



CORTE DEI CONTI

SEZIONE DELLE AUTONOMIE

LA SPESA PER IL PERSONALE DEGLI ENTI TERRITORIALI

PROFILI QUANTITATIVI E QUALITATIVI DELLA SPESA PER IL PERSONALE
DI REGIONI/PROVINCE AUTONOME, PROVINCE/CITTÀ METROPOLITANE
E COMUNI NEL TRIENNIO 2015/2017

RELAZIONE 2019

DELIBERAZIONE N. 21/SEZAUT/2019/FRG



CORTE DEI CONTI



CORTE DEI CONTI

SEZIONE DELLE AUTONOMIE

LA SPESA PER IL PERSONALE DEGLI ENTI TERRITORIALI

PROFILI QUANTITATIVI E QUALITATIVI DELLA SPESA PER IL PERSONALE
DI REGIONI/PROVINCE AUTONOME, PROVINCE/CITTÀ METROPOLITANE
E COMUNI NEL TRIENNIO 2015/2017

RELAZIONE 2019

DELIBERAZIONE N. 21/SEZAUT/2019/FRG

Relatori: Cons. Adelisa CORSETTI
Cons. Elena BRANDOLINI
Cons. Dario PROVVIDERA

Hanno collaborato all'istruttoria il dirigente Renato PROZZO ed i funzionari:

Alessandro DI BENEDETTO
Gianfranco SIMONETTI

Editing: Paola CECCONI, Luisa BATTIATO, Giusi CASTRACANI, Alessandro DI BENEDETTO,
Gianluca MAGAGNINI

Corte dei conti - Sezione delle autonomie
Via Baiamonti, 25 - 00195 ROMA
www.corteconti.it

LA SPESA PER IL PERSONALE DEGLI ENTI TERRITORIALI RELAZIONE 2019 SOMMARIO

Deliberazione n. 21/SEZAUT/2019/FRG.....	I
Sintesi.....	1
1 Disciplina giuridica e finalità dell'indagine.....	17
1.1 Il conto annuale del personale ed il Sistema Conoscitivo del personale (SICO)	17
1.2 Misure per la concretezza delle azioni delle P.A., il ricambio generazionale e il contrasto all'assenteismo	19
1.3 Accelerazione delle assunzioni e ricambio generazionale.....	21
1.3.1 La flessibilità del <i>turn over</i> e il riordino delle Province e delle Città metropolitane..	24
1.3.2 La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e il trattamento in servizio.....	25
1.3.3 Il contenimento della spesa di personale nelle partecipate	26
1.3.4 I limiti al trattamento economico complessivo e alla contrattazione collettiva....	26
1.3.5 I limiti al trattamento economico accessorio e alla contrattazione integrativa....	28
1.3.6 La sanatoria dei contratti decentrati	30
1.4 Le forme contrattuali flessibili.....	31
1.5 Il riordino della dirigenza pubblica.....	33
1.6 Finalità e ambito dell'indagine.....	34
2 Regioni e Province autonome: consistenza numerica e spesa del personale.....	37
2.1 L'andamento della consistenza media del personale dirigente e non dirigente nel triennio 2015-2017	37
2.1.1 La consistenza media del personale dirigente.....	38
2.1.2 La consistenza media del personale non dirigente.....	39
2.1.3 L'andamento della consistenza media del personale con rapporto di lavoro flessibile	40
2.1.4 L'organizzazione degli uffici dirigenziali	41
2.2 L'andamento della spesa totale per il personale delle Regioni/ Province autonome nel triennio 2015-2017	55

2.3	La spesa netta e la spesa media per il personale dirigente nel triennio 2015-2017.....	57
2.4	La struttura della retribuzione del personale dirigente	62
2.5	La spesa netta e la spesa media per il personale non dirigente nel triennio 2015-2017....	66
2.6	La spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile nel triennio 2015-2017.....	69
2.7	L'andamento della spesa per il personale nelle parifiche dei rendiconti da parte delle Sezioni regionali di controllo.....	76
3	Comuni: consistenza numerica e spesa del personale	92
3.1	Premessa metodologica.....	92
3.2	L'andamento della consistenza media dei direttori generali e dei segretari comunali nel triennio 2015-2017	96
3.3	L'andamento della consistenza media del personale dirigente e non dirigente nel triennio 2015-2017	97
3.3.1	La consistenza media delle tipologie di personale dirigente	99
3.3.2	La consistenza media del personale non dirigente.....	102
3.3.3	La consistenza media del personale con rapporto di lavoro flessibile	103
3.3.4	Rapporto di incidenza tra personale in posizione apicale e non dirigente	105
3.4	L'andamento della spesa totale per il personale dei Comuni nel triennio 2015-2017	123
3.4.1	La spesa netta e media per i direttori generali e i segretari comunali nel triennio 2015-2017	128
3.4.2	La spesa netta e media per il personale dirigente nel triennio 2015-2017	132
3.4.3	La struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali nel triennio 2015-2017	135
3.4.4	La spesa netta e media per il personale non dirigente nel triennio 2015-2017 ...	139
3.4.5	La spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile nel triennio 2015-2017	144
3.4.6	Le maggiori criticità riscontrate in materia di personale nei controlli finanziari delle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti.....	154
4	Province e Città metropolitane: consistenza numerica e spesa del personale.....	156
4.1	Premessa e nota metodologica	156
4.2	L'andamento della consistenza media dei direttori generali e dei segretari provinciali nel triennio 2015-2017	157
4.3	L'andamento della consistenza media del personale dirigente nel triennio 2015-2017 .	158
4.4	L'andamento della consistenza media del personale non dirigente nel triennio 2015-2017.....	159

4.5	La consistenza media del personale con rapporto di lavoro flessibile.....	159
4.6	Rapporto di incidenza tra personale in posizione apicale e non dirigente	160
4.7	L'andamento della spesa totale per il personale delle Province e delle Città metropolitane nel triennio 2015-2017	175
4.7.1	La spesa netta e media per i direttori generali e i segretari provinciali nel triennio 2015-2017	176
4.7.2	La spesa netta e media per il personale dirigente nel triennio 2015-2017	179
4.7.3	La struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali del triennio 2015-2017	183
4.7.4	La spesa netta e media per il personale non dirigente nel triennio 2015-2017 ...	187
4.7.5	La spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile nel triennio 2015-2017	190
4.8	<i>Focus</i> sulla consistenza e sulla spesa totale delle Città metropolitane nel triennio 2015-2017	198
4.9	Confronto tra gli andamenti della spesa netta di personale delle Regioni e delle Province nel triennio 2015-2017	200



CORTE DEI CONTI

SEZIONE DELLE AUTONOMIE

N. 21/SEZAUT/2019/FRG

Adunanza del 22 luglio 2019

Presieduta dal Presidente della Corte dei conti

Angelo BUSCEMA

Composta dai magistrati:

Presidenti di sezione Maurizio GRAFFEO, Francesco PETRONIO, Donata CABRAS, Maria Teresa POLITO, Anna Maria Rita LENTINI, Antonio Marco CANU, Marco PIERONI, Andrea ZACCHIA, Roberto BENEDETTI;

Consiglieri Carmela IAMELE, Alfredo GRASSELLI, Rinieri FERONE, Adriana LA PORTA, Francesco UCCELLO, Adalisa CORSETTI, Elena BRANDOLINI, Alessandro PALLAORO, Nicola BENEDEZIONE, Dario PROVVIDERA, Giuseppe IMPARATO, Mario GUARANY, Marcello DEGNI, Rossella BOCCI, Valeria FRANCHI, Amedeo BIANCHI;

Primi Referendari Giovanni GUIDA;

Referendari Stefania DORIGO, Giovanni NATALI

Visto l'art. 100, comma 2, della Costituzione;

Visto il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214 e successive modificazioni;

Visto l'art. 13, comma 5, del d.l. 22 dicembre 1981, n. 786, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 51, e successive modificazioni e integrazioni;

Vista la legge 14 gennaio 1994, n. 20, recante disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei conti;

Vista la legge 5 giugno 2003, n. 131;

Visto il regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti, approvato dalle Sezioni riunite con la deliberazione n. 14 del 16 giugno 2000 e successive modificazioni;

Vista la deliberazione della Sezione delle autonomie n. 3/SEZAUT/2019/INPR, depositata il 4 febbraio 2019, con la quale è stato approvato il programma delle attività di controllo per l'anno 2019;

Vista la nota del Presidente della Corte dei conti n. 472 del 16 luglio 2019 di convocazione dell'odierna adunanza della Sezione delle autonomie;

Uditi i relatori, Consiglieri Adelisa Corsetti, Elena Brandolini e Dario Provvidera;

DELIBERA

di approvare l'unita relazione con la quale riferisce al Parlamento su "La spesa per il personale degli Enti territoriali - Relazione 2019".

Ordina che copia della presente deliberazione, con l'allegata relazione, sia trasmessa al Presidente del Senato della Repubblica ed al Presidente della Camera dei Deputati, ai Presidenti dei Consigli regionali e comunicata, altresì, al Presidente del Consiglio dei Ministri, al Ministro dell'economia e delle finanze, al Ministro dell'interno, al Ministro per gli affari regionali, ai Presidenti delle Giunte regionali, ai Presidenti della Conferenza dei Parlamenti regionali, della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, dell'Unione delle Province italiane (UPI) e dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI).

Così deliberato in Roma nell'adunanza del 22 luglio 2019.

I Relatori

F.to Adelisa CORSETTI

F.to Elena BRANDOLINI

F.to Dario PROVVIDERA

Il Presidente

F.to Angelo BUSCEMA

Depositata in segreteria il 29/07/2019

Il Dirigente

F.to Renato PROZZO

RELAZIONE

Sintesi

1 Disciplina giuridica e finalità dell'indagine

Gli interventi normativi degli ultimi anni relativi alla spesa di personale, in considerazione del suo carattere strutturale, sono andati nella direzione del contenimento; cionondimeno, le disposizioni della l. n. 56/2019, sono maggiormente orientate a migliorare l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, con conseguente ridimensionamento delle misure di rigore. Resta ferma l'esigenza di costante monitoraggio, anche da parte della Corte dei conti, anche se nella presente relazione - focalizzata sul triennio 2015-2017 - non è possibile cogliere gli effetti delle norme più recenti.

Il percorso, avviato con l'allentamento dei vincoli assunzionali (art. 22, d.l. n. 50/2017) e l'ampliamento dell'autonomia discrezionale degli enti territoriali nell'individuazione degli ambiti prioritari di intervento, è esitato nella flessibilità del *turn over* e nell'accelerazione della capacità di reclutamento degli enti, intesa a favorire il ricambio generazionale; facoltà, queste, controbilanciate dall'obbligo di applicazione rigorosa delle regole dell'armonizzazione contabile e dei saldi di finanza pubblica di cui all'art. 9 della l. n. 243/2012, nonché dalla configurazione di un sistema fondato sulla sostenibilità della spesa (art. 33, d.l. n. 34/2019). Riveste, quindi, primaria importanza il ruolo dell'Organo di revisione, tenuto ad asseverare la sostenibilità finanziaria dei nuovi reclutamenti, sulla base delle risultanze del prospetto di verifica degli equilibri allegato al bilancio di previsione (par. 1.3).

Una misura di perdurante vigenza è quella del tetto retributivo dei dipendenti pubblici e degli organi delle società partecipate, attualmente ridefinito dall'art. 13, d.l. n. 66/2014.

Sempre nell'ottica di favorire il ricambio generazionale, prosegue il percorso già avviato verso l'obbligatorietà della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro al raggiungimento dei requisiti per la pensione e la contestuale soppressione dei trattenimenti in servizio (sul punto v. sentt. cost. nn. 133/2016 e 131/2018 che hanno confermato la legittimità dell'art. 1, d.l. n. 90/2014) (par. 1.3.2).

Dopo il riavvio della contrattazione collettiva nazionale, avvenuto nel 2018, il personale del comparto è soggetto alla nuova disciplina del trattamento economico accessorio e della contrattazione integrativa (par. 1.3.5).

Il presente referto analizza l'andamento della consistenza numerica e della spesa per il personale delle Regioni a statuto ordinario e speciale, comprese le Province autonome, e degli enti locali (Province, Città metropolitane e Comuni), enti compresi nel comparto di contrattazione Funzioni locali.

Nel periodo considerato, il triennio 2015-2017, la fonte di informazione è costituita, in prevalenza, dal Sistema informativo conoscitivo del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni (SICO), che la Ragioneria generale dello Stato gestisce ai fini della compilazione del conto annuale del personale

previsto dall'art. 60, d.lgs. n. 165/2001; obbligo esteso a tutte le amministrazioni pubbliche incluse nell'elenco annuale emanato dall'ISTAT, per effetto dell'art. 2, co. 10, d.l. n. 101/2013 (par. 1.6).

L'esame è limitato al personale dipendente dai predetti enti territoriali e non tiene conto di quello in servizio presso i rispettivi organismi partecipati, diversi da quelli presenti nel conto annuale, ferma restando la disponibilità delle informazioni concernenti il costo annuo del personale nella banca dati delle partecipazioni gestita dal MEF - Dipartimento del tesoro (art. 17, d.l. n. 90/2014) (par. 1.1).

Dalla rilevazione SICO emerge che il settore degli enti territoriali (Regioni e Province autonome, Province, Città metropolitane e Comuni) occupa circa 483.000 unità suddivise tra personale dirigente, segretari comunali/provinciali e direttori generali e personale con qualifica non dirigenziale.

Nell'ambito del personale non dirigente, si distinguono le "Categorie" (in prevalenza personale a tempo indeterminato, oltre a contrattisti e collaboratori a tempo determinato assunti a supporto delle cariche politiche) dalla voce "Altro" (identificativa dei contratti di lavoro flessibile, tra cui lavoro a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, lavoro interinale e LSU).

Si evidenzia una distribuzione non uniforme del personale sul territorio nazionale, con punte di maggiore concentrazione in alcune Regioni del Sud e nella Regione siciliana, non pienamente giustificabile con la maggiore ampiezza di funzioni assegnate alle RSS. Tale circostanza si riflette anche sul rapporto di incidenza tra dipendenti e dirigenti che, in taluni casi, appare migliorato per effetto del trasferimento alle Regioni del personale provinciale mentre, in altri, il più favorevole rapporto rispetto alla media si registra in aree nelle quali il rapporto tra popolazione e dipendenti è molto elevato e non può essere considerato in sé indicativo di un'ottimale organizzazione del lavoro.

La spesa totale nel 2017, ripartita per tipologia di ente territoriale e per qualifica del personale dipendente, complessivamente, ammonta a circa 13,98 miliardi di euro (di cui 2,75 miliardi per le Regioni, 904 milioni per le Province e le Città metropolitane, 10,32 miliardi per i Comuni).

La spesa media per un dipendente regionale ammonta a circa 34 mila euro, a fronte di 27 mila euro relativi al dipendente comunale e di 28 mila euro per il dipendente provinciale. La spesa media per il personale dirigente e delle altre posizioni apicali è di circa 94 mila nelle Regioni, 84 mila nei Comuni e 103 mila nelle Province (in crescita rispetto alla precedente relazione, ove le stesse qualifiche nel 2016 percepivano importi per 88 mila, 82 mila e 97 mila).

La spesa media è un indicatore significativo dell'evoluzione delle retribuzioni in relazione alla numerosità dei dipendenti. In assenza di miglioramenti contrattuali, essa dovrebbe rimanere stabile nel tempo, mentre è da attenzionare l'incremento della spesa media associato alla diminuzione delle unità annue, rivelatore dell'incompleto conseguimento di economie di spesa conseguenti alla riduzione del personale in servizio.

La contrazione della spesa netta in misura meno che proporzionale alla riduzione della consistenza media - con conseguente aumento della spesa media - è una tendenza evidente in tutte le posizioni apicali del comparto, mentre è tendenzialmente stabile la spesa media del personale non dirigente. Emerge, inoltre, una tendenza generalizzata all'incremento della spesa per retribuzione di risultato.

2 Regioni e Province autonome: consistenza numerica e spesa per il personale

Consistenza, spesa, rapporto con la popolazione e organizzazione del lavoro del personale complessivo

Nel triennio 2015-2017 la consistenza media del personale dirigente e non dirigente regionale registra a livello nazionale un moderato incremento pari allo 0,92%, derivante dagli andamenti non omogenei nelle RSO, che segnano un incremento dell'8,61%, rispetto alle RSS, dove invece si è evidenziato una flessione nella misura del 6,76%.

L'incremento del triennio considerato relativo alle RSO, con una variazione positiva della consistenza media del personale non dirigente (in percentuale del 9% circa e in unità annue di n. 3.190), è attribuibile soprattutto al trasferimento delle funzioni e del personale provinciale previsto dalla l. n. 56/2014. Il dato complessivo deriva da una crescita (verificatasi soprattutto nel 2016) della consistenza media del personale nel Nord (14,60%) e nel Centro (17,47%), e da una contenuta riduzione nel Sud (-2,56%).

Rispetto al segnalato incremento della consistenza media complessiva del personale nelle RSO, va evidenziato il dato in controtendenza relativo ad alcune Regioni del Sud, in particolare per la Campania (-11,74%), il Molise (-4,99%) e l'Abruzzo (-2,41%).

In alcune Regioni si registra un rapporto non del tutto equilibrato tra la consistenza media del personale e quella della popolazione (analisi riferita al 2017). In particolare, tutte le Regioni del Centro e del Meridione, ad eccezione del Lazio e della Puglia, superano il valore medio delle Regioni a statuto ordinario (0,77), mentre le Regioni del Nord, ad eccezione della Liguria (0,86) e dell'Emilia-Romagna (0,83), presentano valori più bassi della media nazionale. Per le RSS si evidenzia un rapporto più elevato - soprattutto nella Regione Valle d'Aosta e nella Regione siciliana - che trova parziale giustificazione nel maggior numero di funzioni istituzionalmente attribuite alle RSS rispetto alle RSO (par. 2.1).

Il rapporto di incidenza tra personale dirigente e quello non dirigente, che costituisce un significativo indicatore concernente la gestione delle risorse umane, si amplia nelle RSO, verosimilmente a causa dell'acquisizione del personale delle Province: dal 17,88 nel 2015 si passa al 20,32 nel 2017. Tale dato è indicativo del fatto che un dirigente coordina in media circa 20 dipendenti, mentre in alcune RSO si registra un valore ridotto del rapporto non dirigenti/dirigenti e un valore elevato di quello tra personale regionale e abitanti della stessa. Nelle RSS, ferme restando le particolari caratteristiche che

ivi possono assumere le qualifiche dirigenziali, tale rapporto si colloca al 14,12 (indice comunque in aumento rispetto al 12,73 del 2015), facendo attestare l'indice su base nazionale al 16,92 (par. 2.1.4).

La spesa totale del personale di comparto subisce nel triennio una lieve flessione, pur aumentando nelle RSO (+5,27%). Quest'ultimo dato è, infatti, controbilanciato dalla flessione della spesa totale delle RSS (-6,71%).

Risultano in controtendenza i dati della Provincia autonoma di Trento (+3,11%) e, soprattutto, della Regione Friuli-Venezia Giulia (+17,52%); incremento, quest'ultimo, dovuto al transito di personale proveniente dalle Province (par. 2.2).

Nel dettaglio, le risultanze dell'analisi effettuata hanno evidenziato quanto di seguito riportato.

Personale dirigente

La consistenza media del personale dirigente (comprendente i dirigenti a tempo indeterminato e determinato, oltre ai direttori generali) evidenzia un trend di riduzione costante. La flessione percentuale, complessivamente pari al 10,50%, risulta più marcata nelle RSS (-15,35%) rispetto alle RSO (-3,81%). In queste ultime risulta più evidente la flessione diffusa nelle Regioni del Sud (-6,07%), ad eccezione dell'Abruzzo (+0,74%). Il dato complessivo delle RSO risente incisivamente della riduzione dei dirigenti a tempo determinato nel triennio (-15,37%); meno consistente la riduzione (-2,89%) che ha riguardato la categoria dei dirigenti a tempo indeterminato, mentre si registra un incremento di unità nella categoria dei direttori generali. Nelle RSS si riscontra nel triennio una notevole flessione della consistenza media del personale dirigente (-15,35%), dovuta alla diminuzione sia dei dirigenti a tempo indeterminato (-15,62%) sia dei direttori generali (-0,14%), mentre la consistenza dei dirigenti a tempo determinato cresce del 35,63% (par. 2.1.1).

Nel 2017 si inverte il *trend* in calo della spesa netta totale del personale dirigente (-7,9%), con un incremento del 2,25%, nonostante che nello stesso periodo la consistenza numerica media risulti in flessione (-5%); ciò costituisce un indice del mancato conseguimento di effettive economie di spesa. Il dato complessivo a livello nazionale è influenzato dal risultato nelle RSS (-12,24%, in termini assoluti pari a poco meno di 26,4 mln di euro), mentre nelle RSO risulta un incremento della spesa netta sia nel triennio (+1,33%) sia nel 2017 rispetto al 2016 (+2,79%), ma con andamenti assai diversificati nelle diverse aree geografiche.

L'incremento della spesa media risulta evidente, con qualche eccezione, sia nelle RSS (+3,68%), che nelle RSO (+5,34%). In alcune Regioni del Sud si registrano punte significative di incrementi superiori al 25% nel triennio. In valori assoluti, la spesa media per il personale dirigente delle RSS (pari a circa 84 mila euro) è inferiore a quella relativa alle RSO (pari a circa 106 mila euro). A livello nazionale la spesa media per ciascun dirigente è di circa 94 mila euro (par. 2.3).

L'analisi della retribuzione accessoria del personale dirigente evidenzia che la retribuzione di posizione incide complessivamente sulla spesa netta delle RSO nella misura del 36,58% nel 2017, minore sia rispetto al passato. Tale diminuzione è particolarmente rilevante nelle RSO del Sud, mentre nelle RSO del Nord il dato dell'incidenza risulta in aumento. In tre RSO la retribuzione di posizione incide in misura maggiore del 40%, e comunque tutte le RSO, ad eccezione della Lombardia, evidenziano un'incidenza della retribuzione di posizione superiore alla media nazionale (31,99%). Nelle RSS l'incidenza delle retribuzioni di posizione sulla spesa netta passa da una percentuale del 2016 pari al 23,11% al 27,24% del 2017. La percentuale di incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta, a livello nazionale, risulta maggiore nel 2017 (9,89%) sia rispetto al 2015 (8,22%) che al 2016 (6,95%). Nel triennio considerato l'incremento su base nazionale della retribuzione di risultato (+13,31%) diverge dall'andamento della spesa netta (-5,82%): in particolare, nelle RSO, a fronte di un incremento della spesa netta pari all'1,33% si registra una notevole crescita (+53,31%) della retribuzione di risultato (molto evidente nel Lazio e nelle Regioni del Sud), in parte riconducibile alla discontinuità di erogazione della retribuzione premiale nelle diverse annualità. Nelle RSS si registra una flessione sia della spesa netta (-12,24%), sia della retribuzione di risultato (-23,41%) (par. 2.4).

Personale non dirigente

Nel triennio considerato si registra un incremento percentuale della consistenza media pari all'1,68% dovuto al transito alle Regioni del personale proveniente dalle Province (in termini numerici equivale ad un aumento di circa 1.100 unità annue dal 2015 al 2017). Nelle RSO si nota quindi un'inversione del trend in flessione registrato negli anni precedenti, segnando un aumento percentuale pari al 9,30%. L'incremento risulta generalizzato, con un picco relativo al macro-aggregato "Categorie" nelle Regioni del Centro (+20,66%), (par. 2.1.2).

La spesa netta complessiva del personale non dirigente appartenente alle "Categorie" fa registrare nel triennio 2015 -2017 un *trend* oscillante, con un lieve incremento (+1,27%) rispetto al 2015. Il dato su base triennale deriva dalla differenza tra i contrapposti andamenti di tale spesa: in crescita nelle RSO (+8,32%) - sensibilmente nelle Regioni del Nord e del Centro ed in misura molto minore nelle Regioni del Sud - ed in flessione, viceversa, nelle RSS (-5,87%).

La spesa media su base nazionale segna una flessione nel triennio (-1,1%), a fronte di un incremento della consistenza media del personale pari al 2,4%. Nel 2017 ciascun dipendente ha percepito nella media nazionale 34 mila euro. In valore assoluto, la retribuzione media rilevata nelle RSO (34 mila euro), rispetto a quella del personale delle RSS (35 mila euro), risulta inferiore del 3,94% (par. 2.5).

Si segnala la decisa flessione complessiva della consistenza media (-16,88%) per il complesso delle tipologie di contratto di lavoro flessibile (voce "Altro") e, in misura minore, della spesa (-4,94%), a fronte di un non irrilevante incremento (+14,37%) della spesa media (par. 2.6).

Si rileva la prevalenza del lavoro a tempo determinato, presente in tutte le aree geografiche ma in flessione costante nel triennio considerato (-5,26%), mentre le altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile fanno registrare una diminuzione del 71,70% (par. 2.1.3).

Tali tendenze risultano coerenti con la diminuzione della spesa (-4,76%) nel tempo determinato, pur accompagnata da un lieve incremento della spesa media nel triennio considerato (+0,53%). Tale andamento riflette quanto avvenuto nelle RSS, mentre nelle RSO alla flessione della consistenza nel triennio (-7,72%) si accompagna quella della relativa spesa (-9,93%) e della spesa media (-2,39%), anche se quest'ultima risulta in ripresa (+5,07%) nel 2017 rispetto al 2016.

3 Comuni: consistenza numerica e spesa per il personale

Consistenza, spesa, rapporto con la popolazione, organizzazione del lavoro del personale complessivo e *focus* sui grandi Comuni

Con riferimento alle amministrazioni comunali, l'analisi ha evidenziato il *trend* di riduzione della consistenza del personale del comparto e della correlata spesa, a livello complessivo. Considerando il comparto nella sua interezza, la spesa totale registra nel triennio una riduzione, rispetto al 2015, di circa 436 milioni (-4,05%) a fronte di una contrazione di 9.866 unità di personale rispetto al 2015 (-2,25% direttori generali e segretari comunali, -4,80% personale dirigente e -3,17% personale non dirigenziale). Tuttavia, alla riduzione della consistenza di personale di qualifica apicale (Direttori generali, Segretari comunali e Dirigenti) non corrisponde una proporzionale riduzione della spesa che, nel 2017, sebbene inferiore a quella del 2015, inverte la tendenza discendente che l'aveva caratterizzata fino al 2016 e riprende a salire. Nello specifico, a livello nazionale (Comuni delle RSO e Comuni delle RSS), mentre la consistenza media totale del menzionato personale si contrae, la correlata spesa netta flette in misura meno che proporzionale e la spesa media aumenta. In relazione alle medesime qualifiche emerge, altresì, una tendenza generalizzata all'incremento della spesa per retribuzione di risultato.

Diversamente, il confronto fra la consistenza e la spesa netta del personale di qualifica non dirigenziale, sterilizzata dalla parte legata ai contratti di lavoro flessibile, conferma il *trend* netto discendente della spesa, che permane tale anche nel passaggio dal 2016 al 2017 in cui si registra un lieve incremento di consistenza. Tuttavia, mentre nei Comuni delle RSO la spesa netta registra una riduzione (-3,81%), superiore alla variazione della consistenza di personale nel periodo preso in considerazione (-1,96%) e, nel contempo, una riduzione anche della spesa media (-1,89%), nei Comuni delle RSS la variazione della spesa netta registra una diminuzione (-4,68%), inferiore a quella della dotazione organica (-6,35%). Sotto un profilo più generale, la consistenza media del personale complessivo (dirigente e non) rispetto alla popolazione è stata di 6,32 dipendenti ogni mille abitanti (nelle RSO è di 5,98), trainata dal

personale dei Comuni delle RSS, in cui la media è stata di 8,26 dipendenti ogni mille abitanti, con punte massime in Valle d'Aosta (9,91) e Sicilia (8,88) (par. 3.3).

La consistenza media del personale dirigente e non dirigente dei Comuni delle RSO con popolazione superiore ai 60.000 abitanti ha subito una flessione del 4,45%, che risulta tendenzialmente più contenuta nell'Italia centrale (-3,21%) e settentrionale (-3,92%) e più accentuata nell'Italia meridionale (-7,97%). Nelle RSS, la riduzione media è del 5,94%, con una flessione più elevata nei Comuni del Friuli-Venezia Giulia (-9,59%) e della Sicilia (-5,89%) e quasi omogenea nei Comuni della Sardegna (-3,98%) e del Trentino-Alto Adige (-3,32%) (par. 3.3.4).

L'analisi del rapporto di incidenza tra personale dirigente e non dirigente (compreso quello con contratto flessibile) ha evidenziato come nel triennio 2015-2017 a fronte di una riduzione complessiva di tutto il personale del 4,45% si sia passati, nei Comuni delle RSO con popolazione superiore ai 60.000 abitanti, da 1 dirigente ogni 65 dipendenti circa a 1 dirigente ogni 69 dipendenti circa (par. 3.3.4).

Nelle RSS, a fronte di una riduzione complessiva del personale (nel triennio) del 5,94%, il valore medio è sceso da 1 dirigente ogni 65 dipendenti circa nel 2015 a 1 dirigente su 63 dipendenti circa nel 2017.

Nel dettaglio, le risultanze dell'analisi effettuata hanno evidenziato quanto di seguito riportato.

Direttori generali - Segretari comunali - Personale dirigente

La consistenza media (unità annue) dell'organico dei direttori generali e dei segretari comunali (Comuni delle RSO e Comuni delle RSS) si è ulteriormente contratta rispetto al triennio precedente, complessivamente del 2,25%. I direttori generali sono 18 (-17,41% rispetto al 2015) e i segretari comunali sono 3.088 (-2,14% rispetto al 2015). Nell'ambito delle RSO la maggiore variazione dei segretari comunali si registra nei Comuni del Nord il cui dato, a livello complessivo (-3,13%), si differenzia sensibilmente da quello delle altre Aree territoriali (-1,78% il Centro e -0,97% il Sud). Nell'ambito delle RSS la maggiore contrazione (-15,86%) si registra in Valle d'Aosta (par. 3.2).

Quanto ai direttori generali, sono i Comuni del Nord a registrare la più alta riduzione della categoria (-19,03%), nonostante mantengano la concentrazione più elevata di direttori generali, mentre quelli del Centro, registrano una contrazione del 6,21%. In controtendenza i Comuni del Sud Italia che si incrementano del 4,44%. Nei Comuni delle RSS i direttori generali sono presenti, in numero esiguo, solo in Sardegna e si contraggono ulteriormente.

La spesa netta complessiva relativa ai direttori generali ed ai segretari comunali nel triennio flette dell'1,17%, attestandosi a circa 259 milioni di euro mentre la spesa media cresce dell'1,10% sebbene la consistenza media totale si contragga sensibilmente (-2,25%) (par. 3.4.1).

Ai direttori generali e ai segretari comunali si sono aggiunte, complessivamente, altre 4.110 unità in posizioni apicali (-4,80% rispetto al dato del 2015), di cui 2.683 dirigenti a tempo indeterminato (-10,79%), 1.049 dirigenti a tempo determinato in dotazione organica (+14,33%), 377 dirigenti a tempo

determinato fuori dotazione organica (-3,62%) (par. 3.3.1), che nel loro insieme hanno determinato, nel 2017, una spesa netta di 344 milioni di euro.

Nell'ambito del personale con qualifica dirigenziale, nel triennio in esame, analogamente a quanto avvenuto nel triennio precedente, la contrazione nei Comuni delle RSO coinvolge solo i dirigenti a tempo indeterminato e i dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica e lo stesso avviene nei Comuni delle RSS che nel triennio precedente registravano la sola riduzione della categoria dei dirigenti a tempo indeterminato (par. 3.3.1).

In termini generali, si osserva un *trend* di contenimento delle unità dirigenziali (-5,23% nelle RSO e -2,13% nelle RSS).

Sul versante della spesa, in relazione al personale di qualifica dirigenziale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, emerge che a livello nazionale (Comuni delle RSO e Comuni delle RSS) la spesa netta è diminuita nel triennio (-3,35%) in termini inferiori al decremento degli organici (-4,80%) e la spesa media è aumentata dell'1,53% (par. 3.4.2). Con specifico riferimento ai Comuni delle RSO, la spesa netta ha subito nel triennio una riduzione media, del 3,96%, inferiore al decremento degli organici (-5,23%), e la spesa media è cresciuta dell'1,34%. Analogamente, nei Comuni delle RSS si ha un aumento della spesa netta (+0,55%) e della spesa media (+2,74%) pur a fronte di una riduzione della consistenza d'organico (-2,13%).

Nel complesso, la spesa media nazionale (Comuni delle RSO e delle RSS) per ciascun dirigente si attesta a circa 84 mila euro.

Con riferimento, poi, alla **struttura della retribuzione** della dirigenza, l'indennità di posizione dei dirigenti incide all'incirca per il 29,62% sulla spesa netta nei Comuni delle RSO, e per il 27,96% in quelli delle RSS. La retribuzione di risultato, invece, incide mediamente sulla spesa netta per l'8,46% nei Comuni delle RSO e per il 6,36% per quelli delle RSS (par. 3.4.3).

In termini generali, si osserva una certa dinamicità degli emolumenti collegati alla retribuzione di risultato che, anche nel triennio esaminato, oscillano sensibilmente in relazione alle varie zone territoriali registrando, comunque, una tendenza generalizzata all'incremento (+39%). Meritevoli di attenzione le punte massime registrate nel Lazio (286,49%), nel Molise (251,60%) e in Sicilia (130,99%), in relazione agli aumenti più contenuti di Lombardia e Puglia (rispettivamente, 5,74% e 6,28%). La retribuzione di posizione, invece, si contrae in maniera abbastanza generalizzata in tutto il territorio nazionale (-6,32%), eccezion fatta per i Comuni dell'Abruzzo che registrano un incremento del 10,87%. Nel dettaglio delle RSO, diversamente da quanto registrato nel precedente triennio, rispetto ai risultati del 2015 nel 2017 nei Comuni dell'Italia settentrionale, a fronte di un decremento complessivo della spesa netta (-3,52%), la spesa per retribuzione di risultato aumenta sensibilmente (+19,64%) mentre la retribuzione di posizione si contrae (-7,36%). Più significativo il fenomeno nei Comuni dell'Italia

centrale in cui la spesa netta diminuisce dell'1,82% e la spesa per retribuzione di risultato aumenta del 107,60% mentre la retribuzione di posizione si riduce del 6,15%. Nei Comuni dell'Italia meridionale la riduzione della spesa netta è del 2,03% mentre la spesa per retribuzione di risultato si incrementa del 30,59% e quella per retribuzione di posizione si contrae del 6,07%.

Nei Comuni delle RSS, a fronte di una riduzione della spesa netta dello 0,91% si ha un incremento di spesa per retribuzioni di risultato del 32,62% ed una contrazione della spesa per retribuzione di posizione del 4,16%.

Personale non dirigente

Nel triennio considerato (2015-2017) anche per le predette unità è continuato il percorso di assottigliamento. Il comparto che, complessivamente, ha registrato una contrazione del 3,17% rispetto al dato del 2015, consta di 371.692 unità (par. 3.3.2), di cui 33.126 appartenenti alla categoria "Altro".

La riduzione complessiva del 3,17% è ascrivibile per il 5,87% ai Comuni delle RSS e per il 2,49% a quelli delle RSO (par. 3.3.2).

La riduzione complessiva del 2,75% del personale delle "Categorie", in cui rientra anche quello di ruolo, è ascrivibile essenzialmente ai Comuni delle RSS (-6,35%). Quelli delle RSO si riducono dell'1,96%.

Diverso andamento (anche rispetto al triennio precedente), invece, si registra a livello territoriale in relazione al personale con **contratto di lavoro flessibile** (voce "Altro"). Premesso che trattasi di tipologia contrattuale la cui consistenza è solitamente suscettibile di maggiori oscillazioni, il settore si contrae complessivamente del 7,28% ascrivibile per il 9,69% ai Comuni delle RSO e per il 3,84% a quelli delle RSS (par. 3.3.3). Tuttavia, registrano andamenti in controtendenza i Comuni della Liguria (+13,58%), dell'Emilia-Romagna (+14,82%), del Molise (+32,88%), della Calabria (+3,69%), della Valle d'Aosta (+3,40%) e del Trentino-Alto Adige (+2,51%).

L'analisi della composizione del settore "Altro" evidenzia, nei Comuni delle RSO, un *trend* di contrazione generale solo per i contratti di lavoro LSU (n. 2.092 unità in meno rispetto al 2015) che mostrano una discreta tenuta nei Comuni della Campania (2.148 unità), della Lombardia (900) e del Veneto (640). Diversamente, le restanti tipologie contrattuali registrano un aumento generalizzato. Ciononostante, l'intero comparto registra una contrazione complessiva del 9,96%, ascrivibile principalmente ai Comuni del Centro (-21,41% rispetto al 2015). Nei Comuni delle RSS, la riduzione del personale con contratto flessibile è del 3,84%, tuttavia in tali territori, oltre al Lavoro socialmente utile si contrae anche quello a tempo determinato (par.3.3.3).

Nel complesso delle tipologie di lavoro flessibile, la spesa mantiene un *trend* costante, attestandosi a 65,2 mln nel 2017 (+1,17% nel triennio) (par. 3.4.5).

Sotto il profilo della spesa, in relazione alla componente del personale non dirigente, sterilizzata dalla parte legata ai contratti di lavoro flessibile, nel complesso (RSO+RSS), a fronte di una riduzione della

consistenza media totale dell'organico del 2,75%, la spesa media diminuisce dell'1,25% e quella netta si contrae del 3,96%. Escludendo la voce "Altro", la spesa netta sostenuta nel 2017 per il personale in esame (consistenza media totale: 338.565 unità) è stata pari a circa 9,15 miliardi di euro (-3,96% rispetto al 2015), di cui 1,61 miliardi ascrivibile ai Comuni delle RSS e 7,54 a quelli delle RSO (par. 3.4.4).

Nei Comuni delle RSO la spesa netta nel 2017 registra, rispetto al 2015, una riduzione del 3,81%, nettamente superiore rispetto alla variazione della consistenza di personale nel periodo preso in considerazione (-1,96%). La variazione della consistenza numerica è di segno negativo nei Comuni del Nord Italia (-5,07%) e, in misura più contenuta in quelli del Centro (-3,18%), mentre assume segno positivo nei Comuni del Sud (+5,79%). Nei Comuni delle RSS, la variazione della spesa netta registra una diminuzione del 4,68%, inferiore a quella della dotazione organica (-6,35%).

Al pari delle precedenti rilevazioni, i Comuni del Trentino-Alto Adige vantano una spesa media di euro 33 mila, mentre sul territorio nazionale la spesa media relativa alla componente di personale non dirigenziale si attesta su circa 27 mila euro annui. Inoltre, dal raffronto dei dati della spesa netta con la popolazione del campione esaminato, emerge che nei predetti Comuni la spesa *pro capite* nel 2017 è pari a 240,30 euro, a fronte di una media nazionale di 152,93 euro, seconda soltanto a quella della Regione Valle d'Aosta (280,58 euro *pro capite*). Spiccano, rispetto al dato della media nazionale, anche i Comuni della Liguria e del Friuli-Venezia Giulia in cui la spesa *pro capite* raggiunge, rispettivamente, il valore di 209,06 e di 198,56 euro.

Per quanto concerne i Comuni delle altre Regioni, i valori della spesa *pro capite* sono pressoché omogenei.

4 Province e Città metropolitane: consistenza numerica e spesa per il personale

Consistenza, spesa, rapporto con la popolazione e organizzazione del lavoro del personale complessivo

Gli enti di area vasta (tra Province e Città metropolitane) oggetto di indagine sono in totale n. 106. Per quanto riguarda gli esercizi 2016 e 2017, è rimasta esclusa la Provincia di Siracusa, riguardo alla quale mancano i dati nel sistema SICO. L'analisi, che si conclude con un "focus" sulle 14 Città metropolitane (Bari, Bologna, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Messina, Milano, Napoli, Palermo, Reggio Calabria, Roma, Torino e Venezia), si concentra prevalentemente sugli andamenti e sulle variazioni dei dati relativi alla consistenza del personale e relativa spesa in ciascun ente nel triennio considerato. In tale ottica, i raffronti devono tenere conto delle differenze in termini di numerosità degli enti, di popolazione e di caratteristiche territoriali (par. 4.1). L'andamento della consistenza media del personale dirigente e non dirigente delle Province risente, da un lato, degli specifici divieti di assunzione di personale a tempo indeterminato, introdotti a partire dall'art. 16, co. 1 e 9, d.l. n. 95/2012, attenuati dalla normativa successiva e, dall'altro, del passaggio alle Regioni del personale delle Province; trattasi di un saldo algebrico di segno negativo, poiché una parte del personale è stata riassorbita dai Comuni e dalle altre Amministrazioni pubbliche (par. 4.9).

Riguardo alla consistenza media del personale tutto (dirigenti, personale in posizione apicale e non dirigenti), nel 2017, in rapporto alla popolazione rilevata al 31 dicembre dello stesso anno, risulta una media nelle Province delle RSO di 0,51 unità di personale ogni mille abitanti, con valori leggermente sopra la media nelle aree Centro (0,60) e Sud (0,55). Nelle Province delle RSS la media è di poco più elevata e si attesta a 0,70 dipendenti ogni mille abitanti. Il rapporto più elevato si registra nelle Province siciliane (0,89 dipendenti ogni mille abitanti) (par. 4.6).

La lettura del rapporto di incidenza del personale non dirigente per ciascun dirigente fa emergere il dato, omogeneo su tutto il territorio nazionale, dell'incremento costante nel triennio: se nel 2015 per ogni dirigente vi erano 46,37 unità annue di personale non dirigente, nel 2016 tali unità diventano 48,27 per passare nel 2017 a 51,06.

La spesa totale per le retribuzioni fa registrare una contrazione (-33,73%), passando dai circa 1.365 milioni di euro del 2015 ai circa 905 milioni di euro nel 2017, che è una conseguenza delle misure volte al ricollocamento del personale provinciale. La diminuzione della spesa ha riguardato tutte le Province esaminate, con cali di oltre il 40% nel triennio nelle Province dell'Emilia-Romagna, della Toscana e della Basilicata e con una drastica riduzione (-89,78%) della spesa in esame nelle Province del Friuli-Venezia Giulia (par. 4.7).

Nel dettaglio, le risultanze dell'analisi effettuata hanno evidenziato quanto di seguito riportato.

Direttori generali - Segretari provinciali - Personale dirigente

I dati relativi alla variazione della consistenza media (in unità annue) degli organici dei direttori generali e dei segretari provinciali delle Province delle Regioni a statuto ordinario (RSO) e a statuto speciale (RSS) evidenziano la consistenza complessiva estremamente ridotta dei direttori generali che, nel 2017, ammontano a 8 unità annue (tutte appartenenti alle RSO, salvo un'esigua presenza nella Regione Sardegna), con una flessione di circa il 40%; nonché la riduzione a 81 unità annue (-11,32%) dei Segretari provinciali, sia nelle RSO (-4,68%) sia nelle RSS (-35,17%), così che, complessivamente, i direttori generali e i segretari provinciali nel triennio 2015-2017 fanno registrare un calo del 14,84% (par. 4.2).

A livello nazionale, a fronte della rilevata riduzione della consistenza media e della quasi corrispondente flessione della spesa netta (-13,11%), si registra un incremento del 2,03% della spesa media per i direttori generali e i segretari provinciali.

Tale incremento si verifica sia nelle Province e Città metropolitane delle RSO (+1,45%) sia nelle RSS, dove l'incremento del 3,50% della spesa media è decisamente influenzato dal picco nella Regione Friuli-Venezia Giulia (+28,53%) (par. 4.7.1).

Il personale dirigente, nel complesso delle tipologie contrattuali a tempo indeterminato e determinato, si riduce, nel triennio, del 42,37% nelle RSO (passando da n. 777 a n. 448 unità annue) e del 44,60% nelle RSS (passando da n. 115 a n. 64 unità annue). La flessione è particolarmente evidente su base nazionale per i dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica (-58,98%), la cui consistenza si azzerava nelle Regioni a statuto ordinario del Sud e nelle RSS. Ma analogo andamento si registra anche per i dirigenti a tempo indeterminato (-42,62%) e per i dirigenti a tempo determinato in dotazione organica (-39,38%) (par. 4.3). Complessivamente, l'organico dei dirigenti, nel 2017, ammonta a 512 unità annue (-42,65% rispetto al 2015), per una spesa netta di circa 51,3 milioni di euro (-39,78% nel triennio) e una spesa media di 100 mila euro (+5,02% nel triennio).

Per il personale in posizione apicale nella sua totalità, la spesa media nel 2017 è di 103 mila euro, che cresce in conseguenza di una diminuzione delle unità annue più che proporzionale alla flessione della spesa netta, così attestando la divaricazione della "forbice" tra la spesa media e la consistenza del personale in posizione apicale (par. 4.7.2).

Nella **retribuzione accessoria** del personale delle posizioni apicali (direttori generali, segretari provinciali e dirigenti) sono presenti le due componenti collegate alla posizione e al risultato, disciplinate dai contratti collettivi nazionali ed integrativi. Il dato complessivo a livello nazionale evidenzia l'incremento nel triennio dell'incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta (dal 10,60% al 12,03%), a fronte di una consistente diminuzione (-36,54%) della spesa netta che passa da circa 97 milioni di euro nel 2015 a circa 61,5 milioni di euro nel 2017. L'incidenza della retribuzione di

posizione passa invece dal 37,05% sulla spesa netta del 2015 al 38,29% sulla spesa netta del 2017 (par. 4.7.3).

Personale non dirigente

Il totale del personale non dirigente delle Province a livello nazionale si attesta nel 2017 a 30.661 unità annue, con una riduzione del 33,64% nel triennio e del 12,22% rispetto all'anno precedente.

Nello specifico, un'analogia variazione, sia nel triennio (-33,62%) che rispetto all'anno precedente (12,19%), si evidenzia a livello nazionale nella voce "Categorie", che costituisce il 96% circa del totale del personale non dirigente. Il dato della consistenza del personale non dirigente di tutte le Province, sia nelle RSO (-34,13%) che nelle RSS (-31,10%) dove sono presenti (Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia, esclusa la Provincia di Siracusa), comunque, fa registrare una sensibile flessione (par. 4.4).

I dati relativi alla spesa netta e alla spesa media del personale non dirigente dimostrano una sostanziale stabilità della spesa media nel triennio 2015-2017 (+0,20%), a fronte di una sensibile contrazione sia della consistenza media totale del personale in esame (-33,62%), sia della spesa netta (-33,48%). Quest'ultima, in valori assoluti, si riduce nel triennio considerato da circa 1,24 miliardi di euro a 825 milioni di euro. L'andamento descritto si ripete sia nelle RSO che nelle RSS. La spesa media complessivamente è pari a 28 mila euro (par. 4.7.4).

Per il personale con **contratto di lavoro flessibile** considerato nella sua totalità, si evidenzia un incremento della spesa media pari all'8,90% (par. 4.7.5), per effetto di una flessione della spesa (-28,35%) meno marcata rispetto a quella della consistenza media (-34,20%). Tale riduzione è la risultante del decremento rilevato nelle Province delle RSO (-30,66%) e di quelle dell'aggregato RSS (-40,14%) (par. 4.5).

Nel 2017 il rapporto di lavoro a tempo determinato e quello con i lavoratori socialmente utili risultano le due uniche forme di contratto presenti, essendo azzerate le tipologie dei contratti di formazione lavoro (assenti nell'intero triennio) e la somministrazione di lavoro interinale.

Con riferimento al tempo determinato, si registra nel triennio un discreto incremento su base nazionale della spesa media (+17,15%), per effetto di una flessione della consistenza media del 25,92%, cui non fa seguito una altrettanto significativa riduzione sul lato della spesa (-13,22%). Il fenomeno ha una particolare accentuazione nelle Province e Città metropolitane del Sud dove la spesa media aumenta del 66,29%, dato imputabile principalmente ai territori della Campania e della Calabria.

Per i contratti di lavoro interinale nelle Province e Città metropolitane delle RSO si rileva una spesa pari a circa 1,68 milioni di euro nel 2015, 297 mila euro nel 2016 e 0 nel 2017; mentre per la spesa dei lavoratori socialmente utili nelle Province e Città metropolitane delle RSO si registra una spesa pari a circa 268 mila euro nel 2015 e a circa 111 mila euro sia nel 2016, sia nel 2017.

Nel focus sulle Città metropolitane, si evidenzia una flessione, per numerosità e spesa del personale, maggiormente apprezzabile nel passaggio dal 2015 al 2016, quando l'assetto ordinamentale era ancora in fase di attuazione.

Nel triennio 2015-2017, la consistenza media complessivamente flette del 26,58% (di cui -26,39% per le posizioni apicali e -26,58% per il personale non dirigente). Spicca, in un contesto di riduzione generalizzata, il calo di oltre il 40% del personale nelle Città metropolitane di Bologna e di Cagliari.

Con riferimento alla spesa totale di tutto il personale osservato i dati evidenziano un generalizzato decremento (-27,07%) (par. 4.8).

1 DISCIPLINA GIURIDICA E FINALITÀ DELL'INDAGINE

1.1 Il conto annuale del personale ed il Sistema Conoscitivo del personale (SICO)

La spesa di personale, avendo carattere strutturale, costituisce un onere rilevante per la finanza pubblica, come riconosciuto dalla consolidata giurisprudenza della Corte costituzionale, secondo cui trattasi di *“un rilevante aggregato della spesa di parte corrente, che costituisce una delle più frequenti e rilevanti cause del disavanzo pubblico”* (cfr. da ultimo, sentenza, 19 aprile 2019, n. 89 e pronunce ivi richiamate).

Di qui il puntuale monitoraggio della spesa di personale, mediante il sistema del conto annuale, formato ai sensi dell'art. 60, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (da ultimo modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75): *“Il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce le modalità di acquisizione della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza presso le amministrazioni pubbliche, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni (...)”* (art. 60, co. 1)¹.

I dati del conto annuale del personale sono utilizzati dalla Corte dei conti - destinataria del conto unitamente al citato Dipartimento - ai fini del referto annuale al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico (art. 60, co. 4, d.lgs. n. 165/2001). Si tratta della Relazione sul costo del lavoro, con la quale le Sezioni riunite della Corte svolgono una valutazione complessiva della spesa per il personale nelle amministrazioni pubbliche².

La Corte se ne avvale, altresì, per relazioni su specifici settori, tra cui il comparto di contrattazione Regioni ed Autonomie locali - attuale comparto Funzioni locali³ - che costituisce l'oggetto del presente referto della Sezione delle autonomie.

¹ La Ragioneria generale dello Stato pubblica i risultati della rilevazione *“Conto Annuale”* relativi all'anno 2017 sul sito consultabile all'indirizzo www.contoannuale.tesoro.it. Le istruzioni per la compilazione del conto annuale 2017, oggetto del presente referto, sono state pubblicate con circolare 8 marzo 2018, n. 12.

Con circolare 16 maggio 2019, n. 15, n. 12, la R.G.S. ha emanato le Istruzioni in materia di Relazione allegata al Conto Annuale 2018.

² Da ultimo, con riferimento alla consistenza, composizione e costo del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni nel 2014, cfr. la Relazione allegata alla delibera delle Sezioni riunite in sede di controllo n. 8/2016/SSRRCO/RCL. Quanto al perimetro di indagine, si segnala che le SS.RR. considerano i comparti *“Regioni e autonomie locali”* e *“Regioni a statuto speciale”* nella loro globalità (ivi inclusi, ad esempio ARPA, Agenzie, Autorità di bacino, etc.) mentre la presente analisi prende in considerazione, come accennato in precedenza, solo gli enti Regioni, Province e Comuni. In relazione al metodo, l'analisi delle SS.RR. considera le risorse come stock al 31 dicembre di ogni anno, limitandosi ad utilizzare le unità annue solo per il personale con rapporto di lavoro flessibile e per l'analisi comparata delle retribuzioni medie.

³ Cfr. il CCNQ del 13 luglio 2016 che, in attuazione dell'art. 40 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 54, co. 2, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150), ha aggregato i dipendenti delle amministrazioni pubbliche in quattro comparti, con le relative aree dirigenziali (Funzioni centrali, Istruzione e ricerca, Funzioni locali e Sanità), fermo restando il regime differenziato riconosciuto al personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'art. 74, co. 3, d.lgs. n. 150/2009.

Ai sensi dell'art. 4 del citato accordo quadro sono ricomprese nel comparto Funzioni locali le seguenti amministrazioni: Regioni, Province, Città metropolitane, enti di area vasta, Liberi consorzi comunali, Comuni, Comunità montane, ex Istituti autonomi per le case popolari,

L'ambito di operatività dell'art. 60, d.lgs. n. 165/2001, è stato esteso dall'art. 2, co. 10, d.l. 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla l. 30 ottobre 2013, n. 125, secondo cui, dal 1° gennaio 2014, tutte le amministrazioni pubbliche incluse nell'apposito elenco redatto dall'ISTAT (ai sensi dell'art. 1, co. 3, l. 31 dicembre 2009, n. 196), con esclusione degli organi costituzionali, sono soggette all'obbligo di presentazione del conto annuale.

Gli oneri comunicativi imposti alle amministrazioni pubbliche in materia di personale non si esauriscono con la presentazione del conto annuale. L'art. 16, commi 1 e 2, d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (c.d. decreto sulla Trasparenza, modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97), dispone la pubblicazione dei dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della sua distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con separata evidenza dei dati relativi al costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico⁴. Analogo adempimento è previsto per i dati relativi al personale non a tempo indeterminato, in riferimento alle diverse tipologie di rapporto, con pubblicazione trimestrale del relativo costo complessivo, anche per il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico (art. 17, cc. 1 e 2, d.lgs. n. 33/2013)⁵.

L'art. 14, co. 1-*bis*, del d.lgs. n. 33/2013 prevedeva che le pubbliche amministrazioni pubblicassero le dichiarazioni sulla situazione patrimoniale e reddituale per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione. La Consulta, con sentenza 21 febbraio 2019, n. 20, ha dichiarato illegittima tale disposizione, ritenuta applicabile solo per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, cc. 3 e 4, del d.lgs. n. 165/2001.

Per evidenti ragioni di semplificazione e di concentrazione degli oneri comunicativi, cui sono improntate le disposizioni introdotte con il citato d.lgs. n. 97/2016, le informazioni aggiuntive richieste

Consorzi e associazioni, incluse Unioni di Comuni, Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), Università agrarie ed associazioni agrarie dipendenti dagli enti locali, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, Autorità di bacino.

⁴ L'obbligo di pubblicità è stato esteso a tutte le spese, tra cui quelle del personale, e, in questo contesto, sono stati resi accessibili al pubblico i dati del Sistema Informativo sulle Operazioni degli Enti Pubblici (SIOPE) (cfr. art. 14, co. 6-*bis*, l. n. 196/2009, introdotto dall'art. 8, co. 3, d.l. d.l. 24 aprile 2014, n. 66, convertito dalla l. 23 giugno 2014, n. 89).

⁵ Nel riferito contesto, è prevista la pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, dell'elenco "degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico" (art. 18, d.lgs. n. 33/2013); incarichi già resi noti al Dipartimento della funzione pubblica a norma dell'art. 53, co. 12, d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 75/2017. Allo stesso tempo, il d.lgs. n. 33/2013 ha posto mano al riordino di una serie di obblighi di pubblicità e di trasparenza già presenti nell'ordinamento, mediante abrogazione espressa, con l'art. 53, delle pertinenti norme primarie (tra cui l'art. 11, co. 8, d.lgs. n. 150/2009, in materia di trasparenza della *performance*; l'art. 21, l. 18 giugno 2009, n. 69, sulla trasparenza del personale; l'art. 8, d.l. 6 luglio 2011, n. 98, convertito dalla l. 15 luglio 2011, n. 111, sugli oneri informativi riguardanti le società a partecipazione pubblica) e riassetto delle disposizioni ivi contenute (cfr. art. 20, d.lgs. n. 33/2013, sugli obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale; art. 21, sulla contrattazione collettiva; art. 22, sugli obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato; art. 23, sui dati relativi ai provvedimenti amministrativi, ecc.).

dal decreto sulla “Trasparenza” confluiscono nella banca dati del SICO. L’operazione di concentrazione delle fonti informative è riepilogata nell’art. 9-*bis*, cc. 1 e 2, d.lgs. n. 33/2013.

Si rammenta che il conto annuale non contiene informazioni sul personale dipendente degli organismi partecipati diversi da quelli inclusi nel citato elenco ISTAT⁶.

È stato, in ogni caso, previsto l’obbligo per gli enti pubblici economici, le aziende che producono servizi di pubblica utilità e le società pubbliche non quotate, con partecipazione diretta o indiretta, di comunicare al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dai predetti Ministeri, relativamente ai singoli rapporti di lavoro dipendente o autonomo (art. 2, co. 11, d.l. n. 101/2013, che ha modificato l’art. 60, co. 3, d.lgs. n. 165/2001).

Tali informazioni - non incluse nel “conto annuale” di cui al citato art. 60, d.lgs. n. 165/2001 - sono attualmente presenti nella banca dati delle partecipazioni detenute dalle amministrazioni pubbliche gestita dal Dipartimento del tesoro (art. 17, d.l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla l. 11 agosto 2014, n. 114) e saranno rese disponibili nella Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (BDAP) prevista dall’art. 13, l. n. 196/2009⁷.

1.2 Misure per la concretezza delle azioni delle P.A., il ricambio generazionale e il contrasto all’assenteismo

Tra le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, poste dal d.lgs. n. 165/2001, hanno trovato posto le nuove disposizioni atte a migliorare l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, nell’idea che il monitoraggio della spesa di personale non si esaurisca nelle politiche di contenimento.

L’art. 60-*bis*, inserito dall’art. 1, della l. 19 giugno 2019, n. 56, ha istituito, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Nucleo delle azioni concrete di miglioramento dell'efficienza amministrativa, denominato “Nucleo della Concretezza”, deputato ad assicurare la realizzazione delle misure previste nel “Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza

⁶ Per una disamina sugli organismi partecipati da Regioni, Province e Comuni, si rinvia alla relazione della Sezione delle autonomie, approvata con delibera n. 23/SEZAUT/2018/FRG.

⁷ L’art. 17, co. 3, d.l. n. 90/2014 così dispone: “A decorrere dal 1° gennaio 2015, nella banca dati del Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'economia e delle finanze, di cui all' articolo 2, comma 222, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, confluiscono, secondo le modalità fissate dal decreto di cui al co. 4, le informazioni di cui all'articolo 60, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, nonché quelle acquisite fino al 31 dicembre 2014 ai sensi dell'articolo 1, comma 587, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Tali informazioni sono rese disponibili alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Al Dipartimento della funzione pubblica è garantito l'accesso alle informazioni contenute nella banca dati in cui confluiscono i dati di cui al primo periodo ai fini dello svolgimento delle relative attività istituzionali”.

Per l’attuazione della predetta disposizione è stato emanato il decreto Ministero dell’Economia e delle Finanze 25 gennaio 2015 (G.U. 10 marzo 2015, n. 57).

delle pubbliche amministrazioni, predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri” (art. 60-bis, co. 2, d.lgs. n. 165/2001)⁸.

Il Nucleo si avvale della collaborazione dell'Ispettorato di cui all'art. 60, co. 6, per effettuare “sopralluoghi e visite finalizzati a rilevare lo stato di attuazione delle disposizioni da parte delle pubbliche amministrazioni” che esitano in processi verbali contenenti anche l'indicazione delle eventuali misure correttive. È, altresì, previsto che “L'inosservanza del termine assegnato, ai sensi del comma 3, per l'attuazione delle misure correttive rileva ai fini della responsabilità dirigenziale e disciplinare e determina l'iscrizione della pubblica amministrazione inadempiente in un elenco pubblicato nel sito del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri” (art. 60-bis, co. 7, d.lgs. n. 165/2001).

È prevista una collaborazione tra il Prefetto e il Nucleo della Concretezza (art. 60-ter)⁹ e l'assegnazione di una struttura di personale (art. 60-quater).

Le richiamate disposizioni, per espressa previsione dell'art. 6, l. n. 56/2019, recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento, al pari di quelle previste dall'art. 3 della stessa legge, in materia di accelerazione delle assunzioni e ricambio generazionale.

Al riguardo, è necessario richiamare i recenti arresti della Corte costituzionale sulla necessità che tutti i rapporti di lavoro pubblico contrattualizzato siano regolati da una disciplina uniforme sul territorio nazionale, stante l'evidente riconducibilità della materia all'ordinamento civile, ai sensi dell'art. 117, co. 2, lett. l), Cost.¹⁰.

⁸ Ai sensi dell'art. 60-bis, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, il Piano contiene:

“a) le azioni dirette a garantire la corretta applicazione delle disposizioni in materia di organizzazione, funzionamento, trasparenza e digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni e la conformità dell'attività amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento;
b) le azioni dirette a implementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, con indicazione dei tempi per la realizzazione delle azioni correttive;

c) l'indicazione delle modalità di svolgimento delle attività del Nucleo della Concretezza nei confronti delle regioni, degli enti strumentali regionali, degli enti del Servizio sanitario regionale e degli enti locali”.

⁹ Ai sensi dell'art. 60-ter, d.lgs. n. 165/2001 “Il prefetto può segnalare al Nucleo della Concretezza di cui all'articolo 60-bis, comma 1, eventuali irregolarità dell'azione amministrativa degli enti locali e chiederne l'intervento. In tal caso può partecipare ai sopralluoghi e alle visite anche personale della prefettura-ufficio territoriale del Governo richiedente”.

¹⁰ Cfr. C. cost. 21 marzo 2019, n. 62, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 17 della l.p. Trento 29 dicembre 2017, n. 18 (Legge di stabilità provinciale 2018), che, al fine di favorire il ricambio generazionale dei dipendenti della stessa Provincia autonoma, degli enti strumentali pubblici, degli enti locali e delle aziende pubbliche di servizi alla persona, prevedeva un incentivo all'esodo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che si dimetta anticipatamente dal servizio. La Consulta ha ritenuto che la materia sia attratta dall'ordinamento civile e, in ragione delle disposizioni di cui all'art. 40 e ss. del d.lgs. n. 165/2001, deve trovare la propria sede nella contrattazione sindacale tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) e le organizzazioni sindacali, al fine di realizzare gli specifici obiettivi, pur meritevoli di apprezzamento, relativi al ricambio generazionale, da definire, però, non con una previa normativa, ma con una disciplina collettiva. Conseguentemente, la Corte ha statuito che la previsione normativa che stabiliva, la possibilità di incentivi all'esodo, andava rimessa alla contrattazione collettiva e non poteva essere regolata con legge provinciale.

Di interesse, al riguardo, anche C. cost., 6 giugno 2019, n. 138, con la quale sono state dichiarate costituzionalmente illegittime le disposizioni della legge della Provincia autonoma di Bolzano e della Regione Trentino-Alto Adige che prevedevano la trasformazione delle indennità dei dirigenti in assegni personali pensionabili dopo la cessazione dell'incarico dirigenziale. Anche in questo caso è stata richiamata la riconducibilità della materia all'ordinamento civile, ai sensi dell'art. 117, co. 2, lett. l), Cost. nonché alla previdenza sociale di cui all'art. 117, co. 2, lett. o), Cost. Da sottolineare che le relative questioni sono state rimesse in via incidentale dalle competenti sezioni riunite della Corte dei conti, in quanto non impugnate nei termini dal Governo, unico soggetto abilitato a far valere direttamente lo sfioramento dei vincoli di spesa del personale.

Sulla stessa linea si richiama la sent. cost. 9 novembre 2018, n. 196, con la quale sono dichiarate incostituzionali le norme della Regione Liguria istitutive del ruolo dei vice dirigenti regionali (28 aprile 2008, n. 10 - Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2008), da cui è conseguito un

1.3 Accelerazione delle assunzioni e ricambio generazionale

L'art. 3 della l. n. 56/2019 codifica e generalizza il principio della flessibilità del *turn over* già previsto per gli enti territoriali dall'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla l. 28 giugno 2019, n. 58 (Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi), portando a compimento il disegno inteso a conciliare l'autonoma discrezionalità degli enti con le esigenze di contenimento della finanza pubblica, mediante un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Nelle precedenti relazioni¹¹ è stato puntualmente ricostruito il quadro delle misure di contenimento delle dinamiche retributive, tra cui ha assunto particolare rilevanza l'art. 14, co. 7, d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla l. 30 luglio 2010, n. 122, che ha esteso il concetto "spesa di personale" a tutti i contratti di lavoro comunque denominati e per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, anche in organismi partecipati, nonché l'art. 1, co. 557, l. 27 dicembre 2006, n. 296, che ha individuato, tra gli ambiti prioritari di intervento, la razionalizzazione delle procedure burocratico-amministrative e il contenimento delle dinamiche di crescita della spesa per contrattazione integrativa¹².

Va, al riguardo, ricordato che il protrarsi delle limitazioni alle assunzioni e alla spesa di personale ha dato luogo, negli anni, ad un progressivo sfoltimento degli organici del personale delle varie amministrazioni, anche territoriali, sempre più responsabilizzate nella programmazione periodica dei propri fabbisogni, nell'ambito di una più generale razionalizzazione degli assetti gestionali.

La necessità di porre rimedio a tale situazione - fotografata in termini critici nel 2017 dal rapporto "*Governance at a Glance*" emanato dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), che ha posto l'Italia al primo posto tra i Paesi membri con i dipendenti pubblici più anziani (over 55), e con la dirigenza pubblica più remunerata rispetto alla media OCSE - è stata considerata dal legislatore che, nel tempo, ha rivisto le proprie politiche di settore¹³.

incremento del Fondo per il trattamento accessorio del personale regionale per finanziarne le relative indennità (art. 2, l.r. 24 novembre 2008, n. 42), al di fuori della contrattazione nazionale di comparto e in violazione della competenza statale.

¹¹ Cfr., deliberazioni n. 17/SEZAUT/2018/FRG; n. 21/SEZAUT/2017/FRG; n. 25/SEZAUT/2016/FRG; n. 16/SEZAUT/2015/FRG; n. 29/SEZAUT/2014/FRG e n. 20/2013/SEZAUT/FRG.

¹² Nella piena vigenza di tali norme, la Sezione delle autonomie, con la deliberazione n. 16/SEZAUT/2016/QMIG, ha comunque evidenziato che tutte le azioni per garantire il contenimento della spesa del personale, delineate dagli ambiti prioritari di intervento, rientrano nell'autonoma discrezionalità degli enti territoriali che dovranno attuarle valutando tutte le componenti rientranti nella voce "costo del personale".

¹³ Per memoria si rammentano le più significative disposizioni vincolistiche, comunque vigenti. Cfr. l'art. 14, co. 7, d.l. n. 78/2010, che ha modificato l'art. 1, co. 557, l. n. 296/2006 (dedicato alla revisione degli obblighi delle Regioni e degli enti locali sottoposti al patto di stabilità relativi al contenimento delle spese per il personale) ed introdotto i commi 557-bis e 557-ter.

Con l'art. 1, co. 557-bis, l. n. 296/2006, l'ambito delle spese di personale è esteso a quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi a contratto finalizzati alla copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, per tutti i soggetti a diverso titolo utilizzati, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o, comunque, facenti capo all'ente, conservando il rapporto di pubblico impiego.

L'art. 1, co. 557-ter, l. n. 296/2006, ha correlato al mancato rispetto dell'art. 1, co. 557, l. n. 296/2006, la sanzione del divieto di assunzione, analogamente a quanto previsto per il mancato rispetto del Patto di stabilità interno. Per l'esercizio 2013, relativamente agli enti che partecipano alla sperimentazione dei nuovi sistemi contabili e schemi di bilancio, il contenimento della spesa di personale è determinato rispetto all'anno 2011 (art. 9, co. 5, d.l. 31 agosto 2013, n. 102, convertito dalla l. 28 ottobre 2013, n. 124).

Per gli enti locali non sottoposti al Patto di stabilità interno valgono le limitazioni disposte dall'art. 1, co. 562, l. n. 296/2006.

Una prima inversione di tendenza, nel contesto della riforma complessiva della pubblica amministrazione varata con il d.l. n. 90/2014, ha portato ad assumere specifiche disposizioni tendenti a favorire “il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni”, mediante revisione delle norme sui trattenimenti in servizio (par. 1.3.2) e sulla mobilità obbligatoria, nonché a restituire semplificazione e flessibilità nel *turn over*, che presenta aspetti di particolare dinamicità negli enti territoriali.

Le disposizioni volte al recupero delle capacità assunzionali degli enti territoriali di cui all’art. 3, co. 5, d.l. n. 90/2014¹⁴, la cui operatività è stata rallentata in relazione all’esigenza di riassorbimento del personale in esubero delle Province e delle Città metropolitane (l. 7 aprile 2014, n. 56)¹⁵, hanno avuto una nuova fase espansiva il d.l. n. 24 aprile 2017, n. 50, convertito dalla l. 21 giugno 2017, n. 96. In particolare, con l’art. 22, co. 1, fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, sono state previste deroghe alle preesistenti limitazioni in materia di lavoro flessibile (art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010), oltre all’ampliamento della capacità assunzionale dei piccoli Comuni (art. 1, co. 228, l. 28 dicembre 2015, n. 208) e all’aumentata flessibilità del *turn over* (art. 1, co. 479, l. 11 dicembre 2016, n. 232)¹⁶.

I predetti provvedimenti, in sé suscettibili di determinare un incremento della spesa pubblica, si giustificano nell’ambito del percorso virtuoso che coniuga l’applicazione rigorosa delle regole dell’armonizzazione contabile con i principi del pareggio di bilancio di cui all’art. 9 della legge rinforzata 24 dicembre 2012, n. 243 (come modificata dalla l. 12 agosto 2016, n. 164)¹⁷.

Sulla stessa linea si pone il richiamato art. 33 del d.l. n. 34/2019, secondo cui i nuovi reclutamenti devono:

Con l’art. 3, co. 5-bis, d.l. n. 90/2014, è stato aggiunto l’art. 557-quater, secondo cui “Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

La predetta disposizione è stata interpretata dalla Corte dei conti nel senso che il triennio 2011-2013 è da intendersi quale parametro temporale fisso e immutabile e non più come valore dinamico (cfr. C. conti, sez. aut., 6 ottobre 2014, n. 25/SEZAUT/2014/QMIG; id., deliberazione n. 27/SEZAUT/2015/QMIG). Con la deliberazione della Corte dei conti, Sez. Aut., 3 ottobre 2014, n. 21/SEZAUT/2014/QMIG, è stato cristallizzato il principio secondo cui dal computo della spesa di personale, ai fini della verifica del limite fissato dal co. 557, vanno esclusi soltanto gli importi derivanti da contratti di assunzione il cui costo sia totalmente finanziato a valere sui fondi dell’Unione europea o di natura privata.

¹⁴ Ai sensi dell’art. 3, co. 5, d.l. n. 90/2014, il *turn over* per Regioni ed enti locali sottoposti al patto di stabilità interno ha raggiunto, nel 2015, il 60% della spesa relativa al personale cessato nell’anno precedente, l’80% nel biennio 2016-2017 e il 100% nel 2018. Il *turn over* pieno dall’anno 2015 ha riguardato anche gli enti nei quali l’incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25% (art. 3, co. 5-quater, d.l. n. 90/2014). Il Giudice delle Leggi, con sentenza n. 218/2015, nel dichiarare inammissibili le questioni di legittimità costituzionale afferenti il su richiamato art. 3, co. 5, d.l. n. 90/2014, ha ricordato che “fra le misure di contenimento della spesa di Regioni ed enti locali si sono da tempo ravvisate quelle inerenti alle spese per il personale”.

¹⁵ Per una puntuale ricostruzione della normativa cfr. C. conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 8/SEZAUT/FRG/2016 (Relazione sulla gestione finanziaria degli enti locali), par. 1.3.3. Sul punto, v. circolare n. 1/2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie, in data 29 gennaio 2015.

¹⁶ Con riferimento alla deroga all’operatività dell’art. 1, co. 420, l. 23 dicembre 2014, n. 190, per la copertura di posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili nelle Province delle regioni a statuto ordinario in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali, si rammenta che l’art. 22, co. 5, d.l. n. 50/2017, che aveva consentito tale disciplina derogatoria, è stato abrogato dall’art. 1, co. 846, 27 dicembre 2017, n. 205, con decorrenza 1 gennaio 2018.

¹⁷ Cfr. Ministero dell’economia e delle finanze – Ragioneria generale dello Stato, circolare 14 febbraio 2019, n. 3, con la quale “si chiarisce che le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all’articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono riferite all’equilibrio di bilancio di cui all’articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145”.

- essere programmati *“in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale”*;
- non devono alterare l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- non potranno determinare una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) *“superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione”*¹⁸.

È, inoltre, previsto un percorso per gli enti territoriali nei quali *“il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo”* i quali *“adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”*. Dal 2025 gli enti *“che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”* (art. 33, cc. 1 e 2, d.l. n. 34/2019).

Nell'iter di deliberazione dei nuovi reclutamenti assume, quindi, primaria importanza il ruolo dell'Organo di revisione il quale è tenuto ad asseverare la sostenibilità finanziaria della spesa. Il punto di riferimento per questo tipo di adempimento è il prospetto di verifica degli equilibri allegato al bilancio di previsione e alle sue variazioni, ove sono rappresentati gli equilibri finanziari per le tre annualità di bilancio. Si è quindi, passati da un meccanismo vincolistico automatico alla flessibilità del *turn over*, sino all'attuale liberalizzazione, nei limiti della sostenibilità finanziaria della spesa.

In merito alle capacità assunzionali degli enti territoriali, un ulteriore elemento di flessibilizzazione è stato introdotto dall'art. 14-bis del d.l. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito dalla l. 28 marzo 2019, n. 26, che ha introdotto due novità sostanziali:

- la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno (senza attendere l'esercizio successivo), a condizione che sia maturata la corrispondente facoltà assunzionale ossia a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn over*;
- la possibilità di cumulare, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le risorse destinate alle assunzioni nei precedenti 5 anni (in luogo di 3) e l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote riferite al quinquennio precedente.

¹⁸ Per le Regioni, le entrate devono essere *“considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”* (art. 33, co. 1, d.l. n. 34/2019).

Per gli enti locali, le entrate devono essere *“considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”* (art. 33, co. 2, d.l. n. 34/2019).

1.3.1 La flessibilità del *turn over* e il riordino delle Province e delle Città metropolitane

Le limitazioni poste dall'art. 1, co. 420, l. n. 190/2014, consistevano nell'obbligo di destinare le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato (accordate dal d.l. n. 90/2014) alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità, dopo aver provveduto all'immissione in ruolo dei vincitori di concorso pubblico e delle categorie protette (art. 1, co. 424, l. n. 190/2014)¹⁹. Le spese per il personale assorbito in mobilità non si calcolavano ai fini del tetto di cui all'art. 1, co. 557, l. n. 296/2006, concernente gli enti sottoposti al patto di stabilità interno.

Tali disposizioni che includevano il divieto di assunzioni a tempo indeterminato, della stipula di contratti per lavoro flessibile e dell'attribuzione di incarichi di consulenza nei confronti delle Province²⁰, sono state ritenute legittime dalla Consulta in quanto non lesive dell'autonomia organizzativa dell'ente locale²¹.

In seguito, la normativa di cui all'art. 3, co. 5, d.l. n. 90/2014 è stata superata dall'art. 1, co. 228, della l. n. 208/2015, secondo cui le amministrazioni hanno potuto procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Le percentuali originariamente stabilite dall'art.

¹⁹ La Sezione delle autonomie, con deliberazioni n. 26/SEZAUT/2015/QMIG e n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, ha sostenuto che la norma in esame introduce un correttivo "a regime" della regola generale sulla formazione del *budget*, prevedendo che il calcolo delle facoltà assunzionali a disposizione degli enti territoriali debba essere effettuato ricomprendendo anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali inutilizzate provenienti dagli esercizi precedenti, nel limite temporale dell'ultimo triennio. Ha ritenuto che il riferimento "al triennio precedente" dell'art. 3, co. 5, d.l. n. 90/2014, sia da intendere in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni; con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il *budget* assunzionale di cui all'art. 3, co. 5-*quater*, del citato decreto va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

È stato, pertanto, evidenziato che sono consentite le assunzioni di personale a tempo indeterminato a valere sui *budget* degli anni precedenti al 2015 utilizzando la capacità assunzionale 2014 derivante dai "resti" relativi al triennio precedente 2011-2013, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e del disposto dell'art. 3, co. 3, del citato d.l. n. 90/2014 in materia di programmazione finanziaria, contabile e fabbisogno di personale.

Sulla possibilità di procedere a mobilità volontaria nelle more del riassorbimento del personale in esubero dalle Province, cfr. Sezione di controllo Sicilia, deliberazione n. 119/2015/PAR, Sezione di controllo Lombardia, deliberazione n. 85/2015/PAR, Sez. regionale di controllo Puglia, deliberazione n. 66/2015/2015.

²⁰ Il divieto riguardava anche i rapporti di lavoro *ex artt.* 90 e 110, d.lgs. n. 267/2000 (uffici di supporto agli organi di direzione politica e incarichi a contratto) e quelli di cui all'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010.

²¹ La Corte, con sentenza n. 143, depositata il 16 giugno 2016, ha respinto le censure ricordando che i provvedimenti sono connotati dalla finalità di garantire il coordinamento della finanza pubblica, atteso che la spesa per il personale costituisce non già una minuta voce di dettaglio, ma un importante aggregato della spesa di parte corrente, con la conseguenza che le disposizioni relative al suo contenimento assurgono a principio fondamentale della legislazione statale. La sent. cost. n. 143/2016, richiamando propri precedenti (sentenze n. 69/2011 e n. 169/2007), ha ribadito l'irrelevanza dell'influenza delle disposizioni denunciate sull'organizzazione dell'ente territoriale, risolvendosi una tale evenienza in una circostanza di fatto, come tale non rilevante sul piano della legittimità costituzionale (v. sentenze n. 169 e n. 95/2007, n. 417/2005, n. 353 e n. 36/2004).

Con altra pronuncia, il Giudice delle leggi (sentenza 7 luglio 2016, n. 159), ha ritenuto legittime le norme sui piani di riassetto organizzativo e sulla definizione delle procedure di mobilità del personale interessato (art. 1, co. 423, l. n. 190/2014). In particolare, ha ribadito quanto già espresso con la precedente sentenza n. 50/2015, ritenendo che il nuovo assetto degli enti territoriali di area vasta rappresenti una riforma organica e, in quanto tale, non possa che essere riservata alla potestà normativa statale.

3, co. 5 sono state mantenute al solo fine di completare il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali²².

1.3.2 La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e il trattamento in servizio

L'art. 1, co. 1, del d.l. n. 90/2014, per favorire il ricambio generazionale (e contenere la spesa del personale), ha abrogato l'art. 16, co. 1, del d.lgs n. 503/1992, che prevedeva la prosecuzione del rapporto di lavoro per un biennio oltre il raggiungimento dei limiti di età²³. Contestualmente, è stato ridefinito l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro previsto dall'art. 72, co. 11, d.l. n. 112/2008²⁴.

Ma, soprattutto, le limitazioni al trattenimento in servizio impattano con il principio di flessibilità dell'età pensionabile, introdotto dalla l. n. 335/1995, con l'obiettivo di posticipare il collocamento a riposo dei dipendenti, e reiterato dall'art. 24, co. 4, d.l. n. 201/2011, nel difficile equilibrio tra contenimento della spesa previdenziale e riduzione del costo del lavoro.

L'art. 24, co. 4, d.l. 6 dicembre 2011 n. 201, convertito dalla l. 22 dicembre 2011, n. 214, così recita: *“Il proseguimento dell'attività lavorativa è incentivato, fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza, dall'operare dei coefficienti di trasformazione calcolati fino all'età di settant'anni”*.

Il legislatore si è fatto carico della necessità di comporre le possibili antinomie del quadro normativo, introducendo disposizioni di interpretazione autentica dell'art. 24, co. 3, d.l. n. 201/2011, mediante l'art. 2, commi 4 e 5, d.l. 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla l. 30 ottobre 2013, n. 125²⁵.

Con la nuova regolazione, la risoluzione unilaterale del rapporto è obbligatoria al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia/pensione anticipata e del limite di età ordinamentale. La risoluzione è, invece, rimessa alla determinazione dell'amministrazione alla duplice condizione che sia

²² Inoltre, la legge di stabilità 2016 disponeva la disapplicazione, con riferimento agli anni 2017 e 2018, dell'art. 3, co. 5-*quater*, d.l. n. 90/2014 che consentiva, agli enti la cui incidenza di spesa del personale sulla spesa corrente fosse pari o inferiore al 25%, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dall'anno 2015.

²³ La predetta disposizione è stata scrutinata favorevolmente dalla Corte costituzionale che, con sentenza 10 giugno 2016, n. 133, ha dichiarato infondate le questioni di legittimità relative all'abrogazione dell'istituto del trattenimento in servizio dei dipendenti civili dello Stato. È stato, così, sottolineato che gli effetti positivi attesi dall'abrogazione in parola sono connessi alla necessità di realizzare progressivi risparmi da cessazione che, in relazione al regime del *turn over*, alimenterebbero le risorse utilizzabili per le nuove assunzioni. La nuova questione di legittimità costituzionale è stata ritenuta infondata con sent. cost. 22 giugno 2018, n. 131, in quanto l'abolizione del trattenimento in servizio si configura come una risoluzione obbligatoria per coloro che hanno maturato il diritto alla pensione.

²⁴ Cfr. l'art. 72, co. 11, d.l. n. 112/2008, come ridefinito dall'art. 1, d.l. n. 90/2014, d.l. n. 90/2014. Va, inoltre, sottolineato che l'istituto del trattenimento in servizio di cui all'art. 16, co. 1, d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 503 (ora abrogato), dopo la modifica apportata dall'art. 1, co. 17, d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito dalla l. 14 settembre 2011, n. 148, non costituiva più oggetto di un diritto potestativo in capo all'interessato.

²⁵ Di conseguenza, l'art. 24, co. 3, d.l. n. 201 del 2011, si interpreta nel senso che il conseguimento del diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011 comporta l'applicazione, in via obbligatoria, del regime di accesso preesistente; lo stesso art. 24, co. 4, secondo periodo, si interpreta nel senso che il limite ordinamentale previsto dai singoli settori di appartenenza non è modificato dai nuovi requisiti di accesso a pensione e costituisce tetto insuperabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire al lavoratore di conseguire la prima decorrenza utile.

maturato il requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, aggiornato alla speranza di vita e che il dipendente non incorra nella penalizzazione del trattamento²⁶.

La nuova formulazione della norma esplicita la necessità di provvedere mediante decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi²⁷.

Le ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro restano correlate al mancato raggiungimento del minimo contributivo.

1.3.3 Il contenimento della spesa di personale nelle partecipate

Con riferimento al personale delle partecipate, l'evoluzione delle norme in materia di vincoli alla spesa di personale è nel senso di una maggiore responsabilizzazione degli enti proprietari, anche nella loro qualità di soci degli organismi partecipati²⁸.

In passato le limitazioni alle assunzioni e gli obblighi di riduzione dei costi del personale previsti per le amministrazioni si applicavano direttamente alle società a controllo pubblico mentre, a seguito della riforma (art. 19, d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 e, prima ancora, art. 18, co. 2-*bis*, d.l. n. 112/2008), queste si attengono ai predetti criteri e sono destinatarie delle direttive emanate dall'ente controllante con proprio atto di indirizzo.

È, invece, vigente il tetto retributivo dei dipendenti pubblici e degli amministratori delle società partecipate regolato dagli artt. 23-*bis* e 23-*ter*, d.l. n. 201/2011. A tale limite le Regioni sono state chiamate ad adeguare i propri ordinamenti, ai sensi dell'art. 1, co. 475, l. n. 147/2013; il tetto è stato ridefinito dall'art. 13, d.l. n. 66/2014, con il quale la misura è stata stabilita nell'importo di 240 mila euro annui.

1.3.4 I limiti al trattamento economico complessivo e alla contrattazione collettiva

Nel quadro delle misure finalizzate alla riduzione del costo del personale, il legislatore aveva dettato disposizioni volte a porre un freno alla dinamica del trattamento economico complessivo (ordinario e accessorio). Tra le diverse misure di contenimento della spesa previste con l'art. 9, d.l. n. 78/2010, si

²⁶ Sull'interpretazione delle disposizioni recate dall'art. 1, d.l. n. 90/2014, cfr. circolare n. 2/2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in data 19 febbraio 2015, secondo cui la risoluzione unilaterale è un istituto a regime per tutte le P.A. e le autorità indipendenti (escluso personale comparto difesa e sicurezza e soggetto a regimi speciali *ex art.* 24, co. 18, d.l. n. 201/2011).

Cfr. Cass. Sez. lavoro, n. 19864/2018, secondo cui si ha risoluzione facoltativa e non licenziamento qualora il provvedimento dell'ente locale sia conseguente alla dichiarazione di eccedenza *ex art.* 33, d.lgs. n. 165/2001.

²⁷ Al riguardo, l'art. 16, co. 11, d.l. n. 98/2011, aveva già ritenuto che il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro "non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo".

²⁸ Per una disamina di tali profili, si rinvia alla Relazione sugli organismi partecipati, approvata con deliberazione della Sezione delle autonomie n. 23/SEZAUT/2018/FRG.

richiama il “blocco” delle progressioni di carriera. Tali disposizioni sono state scrutinate dal Giudice delle leggi e ritenute conformi a Costituzione in quanto interventi eccezionali, transeunti e conformi allo scopo²⁹.

L’efficacia delle limitazioni dei trattamenti economici dei pubblici dipendenti è stata prorogata al 31 dicembre 2014 dall’art. 16, co. 1, lett. b), d.l. n. 98/2011³⁰ e al 31 dicembre 2015 con l’art. 1, co. 256, l. n. 190/2014, ma con esclusivo riferimento ai primi due periodi del comma 21 (adeguamenti automatici). Sugli effetti pensionistici delle richiamate disposizioni è stata posta una questione di legittimità costituzionale, dichiarata infondata con sentenza 15 novembre 2018, n. 200³¹.

Significative restrizioni alle dinamiche di crescita delle politiche retributive, con riferimento agli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva, erano state introdotte anche dall’art. 1, co. 453, l. n. 147/2013, che ha consentito le procedure contrattuali e negoziali, ricadenti negli anni 2013 e 2014, per la sola parte normativa e senza possibilità di recupero per la parte economica.

Come noto, il regime di sospensione della contrattazione collettiva è stato dichiarato illegittimo dalla Corte costituzionale, per violazione dell’art. 39 Cost., nel contesto di un’articolata pronuncia che ha, contestualmente, confermato le ulteriori misure di natura vincolistica previste dalle citate disposizioni (cfr. sentenza 23 luglio 2015, n. 178).³²

Tra gli atti propedeutici alla riapertura delle trattative, si richiamano il CCNQ del 2016 e l’Accordo quadro sulle prerogative sindacali (entrambi certificati dalle Sezioni riunite, rispettivamente, con deliberazione n. 11/2016 e n. 13/2017).

Contemporaneamente a tale percorso, il legislatore ha provveduto, per le amministrazioni ricomprese nel settore statale, a stanziare le risorse necessarie per i miglioramenti economici del personale pubblico.

²⁹ Cfr. C. cost. 11 ottobre 2012, n. 223, che ha dichiarato l’illegittimità dell’art. 9, co. 22, d.l. n. 78/2010, nella parte in cui dispone, per il personale di magistratura, la non erogabilità degli acconti e del conguaglio previsti per un determinato arco temporale, senza recupero negli anni successivi. Con sentenza 6 maggio 2016, n. 96, è stata, invece, dichiarata la legittimità costituzionale dell’art. 9, co. 21, terzo periodo, d.l. n. 78/2010, con riferimento al “blocco” delle promozioni dei vice-prefetti, trattandosi di misure temporanee e contingenti. In precedenza, negli stessi termini, v. C. cost., 12 dicembre 2013, n. 304; id., 4 giugno 2014, n. 154.

³⁰ Cfr., sul punto, d.P.R. 4 settembre 2013, n. 122.

³¹ La q.l.c. dell’art. 9, co. 21, terzo periodo, d.l. n. 78/2010, è stata rimessa da C. conti, sez. Liguria, 18 ottobre 2016, n. 109 e ordinanza di remissione 13 gennaio 2017, n. 1, in relazione alla mancata regolamentazione degli effetti delle promozioni ai fini pensionistici per i soggetti che sono cessati dal servizio nel periodo del blocco. Di interesse la chiosa finale: “Spetterebbe comunque al legislatore, nell’esercizio discrezionale delle scelte di politica economica e di compatibilità con l’esigenza di equilibrio della finanza pubblica, prevedere eventualmente quanto richiede il giudice rimettente: la riliquidazione dei trattamenti pensionistici dei pubblici dipendenti, collocati in quiescenza nel quadriennio del blocco degli incrementi stipendiali, e che nello stesso periodo abbiano conseguito una progressione di carriera o un passaggio a un’area superiore”.

In materia, cfr. Tar Lazio, sez. I-ter, 6 febbraio 2017, n. 2024, che ha accolto il ricorso proposto da un dirigente della Polizia di Stato, che aveva conseguito nel periodo di “blocco” e, quindi, ai soli fini giuridici, una promozione ai sensi dell’art. 1, co. 260, lett. b), l. n. 266/2005 (istituto abolito dall’art. 1, co. 258, l. n. 190/2014). È stato, così stabilito l’obbligo per l’Amministrazione di riconoscere gli effetti economici derivanti dalla promozione c.d. alla vigilia poiché l’applicazione della norma generale dell’art. 9, co. 21, d.l. n. 78/2010, avrebbe prodotto effetti permanenti per tutta la durata della pensione, contrariamente a quanto ritenuto dalla Corte costituzionale, anche con sentenza n. 154/2014.

³² Con la stessa sentenza n. 178/2015, la Consulta ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell’art. 9, cc. 1, 2-bis, 17, primo periodo, e 21, ultimo periodo, sollevate in riferimento agli artt. 35, co. 1, e 53, cc. 1 e 2, della Costituzione; ha dichiarato, inoltre, non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell’art. 9, cc. 1, 2-bis, 17, primo periodo, e 21, ultimo periodo, sollevate in riferimento agli artt. 2, 3, co. 1, 36, co. 1, 39, co. 1, e 53, cc. 1 e 2, della Costituzione.

Con la legge di stabilità 2016 (art. 1, co. 466, l. 28 dicembre 2015, n. 208), sono stati stanziati 300 milioni di euro per il personale dello Stato, compreso quello in regime di diritto pubblico. Tali risorse sono risultate, peraltro, sufficienti a corrispondere la sola indennità di vacanza contrattuale. Ulteriori risorse da destinare alla contrattazione collettiva sono state stanziare con l'art. 1, co. 365, della l. n. 232/2016, ripartite con d.P.C.M. del 18 febbraio 2017³³.

Per le restanti amministrazioni pubbliche, la stessa legge ha previsto, in coerenza con l'art. 48, co. 2, d.lgs. n. 165/2001 (come sostituito dall'art. 60, co. 1, lett. b), d.lgs. n. 150/2009), la copertura di tali oneri a carico dei rispettivi bilanci³⁴. Il successivo d.P.C.M. 18 aprile 2016 ha definito i criteri di determinazione degli oneri, in coerenza con i parametri previsti per le amministrazioni statali.

Il CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 è stato certificato dalla Corte dei conti (deliberazione n. 6/SSRRCO/CCN/18) e sottoscritto in data 22 aprile 2018.

1.3.5 I limiti al trattamento economico accessorio e alla contrattazione integrativa

In materia, rilevanti novità sono state poste dai decreti legislativi n. 74 e 75, entrambi emanati il 25 maggio 2017, che hanno modificato, rispettivamente, il d.lgs. n. 150/2009 e il d.lgs. n. 165/2001, in attuazione del processo di riorganizzazione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni avviato con la c.d. Riforma Madia.

Alla fonte pattizia il d.lgs. n. 75/2017 assegna, peraltro, un importante obiettivo di riordino, razionalizzazione e semplificazione delle procedure di quantificazione e di costituzione del fondo del salario accessorio anche al fine di *“consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi”* (cfr. art. 40, co. 4-ter d.lgs. n. 165/2001).

³³ Da ultimo, l'art. 1, co. 679 della l. n. 205/2017 (legge di bilancio 2018) ha integrato le risorse, in modo tale da assicurare incrementi retributivi pari, per il 2016, allo 0,36%, all'1,09% per il 2017 e al 3,48% a regime, percentuale quest'ultima che corrisponde ad 85 euro medi lordi mensili.

³⁴ Tali amministrazioni sono state poi sottoposte al vincolo dell'accantonamento degli oneri contrattuali, con particolare riferimento all'esercizio del bilancio di previsione cui la contrattazione si riferisce (nella specie, il 2018).

Ciò in base al principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al d.lgs. n. 118/2011), secondo cui per le spese relative ai rinnovi contrattuali, in attesa della sottoscrizione dei contratti, l'ente deve procedere ad accantonare le risorse necessarie in appositi capitoli di bilancio, non impegnabili. Al riguardo, il Piano dei conti integrato (Piano finanziario uscite) contempla una specifica voce di IV livello (Fondo rinnovi contrattuali - U.1.10.01.04.000).

In caso di mancata sottoscrizione dei contratti, le somme accantonate e non utilizzate concorrono alla determinazione del risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. Per il 2016 e il 2017 gli enti avrebbero già dovuto accantonare le somme relative agli incrementi previsti per quegli anni.

Gli incrementi contrattuali rappresentano una voce di spesa ricorrente che deve essere finanziata da entrate correnti ricorrenti e non può essere finanziata da avanzo, pena la violazione del principio costituzionale del pareggio di bilancio e dei principi di armonizzazione contabile posti dal d.lgs. n. 118/2011 e recepiti nel Tuel.

In ogni caso, spetta agli Organi di revisione degli enti del comparto verificare il puntuale adempimento dell'obbligo di accantonamento delle risorse occorrenti per i rinnovi contrattuali, secondo le disposizioni recate dal Tuel, nonché in applicazione delle norme sul controllo di legittimità-regolarità affidato alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, dal momento che tali verifiche si giovano anche delle relazioni dei revisori (cfr. art. 1, d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito dalla l. 7 dicembre 2012, n. 213, e art. 1, comma 166, l. 23 dicembre 2005, n. 266). Cfr. C. conti, Sez. riunite, n. n. 6/SSRRCO/CCN/18.

La nuova disciplina, improntata all'esigenza di superare la frammentazione dei comparti di contrattazione e delle regole nei diversi comparti, dispone che *“la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione”* (art. 23, co. 1, d.lgs. n. 75/2017).

Allo stesso tempo, l'obiettivo di *“armonizzazione dei trattamenti accessori”* si coniuga con l'esigenza di tutela degli equilibri finanziari, sicché l'art. 23, co. 2, dello stesso decreto fissava, nelle more della prevista riorganizzazione, un limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio (pari all'importo determinato per l'anno 2016).

Nella riformulazione di quest'ultima disposizione, sostanzialmente reiterativa dell'art. 1, co. 236, l. n. 208/2015 e (e, prima ancora, dell'art. 9, co. 2-bis, d.l. n. 78/2010), non è stata riportata la regola che imponeva l'automatica riduzione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio³⁵.

Nel c.d. decreto *“Crescita”*, il predetto limite negli enti territoriali *“è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”* (art. 33, commi 1 e 2, d.l. n. 34/2019).

L'attenzione al tema della contrattazione integrativa e ai limiti alla costituzione dei relativi fondi è evidente anche dal coinvolgimento dell'Organo di revisione contabile che, a norma dell'art. 40, co. 3-sexies, d.lgs. n. 165/2001, certifica la relazione tecnico-finanziaria prodotta da ciascuna pubblica amministrazione a corredo di ogni contratto integrativo *“utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica”*.

Sottolinea il principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria (punto 5.2 dell'Allegato 4/2 al d.lgs. n. 118/2011), che *“Le verifiche dell'Organo di revisione, propedeutiche alla certificazione prevista*

³⁵ L'art. 1, co. 236, l. n. 208/2015, prevedeva che *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*.

dall'art. 40, comma 3-sexies, del d.lgs. 165/2001, sono effettuate con riferimento all'esercizio del bilancio di previsione cui la contrattazione si riferisce"³⁶.

La delicatezza dei compiti affidati all'Organo di revisione rileva anche per i profili correlati al rispetto del principio di invarianza di cui all'art. 23, co. 2, d.lgs. n. 75/2017 – limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio - nonché ai fini delle verifiche sull'applicazione, in sede decentrata, dei parametri di selettività e di premialità, con particolare riferimento alle progressioni economiche (art. 40-bis, co. 3, d.lgs. n. 165/2001).

Peraltro, dalle istruzioni fornite dalla Ragioneria generale dello Stato con la richiamata circolare n. 19/2017, si desume che la certificazione del fondo per la contrattazione decentrata, da parte dell'Organo di revisione contabile, condiziona l'invio delle informazioni sul conto annuale 2016³⁷.

1.3.6 La sanatoria dei contratti decentrati

È immanente il divieto, in sede di contrattazione decentrata, di derogare ai limiti posti alla normativa di settore, rafforzato dalle misure sanzionatorie introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 nei confronti degli enti inadempienti³⁸. Pertanto, con l'art. 4, d.l. 6 marzo 2014, n. 16, convertito dalla l. 2 maggio 2014, n. 68 (recante "Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi")³⁹ è stata prevista una "sanatoria" delle posizioni pregresse. Tali disposizioni prevedono il recupero delle somme indebitamente erogate mediante rimborso da parte dei percettori oppure a valere sui fondi degli anni successivi⁴⁰.

³⁶ La disposizione dell'art. 40-bis, comma 3, d.lgs. 165/2001, intesta specifiche competenze alla Corte dei conti, cui sono trasmesse le predette informazioni, certificate dall'Organo di revisione, che le utilizza anche ai fini del referto sul costo del lavoro, "ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili". Cfr. C. conti, Sez. riunite, n. n. 6/SSRRCO/CCN/18.

³⁷ Cfr. R.G.S., circolare 19 aprile 2017, n. 19, Monitoraggio della contrattazione integrativa. Una importante novità è dichiarazione dell'amministrazione circa la corretta consuntivazione del fondo: in termini di certificazione dell'organo di controllo (quanto meno relativamente al versante della costituzione, cioè della definizione delle risorse) e in termini di pagamenti, nel senso che non sono previsti ulteriori pagamenti da operare a valere su quel fondo.

Pertanto, ai fini della compilazione della tabella 15 - Fondi per la contrattazione integrativa, sono documenti giuridicamente necessari, con riferimento al versante delle risorse: a) l'atto formale di costituzione del fondo per l'anno di rilevazione, di pertinenza esclusiva dell'Amministrazione; b) i verbali di certificazione dei fondi da parte dell'organo di controllo previsto dall'art. 40-bis, co. 1, d.lgs. n. 165/2001, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria prevista dalla norma. Con riferimento al versante degli impieghi, occorrono: c) le scritture contabili dell'Amministrazione con riferimento alle spese effettivamente erogate a valere sul fondo dell'anno di rilevazione.

³⁸ L'art. 40, co. 3-quinquies, d.lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 54, co. 1, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva".

³⁹ Cfr. Corte dei conti, Sez. reg. contr. Puglia, deliberazione 2 marzo 2016, n. 59, secondo cui l'art. 4, d.l. n. 16/2014, in assenza di espresse condizioni ostative, è applicabile anche nei confronti degli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario. La Sezione territoriale ha, inoltre, ribadito che non sono sanabili gli atti per i quali, tra l'altro, sia stata riconosciuta la responsabilità erariale.

⁴⁰ Il problema del recupero del salario accessorio a valere sui fondi decentrati successivi è stato affrontato dalla Corte di cassazione, sez. lavoro, con sentenza 9 dicembre 2015 n. 24834. La S.C. ha ritenuto legittima la scelta di una Pubblica amministrazione di procedere al recupero degli incentivi indebitamente erogati (per violazione, in sede di contratto integrativo, dei limiti fissati dai contratti nazionali di comparto) ai propri dipendenti tramite una corrispondente decurtazione del fondo per la contrattazione decentrata. La sentenza, precisa e ribadisce una serie di punti importanti: 1) l'applicazione, anche per il pubblico impiego, del principio della ripetibilità delle somme indebite secondo l'art. 2033 c.c., a nulla rilevando la buona fede del percettore; 2) la composizione del fondo, sia pure nei limiti dei parametri prefissati dalle leggi di bilancio

La sanatoria è stata integrata con la legge di stabilità 2016, che ha consentito alle Regioni e agli enti locali in regola con gli obiettivi di finanza pubblica di “*compensare le somme da recuperare di cui al primo periodo del comma 1 dell'art. 4, d.l. 6 marzo 2014, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla l. 2 maggio 2014, n. 68, anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa adottate ai sensi del co. 221, certificati dall'organo di revisione, comprensivi di quelli derivanti dall'applicazione del comma 228*” (art. 1, co. 226, l. n. 208/2015).

1.4 Le forme contrattuali flessibili

Con riferimento alle tipologie contrattuali, è nota l'indicazione per le pubbliche amministrazioni di dare risposta ai propri fabbisogni ordinari di personale attraverso contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che assumono, pertanto, connotazione prevalente a discapito delle forme contrattuali flessibili (contratti di lavoro a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché i contratti dei lavoratori socialmente utili). Tali tipologie sono attualmente disciplinate dal d.lgs. 15 giugno 2016, n. 81 (c.d. *Jobs act*)⁴¹.

In linea con l'obiettivo di ridurre i presupposti per il ricorso a contratti a tempo determinato l'art. 36, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, da ultimo modificato dal d.lgs. n. 75/2017, consente alle pubbliche amministrazioni di concludere contratti a tempo determinato “*soltanto per comprovate esigenze di carattere*

e dai contratti nazionali, costituisce atto unilaterale dell'amministrazione che, in base all'art. 8, d.lgs. n. 165/2001, deve tener conto della prevedibile evoluzione della spesa e della sua compatibilità finanziaria con le risorse a disposizione, rendendola trasparente per gli organi di controllo interno ed esterno; 3) deve essere esclusa qualsiasi violazione dei diritti quesiti dei lavoratori, dal momento che la decisione grava su fondi non ancora costituiti e rispetto ai quali i dipendenti non sono titolari di alcuna posizione giuridica perfetta.

Tra le numerose pronunce delle Sezioni regionali della Corte dei conti in materia di contrattazione decentrata, cfr. sez. reg. contr. Liguria, 21 marzo 2016, n. 23/2016, ove si precisa che, a norma dell'art. 15, co. 5, CCNL 1 aprile 1999, tuttora in vigore per la parte normativa, che prevede la possibilità, per gli enti locali, di ampliare la parte variabile del fondo integrativo per il personale dipendente in caso di «attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti», l'incremento della parte variabile del fondo presuppone necessariamente un preventivo, specifico, programma di nuovi servizi o di miglioramento di quelli esistenti, che abbiano una ricaduta positiva sui cittadini. Id., delibera 18 aprile 2016, n. 39/2016, con la quale si sottolinea che le risorse derivanti da specifiche operazioni di razionalizzazione/riorganizzazione, ovvero destinate a premiare il conseguimento di obiettivi “sfidanti”, ex art. 15, CCNL 1 aprile 1999, non possono consolidarsi per le successive tornate contrattuali. Cfr. anche Sez. reg. contr. Veneto, deliberazione n. 256/2016/PAR, secondo cui, stante la natura eccezionale della disposizione, la stessa non può che essere interpretata restrittivamente. Pertanto, l'amministrazione che non ha rispettato anche uno solo dei presupposti oggettivi necessari per il ricorso all'operatività di cui all'art. 4, co. 3, d.l. n. 16/2014, non può usufruire della “sanatoria” e della conseguente non applicazione delle nullità previste dall'art. 40, co. 3-*quinquies*, quinto periodo, d.lgs. n. 165/2001.

⁴¹ Si fa riferimento, in particolare, all'art. 12 (Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche), all'art. 13 (Definizione e casi di ricorso al lavoro interinale) e all'art. 31 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato).

In materia si sottolinea che era stato ritenuto legittimo l'utilizzo, da parte delle pubbliche amministrazioni, dei buoni lavoro (c.d. *voucher*), anteriormente alla loro abolizione, con l'art. 1, co. 1, d.l. 17 marzo 2017, n. 25. Cfr. Cons. Stato Sez. V, 15 marzo 2016, n. 1034, in favore dell'utilizzo di *voucher* per lavori accessori da parte di un Comune del mantovano. Sul punto, cfr. Corte dei conti, sez. reg. contr. Piemonte, 23 aprile 2015, n. 67/PAR.

A norma dell'art. 1, co. 2, del d.l. n. 25/2017, i buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del citato d.l. possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017. L'abrogazione dell'art. 48, d.lgs. n. 81/2015, è correlato alla sentenza costituzionale 27 gennaio 2017, n. 28, che ha dichiarato ammissibile la richiesta di referendum popolare per l'abrogazione degli artt. 48, 49 e 50, d.lgs. n. 81/2015 (come modificato dal d.lgs. n. 185/2016); richiesta dichiarata legittima con ordinanza del 9 dicembre 2016 dall'Ufficio centrale per il referendum costituito presso la Corte di cassazione. Il referendum popolare è stato indetto con d.P.R. 15 marzo 2017.

esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35'' ⁴².

Si rammenta il divieto per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, con modalità di esecuzione organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (art. 7, co. 5-*bis*, d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 5, d.lgs. n. 75/2017)⁴³. Il divieto in parola è vigente dal 1° luglio 2019 (art. 22, co. 8, d.lgs. n. 75/2017, come da ultimo modificato dall'art. 1, co. 1131, lett. f), l. n. 145/2018).

La disciplina relativa alla stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni è attualmente dettata dall'articolo 20 del d.l. n. 75/2017 (come modificato dalla l. n. 205/2017), che nell'ambito della riforma del pubblico impiego ha previsto sia una specifica procedura di stabilizzazione sia l'espletamento di specifiche procedure concorsuali riservate⁴⁴.

Per il primo aspetto, le amministrazioni, nel triennio 2018-2020, sono facoltizzate a procedere alla stabilizzazione (in coerenza con il nuovo piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria) del personale non dirigenziale che:

- sia in servizio con contratto a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione (o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati);
- sia stato reclutato con procedure concorsuali (anche se espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione);
- abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione (o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma

⁴² Va, tuttavia, considerato, il percorso non univoco del legislatore che, in più occasioni, ha attenuato i limiti assunzionali di personale a tempo determinato (o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa) posti dall'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010, anche con la richiamata disposizione recata dall'art. 22, co. 1, d.l. n. 50/2017.

Tra le deroghe di natura puntuale si rammentano le disposizioni in favore degli enti locali in regime di sperimentazione (d.lgs. n. 118/2011) e per le competenze in materia di interventi cofinanziati dai fondi strutturali europei.

Altra deroga era stata prevista in favore degli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale (art. 1, cc. 557 e 562, l. n. 296/2006), nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente (art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010, modificato dall'art. 11, co. 4-*bis*, d.l. n. 90/2014).

⁴³ Ai sensi dell'art. 7, co. 5-*bis*, d.lgs. n. 165/2001 (introdotto dal d.lgs. n. 75/2017) "I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni". Ciò vale a dire che non vi è l'automatica applicazione della disciplina del lavoro subordinato in caso di collaborazioni aventi le suddette caratteristiche.

⁴⁴ A norma del richiamato art. 22, le suddette disposizioni prevedono talune limitazioni. In particolare: a) non possono essere stabilizzate e non rientrano nei concorsi riservati le attività attinenti ai servizi prestatati negli uffici di diretta collaborazione né quelli prestatati in virtù di contratti (stipulati negli enti locali) a tempo determinato relativi agli uffici di supporto degli organi politici e degli incarichi a contratto; b) le amministrazioni interessate dalla stabilizzazione e dai concorsi riservati non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile, per le professionalità interessate, fino al termine delle richiamate procedure, mentre hanno facoltà di prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i partecipanti alle procedure richiamate fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili; c) le procedure richiamate non possono essere applicate dai comuni che non abbiano rispettato (in ciascuno degli anni del quinquennio 2012-2016) i vincoli di finanza pubblica; d) non si applicano al personale docente e ATA della scuola e alle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica. Con riferimento agli enti pubblici di ricerca, viene loro riconosciuta la facoltà di bandire, nel triennio 2018-2020, specifiche procedure concorsuali anche per la stabilizzazione di titolari di assegni di ricerca (in possesso di determinati requisiti); e) non si applicano ai contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni.

associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati) almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Per il secondo profilo, le amministrazioni interessate possono bandire (nel triennio di riferimento e nel rispetto della programmazione e dei limiti finanziari) specifiche procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, per l'assunzione a tempo indeterminato di personale non dirigenziale che:

- sia in servizio con contratti di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che assume almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni.

1.5 Il riordino della dirigenza pubblica

La disciplina della dirigenza pubblica, nel tempo è stata oggetto di profonde riforme che hanno accompagnato, da un lato, il processo di privatizzazione che ha interessato l'intera materia del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione e, dall'altro, il processo di trasformazione della P.A. in conformità ai principi di efficienza, efficacia ed economicità. La disciplina posta dal d.lgs. n. 29/1993, che aveva trovato collocazione in un unico testo normativo di coordinamento - il d.lgs. n. 165/2001- è stata successivamente riformulata dapprima dalla l. 15 luglio 2002, n. 145 (c.d. "Legge Frattini") e, quindi, dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. "Riforma Brunetta"), che ha profondamente innovato il settore, introducendo anche una significativa valorizzazione e responsabilizzazione del ceto dirigenziale nell'esercizio delle funzioni apicali di organizzazione e gestione delle risorse umane assegnate⁴⁵. Di interesse, sulla dirigenza delle Regioni e degli enti locali, sono anche le disposizioni recate dal d.l. n. 90/2014 che, all'art. 11, co. 1, lett. a), ha novellato l'art. 110, co. 1, del Tuel, apportando modifiche al sistema di conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato negli enti locali⁴⁶,

⁴⁵ In tale ambito, si segnala la disciplina introdotta dai commi da 1-bis a 1-quater dell'art. 24, d.lgs. n. 165/2001, introdotti dall'art. 45, co. 1, lett. b), d.lgs. n. 150/2009. Tali norme stabiliscono che il trattamento accessorio collegato ai risultati debba costituire almeno il 30% della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività, rinviando ai contratti collettivi nazionali l'incremento progressivo della componente legata al risultato, in modo da adeguarsi alla predetta percentuale entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010. Come precisato *supra*, con la legge di stabilità 2016 è stato riattivato il meccanismo della contrattazione collettiva, precedentemente bloccato (l'ultimo CCNL della dirigenza degli enti locali, siglato il 3 agosto 2010, riguarda il biennio economico 2008-2009).

⁴⁶ La novella legislativa dell'art. 11, co. 1, lett. a), d.l. n. 90/2014, aumenta dal 10 al 30% dei posti della pianta organica la quota massima di incarichi dirigenziali che gli enti locali possono conferire mediante contratti a tempo determinato e ribadisce l'obbligo di selezione pubblica per il conferimento di detti incarichi. Inoltre, se tali contratti (compresi quelli con i direttori generali) sono stipulati con dipendenti di pubbliche amministrazioni, diversamente da quanto stabilito dalla previgente normativa che prevedeva la risoluzione del rapporto di lavoro e l'eventuale riassunzione, subordinata alla vacanza del posto in organico, detti dipendenti sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio (art. 11, co. 1, lett. b), d.l. n. 90/2014).

nelle Regioni, negli enti e nelle aziende del Servizio sanitario nazionale con riferimento alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa (co. 3)⁴⁷.

La situazione, tuttavia, è ancora in divenire: con l. n. 124/2015 (cd. "Legge Madia") sono state conferite "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", tra cui anche quella relativa alla dirigenza pubblica⁴⁸. In particolare, l'art. 11 proponeva, tra i criteri direttivi, il ruolo unico dei dirigenti (con previsione della decadenza dal servizio al decorso del periodo massimo per il collocamento in disponibilità, in caso di protratto mancato conferimento di un incarico), l'abolizione della figura dei segretari comunali e provinciali e dell'attuale articolazione della dirigenza in due fasce, la revisione del trattamento economico e delle procedure per il conferimento degli incarichi. Il testo non è stato poi approvato in via definitiva per l'intervento della pronuncia della Corte costituzionale (sentenza n. 251/2016) con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale di alcune disposizioni di delega della legge 124/2015, tra cui quelle relative alla disciplina della dirigenza, nella parte in cui, incidendo su materie di competenza sia statale sia regionale, prevedevano che i decreti attuativi fossero adottati sulla base di una forma di raccordo con le Regioni che non è quella dell'intesa ma del semplice parere.

Nuova delega è prevista, nell'attuale legislatura, nell'art. 4 dell'A.S. n. 1122 (Deleghe al Governo per il miglioramento della pubblica amministrazione), al fine di incentivare la qualità della prestazione lavorativa dei dirigenti.

1.6 Finalità e ambito dell'indagine

Si analizzano, con il presente referto, la consistenza e la spesa di personale nelle Regioni a statuto ordinario e speciale (RSO e RSS) e negli enti locali compresi nel territorio delle stesse.

I comparti esaminati - Regioni ed autonomie locali (Codice comparto 04), Regioni a statuto speciale (Codice comparto 32)⁴⁹ e, parzialmente, Scuola (Codice comparto 07) e Istituzioni formazione artistico musicale (Codice comparto 33) - mostrano come il settore degli enti territoriali sia composto, in termini di spesa, per il 62% dal personale dei Comuni, per il 5% da quello delle Province e Città metropolitane, per un ulteriore 9% da quello delle Regioni a statuto ordinario. Il personale delle Regioni a statuto

⁴⁷ Per effetto dell'art. 11, co. 3, d.l. n. 90/2014, la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa di Regioni, enti e aziende del Servizio sanitario nazionale il limite dei posti di dotazione organica attribuibili tramite assunzioni a tempo determinato può raggiungere il livello massimo del 10%.

⁴⁸ Le deleghe conferite inerivano ai settori: dirigenza pubblica, riorganizzazione dell'amministrazione statale centrale e periferica, digitalizzazione della PA, semplificazione dei procedimenti amministrativi, razionalizzazione e controllo delle società partecipate, anticorruzione e trasparenza. Il testo non è stato poi approvato in via definitiva essendo nel frattempo intervenuta la pronuncia della Corte costituzionale (sentenza n. 251/2016) con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale di alcune disposizioni di delega della legge 124/2015, tra cui quelle relative alla disciplina della dirigenza, nella parte in cui, incidendo su materie di competenza sia statale sia regionale, prevedevano che i decreti attuativi fossero adottati sulla base di una forma di raccordo con le Regioni che non è quella dell'intesa ma del semplice parere.

⁴⁹ I due comparti citati rappresentano un estratto, quello significativo ai fini della presente relazione, della totalità di quelli presenti nel sistema SICO.

speciale e delle Province autonome⁵⁰ è distribuito in sette autonomi comparti di contrattazione racchiusi nel richiamato codice 32⁵¹. Sono esclusi dall'indagine taluni enti che rappresentano il 10% circa dei comparti 04 e 32 (Camere di commercio, ex IPAB, Comunità montane, Agenzie per la protezione dell'ambiente, Autorità di bacino, altri enti regionali, etc.).

La presente relazione si pone in linea di continuità con quella effettuata da questa Sezione per il triennio 2014-2016, esitata nella deliberazione n. 17/SEZAUT/2018/FRG del 30 luglio 2018, che ha permesso di cogliere, negli enti coinvolti, gli effetti delle misure di contenimento delle dinamiche occupazionali e retributive via via imposte dal legislatore nazionale.

L'analisi è effettuata con riferimento al triennio 2015-2017.

L'indagine è stata impostata con i criteri del conto annuale, che presenta un elevato livello di dettaglio nell'individuazione del numero dei dipendenti e delle voci retributive specificate per ciascuna qualifica (personale dirigente e non dirigente e, nell'ambito di quest'ultima tipologia, le c.d. categorie e il lavoro flessibile, identificato come "altro", comprensivo dei contratti di lavoro a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché dei lavoratori socialmente utili).

Per tutti questi profili, il SICO contiene una mappatura completa del sistema retributivo del personale delle P.A., la cui cognizione può costituire la base per ulteriori approfondimenti/aggiornamenti in sede regionale da parte delle Sezioni di controllo.

Con riferimento al numero dei dipendenti, il conto annuale ne consente la rappresentazione in termini di unità annue (o di consistenza media), ossia prendendo a base di riferimento il conteggio totale delle buste paga emesse annualmente per ciascuna categoria, diviso per le dodici mensilità, oppure in termini di *stock* (personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento).

Come nella precedente relazione di questa Sezione, i dati della consistenza del personale qui esposti sono stati ottenuti sommando i mesi lavorati e dividendo il totale per i dodici mesi dell'anno. Inoltre, al fine di rendere omogenee, quindi confrontabili le annualità, l'analisi prende in esame solo il numero di enti che hanno fornito dati al SICO per tutto l'arco temporale di riferimento.

Ancora con riguardo alla numerosità del personale alle dipendenze degli enti territoriali, i dati SICO sono stati posti a raffronto, con quelli della popolazione rilevata al 31 dicembre 2017. È stato considerato

⁵⁰ La relativa spesa, che ammonta al 14% del totale del comparto, è comprensiva degli oneri relativi al personale della scuola delle due Province autonome, cui la funzione è stata delegata dallo Stato; tali oneri sono stati esclusi dalle analisi effettuate nel prosieguo della trattazione (v. par. 2.1).

⁵¹ Particolare è il caso delle Province della Regione Friuli-Venezia Giulia, nonché dei Comuni della stessa Regione ed anche di quelli della Valle d'Aosta e delle due Province autonome, il cui personale è inquadrato con il medesimo contratto del personale regionale (Codici: REFR - contratto Friuli-Venezia Giulia; REVA - contratto Regione Valle d'Aosta; PRBZ - contratto Provincia autonoma di Bolzano; PRTN - contratto Provincia autonoma di Trento), diversamente da quello delle altre Regioni a statuto speciale (Sardegna e Regione siciliana), il cui personale è disciplinato dal medesimo contratto delle Province delle Regioni a statuto ordinario (Codice RALN - contratto Regioni e autonomie locali - CCNL Nazionale).

il rapporto tra personale dipendente e numero di abitanti, così da porre in maggior rilievo un dato di consistenza media del personale rapportato all'entità dei residenti nell'ente esaminato.

2 REGIONI E PROVINCE AUTONOME: CONSISTENZA NUMERICA E SPESA DEL PERSONALE

2.1 L'andamento della consistenza media del personale dirigente e non dirigente nel triennio 2015-2017

I dati del SICO che si riferiscono alla consistenza numerica e alla spesa del personale nel triennio 2015-2017 sono di seguito esposti evidenziando l'andamento complessivo delle Regioni a statuto ordinario (aggregato indicato come RSO) e delle Regioni a statuto speciale e Province autonome (aggregato indicato come RSS).

In ambito nazionale, la consistenza media del personale dirigente e non dirigente regionale registra un incremento, nel triennio considerato, pari allo 0,92% (tabelle 1/PERS/REG/RSO e 1/PERS/REG/RSS), risultante dagli opposti andamenti nelle RSO, che segnano un incremento dell'8,61%, e nelle RSS, dove invece si è evidenziata una flessione nella misura del 6,76%. La decrescita è particolarmente evidente nella Regione siciliana (-12,52%), che, in ogni caso, resta quella con la maggior dotazione di personale. L'incremento del triennio considerato relativo alle RSO, derivante da una crescita (verificatasi soprattutto nel 2016) della consistenza media del personale nel Nord (14,60%) e nel Centro (17,47%), e da una contenuta riduzione nel Sud (-2,56%), è riconducibile alla variazione positiva della consistenza media del personale non dirigente (in percentuale del 9% circa e in unità annue di n. 3.190) come si evince indirettamente dall'analisi della tabella 1/PERS/REG/RSO, attribuibile soprattutto al trasferimento delle funzioni e del personale provinciale previsto dalla l. n. 56/2014.

Rispetto al segnalato incremento della consistenza media complessiva del personale nelle RSO, va evidenziato il dato in controtendenza relativo ad alcune Regioni del Sud, in particolare per la Campania (-11,74%), il Molise (-4,99%) e l'Abruzzo (-2,41%), Regioni nelle quali lo *stock* di personale resta elevato. Nell'ultimo anno del triennio considerato in alcune Regioni si registra un rapporto non perfettamente equilibrato tra la consistenza media del personale e quella della popolazione.

Al riguardo, si vedano i dati esposti nella tabella 2/PERS/REG/RSO, dove la consistenza media del personale relativa al 2017 è rapportata alla popolazione rilevata al 31 dicembre dello stesso anno. Considerando il rapporto a base 1.000, risulta che tutte le Regioni del Centro e del Meridione, ad eccezione del Lazio e della Puglia, superano il valore medio delle Regioni a statuto ordinario (0,77), mentre le Regioni del Nord, ad eccezione della Liguria (0,86) e dell'Emilia-Romagna (0,83), presentano valori più bassi della media nazionale.

Con riguardo ai dati delle RSS, la tabella 2/PERS/REG/RSS evidenzia, oltre ad una media nettamente superiore rispetto a quella rilevata nelle RSO, anche un rapporto notevolmente elevato in particolare per la Regione Valle d'Aosta e, sia pure con un indice inferiore, nelle due Province autonome. Di un certo rilievo anche il dato relativo alla Regione siciliana, ove l'elevato indicatore emerge in base ad una consistenza totale del personale che, in valore assoluto (14.921 unità annue, pur in diminuzione rispetto all'esercizio precedente), risulta superiore a quella dell'intera area Nord (14.418 unità annue). Tali risultanze trovano parziale giustificazione nel maggior numero di funzioni istituzionalmente attribuite alle RSS rispetto alle RSO.

Va anche rilevato che, con riguardo alla Regione Valle d'Aosta e alle Province autonome di Bolzano e Trento, i dati esposti nella tabella 1/PERS/REG/RSS per il totale del personale non comprendono quelli relativi al contingente di personale delle scuole a carattere statale (funzione delegata dallo Stato alla Regione e alle Province autonome che se ne assumono la relativa spesa) e altri contingenti di personale previsti da particolari norme provinciali (ad esempio, per la Provincia autonoma di Bolzano, il personale della formazione professionale: funzione attribuita alla propria competenza primaria).

Si può infine osservare che nel 2017, si conferma quanto già verificatosi nell'esercizio 2016: la consistenza media delle unità di personale delle RSS (nel 2017 pari a 33.841 unità) risulta inferiore alla consistenza media delle RSO (nel 2017 pari a 39.337 unità) ma il rapporto di unità per mille abitanti risulta nettamente più elevato nelle RSS (3,73) rispetto alle RSO (0,77).

2.1.1 La consistenza media del personale dirigente

La consistenza media del personale dirigente (comprendente i dirigenti a tempo determinato e indeterminato, oltre ai direttori generali), come indicato nel totale finale della tabella 3/PERS/REG/RSS, conferma, per il triennio considerato, un *trend* di riduzione costante. La flessione percentuale, complessivamente pari al 10,50%, risulta più marcata nelle RSS (-15,35%) rispetto alle RSO (-3,81%). In queste ultime risulta più evidente la flessione diffusa nelle Regioni del Sud (-6,07%), ad eccezione dell'Abruzzo (+0,74%).

Più in generale, il dato complessivo delle RSO risente incisivamente della riduzione dei dirigenti a tempo determinato nel triennio (-15,37%), che risulta particolarmente sensibile in alcune Regioni del Nord (-44,91% in Veneto e -25,63% in Lombardia) e del Centro (-38,79% in Umbria e -26,64% in Toscana), ad esclusione dell'Umbria.

Meno consistente la riduzione (-2,89%) che ha riguardato la categoria dei dirigenti a tempo indeterminato, mentre si registra un incremento di unità nella categoria dei direttori generali.

Nelle RSS si riscontra nel triennio una notevole flessione della consistenza media del personale dirigente (-15,35%) - evidenziata nella tabella 3/PERS/REG/RSS - dovuta alla diminuzione sia dei

dirigenti a tempo indeterminato (-15,62%) che dei direttori generali (-0,14%), mentre la consistenza dei dirigenti a tempo determinato cresce del 35,63%.

Va rilevato che, per esigenze di omogeneità, il totale dirigenti è suddiviso in tre categorie (direttori generali, dirigenti a tempo indeterminato, dirigenti a tempo determinato), categorie che sono le stesse per tutte le amministrazioni coinvolte nella rilevazione.

Nella su indicata tabella il dato relativo al numero dei dirigenti della Provincia autonoma di Trento comprende anche le unità del personale direttivo (n. 228,31 unità annue nel 2017)⁵² e dei ricercatori (n. 58,33 unità annue nel 2017)⁵³.

2.1.2 La consistenza media del personale non dirigente

I dati sulla consistenza media del personale non dirigente delle RSO nel triennio 2015-2017 dimostrano⁵⁴ un'inversione di *trend* (nel triennio 2013-2015, infatti, si era registrata una flessione pari al 2,93%), segnando un aumento percentuale pari al 9,30%. L'incremento risulta generalizzato, con un picco relativo al macro-aggregato "Categorie"⁵⁵ nelle Regioni del Centro (+20,66%).

L'andamento della consistenza media del personale riferibile alla voce "Altro"⁵⁶ evidenzia una flessione del 32,51%, seppure in modo non univoco in tutte le Regioni (alcune di esse fanno registrare un aumento della consistenza relativa al triennio 2015-2017).

Nelle Regioni a statuto speciale⁵⁷ si registra una flessione nel triennio 2015-2017 pari al 6,08%, sul quale incide più sensibilmente la percentuale relativa alla voce Altro⁵⁸ (-16,88%). In controtendenza si colloca la percentuale in aumento del totale del personale non dirigente della Regione Friuli-Venezia Giulia (+25,84%).

⁵² Va segnalato che la legge provinciale 2 agosto 2017, n. 9, ha modificato la ripartizione del Titolo III ("Dirigenza Provinciale") della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 ("Revisione dell'ordinamento del personale della Provincia autonoma di Trento") sostituendo l'intestazione del capo IV (mutato in titolo III- bis). L'articolo 54 della medesima legge provinciale 7/1997, relativo alla 'Contrattazione collettiva provinciale', prevede al comma 5 che "La contrattazione del personale con qualifica di direttore si svolge nell'ambito dell'area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e ne definisce anche le forme di progressione economica".

Cfr. anche art. 2, comma 1, punto 2) del decreto del Presidente della Provincia 20 novembre 2003, n. 44-7/Leg: "Area del personale con qualifica di direttore, la cui contrattazione si svolge in collegamento a quella del personale con qualifica dirigenziale".

⁵³ La Provincia autonoma di Trento, diversamente da tutte le altre RSS e dalla Provincia autonoma di Bolzano, prevede (cfr. d.P.P. richiamato nella nota precedente), quattro comparti di contrattazione collettiva (dirigenti, direttivi, ricercatori, non dirigenti), invece che due (dirigenti, non dirigenti).

⁵⁴ Cfr. tabella 4/PERS/REG/RSO.

⁵⁵ La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale".

⁵⁶ La voce "Altro" comprende i contratti di lavoro flessibile, composti dal lavoro a tempo determinato, dai contratti di formazione lavoro (nessuna unità annua nel 2015, 0,76 e 10 unità annue rispettivamente nel 2016 e nel 2017 nella Regione Emilia-Romagna), dal lavoro interinale e dai lavoratori socialmente utili (LSU). Questi ultimi erano presenti nel 2016 e nel 2015 nelle Regioni Campania (453 e 321 unità annue) e Piemonte con una consistenza media pari a 49 circa, mentre nel 2017 ne rimangono soltanto 39 in Piemonte; il dato è quindi in diminuzione nel triennio, nelle Regioni a statuto ordinario (-89,55%).

⁵⁷ Cfr. tabella 4/PERS/REG/RSS.

⁵⁸ Cfr. nota n. 63.

Il dato complessivo per RSO e RSS fa quindi registrare, nel triennio considerato, un incremento percentuale della consistenza media del personale non dirigente pari all'1,68% (in termini numerici si passa dalle 67.951 unità annue del 2015 alle 69.094 del 2017).

2.1.3 L'andamento della consistenza media del personale con rapporto di lavoro flessibile

Le tabelle 5/PERS/REG/RSO e 5/PERS/REG/RSS espongono le variazioni della consistenza media del personale con contratti a tempo determinato e con altre tipologie di lavoro flessibile (contratti di formazione lavoro, rapporto di lavoro interinale e Lavoratori Socialmente Utili)⁵⁹.

Il dato complessivo su base nazionale fa registrare una flessione del 5,26% delle unità annue di personale con contratti a tempo determinato e del 71,70% per quelle con altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile.

Le unità annue di personale riconducibili al lavoro flessibile nelle RSO nel triennio 2015-2017 registrano una diminuzione pari al 7,72% per quanto riguarda quelle con contratto a tempo determinato, e dell'83,78% per le altre tipologie contrattuali. In termini assoluti, appare rilevante l'incremento dei contratti di lavoro a tempo determinato nelle Regioni Emilia-Romagna (da n. 72 nel 2015 a n. 168 nel 2017) e Molise (da n. 42 a n. 82 nel triennio considerato). Il lavoro interinale nel 2017 è ancora presente (in percentuali residuali) soltanto nelle Regioni Liguria ed Umbria, mentre nelle altre Regioni tale tipologia contrattuale risulta assente.

Nelle RSS si evidenzia una flessione, nel triennio di riferimento, sia del personale a tempo determinato (-3,82%) sia per le altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile (-7,56%)⁶⁰.

Quanto all'andamento delle variabili relative alla consistenza media del personale a tempo indeterminato e determinato nei grafici 1-5/PERS/REG possono rinvenirsi i rispettivi andamenti nel triennio 2015-2017 nelle RSO e nelle RSS.

In particolare, il grafico 1/PERS/REG (considerando pari a 100 l'indice relativo all'anno 2014) evidenzia un andamento del personale a tempo determinato nelle Regioni del Nord in netto incremento nel triennio e con un indice (132,06) superiore rispetto a quello nazionale (83,66, v. Grafico n. 5/PERS/REG). Opposto, invece, è l'andamento del personale a tempo determinato nelle Regioni del

⁵⁹ Le tabelle 5/PERS/REG/RSO e 5/PERS/REG/RSS riguardano soltanto i contratti di lavoro flessibile (che rappresentano la componente della voce "altro" di cui alle tabelle 4/PERS/REG/RSO e 4/PERS/REG/RSS) e mettono a confronto la tipologia più numerosa del lavoro a tempo determinato con le altre tipologie di lavoratori flessibili, mentre la tabella 6/PERS/REG e i grafici successivi effettuano una comparazione tra il lavoro a tempo indeterminato e i contratti a tempo determinato (esclusi lavoro interinale, CFL e LSU).

⁶⁰ Per "Altre tipologie di personale flessibile" si intendono i Contratti di formazione lavoro (tipologia presente soltanto nel 2017 nella Provincia autonoma di Trento, con 3 unità annue), dal lavoro interinale (tipologia presente nella Regione Friuli-Venezia Giulia con circa 63 unità annue nell'esercizio 2015, circa 59 nel 2016 e circa 61 unità nel 2017 e, in misura residuale nella Provincia autonoma di Trento) e dai lavoratori socialmente utili (LSU: solo nella Regione Valle d'Aosta si registra la presenza di 7 unità annue nel 2015, mentre nel 2016 e nel 2017 tale tipologia di lavoratori flessibili risulta assente).

Centro (con indice di 44,99, nettamente inferiore a quello nazionale) evidenziato dal grafico 2/PERS/REG, mentre l'andamento della stessa tipologia contrattuale di personale nelle Regioni del Sud mostra una crescita rispetto all'anno 2016, come evidenziato nel grafico 3/PERS/REG.

In linea con l'andamento e con l'indice registrato a livello nazionale risultano i dati relativi alle RSS.

2.1.4 L'organizzazione degli uffici dirigenziali

La tabella 1/PERS/REG/RSO evidenzia, oltre ai dati indicati più sopra, il rapporto di incidenza tra personale dirigente e quello non dirigente.

Tale rapporto costituisce un significativo indicatore concernente la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, affidata dalla legge, con specifiche responsabilità (amministrativo contabile, disciplinare, dirigenziale), al personale con ruolo dirigenziale.

Con riguardo alle RSO, tale rapporto di incidenza si amplia progressivamente nel triennio: dal 17,88 nel 2015 si passa al 20,32 nel 2017, il che significa che in queste Regioni un dirigente coordina in media circa 20 dipendenti. Nelle RSS, ferme restando le particolari caratteristiche che ivi possono assumere le qualifiche dirigenziali, tale rapporto si colloca al 14,12 (indice comunque in aumento rispetto al 12,73 del 2015), facendo attestare l'indice su base nazionale al 16,92.

Nelle RSS è ancora ampia la forbice di tale indice rilevabile tra le diverse realtà locali: si va da un rapporto non dirigenti/dirigenti di circa 10:1 in Sicilia a quello di circa 47:1 nel Trentino-Alto Adige. Ciò significa che un dirigente coordina circa 10 dipendenti in Sicilia e circa 47 in Trentino-Alto Adige. Per una più approfondita valutazione dei dati suesposti occorre considerare anche il rapporto tra consistenza media del personale in carico alle Regioni e popolazione⁶¹, al fine di trarre utili indicazioni sugli *standard* di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni regionali.

In alcune RSO si registra un valore ridotto del rapporto non dirigenti/dirigenti e un valore elevato di quello tra personale regionale e abitanti della stessa. Tale dato potrebbe essere sintomatico di una non ottimale organizzazione degli uffici, pur dovendosi tener conto delle peculiarità demografiche proprie di ciascuna Regione laddove la scarsa densità demografica potrebbe impedire, in relazione alla necessità di assicurare comunque livelli uniformi delle prestazioni, di beneficiare di economie di scala sugli assetti organizzativi.

Qualora, invece, risultino ridotti i valori di entrambi i rapporti, ci si potrebbe trovare in presenza di una accentuata verticalizzazione della struttura del personale regionale.

Al riguardo, non può che confermarsi l'importanza delle pianificazioni annuali e pluriennali del fabbisogno di personale da parte degli enti regionali, al fine di conciliare le esigenze di efficienza ed

⁶¹ Cfr. tabella 2/PERS/REG/RSO e tabella 2/PERS/REG/RSS.

efficacia nell'espletamento delle funzioni istituzionali dell'ente e di qualità dei servizi forniti ai cittadini, con la capacità di contenere i relativi oneri finanziari nell'ottica di un impiego ottimale delle pubbliche risorse.

Tabella 1/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Rapporto tra la consistenza media* dei dirigenti e del personale non dirigente
Anni 2015-2017

RSO	Dirigenti			Personale non dirigente **			Personale non dirigente per dirigente			Totale personale			Variazione %
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	121	135	128	2.571	3.110	3.031	21,33	23,10	23,71	2.692	3.245	3.159	17,35
Lombardia	205	203	196	2.921	3.134	3.156	14,25	15,46	16,08	3.126	3.337	3.352	7,24
Veneto	187	185	179	2.460	2.592	2.688	13,13	13,99	14,99	2.647	2.777	2.867	8,32
Liguria	83	84	81	1.164	1.243	1.251	14,10	14,72	15,47	1.246	1.327	1.332	6,88
Emilia-Romagna	123	131	123	2.748	3.625	3.585	22,40	27,69	29,06	2.871	3.756	3.708	29,16
Totale Nord	718	738	708	11.864	13.704	13.710	16,52	18,57	19,38	12.582	14.442	14.418	14,60
Toscana	121	120	114	2.528	3.386	3.332	20,83	28,21	29,22	2.650	3.506	3.446	30,06
Marche	52	54	61	1.256	1.622	1.710	24,28	30,29	28,02	1.308	1.675	1.771	35,34
Umbria	68	66	67	1.166	1.306	1.235	17,19	19,87	18,45	1.234	1.372	1.302	5,45
Lazio	253	244	232	3.968	4.355	4.308	15,71	17,83	18,58	4.221	4.599	4.540	7,55
Totale Centro	494	484	474	8.920	10.669	10.584	18,07	22,06	22,33	9.413	11.153	11.058	17,47
Abruzzo	74	76	75	1.491	1.562	1.452	20,07	20,53	19,41	1.565	1.638	1.527	-2,41
Molise	45	40	37	625	616	600	13,94	15,27	16,41	670	656	637	-4,99
Campania	226	219	223	5.440	5.403	4.778	24,03	24,72	21,46	5.666	5.622	5.001	-11,74
Puglia	142	141	130	2.601	2.536	2.621	18,27	18,03	20,19	2.744	2.676	2.751	0,28
Basilicata	71	72	65	1.131	1.272	1.265	15,99	17,57	19,36	1.202	1.345	1.330	10,64
Calabria	148	145	135	2.230	2.555	2.480	15,05	17,62	18,41	2.378	2.700	2.615	9,94
Totale Sud	707	693	664	13.519	13.945	13.197	19,13	20,12	19,88	14.226	14.638	13.861	-2,56
Totale RSO	1.919	1.915	1.845	34.302	38.318	37.492	17,88	20,01	20,32	36.220	40.232	39.337	8,61

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce comprende il personale delle "Categorie" (composta dal personale non dirigente, dai contrattisti e dai collaboratori a tempo determinato assunto con funzione di supporto delle cariche politiche) e quello definito come "Altro" (contratti di lavoro flessibile).

**Tabella 1/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Rapporto tra la consistenza media* dei dirigenti e del personale non dirigente
Anni 2015-2017**

RSS	Dirigenti			Personale non dirigente **			Personale non dirigente per dirigente			Totale personale			Variazione %
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2017/15
Valle d'Aosta	114	112	108	2.708	2.501	2.671	23,68	22,42	24,82	2.823	2.612	2.778	-1,57
Trentino-Alto Adige	6,00	5,83	6,21	307	296	291	51,10	50,67	46,81	313	301	297	-5,04
P.A. Bolzano	236	215	221	4.030	3.491	3.372	17,08	16,23	15,25	4.266	3.706	3.594	-15,76
P.A. Trento ***	391	366	369	4.236	4.219	4.173	10,83	11,53	11,29	4.627	4.585	4.543	-1,83
Friuli-Venezia Giulia	78,37	75,89	81,55	2.961	3.322	3.726	37,78	43,77	45,69	3.039	3.398	3.808	25,28
Sardegna	126	115	102	4.043	3.901	3.798	32,09	33,94	37,21	4.169	4.016	3.900	-6,45
Sicilia	1.692	1.496	1.350	15.365	14.389	13.571	9,08	9,62	10,05	17.057	15.885	14.921	-12,52
Totale RSS	2.644	2.385	2.238	33.649	32.118	31.603	12,73	13,47	14,12	36.293	34.503	33.841	-6,76
Totale RSO+RSS	4.562	4.299	4.084	67.951	70.436	69.094	14,89	16,38	16,92	72.514	74.735	73.178	0,92

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce comprende il personale delle "Categorie" (composta dal personale non dirigente, dai contrattisti e dai collaboratori a tempo determinato assunto con funzione di supporto delle cariche politiche) e quello definito come "Altro" (contratti di lavoro flessibile).

*** Come già precisato al paragrafo 2.1.1, per esigenze di omogeneità, il numero dei dirigenti della Provincia autonoma di Trento comprende anche le unità del personale direttivo (228,31 unità annue nel 2017) e dei ricercatori (58,33 unità annue nel 2017); categorie, queste, non presenti sia nelle Regioni a statuto ordinario sia nelle altre a statuto speciale.

Tabella 2/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* del personale su 1.000 abitanti - Anno 2017

RSO	Popolazione **	Totale personale (dirigente + non dirigente)	Pers / Pop
Piemonte	4.375.865	3.159	0,72
Lombardia	10.036.258	3.352	0,33
Veneto	4.905.037	2.867	0,58
Liguria	1.556.981	1.332	0,86
Emilia-Romagna	4.452.629	3.708	0,83
Totale Nord	25.326.770	14.418	0,57
Toscana	3.736.968	3.446	0,92
Marche	1.531.753	1.771	1,16
Umbria	884.640	1.302	1,47
Lazio	5.896.693	4.540	0,77
Totale Centro	12.050.054	11.058	0,92
Abruzzo	1.315.196	1.527	1,16
Molise	308.493	637	2,06
Campania	5.826.860	5.001	0,86
Puglia	4.048.242	2.751	0,68
Basilicata	567.118	1.330	2,35
Calabria	1.956.687	2.615	1,34
Totale Sud	14.022.596	13.861	0,99
Totale RSO	51.399.420	39.337	0,77

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT.

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017

Tabella 2/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Consistenza media* del personale su 1.000 abitanti - Anno 2017

RSS	Popolazione **	Totale personale (dirigente + non dirigente)	Pers / Pop
Valle d'Aosta	126.202	2.778	22,02
Trentino-Alto Adige	1.067.648	297	0,28
Provincia autonoma di Bolzano	527.750	3.594	6,81
Provincia autonoma di Trento	539.898	4.543	8,41
Friuli-Venezia Giulia	1.215.538	3.808	3,13
Sardegna	1.648.176	3.900	2,37
Sicilia	5.026.989	14.921	2,97
Totale RSS ***	9.084.553	33.841	3,73
Totale RSO+RSS	60.483.973	73.178	1,21

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT.

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017

*** Il Totale RSS nella colonna della popolazione non tiene conto del dato della Regione Trentino-Alto Adige, poiché avrebbe comportato una duplicazione con il totale delle Province autonome.

Tabella 3/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione del personale dirigente - Anni 2015-2017

RSO	Direttori generali			Variazione %	Dirigenti a tempo indeterminato			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato			Variazione %	Totale			Variazione %
	2015	2016	2017		2017/15	2015	2016		2017	2017/15	2015		2016	2017	2017/15	
Piemonte	12	13,21	13,23	9,48	106,38	116	106,17	-0,20	2	6	8	306,28	121	135	128	6,07
Lombardia	44	41	42	-5,35	151	154	147	-2,58	9	8	7	-25,63	205	203	196	-4,24
Veneto	8	10	11	31,04	106	114	128	21,04	73	61	40	-44,91	187	185	179	-4,32
Liguria	9	8	10	16,04	70	68	64	-8,23	4	8	7	66,67	83	84	81	-2,01
Emilia-Romagna	11	8	7	-36,36	89	102	97	8,33	23	21	20	-12,20	122,67	131	123,33	0,54
Totale Nord	85	81	83	-1,43	522	554	542	3,80	111	104	82	-26,07	718	738	708	-1,46
Toscana	12	15,58	16,00	38,13	99	98	90	-8,99	11	7	8	-26,64	121	120	114	-6,04
Marche	5	2,15	1,57	-66,59	29	43	49	65,64	18	9	11	-38,79	52	54	61	17,88
Umbria	9	6	7	-21,21	56,21	57	56,00	-0,37	2,65	3,00	4	45,51	68	66	67	-1,34
Lazio	1,00	1,00	1,00	0,00	188	185	177	-5,98	63	58	54	-14,96	253	244	232	-8,21
Totale Centro	26,27	24,99	25,65	-2,34	373	382	372	-0,30	95	76,70	76,53	-19,05	494	484	474	-4,00
Abruzzo	0	0	0	n.a.	65,08	64,85	64	-1,39	9	11,23	10,67	15,85	74	76	75	0,74
Molise	4	5	6	56,52	35	33	31	-12,10	6	2	0	-100,00	45	40	37	-18,46
Campania	8,41	7,58	16	84,30	197	187	176	-10,85	21	24	31	50,73	226	219	223	-1,65
Puglia	8	11,72	12,00	42,84	129	124	115	-10,87	5,20	5,35	3	-42,33	142	141	130	-8,85
Basilicata	7,67	8,00	8,33	8,70	46	44	40	-14,41	16,83	20	17,42	3,47	71	72	65	-7,66
Calabria	13	12,42	12,29	-4,83	134	131	119	-11,14	1	2	3	247,16	148	145	135	-9,09
Totale Sud	41	45	54	31,29	606	583	544	-10,25	59	65	66	10,66	707	693	664	-6,07
TOTALE RSO	152	150	163	7,28	1.501	1.519	1.458	-2,89	265	246	224	-15,37	1.919	1.915	1.845	-3,81

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 3/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione del personale dirigente - Anni 2015-2017

RSS	Direttori generali			Variazione %	Dirigenti a tempo indeterminato			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato			Variazione %	Totale			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Valle d' Aosta	0	0	0	n.a.	114	112	108	-5,89	0	0	0	n.a.	114	112	108	-5,89
Trentino-Alto Adige	0	0	0	n.a.	3	3	3	0,00	3,00	2,83	3,21	6,94	6,00	5,83	6,21	3,47
P.A. Bolzano**	0	0	0	n.a.	236	215	221	-6,29	0	0	0	n.a.	236	215	221	-6,29
P.A. Trento ***	0	0	0	n.a.	391	366	369	-5,58	0	0	0	n.a.	391	366	369	-5,58
Friuli-Venezia Giulia	1	1	1	0,00	75	72	76	1,87	3	2	4	68,94	78	76	82	4,06
Sardegna	0	0	0	n.a.	126	115	102	-18,98	0	0	0	n.a.	126	115	102	-18,98
Sicilia	27,42	29	27,38	-0,14	1.665	1.467	1.323	-20,54	0	0	0	n.a.	1.692	1.496	1.350	-20,21
Totale RSS	28,42	30	28,38	-0,14	2.610	2.350	2.202	-15,62	6	5	8	35,63	2.644	2.385	2.238	-15,35
Totale RSO+RSS	181	180	192	6,11	4.111	3.869	3.660	-10,97	271	251	232	-14,32	4.562	4.299	4.084	-10,50

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Occorre precisare che, a livello ordinamentale, sono previsti soltanto dirigenti a tempo determinato, ancorché tale circostanza non sia stata evidenziata dalla Provincia autonoma di Bolzano in sede di compilazione del conto annuale.

*** Come già precisato al paragrafo 2.1.1, per esigenze di omogeneità, il numero dei dirigenti della Provincia autonoma di Trento comprende anche le unità del personale direttivo (228,31 unità annue nel 2017) e dei ricercatori (58,33 unità annue nel 2017); categorie, queste, non presenti sia nelle Regioni a statuto ordinario sia nelle altre a statuto speciale.

Tabella 4/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione del personale non dirigente - Anni 2015-2017

RSO	Categorie **			Variazione %	Altro ***			Variazione %	Totale personale non dirigente			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	2.522	3.060	2.992	18,65	49,70	49,64	39	-21,41	2.571	3.110	3.031	17,88
Lombardia	2.914	3.127	3.149	8,07	7,30	7,05	7,00	-4,11	2.921	3.134	3.156	8,04
Veneto	2.338	2.478	2.591	10,83	121,65	113,71	97	-20,44	2.460	2.592	2.688	9,28
Liguria	1.158	1.236	1.232	6,44	5,78	6,42	19	222,66	1.164	1.243	1.251	7,51
Emilia-Romagna	2.676	3.492	3.407	27,32	72	134	178	146,28	2.748	3.625	3.585	30,44
Totale Nord	11.607	13.393	13.371	15,20	257	310	339	32,23	11.864	13.704	13.710	15,57
Toscana	2.396	3.266	3.221	34,43	132	120	111	-16,07	2.528	3.386	3.332	31,79
Marche	1.251	1.617	1.706	36,36	6	4,25	3,98	-29,56	1.256	1.622	1.710	36,06
Umbria	1.151	1.285	1.213	5,33	15	21	22	44,87	1.166	1.306	1.235	5,85
Lazio	3.860	4.255	4.308	11,60	108	101	0	-100,00	3.968	4.355	4.308	8,55
Totale Centro	8.658	10.424	10.447	20,66	262	246	137	-47,56	8.920	10.669	10.584	18,66
Abruzzo	1.482	1.543	1.405	-5,15	9	19	47	422,22	1.491	1.562	1.452	-2,57
Molise	583	550	518	-11,17	42	66	82	95,24	625	616	600	-4,02
Campania	5.117	4.950	4.778	-6,62	323	453	0	-100,00	5.440	5.403	4.778	-12,16
Puglia	2.424	2.408	2.503	3,26	177	128	118	-33,30	2.601	2.536	2.621	0,77
Basilicata	1.100	1.254	1.248	13,42	31	18	17	-46,19	1.131	1.272	1.265	11,79
Calabria	2.191	2.515	2.451	11,89	39,50	40,00	29	-26,68	2.230	2.555	2.480	11,21
Totale Sud	12.897	13.220	12.905	0,06	621	725	293	-52,91	13.519	13.945	13.197	-2,38
TOTALE RSO	33.162	37.037	36.723	10,74	1.140	1.281	769	-32,51	34.302	38.318	37.492	9,30

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale".

*** La voce "Altro" comprende i contratti di lavoro flessibile composti dal lavoro a tempo determinato, dai contratti di formazione lavoro (nessuna unità annua nel 2015, 0,76 e 10 unità annue, rispettivamente nel 2016 e nel 2017 nella Regione Emilia-Romagna), dal lavoro interinale e dai lavoratori socialmente utili (LSU). Questi ultimi erano presenti nel 2016 e nel 2015 nelle Regioni Campania (453 e 321 unità annue) e Piemonte con una consistenza media pari a 49 circa, mentre nel 2017 ne rimangono soltanto 39 in Piemonte; il dato è quindi in diminuzione nel triennio, nelle Regioni a statuto ordinario (-89,55%).

Tabella 4/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione del personale non dirigente - Anni 2015-2017

RSS	Categorie **			Variazione %	Altro ***			Variazione %	Totale personale non dirigente			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Valle d' Aosta	2.588	2.398	2.515	-2,84	120	102	156	30,01	2.708	2.501	2.671	-1,38
Trentino-Alto Adige	287	279	270	-5,90	20	17	21	4,69	307	296	291	-5,21
Provincia autonoma Bolzano	3.692	3.253	3.210	-13,05	338	239	162	-51,95	4.030	3.491	3.372	-16,31
Provincia autonoma Trento	4.126	4.100	4.025	-2,46	110	119	148	35,30	4.236	4.219	4.173	-1,48
Friuli-Venezia Giulia	2.792	3.142	3.510	25,72	169	180	216	27,86	2.961	3.322	3.726	25,84
Sardegna	4.008	3.866	3.770	-5,95	34,76	34,99	28	-19,45	4.043	3.901	3.798	-6,06
Sicilia	14.773	13.788	12.975	-12,17	592	601	596	0,68	15.365	14.389	13.571	-11,67
Totale RSS	32.267	30.826	30.275	-6,17	1.383	1.293	1.327	-4,01	33.649	32.118	31.603	-6,08
Totale RSO+RSS	65.429	67.862	66.998	2,40	2.522	2.573	2.097	-16,88	67.951	70.436	69.094	1,68

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato), e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale".

*** La voce "Altro" comprende i contratti di lavoro flessibile composti dal lavoro a tempo determinato, dai contratti di formazione lavoro (tipologia presente soltanto nel 2017 nella Provincia autonoma di Trento, con 3 unità annue), dal lavoro interinale (tipologia presente nella Regione Friuli-Venezia Giulia con circa 63 unità annue nell'esercizio 2015, circa 59 nel 2016 e circa 61 unità nel 2017 e, in misura residuale nella Provincia autonoma di Trento) e dai lavoratori socialmente utili (LSU: solo nella Regione Valle d'Aosta si registra la presenza di 7 unità annue nel 2015, mentre nel 2016 e nel 2017 tale tipologia di lavoratori flessibili risulta assente).

Tabella 5/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Dettaglio consistenza media* personale a tempo determinato e altre tipologie di personale flessibile** - Anni 2015-2017

RSO	Personale a tempo determinato			Variazione %	Altre tipologie di personale flessibile**			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	1	1	0,43	-57,00	48,70	48,64	39	-20,68
Lombardia	7,30	7,05	7,00	-4,11	0	0	0	n.a.
Veneto	122	114	97	-20,44	0	0	0	n.a.
Liguria	5	3	8	68,80	0,78	4	10	1.208,97
Emilia-Romagna	72	133	168	132,32	0,00	0,76	10	n.a.
Totale Nord	207	257	280	35,37	49	53	59	19,08
Toscana	132	120	111	-16,07	0	0	0	n.a.
Marche	6	4,25	3,98	-29,56	0	0	0	n.a.
Umbria	14	20	21	44,59	0,87	0,75	1,30	49,43
Lazio	108	101	0	-100,00	0	0	0	n.a.
Totale Centro	261	245	136	-47,89	0,87	0,75	1,30	49,43
Abruzzo	9	19	47	422,22	0	0	0	n.a.
Molise	42	66	82	95,24	0	0	0	n.a.
Campania	2	0	0	-100,00	321	453	0	-100,00
Puglia	177	128	118	-33,30	0	0	0	n.a.
Basilicata	31	18	17	-46,19	0	0	0	n.a.
Calabria	39,50	40,00	29	-26,68	0	0	0	n.a.
Totale Sud	300	272	293	-2,58	321	453	0	-100,00
TOTALE RSO	768	774	709	-7,72	371	507	60	-83,78

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Per "Altre tipologie di personale flessibile" si intendono i contratti di formazione lavoro (nessuna unità annua nel 2015, 0,76 e 10 unità annue, rispettivamente nel 2016 e nel 2017 nella Regione Emilia-Romagna), il lavoro interinale (1,65 unità annue nel 2015, 4,25 nel 2016 e 11,51 nel 2017, distribuite tra la Regione Liguria e la Regione Umbria), e i lavoratori socialmente utili. Questi ultimi erano presenti nel 2016 e nel 2015 nelle Regioni Campania (453 e 321 unità annue) e Piemonte con una consistenza media pari a 49 circa, mentre nel 2017 ne rimangono soltanto 39 in Piemonte; il dato è quindi in diminuzione nel triennio, nelle Regioni a statuto ordinario (-89,55%).

Tabella 5/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Dettaglio consistenza media* personale a tempo determinato e altre tipologie di personale flessibile - Anni 2015-2017**

RSS	Personale a tempo determinato			Variazione %	Altre tipologie di personale flessibile **			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Valle d'Aosta	113	102	156	38,07	7,00	0	0	-100,00
Trentino-Alto Adige	20	17	21	4,69	0	0	0	n.a.
Provincia autonoma Bolzano	338	239	162	-51,95	0	0	0	n.a.
Provincia autonoma Trento	110	119	145	32,51	0,19	0,18	3,31	1.642,11
Friuli-Venezia Giulia	106	121	155	45,66	63	59	61	-2,25
Sardegna	34,76	34,99	28	-19,45	0	0	0	n.a.
Sicilia	592	601	596	0,68	0	0	0	n.a.
Totale RSS	1.313	1.234	1.263	-3,82	70	59	65	-7,56
Totale RSO+RSS	2.081	2.008	1.972	-5,26	441	565	125	-71,70

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Per "Altre tipologie di personale flessibile" si intendono i contratti di formazione lavoro (tipologia presente soltanto nel 2017 nella Provincia autonoma di Trento, con 3 unità annue), il lavoro interinale (tipologia presente nella Regione Friuli-Venezia Giulia con circa 63 unità annue nell'esercizio 2015, circa 59 nel 2016 e circa 61 unità nel 2017 e, in misura residuale nella Provincia autonoma di Trento) e i lavoratori socialmente utili (LSU: solo nella Regione Valle d'Aosta si registra la presenza di 7 unità annue nel 2015, mentre nel 2016 e nel 2017 tale tipologia di lavoratori flessibili risulta assente).

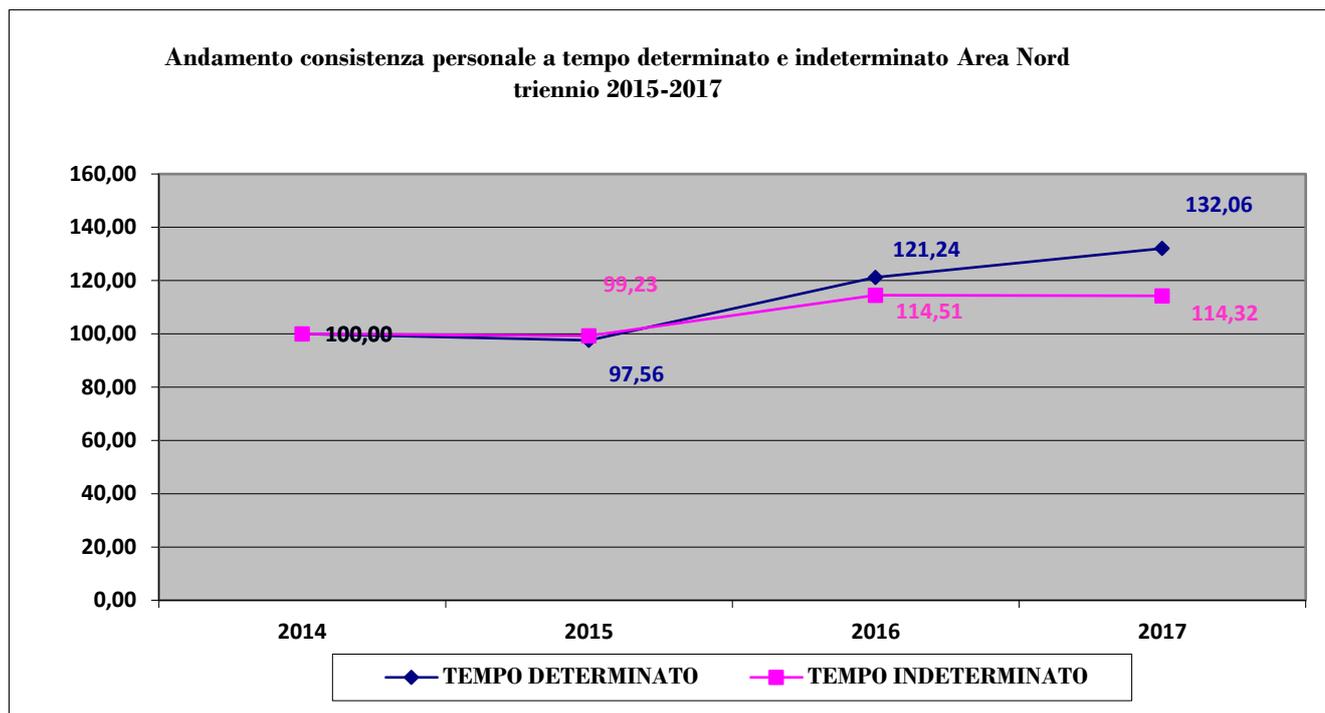
Tabella 6/PERS/REG - Dettaglio consistenza media* personale a tempo determinato e indeterminato - Anni 2015-2017

Aree geografiche	Personale a tempo determinato			Personale a tempo indeterminato		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Area Nord	97,56	121,24	132,06	99,23	114,51	114,32
Area Centro	86,34	81,16	44,99	100,10	120,51	120,78
Area Sud	88,95	80,46	86,65	99,69	102,19	99,75
RSS	87,24	81,98	83,91	98,94	94,53	92,84
Totale Italia	88,30	85,20	83,66	99,29	102,99	101,68

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

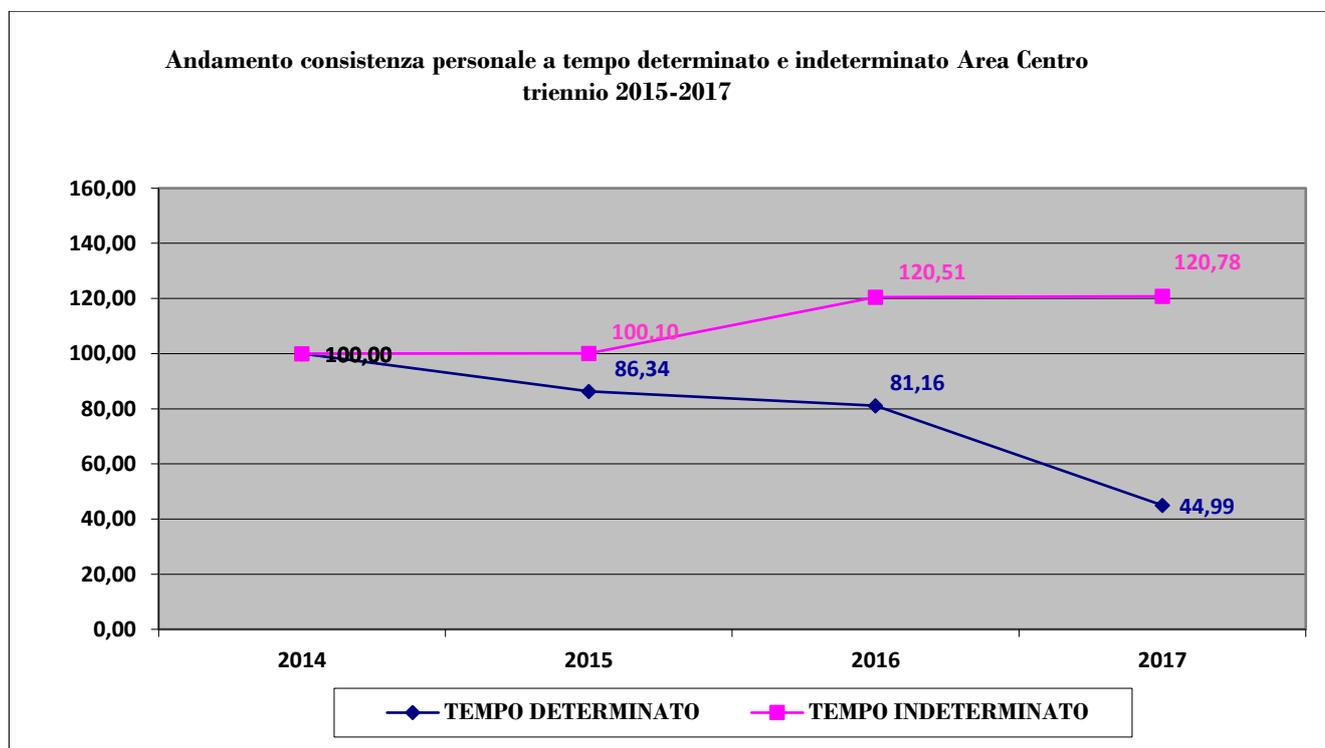
* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Grafico 1/PERS/REG



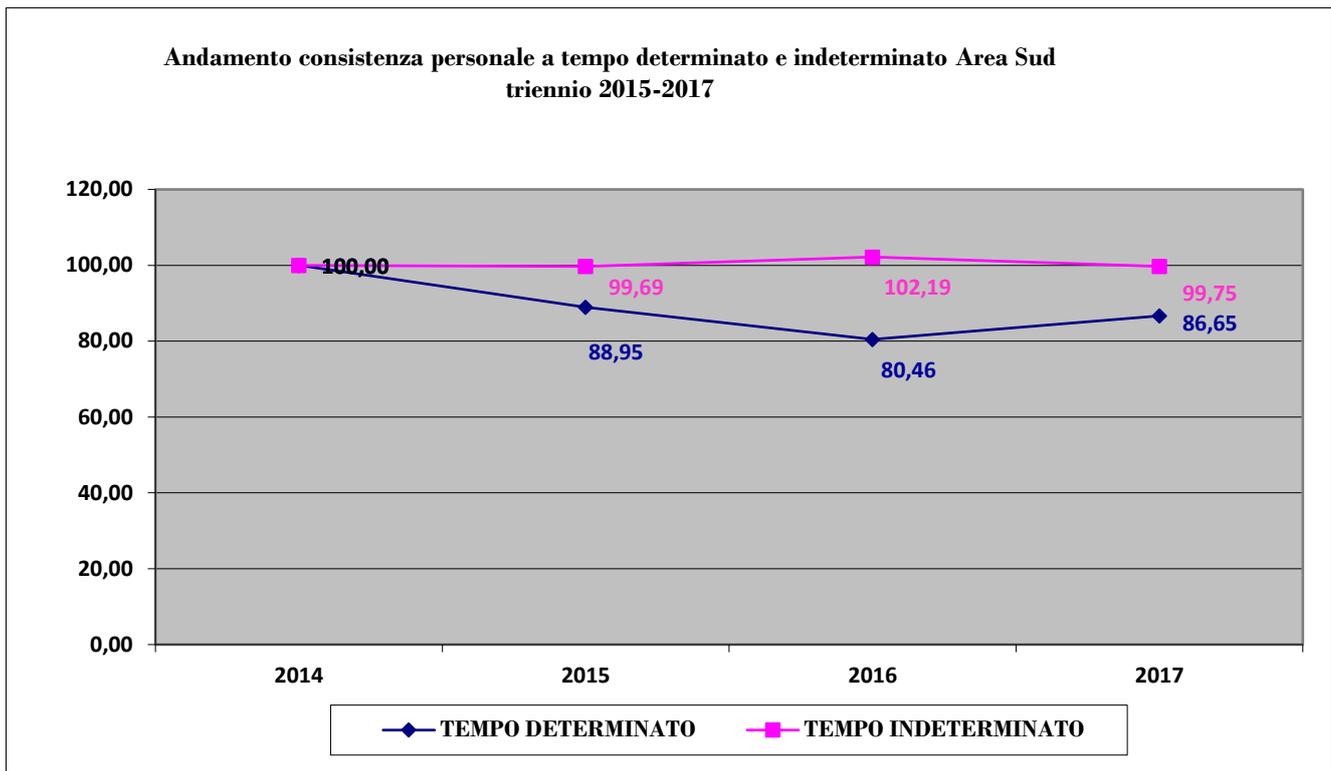
Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; anno base 2014=100

Grafico 2/PERS/REG



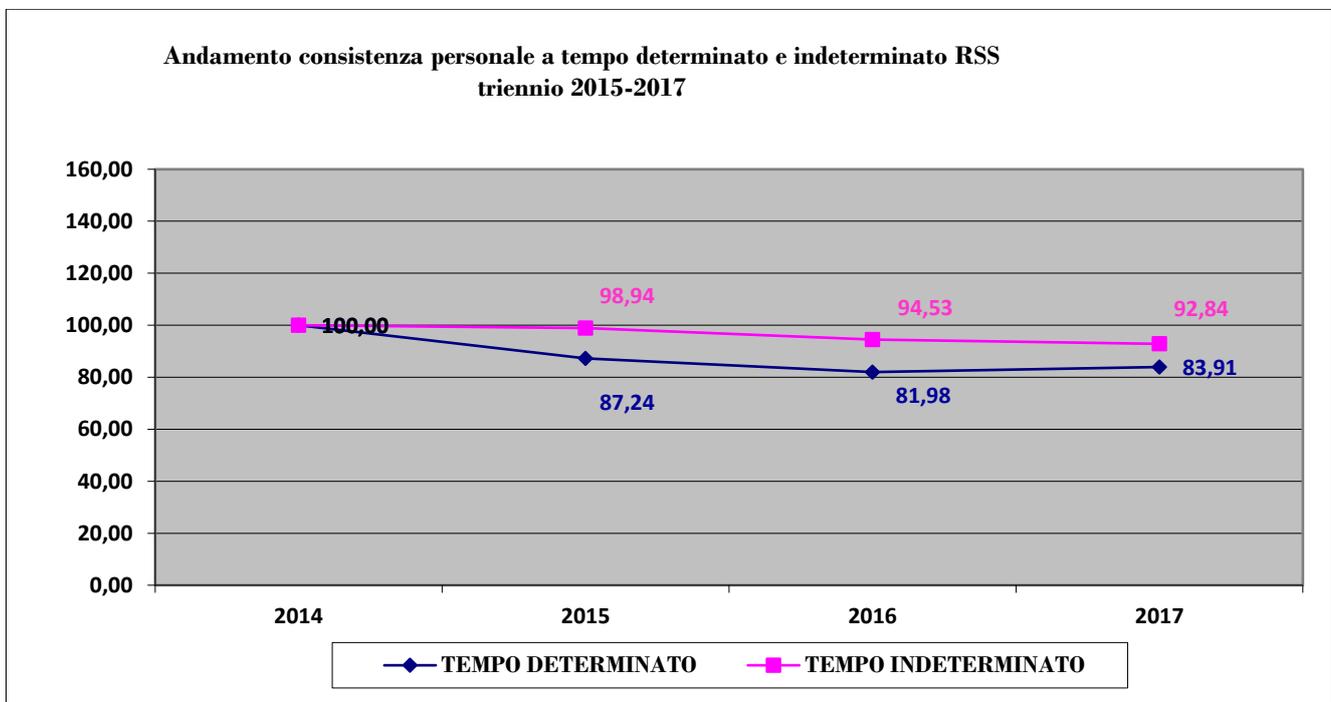
Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; anno base 2014=100

Grafico 3/PERS/REG



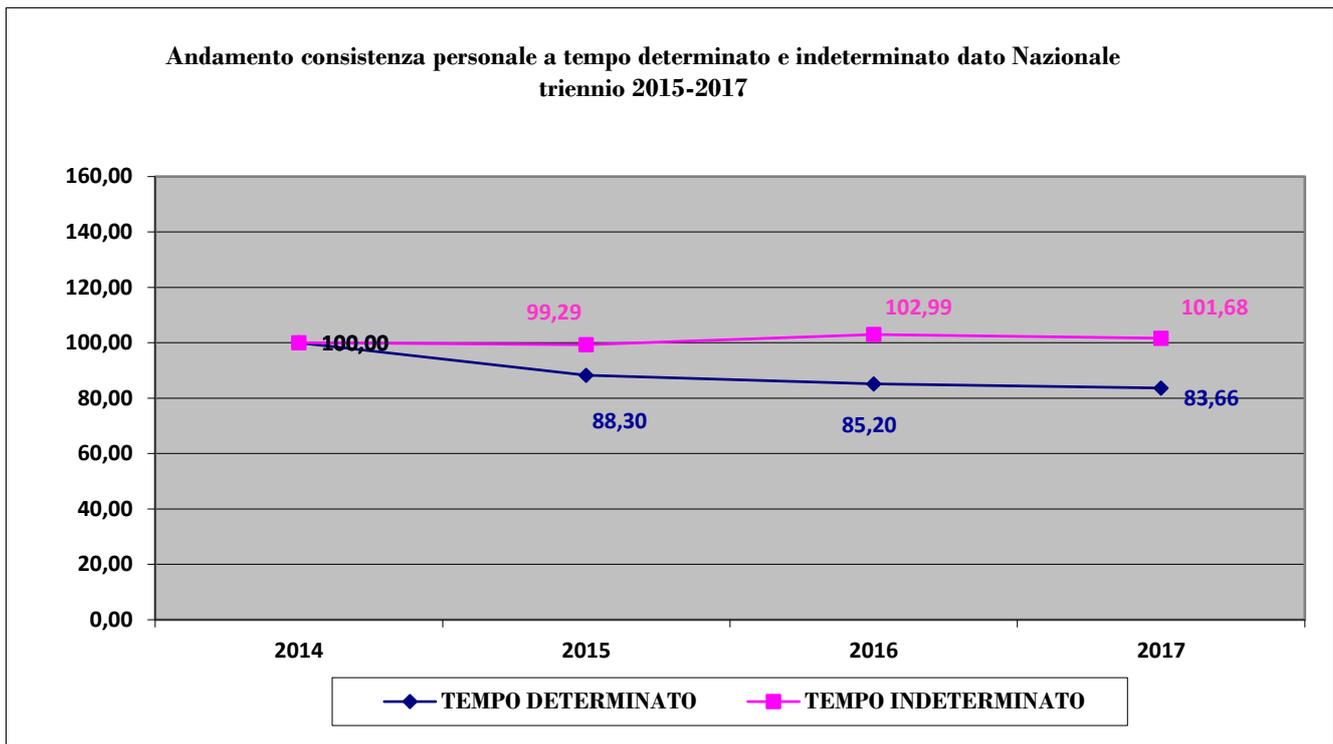
Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; anno base 2014=100

Grafico 4/PERS/REG



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; anno base 2014=100

Grafico 5/PERS/REG



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; anno base 2014=100

2.2 L'andamento della spesa totale per il personale delle Regioni/ Province autonome nel triennio 2015-2017

I dati SICO esposti nelle due tabelle seguenti evidenziano la spesa sostenuta per il personale regionale, distinto per RSO e RSS, con riguardo alla spesa totale (aggregato che include gli emolumenti di competenza di pregressi esercizi finanziari, tra cui gli arretrati contrattuali, ma non tiene conto delle trattenute per ritardi e assenze)⁶².

Con riferimento alla spesa totale per le retribuzioni⁶³ si registra nelle RSO un incremento percentuale nel triennio 2015-2017 sia complessivamente (+5,27%), sia per quanto concerne le Regioni del Nord (+8,99%) e del Centro (+11,6%)⁶⁴, mentre nelle Regioni del Sud la spesa cala del 2,41%.

Diverso l'andamento nelle RSS, dove la spesa totale diminuisce complessivamente del 6,71% nel triennio. Risultano in controtendenza i dati della Provincia autonoma di Trento (+3,11%) e, soprattutto, della Regione Friuli - Venezia Giulia (+17,52%), incremento, quest'ultimo, dovuto al transito di personale proveniente dalle disciolte Province⁶⁵.

⁶² Si evidenzia che, rispetto ai precedenti referti di questa Sezione delle autonomie, la spesa totale è stata calcolata tenendo conto anche di quella sostenuta per i lavoratori con contratti di lavoro flessibile. La spesa totale, pertanto, illustra un quadro generale delle spese per l'intero personale di cui dispongono le Amministrazioni regionali ed è ottenuta attraverso la sommatoria della spesa relativa ai dipendenti fissi (dirigenti e non dirigenti) derivante dalle voci stipendiali rilevate nella tabella T12 - Oneri stipendi e alcune voci della tabella T14 - Altri oneri che concorrono a formare il costo del lavoro (specificatamente si fa riferimento ai codici voce di spesa P015 - retribuzioni personale a tempo determinato, P016 - retribuzioni personale con contratto di formazione lavoro, P062 - oneri per i contratti di somministrazione interinale e L105 - somme corrisposte ad agenzia di somministrazione interinali e, infine, il codice P065 - compensi per personale addetto ai lavori socialmente utili.

⁶³ Cfr. tabelle 7/PERS/REG/RSO e 7/PERS/REG/RSS.

⁶⁴ Con riguardo all'incremento di spesa particolarmente evidente nella Regione Marche, può segnalarsi che la Sezione regionale di controllo ha evidenziato, nella relazione allegata alla delibera n.33/2018 di parificazione del rendiconto regionale 2017 che "Il personale impiegato negli uffici di staff degli organi politici è beneficiario di un trattamento economico omnicomprensivo determinato in applicazione dei criteri indicati nelle leggi regionali n. 34/88, n. 14/2013 e n. 20/2001. Così come già evidenziato in occasione della parificazione dei rendiconti degli esercizi precedenti, la regolamentazione effettuata dalla regione è intervenuta su una materia (la disciplina del rapporto d'impiego dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche) riservata alla competenza esclusiva dello Stato ed ha introdotto delle indennità omnicomprensive di importo superiore a quelle altrimenti spettanti in base alle vigenti norme dei contratti collettivi di lavoro. Pertanto, è quanto mai auspicabile un intervento del Legislatore regionale volto a rimuovere l'evidenziata criticità".

⁶⁵ A seguito dei trasferimenti di funzioni delle Province alla Regione di cui alla legge regionale FVG n. 26/2014, è stato trasferito in Regione un totale di n. 240 unità di personale.

Tabella 7/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Spesa totale* del personale - Anni 2015-2017**

RSO	2015	2016	2017	VARIAZIONE %
				2017/15
Piemonte	112.922	125.979	125.361	11,02
Lombardia	127.208	131.768	131.205	3,14
Veneto	96.479	99.108	100.009	3,66
Liguria	46.762	48.849	49.499	5,85
Emilia-Romagna	105.890	126.793	127.161	20,09
Totale Nord	489.261	532.496	533.235	8,99
Toscana	99.256	119.856	118.243	19,13
Marche	45.062	54.046	58.453	29,72
Umbria	45.436	48.492	46.289	1,88
Lazio	168.414	179.137	176.734	4,94
Totale Centro	358.168	401.530	399.719	11,60
Abruzzo	59.160	59.355	55.770	-5,73
Molise	26.556	24.743	24.193	-8,90
Campania	213.610	206.158	198.630	-7,01
Puglia	104.664	96.461	99.125	-5,29
Basilicata	44.673	46.242	48.719	9,06
Calabria	84.318	93.438	93.719	11,15
Totale Sud	532.982	526.397	520.157	-2,41
Totale RSO	1.380.411	1.460.423	1.453.111	5,27

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

** Da intendersi come sommatoria della spesa totale per le retribuzioni del personale dirigente, non dirigente e del personale con contratti di lavoro flessibile.

Tabella 7/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Spesa totale* del personale - Anni 2015-2017**

RSS	2015	2016	2017	VARIAZIONE %
				2017/15
Valle d'Aosta	91.947	90.774	90.134	-1,97
Trentino-Alto Adige	13.441	13.112	12.909	-3,96
Provincia autonoma Bolzano	172.478	149.480	152.247	-11,73
Provincia autonoma Trento	164.691	165.221	169.810	3,11
Friuli-Venezia Giulia	116.281	123.078	136.740	17,59
Sardegna	168.346	161.806	155.858	-7,42
Sicilia	661.362	614.654	577.641	-12,66
Totale RSS	1.388.546	1.318.124	1.295.338	-6,71
Totale RSO+RSS	2.768.956	2.778.547	2.748.449	-0,74

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

** Da intendersi come sommatoria della spesa totale per le retribuzioni del personale dirigente, non dirigente e del personale con contratti di lavoro flessibile.

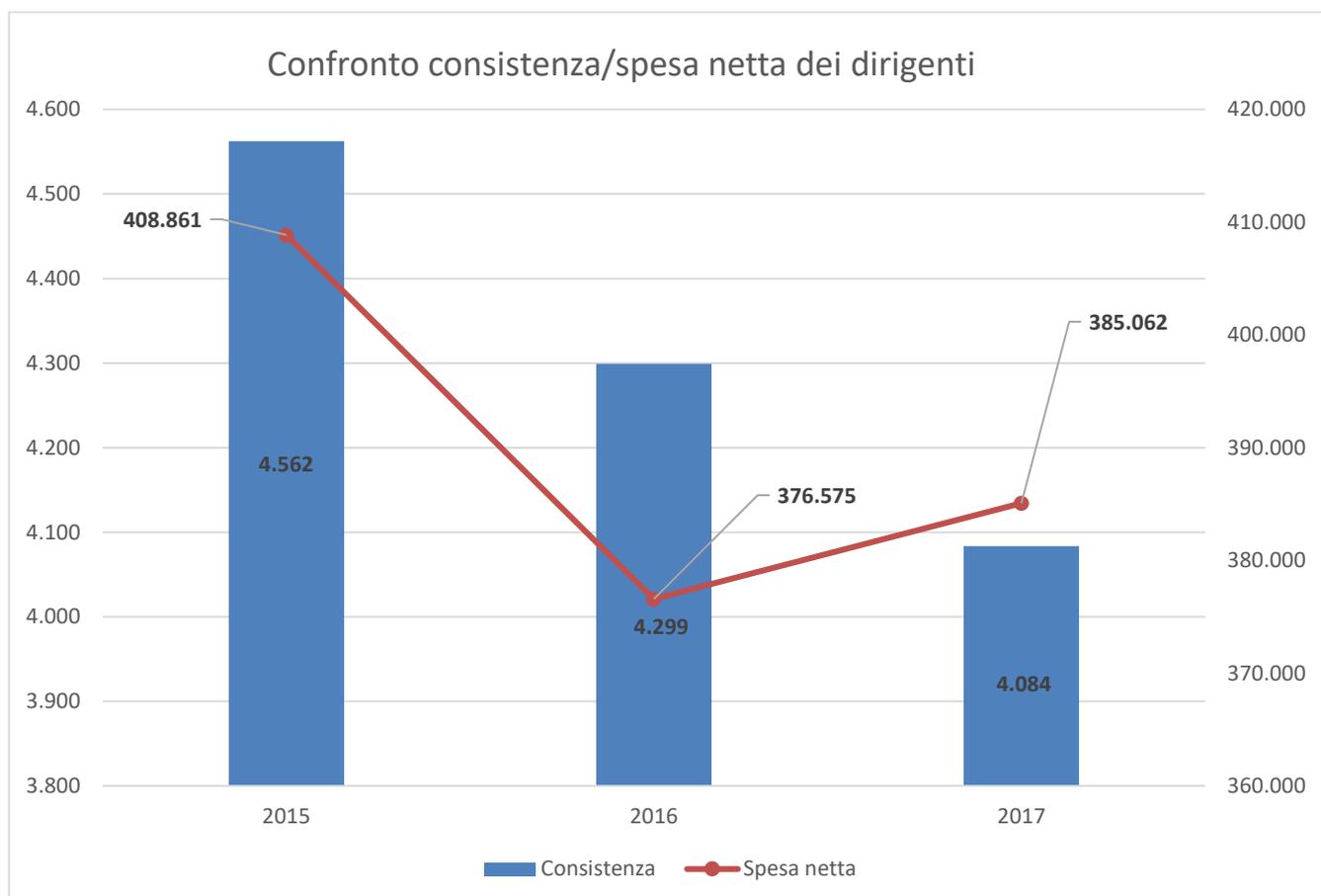
2.3 La spesa netta e la spesa media per il personale dirigente nel triennio 2015-2017

Dalla tabella 8/PERS/REG/RSS si evidenzia il totale su base nazionale (RSO+RSS) della consistenza media, della spesa netta e della spesa media del personale con qualifica dirigenziale.

Si rileva che il precedente *trend* triennale della spesa netta totale, che nel 2016 era diminuita rispetto sia al 2014 (-13,35%) che al 2015 (-7,9%), si inverte nel 2017 con un incremento del 2,25% rispetto all'anno precedente, pur registrandosi nello stesso periodo una flessione (-5%) della consistenza numerica media dei dirigenti (nel triennio 2015-2017 tale consistenza cala del 10,5%).

Il grafico seguente rappresenta il confronto tra consistenza media e spesa netta per i dirigenti (e posizioni apicali assimilate) nell'arco del triennio considerato ed evidenzia lo scarto tra l'andamento delle due voci nel 2017.

Grafico 6/PERS/REG



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

Il dato complessivo a livello nazionale che indica una flessione nel triennio della spesa netta è influenzato dal risultato nelle RSS (- 12,24%, in termini assoluti pari a poco meno di 26,4 mln di euro), mentre la sopra evidenziata inversione di tendenza nel 2017 (riscontrabile in tutte le RSS, salvo che nella Regione Sardegna, e nelle due Province autonome) si deduce dall'incremento di spesa rispetto al 2016 pari all'1,71% (in termini assoluti pari a poco meno di 3,2 mln di euro). Nelle RSO, invece, risulta un incremento della spesa netta sia nel triennio (+1,33%) sia nel 2017 rispetto al 2016 (+2,79%), ma con andamenti assai diversificati nelle diverse aree geografiche, come si vede nei dati esposti nella tabella 8/PERS/REG/RSO.

Con riguardo alla spesa media, che risulta dal rapporto tra la spesa netta e le unità di personale dirigente per anno, va ricordato che trattasi di un indicatore significativo dell'andamento retributivo del personale dirigente, da correlare anche alle disposizioni in materia di contenimento dei trattamenti economici accessori.

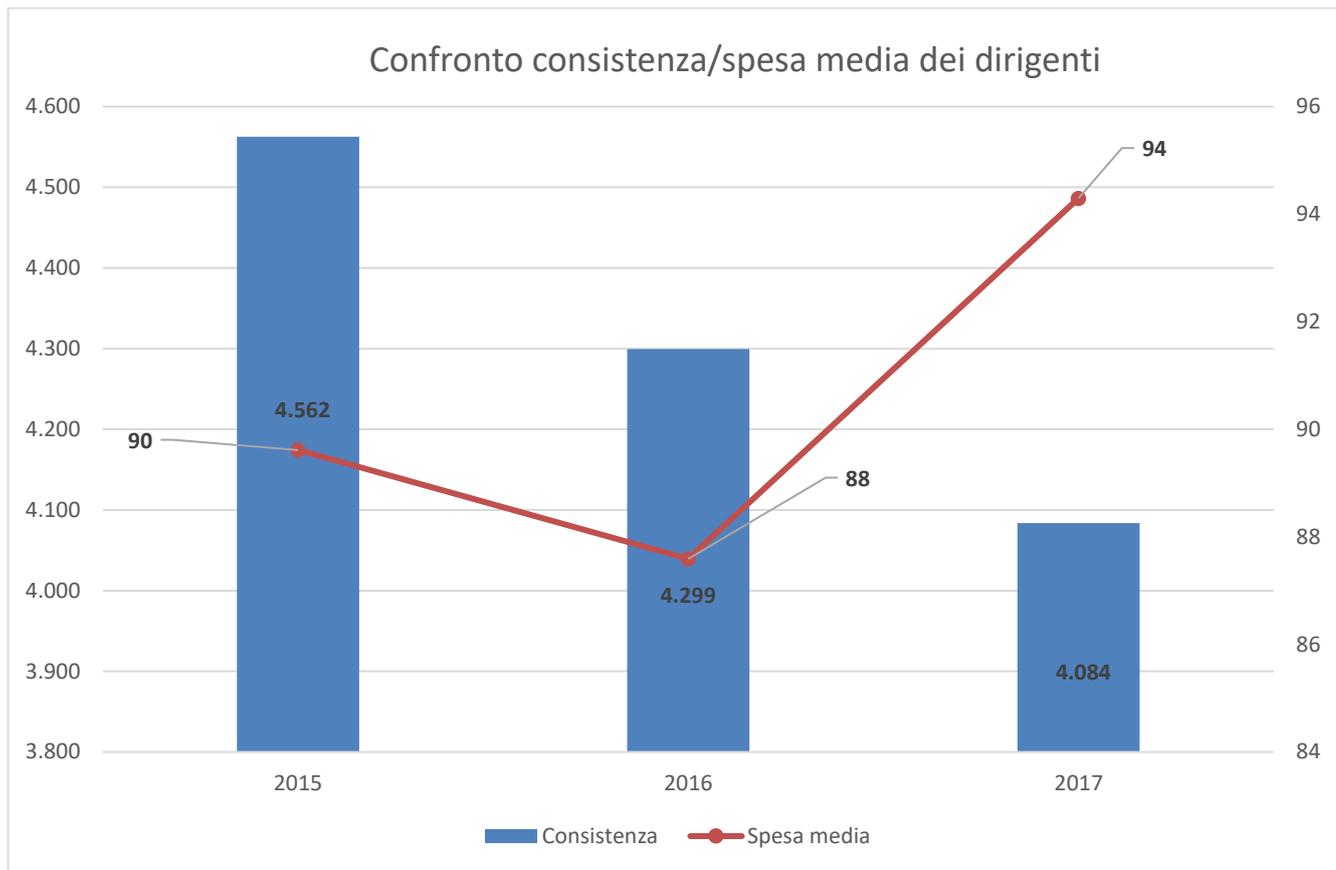
Il dato della spesa media totale a livello nazionale nel 2017 fa registrare un incremento nel triennio (+5,22%) - ma anche rispetto all'anno precedente (+7,65%) - con una netta divaricazione rispetto agli andamenti della consistenza media e della spesa netta⁶⁶. Tale incremento risulta evidente, con qualche eccezione⁶⁷, sia nelle RSS (+3,68%), che nelle RSO (+5,34%), dove si registrano punte significative di incrementi della spesa media dei dirigenti superiori al 25% nel triennio in alcune Regioni del Sud.

Nel grafico successivo viene evidenziato l'andamento a livello nazionale nel triennio della "forbice" tra la consistenza media del personale dirigente e assimilato e l'entità della spesa media relativa: la notevole divaricazione della stessa nel 2017 costituisce un indice di tendenza ad un minor conseguimento di effettive economie di spesa.

⁶⁶ Cfr. tabella 8/PERS/REG/RSS.

⁶⁷ Una marcata contrazione della spesa media nel triennio (-20,84%) si è registrata, ad esempio, registrata nella Regione Sardegna.

Grafico 7/PERS/REG



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

In valori assoluti, la spesa media per il personale dirigente delle RSS (pari a circa 84.500,00 euro) è inferiore a quella relativa alle RSO (pari a circa 106.210,00 euro), pur segnando nella Regione Trentino-Alto Adige il suo livello più alto (142.670,00 euro). A livello nazionale la spesa media per ciascun dirigente è di circa 94.290,00 euro.

La tabella 8/PERS/REG/RSS evidenzia anche che lo scostamento tra la spesa media per dirigente tra le RSO e le RSS si è incrementato in termini percentuali nel 2017 rispetto al 2015 ma è diminuito rispetto al 2016.

Tabella 8/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Consistenza media, spesa netta e spesa media dirigenti - Anni 2015-2017

RSO	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Piemonte	121	13.746	114	135	15.094	112	128	14.761	115	6,07	7,39	1,24
Lombardia	205	23.901	117	203	23.184	114	196	21.594	110	-4,24	-9,65	-5,65
Veneto	187	17.877	95	185	16.992	92	179	15.495	86	-4,32	-13,32	-9,41
Liguria	83	7.862	95	84	8.216	97	81	8.531	106	-2,01	8,50	10,72
Emilia-Romagna	123	12.969	106	131	13.556	104	123	12.958	105	0,54	-0,09	-0,63
Totale Nord	718	76.355	106	738	77.042	104	708	73.338	104	-1,46	-3,95	-2,53
Toscana	121	13.105	108	120	12.308	103	114	12.005	105	-6,04	-8,39	-2,50
Marche	52	5.468	106	54	5.449	102	61	5.607	92	17,88	2,55	-13,00
Umbria	68	7.006	103	66	6.629	101	67	6.249	93	-1,34	-10,80	-9,59
Lazio	253	24.207	96	244	23.401	96	232	25.388	109	-8,21	4,88	14,26
Totale Centro	494	49.785	101	484	47.788	99	474	49.250	104	-4,00	-1,07	3,05
Abruzzo	74	7.630	103	76	6.826	90	75	7.969	106	0,74	4,44	3,66
Molise	45	3.831	85	40	3.487	87	37	4.307	118	-18,46	12,42	37,87
Campania	226	22.881	101	219	22.681	104	223	27.807	125	-1,65	21,53	23,56
Puglia	142	12.168	85	141	12.197	87	130	13.950	107	-8,85	14,65	25,78
Basilicata	71	6.586	93	72	6.795	94	65	6.208	95	-7,66	-5,74	2,08
Calabria	148	14.150	95	145	13.827	95	135	13.126	97	-9,09	-7,24	2,03
Totale Sud	707	67.246	95	693	65.814	95	664	73.367	111	-6,07	9,10	16,16
Totale RSO	1.919	193.387	101	1.915	190.644	100	1.845	195.955	106	-3,81	1,33	5,34

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

- (1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.
 (2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.
 (3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

Tabella 8/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa netta e spesa media dirigenti - Anni 2015-2017

RSS	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Valle d'Aosta	114	9.852	86	112	9.728	87	108	9.447	88	-5,89	-4,12	1,88
Trentino-Alto Adige	6	819	137	6	791	136	6	856	138	3,47	4,45	0,94
Provincia autonoma di Bolzano	236	21.196	90	215	19.082	89	221	19.788	89	-6,29	-6,64	-0,38
Provincia autonoma di Trento (4)	391	27.056	69	366	25.593	70	369	26.357	71	-5,58	-2,58	3,17
Friuli-Venezia Giulia	78	8.023	102	76	7.377	97	82	8.192	100	4,06	2,11	-1,87
Sardegna	126	13.397	106	115	12.154	106	102	8.592	84	-18,98	-35,87	-20,84
Sicilia	1.692	135.131	80	1.496	111.207	74	1.350	115.876	86	-20,21	-14,25	7,47
Totale RSS	2.644	215.474	81	2.385	185.930	78	2.238	189.108	84	-15,35	-12,24	3,68
Totale RSO+RSS	4.562	408.861	90	4.299	376.575	88	4.084	385.062	94	-10,50	-5,82	5,22

Scostamento RSO/RSS	19	22	22
%	23,68	27,70	25,67

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

(1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.
 (2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.
 (3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.
 (4) Come già precisato al paragrafo 2.1.1, per esigenze di omogeneità, il numero dei dirigenti della Provincia autonoma di Trento comprende anche le unità del personale direttivo (228,31 unità annue nel 2017) e dei ricercatori (58,33 unità annue nel 2017); categorie, queste, non presenti sia nelle Regioni a statuto ordinario sia nelle altre a statuto speciale.

2.4 La struttura della retribuzione del personale dirigente

Nelle tabelle seguenti si evidenzia il tasso di incidenza della retribuzione accessoria (di posizione e di risultato) rispetto alla spesa netta, nonché gli andamenti di tali emolumenti nel triennio 2015-2017.

La retribuzione di posizione incide complessivamente sulla spesa netta delle RSO nella misura del 36,58% nel 2017, minore sia rispetto al 2015 (37,43%), che rispetto al 2016 (38,64%). Tale diminuzione dell'incidenza sulla spesa netta è particolarmente rilevante nelle RSO del Sud, mentre nelle RSO del Nord il dato dell'incidenza risulta in aumento, quindi in controtendenza rispetto all'andamento complessivo. In tre RSO la retribuzione di posizione incide sulla spesa netta per i dirigenti in misura maggiore del 40%, mentre tutte le RSO, ad eccezione della Regione Lombardia, evidenziano un'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta in percentuale superiore alla media nazionale (31,99%)⁶⁸.

Nelle RSS l'incidenza delle retribuzioni di posizione sulla spesa netta inverte il trend di costante flessione che aveva caratterizzato il triennio 2014-2016, passando da una percentuale registrata nel 2016 pari al 23,11% a quella che nel 2017 risulta pari al 27,24%⁶⁹.

La percentuale di incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta a livello nazionale risulta maggiore nel 2017 (9,89%) sia rispetto al 2015 (8,22%) che, ancora più marcatamente, rispetto al 2016 (6,95%). Analogo andamento di tale rapporto si riscontra nelle RSO, dove però va evidenziato che il confronto con il 2016 sconta l'assenza in SICO del dato relativo alla spesa per la retribuzione di risultato sostenuta in tale anno nella Regione Molise⁷⁰ e nella Regione Puglia. Nelle RSS l'incidenza della retribuzione di risultato (assente nella Regione Friuli-Venezia Giulia) sulla spesa netta risulta in leggera flessione nel triennio considerato (7,10% nel 2017 rispetto all' 8,13% nel 2015).

Si evidenzia, più in generale⁷¹, una spiccata dinamicità dell'incremento su base nazionale della retribuzione di risultato (+13,31%) rispetto al divergente andamento della spesa netta (-5,82%) nel triennio considerato: in particolare, nelle RSO, a fronte di un incremento della spesa netta pari all'1,33% si registra una notevole crescita (+53,31%) della retribuzione di risultato (molto evidente nel Lazio e nelle Regioni del Sud), in parte riconducibile alla discontinuità di erogazione della retribuzione premiale nelle diverse annualità. Nelle RSS si registra una flessione sia della spesa netta (-12,24%), sia della retribuzione di risultato (-23,41%).

⁶⁸ Cfr. tabella 9/PERS/REG/RSO e tabella 9/PERS/REG/RSS.

⁶⁹ Cfr. tabella 9/PERS/REG/RSS.

⁷⁰ Cfr. relazione allegata alla deliberazione della Sez. reg. Molise n. 179/2017/PARI, pag. 353: "Il tasso di incidenza della retribuzione di risultato si attesta, complessivamente, al 29,17% nel 2014 ed al 21,185% nel 2015, mentre nel 2016 il dato non è apprezzabile in quanto l'indennità, dalle tabelle del conto annuale, non risulta corrisposta. L'oscillazione dei valori della retribuzione di risultato è da attribuire al sistema adottato dalla Regione Molise, oggetto di censura sin dal referto sulla gestione finanziaria anni 2010-2011, che ancora provvede alla liquidazione dell'acconto nella misura del 60% dell'importo lordo complessivo spettante al personale con qualifica dirigenziale".

⁷¹ Cfr. tabelle 10/PERS/REG/RSO e 10/PERS/REG/RSS.

Tabella 9/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Struttura della retribuzione della dirigenza - Incidenza delle retribuzioni di posizione e di risultato sulla spesa netta - Anni 2015-2017

RSO	2015					2016					2017				
	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(b)/(a)	(c)/(a)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(e)/(d)	(f)/(d)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(h)/(g)	(i)/(g)
	(a)	(b)	(c)	%	%	(d)	(e)	(f)	%	%	(g)	(h)	(i)	%	%
Piemonte	13.746	4.617	2.170	33,59	15,78	15.094	5.030	2.233	33,32	14,79	14.761	4.723	2.370	32,00	16,06
Lombardia	23.901	5.984	4.097	25,04	17,14	23.184	6.121	3.792	26,40	16,35	21.594	6.138	2.794	28,42	12,94
Veneto	17.877	6.542	1.366	36,59	7,64	16.992	6.169	1.440	36,31	8,47	15.495	6.218	22	40,13	0,14
Liguria	7.862	2.341	1.186	29,78	15,08	8.216	3.153	1.088	38,38	13,25	8.531	3.086	1.523	36,17	17,86
Emilia-Romagna	12.969	4.137	2.134	31,90	16,45	13.556	4.689	1.953	34,59	14,41	12.958	4.729	1.694	36,50	13,07
Totale Nord	76.355	23.622	10.952	30,94	14,34	77.042	25.161	10.505	32,66	13,64	73.338	24.894	8.404	33,94	11,46
Toscana	13.105	4.757	1.482	36,30	11,31	12.308	4.204	991	34,15	8,06	12.005	4.009	1.173	33,39	9,77
Marche	5.468	1.776	809	32,48	14,80	5.449	1.961	681	35,99	12,50	5.607	2.445	107	43,61	1,90
Umbria	7.006	2.262	736	32,29	10,51	6.629	2.328	575	35,11	8,68	6.249	2.290	125	36,64	2,01
Lazio	24.207	10.820	214	44,70	0,88	23.401	10.372	278	44,32	1,19	25.388	10.103	3.311	39,79	13,04
Totale Centro	49.785	19.615	3.242	39,40	6,51	47.788	18.864	2.525	39,48	5,28	49.250	18.847	4.716	38,27	9,57
Abruzzo	7.630	2.906	1.134	38,09	14,86	6.826	3.003	170	44,00	2,50	7.969	2.919	1.425	36,63	17,88
Molise	3.831	1.717	0	44,81	0,00	3.487	1.581	0	45,33	0,00	4.307	1.468	1.106	34,09	25,68
Campania	22.881	10.517	591	45,96	2,58	22.681	11.137	531	49,10	2,34	27.807	10.745	5.865	38,64	21,09
Puglia	12.168	4.702	65	38,65	0,54	12.197	4.613	0	37,82	0,00	13.950	4.299	2.566	30,82	18,40
Basilicata	6.586	2.446	38	37,15	0,57	6.795	2.595	81	38,18	1,19	6.208	2.321	62	37,39	1,01
Calabria	14.150	6.862	61	48,50	0,43	13.827	6.718	91	48,58	0,66	13.126	6.181	512	47,09	3,90
Totale Sud	67.246	29.151	1.889	43,35	2,81	65.814	29.647	873	45,05	1,33	73.367	27.933	11.536	38,07	15,72
Totale RSO	193.387	72.388	16.082	37,43	8,32	190.644	73.673	13.904	38,64	7,29	195.955	71.674	24.655	36,58	12,58

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

(b)/(a), (e)/(d), (h)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.
(c)/(a), (f)/(d), (i)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.

Tabella 9/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Struttura della retribuzione della dirigenza - Incidenza delle retribuzioni di posizione e di risultato sulla spesa netta - Anni 2015-2017

RSS	2015					2016					2017				
	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(b)/(a)	(c)/(a)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(e)/(d)	(f)/(d)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(h)/(g)	(i)/(g)
	(a)	(b)	(c)	%	%	(d)	(e)	(f)	%	%	(g)	(h)	(i)	%	%
Valle d' Aosta	9.852	2.979	718	30,24	7,28	9.728	2.918	654	30,00	6,72	9.447	2.856	661	30,23	7,00
Trentino-Alto Adige	819	113	63	13,79	7,70	791	105	57	13,30	7,22	856	143	51	16,75	5,97
Provincia autonoma di Bolzano	21.196	2.685	1.121	12,67	5,29	19.082	2.662	970	13,95	5,08	19.788	2.787	1.005	14,08	5,08
Provincia autonoma di Trento*	27.056	5.843	1.904	21,59	7,04	25.593	5.453	1.865	21,31	7,29	26.357	5.432	1.419	20,61	5,38
Friuli-Venezia Giulia	8.023	2.529	0	31,52	0,00	7.377	2.938	0	39,82	0,00	8.192	3.164	0	38,62	0,00
Sardegna	13.397	4.435	3.349	33,10	24,99	12.154	4.054	3.011	33,36	24,78	8.592	3.612	333	42,03	3,87
Sicilia	135.131	33.911	10.367	25,10	7,67	111.207	24.842	5.708	22,34	5,13	115.876	33.512	9.950	28,92	8,59
Totale RSS	215.474	52.495	17.520	24,36	8,13	185.930	42.972	12.265	23,11	6,60	189.108	51.505	13.419	27,24	7,10
Totale RSO+RSS	408.861	124.882	33.603	30,54	8,22	376.575	116.645	26.168	30,98	6,95	385.062	123.179	38.074	31,99	9,89

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

(b)/(a), (e)/(d), (h)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.

(c)/(a), (f)/(d), (i)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.

Come già precisato al paragrafo 2.1.1, per esigenze di omogeneità, il numero dei dirigenti della Provincia autonoma di Trento comprende anche le unità del personale direttivo (228,31 unità annue nel 2017) e dei ricercatori (58,33 unità annue nel 2017); categorie, queste, non presenti sia nelle Regioni a statuto ordinario sia nelle altre a statuto speciale.

Tabella 10/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Struttura della retribuzione della dirigenza - Variazioni % nel triennio della spesa netta e delle retribuzioni di posizione e di risultato - Anni 2015-2017

RSO	2017/2015		
	Variazione spesa netta	Variazione retribuzione di posizione	Variazione retribuzione di risultato
	%	%	%
Piemonte	7,39	2,31	9,24
Lombardia	-9,65	2,57	-31,80
Veneto	-13,32	-4,95	-98,39
Liguria	8,50	31,78	28,49
Emilia-Romagna	-0,09	14,31	-20,61
Totale Nord	-3,95	5,38	-23,27
Toscana	-8,39	-15,73	-20,91
Marche	2,55	37,71	-86,80
Umbria	-10,80	1,21	-82,95
Lazio	4,88	-6,62	1.446,92
Totale Centro	-1,07	-3,92	45,46
Abruzzo	4,44	0,43	25,68
Molise	12,42	-14,47	n.a.
Campania	21,53	2,17	892,72
Puglia	14,65	-8,58	3.826,67
Basilicata	-5,74	-5,12	65,92
Calabria	-7,24	-9,93	733,43
Totale Sud	9,10	-4,18	510,74
Totale RSO	1,33	-0,99	53,31

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Tabella 10/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto ordinario - Struttura della retribuzione della dirigenza - Variazioni % nel triennio della spesa netta e delle retribuzioni di posizione e di risultato - Anni 2015-2017

RSS	2017/2015		
	Variazione spesa netta	Variazione retribuzione di posizione	Variazione retribuzione di risultato
	%	%	%
Valle d'Aosta	-4,12	-4,12	-7,87
Trentino-Alto Adige	4,45	26,87	-19,00
Provincia autonoma di Bolzano	-6,64	3,78	-10,29
Provincia autonoma di Trento*	-2,58	-7,03	-25,47
Friuli-Venezia Giulia	2,11	25,11	n.a.
Sardegna	-35,87	-18,56	-90,07
Sicilia	-14,25	-1,18	-4,02
Totale RSS	-12,24	-1,88	-23,41
Totale RSO+RSS	-5,82	-1,36	13,31

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

2.5 La spesa netta e la spesa media per il personale non dirigente nel triennio 2015-2017

La spesa netta complessiva del personale non dirigente⁷² appartenente alle “Categorie”⁷³ fa registrare nel triennio 2015 -2017 un *trend* oscillante, con un lieve incremento (+1,27%) rispetto al 2015, ed una leggera flessione (-0,6%) rispetto al 2016. Il dato su base triennale deriva dalla differenza tra i contrapposti andamenti di tale spesa: in crescita nelle RSO (+8,32%) - sensibilmente nelle Regioni del Nord e del Centro ed in misura molto minore nelle Regioni del Sud - ed in flessione, viceversa, nelle RSS (-5,87%).

La spesa media su base nazionale segna una flessione nel triennio (-1,1%), pur a fronte di un incremento della consistenza media del personale pari al 2,4%.

Per il personale appartenente alle “Categorie” delle RSO la spesa media, a fronte di un incremento non irrilevante (+10,74%) della consistenza media di unità nel triennio 2015-2017, subisce una flessione pari al 2,18%. Nelle RSS, invece, pur essendo di segno negativo il dato relativo alla differenza di consistenza media di unità del personale non dirigente appartenente alle “Categorie” (-6,17%), la spesa media registra un incremento, sia pur molto contenuto (+0,32%).

A livello nazionale ciascun dipendente ha percepito nel 2017 mediamente 34 mila euro (+0,68% rispetto al 2016, come si evince indirettamente dall’analisi della tabella 11/PERS/REG/RSS). In valore assoluto, la retribuzione media rilevata nelle RSO 34 mila euro, rispetto a quella del personale delle RSS 35 mila euro, risulta inferiore del 3,94% (equivalente a circa 1.376 euro), con una forbice che torna a restringersi rispetto al 2016 dopo la decisa divaricazione avutasi nel 2016 rispetto all’anno precedente.

⁷² Cfr. tabelle 11/PERS/REG/RSO e 11/PERS/REG/RSS.

⁷³ La voce “Categorie” comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche “contrattisti” (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e “collaboratore a tempo determinato” (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria “Altro personale”. Non si comprendono le tipologie comprese nella voce “Altro” che riguardano i contratti di lavoro flessibile, per le quali si rimanda al paragrafo successivo.

Tabella 11/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Consistenza media, spesa netta e spesa media del personale non dirigente (solo categorie*) - Anni 2015-2017

RSO	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media (1)	Spesa Netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)			
Piemonte	2.522	99.115	39	3.060	110.881	36	2.992	110.002	37	18,65	10,98	-6,46
Lombardia	2.914	102.740	35	3.127	107.890	35	3.149	108.997	35	8,07	6,09	-1,83
Veneto	2.338	75.171	32	2.478	77.956	31	2.591	82.017	32	10,83	9,11	-1,55
Liguria	1.158	38.727	33	1.236	40.399	33	1.232	40.403	33	6,44	4,33	-1,98
Emilia-Romagna	2.676	89.586	33	3.492	108.961	31	3.407	109.586	32	27,32	22,32	-3,92
Totale Nord	11.607	405.339	35	13.393	446.086	33	13.371	451.005	34	15,20	11,27	-3,41
Toscana	2.396	82.230	34	3.266	104.010	32	3.221	102.980	32	34,43	25,24	-6,84
Marche	1.251	39.479	32	1.617	48.526	30	1.706	52.804	31	36,36	33,75	-1,91
Umbria	1.151	37.882	33	1.285	41.167	32	1.213	39.182	32	5,33	3,43	-1,80
Lazio	3.860	138.185	36	4.255	148.572	35	4.308	151.290	35	11,60	9,48	-1,90
Totale Centro	8.658	297.775	34	10.424	342.275	33	10.447	346.256	33	20,66	16,28	-3,63
Abruzzo	1.482	49.227	33	1.543	50.522	33	1.405	45.881	33	-5,15	-6,80	-1,74
Molise	583	20.816	36	550	18.221	33	518	18.342	35	-11,17	-11,88	-0,80
Campania	5.117	178.915	35	4.950	173.069	35	4.778	170.655	36	-6,62	-4,62	2,14
Puglia	2.424	82.670	34	2.408	78.434	33	2.503	81.279	32	3,26	-1,68	-4,79
Basilicata	1.100	37.054	34	1.254	38.859	31	1.248	42.011	34	13,42	13,38	-0,04
Calabria	2.191	65.304	30	2.515	74.014	29	2.451	76.279	31	11,89	16,81	4,39
Totale Sud	12.897	433.986	34	13.220	433.119	33	12.905	434.446	34	0,06	0,11	0,05
Totale RSO	33.162	1.137.100	34	37.037	1.221.480	33	36.723	1.231.708	34	10,74	8,32	-2,18

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale". Non si comprendono le tipologie comprese nella voce "Altro" che riguardano i contratti di lavoro flessibile, per le quali si rimanda al paragrafo successivo.

(1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

(2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

(3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

Tabella 11/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa netta e spesa media del personale non dirigente (solo categorie*) - Anni 2015-2017

RSS	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media (1)	Spesa Netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenz a media (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Valle d'Aosta	2.588	79.526	31	2.398	78.589	33	2.515	77.028	31	-2,84	-3,14	-0,31
Trentino-Alto Adige	287	11.904	42	279	11.632	42	270	11.309	42	-5,90	-5,00	0,95
Provincia autonoma di Bolzano	3.692	140.555	38	3.253	123.144	38	3.210	125.577	39	-13,05	-10,66	2,76
Provincia autonoma di Trento	4.126	131.360	32	4.100	132.363	32	4.025	134.772	33	-2,46	2,60	5,19
Friuli-Venezia Giulia	2.792	100.639	36	3.142	108.103	34	3.510	120.305	34	25,72	19,54	-4,91
Sardegna	4.008	151.350	38	3.866	146.696	38	3.770	144.380	38	-5,95	-4,61	1,42
Sicilia	14.773	507.744	34	13.788	480.736	35	12.975	443.740	34	-12,17	-12,61	-0,50
Totale RSS	32.267	1.123.077	35	30.826	1.081.263	35	30.275	1.057.110	35	-6,17	-5,87	0,32
Totale RSO+RSS	65.429	2.260.177	35	67.862	2.302.743	34	66.998	2.288.818	34	2,40	1,27	-1,10

Scostamento RSO/RSS	-1	-2	-1
%	-1,49	-5,98	-3,94

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale". Non si comprendono le tipologie comprese nella voce "Altro" che riguardano i contratti di lavoro flessibile, per le quali si rimanda al paragrafo successivo.

- (1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.
- (2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.
- (3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

2.6 La spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile nel triennio 2015-2017

Nelle tabelle 12/PERS/REG/RSO e 12/PERS/REG/RSS si espongono i dati relativi alla spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile nel triennio 2015-2017, attualmente disciplinate dal d.lgs. 15 giugno 2016, n. 81 (c.d. *Jobs act*)⁷⁴.

Con riguardo alla consistenza complessiva del personale con contratti di lavoro flessibile a tempo determinato, rispetto ad una flessione costante nel triennio considerato (-5,26%), occorre evidenziare un incremento della relativa spesa nel 2017 rispetto al 2016 (+2,76%) che si accompagna a quello, sia pur lieve, della spesa media nel triennio considerato (+0,53%). Tale andamento riflette quanto avvenuto nelle RSS, mentre nelle RSO alla flessione della consistenza nel triennio (-7,72%) si accompagna quella della relativa spesa (-9,93%) e della spesa media (-2,39%), anche se quest'ultima risulta in ripresa (+5,07%) nel 2017 rispetto al 2016.

Per le "Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile", i cui dati sono rappresentati nelle tabelle 13/PERS/REG/RSO e 13/PERS/REG/RSS si intendono i contratti di formazione lavoro (nessuna unità annua nel 2015, 0,76 e 10 unità annue, rispettivamente nel 2016 e nel 2017 nella Regione Emilia-Romagna), il lavoro interinale e i lavoratori socialmente utili (LSU). Questi ultimi erano presenti nel 2016 e nel 2015 nelle Regioni Campania (453 e 321 unità annue) e Piemonte con una consistenza media pari a 49 circa, mentre nel 2017 ne rimangono soltanto 39 in Piemonte; il dato è quindi in diminuzione nel triennio, nelle Regioni a statuto ordinario (-89,55%). Con riferimento alla spesa sostenuta per i lavoratori socialmente utili, si precisa che la normativa che disciplina le retribuzioni di tale tipologia di lavoro flessibile prevede la corresponsione degli emolumenti a carico dell'INPS per non meno di 20 ore lavorative settimanali e non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo dell'ente utilizzatore (v. art. 8, cc. 2, 3 e 6, d.lgs. n. 468/1997). Per tale ragione si osserva l'assenza di importi di spesa per gli LSU della Regione Piemonte, al contrario di quelli della Regione Campania.

Dalle tabelle 14/PERS/REG/RSO e 14/PERS/REG/RSS si evidenzia nel triennio considerato la decisa flessione complessiva della consistenza media (-16,88%) e, in misura minore, della spesa (-4,94%) per il personale con contratti di lavoro flessibile, a fronte di un non irrilevante incremento (+14,37%) della spesa media.

⁷⁴ Per i riferimenti normativi cfr. cap.1.4

Tabella 12/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile a tempo determinato - Anni 2015-2017

RSO	Personale a tempo determinato									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Piemonte	1	28	28	1	27	27	0,43	10	22	-57,00	-65,37	-19,45
Lombardia	7,30	515	70	7,05	518	74	7,00	553	79	-4,11	7,46	12,06
Veneto	122	3.298	27	114	3.144	28	97	2.679	28	-20,44	-18,77	2,09
Liguria	5	140	28	3	132	45	8	250	30	68,80	78,63	5,82
Emilia-Romagna	72	1.886	26	133	3.315	25	168	4.285	26	132,32	127,23	-2,19
Totale Nord	207	5.866	28	257	7.137	28	280	7.776	28	35,37	32,57	-2,07
Toscana	132	4.021	30	120	3.654	30	111	3.335	30	-16,07	-17,07	-1,18
Marche	6	150	27	4	109	26	4	91	23	-29,56	-39,67	-14,36
Umbria	14	528	37	20	686	34	21	845	41	44,59	59,84	10,54
Lazio	108	3.113	29	101	2.842	28	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Totale Centro	261	7.813	30	245	7.291	30	136	4.270	31	-47,89	-45,35	4,88
Abruzzo	9	1.193	133	19	884	46	47	1.616	34	422,22	35,52	-74,05
Molise	42	875	21	66	1.054	16	82	1.451	18	95,24	65,82	-15,07
Campania	2	32	16	0	0	n.a.	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Puglia	177	5.582	32	128	3.815	30	118	3.906	33	-33,30	-30,03	4,91
Basilicata	31	862	28	18	461	25	17	448	27	-46,19	-48,04	-3,45
Calabria	40	836	21	40	949	24	29	1.302	45	-26,68	55,74	112,42
Totale Sud	300	9.380	31	272	7.162	26	293	8.724	30	-2,58	-7,00	-4,53
Totale RSO	768	23.059	30	774	21.589	28	709	20.771	29	-7,72	-9,93	-2,39

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 12/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile a tempo determinato - Anni 2015-2017

RSS	Personale a tempo determinato									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Valle d'Aosta	113	2.558	23	102	2.449	24	156	3.685	24	38,07	44,10	4,37
Trentino-Alto Adige	20	735	37	17	643	38	21	757	36	4,69	3,04	-1,58
Provincia autonoma di Bolzano	338	9.680	29	239	6.195	26	162	5.567	34	-51,95	-42,49	19,70
Provincia autonoma di Trento	110	4.065	37	119	4.396	37	145	5.649	39	32,51	38,96	4,86
Friuli-Venezia Giulia	106	3.416	32	121	3.805	31	155	5.039	33	45,66	47,50	1,27
Sardegna	35	3.654	105	35	2.840	81	28	2.647	95	-19,45	-27,57	-10,08
Sicilia	592	17.786	30	601	18.285	30	596	17.747	30	0,68	-0,22	-0,89
Totale RSS	1.313	41.895	32	1.234	38.613	31	1.263	41.092	33	-3,82	-1,91	1,98
Totale RSO+RSS	2.081	64.954	31	2.008	60.202	30	1.972	61.863	31	-5,26	-4,76	0,53

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 13/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Altre tipologie** (C.F.L., Interinali, L.S.U.***) - Anni 2015-2017

RSO	Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Piemonte	49	0	0	49	0	0	39	0	0	-20,68	n.a.	n.a.
Lombardia	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Veneto	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Liguria	1	19	24	4	100	29	10	314	31	1.208,97	1.560,04	26,82
Emilia-Romagna	0	0	n.a.	0,76	18	24	10	248	25	n.a.	n.a.	n.a.
Totale Nord	49	19	0	53	118	2	59	562	10	19,08	2.867,91	2.392,40
Toscana	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Marche	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Umbria	0,87	27	31	0,75	35	46	1,30	45	35	49,43	66,72	11,57
Lazio	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Totale Centro	0,87	27	31	0,75	35	46	1,30	45	35	49,43	66,72	11,57
Abruzzo	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Molise	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Campania	321	499	1,55	453	1.043	2,30	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Puglia	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Basilicata	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Calabria	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Totale Sud	321	499	1,55	453	1.043	2,30	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Totale RSO	371	544	1,47	507	1.195	2,36	60	607	10	-83,78	11,47	587,36

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Per "Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile" si intendono i contratti di formazione lavoro (nessuna unità annua nel 2015, 0,76 e 10 unità annue, rispettivamente nel 2016 e nel 2017 nella Regione Emilia-Romagna), dal lavoro interinale e dai lavoratori socialmente utili (LSU). Questi ultimi erano presenti nel 2016 e nel 2015 nelle Regioni Campania (453 e 321 unità annue) e Piemonte con una consistenza media pari a 49 circa, mentre nel 2017 ne rimangono soltanto 39 in Piemonte; il dato è quindi in diminuzione nel triennio, nelle Regioni a statuto ordinario (-89,55%).

*** Con riferimento alla spesa sostenuta per i lavoratori socialmente utile, si precisa che la normativa che disciplina le retribuzioni di tale tipologia di lavoro flessibile prevede la corresponsione degli emolumenti a carico dell'INPS per non meno di 20 ore lavorative settimanali e non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo dell'ente utilizzatore (v. art. 26, comma 5 del d.lgs. n. 150/2015). Per tale ragione si osserva l'assenza di importi di spesa per gli L.SU. della Regione Piemonte, al contrario di quelli della Regione Campania.

Tabella 13/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Altre tipologie (C.F.L., Interinali, L.S.U.) - Anni 2015-2017**

RSS	Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Valle d'Aosta	7	44	6	0	0	n.a.	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Trentino-Alto Adige	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Provincia autonoma di Bolzano	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Provincia autonoma di Trento	0,19	13	69	0,18	7	37	3	85	26	1.642,11	544,73	-62,99
Friuli-Venezia Giulia	63	3.037	48	59	2.866	49	61	2.651	43	-2,25	-12,70	-10,69
Sardegna	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Sicilia	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Totale RSS	70	3.094	44	59	2.872	49	65	2.736	42	-7,56	-11,57	-4,33
Totale RSO+RSS	441	3.638	8	565	4.068	7	125	3.343	27	-71,70	-8,12	224,68

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Per "Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile" si intendono i contratti di formazione lavoro (tipologia presente soltanto nel 2017 nella Provincia autonoma di Trento, con 3 unità annue), dal lavoro interinale (tipologia presente nella Regione Friuli-Venezia Giulia con circa 63 unità annue nell'esercizio 2015, circa 59 nel 2016 e circa 61 unità nel 2017 e, in misura residuale nella Provincia autonoma di Trento) e dai lavoratori socialmente utili (LSU: solo nella Regione Valle d'Aosta si registra la presenza di 7 unità annue nel 2015, mentre nel 2016 e nel 2017 tale tipologia di lavoratori flessibili risulta assente).

Tabella 14/PERS/REG/RSO - Regioni a statuto ordinario - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Anni 2015-2017

RSO	Personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Piemonte	50	28	1	50	27	1	39	10	0	-21,41	-65,37	-55,93
Lombardia	7	515	70	7	518	74	7	553	79	-4,11	7,46	12,06
Veneto	122	3.298	27	114	3.144	28	97	2.679	28	-20,44	-18,77	2,09
Liguria	6	159	27	6	232	36	19	564	30	222,66	255,12	10,06
Emilia-Romagna	72	1.886	26	134	3.333	25	178	4.533	25	146,28	140,36	-2,40
Totale Nord	257	5.885	23	310	7.255	23	339	8.338	25	32,23	41,69	7,16
Toscana	132	4.021	30	120	3.654	30	111	3.335	30	-16,07	-17,07	-1,18
Marche	6	150	27	4	109	26	4	91	23	-29,56	-39,67	-14,36
Umbria	15	555	36	21	720	34	22	890	40	44,87	60,17	10,57
Lazio	108	3.113	29	101	2.842	28	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Totale Centro	262	7.840	30	246	7.325	30	137	4.315	31	-47,56	-44,96	4,97
Abruzzo	9	1.193	133	19	884	46	47	1.616	34	422,22	35,52	-74,05
Molise	42	875	21	66	1.054	16	82	1.451	18	95,24	65,82	-15,07
Campania	323	530	2	453	1.043	2	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Puglia	177	5.582	32	128	3.815	30	118	3.906	33	-33,30	-30,03	4,91
Basilicata	31	862	28	18	461	25	17	448	27	-46,19	-48,04	-3,45
Calabria	40	836	21	40	949	24	29	1.302	45	-26,68	55,74	112,42
Totale Sud	621	9.879	16	725	8.205	11	293	8.724	30	-52,91	-11,69	87,53
Totale RSO	1.140	23.604	21	1.281	22.785	18	769	21.377	28	-32,51	-9,43	34,19

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 14/PERS/REG/RSS - Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Anni 2015-2017

RSS	Personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Valle d'Aosta	120	2.601	22	102	2.449	24	156	3.685	24	30,01	41,67	8,97
Trentino-Alto Adige	20	735	37	17	643	38	21	757	36	4,69	3,04	-1,58
Provincia autonoma di Bolzano	338	9.680	29	239	6.195	26	162	5.567	34	-51,95	-42,49	19,70
Provincia autonoma di Trento	110	4.079	37	119	4.402	37	148	5.734	39	35,30	40,59	3,91
Friuli-Venezia Giulia	169	6.453	38	180	6.671	37	216	7.690	36	27,86	19,17	-6,79
Sardegna	35	3.654	105	35	2.840	81	28	2.647	95	-19,45	-27,57	-10,08
Sicilia	592	17.786	30	601	18.285	30	596	17.747	30	0,68	-0,22	-0,89
Totale RSS	1.383	44.988	33	1.293	41.485	32	1.327	43.828	33	-4,01	-2,58	1,49
Totale RSO+RSS	2.522	68.592	27	2.573	64.270	25	2.097	65.206	31	-16,88	-4,94	14,37

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

2.7 L'andamento della spesa per il personale nelle parifiche dei rendiconti da parte delle Sezioni regionali di controllo

I dati ricavabili dalle relazioni allegate⁷⁵ alle deliberazioni di parificazione del rendiconto regionale risultano utili ad evidenziare gli eventuali scostamenti tra i dati relativi alla consistenza e/o alla spesa per il personale inviati dagli enti regionali al SICO e quelli indicati nei rendiconti della gestione. Tali scostamenti possono, tra l'altro, derivare dai diversi criteri di rilevazione utilizzati, quale l'indicazione delle unità complessive di personale dipendente alla data del 31 dicembre in luogo del riferimento alle unità annue (totale dei mesi lavorati dal personale diviso per i 12 mesi dell'anno), ovvero il calcolo delle spese con riferimento alla competenza e non ai pagamenti.

Si sottolinea, al riguardo, che la congruenza dei dati relativi al personale risultanti dai rendiconti di gestione degli enti con quelli inseriti nel sistema SICO appare una condizione necessaria per la corretta predisposizione dei documenti di finanza pubblica, la precisa quantificazione degli oneri relativi al personale nei provvedimenti di spesa e per il proficuo espletamento dell'attività di referto al Parlamento che la legge attribuisce a questa Corte.

Sono da evidenziare, preliminarmente, quei casi in cui le Sezioni regionali hanno dovuto procedere alla parificazione di più esercizi congiuntamente, in deroga all'ordinaria scansione temporale degli adempimenti contabili⁷⁶, al fine di accelerare il percorso di riallineamento della rendicontazione regionale al ciclo annuale del bilancio. Per quanto riguarda la Regione Abruzzo⁷⁷, non si è ancora potuto procedere al giudizio di parificazione del rendiconto 2017, a causa dei ritardi dovuti in origine al mancato rispetto dei termini per la presentazione e approvazione dei rendiconti relativi agli esercizi precedenti, ma su cui hanno inciso, altresì, i tempi necessari a dirimere le questioni di legittimità costituzionale che hanno dato luogo alle pronunce del giudice delle leggi n. 89 del 2017 e n. 49 del 2018⁷⁸.

⁷⁵ Per le RSO, si veda l'art. 1, co. 5, l. 7 dicembre 2012, n. 213.

⁷⁶ Al riguardo, si evidenzia che la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, con deliberazione n. 14/SEZAUT/2014/INPR del 14 maggio 2014, nelle "Linee di orientamento sul giudizio di parificazione del rendiconto generale della Regione", ha affermato che "il giudizio di parificazione va celebrato in tempo utile per l'esame e per l'approvazione, da parte del Consiglio regionale, del progetto di rendiconto nonché del provvedimento di assestamento del bilancio relativo all'esercizio finanziario in corso", e che "Onde assicurare la necessaria consequenzialità nell'adozione dei documenti di finanza regionale, non potrà, in ogni caso, essere superato l'anno successivo a quello di riferimento (n. 6 delle "Linee di orientamento" cit.)".

⁷⁷ Cfr. anche deliberazione n. 191 del 17 luglio 2015, con la quale la Sezione di controllo per l'Abruzzo, a seguito dell'accertamento del "mancato riallineamento del ciclo di bilancio ad una tempistica conforme a normativa", ha segnalato, ai sensi degli artt. 120 e 126 Cost., al Presidente del Consiglio dei Ministri le reiterate omissioni e ritardi della Regione sugli obblighi relativi alla corretta predisposizione dei documenti di bilancio, nonché deliberazione n. 230/2016/FRG - pronuncia di accertamento negativo nei confronti della Regione Abruzzo, con segnalazione al Presidente del Consiglio dei ministri, al Presidente della Corte dei conti, al Procuratore regionale presso la sezione giurisdizionale della Corte dei conti per l'Abruzzo e al Procuratore della repubblica presso il Tribunale dell'Aquila.

⁷⁸ Con deliberazione n. 53/2019/PARI, la Sezione di controllo per l'Abruzzo ha parificato, con esclusione di alcune poste contabili, i rendiconti delle gestioni regionali 2014 e 2015, sollevando con separata ordinanza una questione di legittimità costituzionale della legge regionale dell'Abruzzo 4 luglio 2015, n. 19, "Interventi in favore della Società Abruzzese Gestione Aeroporto (SAGA Spa)", art. 1 e art. 2.

Particolarmente travagliato risulta anche il percorso di parificazione dei consuntivi della Regione Campania relativi alle gestioni dal 2012 al 2016⁷⁹, così come quello della Regione Basilicata⁸⁰, per il quale è attualmente in corso la fase istruttoria della Sezione regionale di controllo per il giudizio di parificazione del rendiconto 2017⁸¹.

Va poi ricordato che mentre le parificazioni dei rendiconti delle Regioni a statuto ordinario⁸² sono previste dall'art. 1, co. 5, l. 7 dicembre 2012, n. 213, quelle delle Regioni a Statuto speciale sono indicate nelle rispettive norme di attuazione statutaria.

Per queste ultime, con riguardo, in particolare, alla Regione Valle d'Aosta/Vallée D'Aoste, si prevede⁸³ che la Sezione regionale esercita il controllo sulla gestione dell'amministrazione regionale e degli enti strumentali, al fine del referto al Consiglio regionale. Con la deliberazione n. 19/2018/FRG, pertanto, la Sezione regionale di controllo ha approvato la Relazione al Consiglio regionale sul rendiconto generale e sul bilancio consolidato della Regione Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste per l'esercizio finanziario 2017. La Sezione ha segnalato che nel bilancio e nella documentazione ad esso allegata il

⁷⁹ Cfr. deliberazione Sez. reg. contr. Campania n. 19/2014/PARI del 17 marzo 2014, con la quale la Sezione non ha parificato il rendiconto generale della Regione Campania per l'esercizio finanziario 2012: deliberazione poi annullata dalle Sezioni riunite in speciale composizione con sentenza n. 27/2014/EL. Cfr. anche deliberazione Sez. reg. contr. Campania n. 250/2014/PARI, con la quale si dà conto dell'impossibilità di svolgere, nel 2014, il giudizio sul rendiconto 2013; giudizio che è stato poi celebrato in data 27 giugno 2016 (cfr. deliberazione Sez. reg. contr. Campania n. 285/2016/PARI), nonché la deliberazione n. 65/2017/PARI con la quale è stato approvato il Rendiconto Generale della Regione Campania per l'esercizio 2014, con esclusione di alcune poste del Conto del Bilancio. Cfr., infine, Decisione n. 110/2018/PARI dove i rendiconti relativi al 2015 e al 2016 sono approvati con riserva riguardo alle risultanze di cassa e con esclusione di alcune poste contabili.

Riguardo al tema oggetto del presente referto si ricorda il parere emesso con deliberazione n. 345/2016/PAR, riguardante la spesa per il personale in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione e supporto alle strutture politiche e dei gruppi regionali: la Sezione ha ritenuto che "i parametri di riferimento di cui all'art. 9, co.28, del d. l. n. 78/2010 non possono essere ampliati al fine di consentire l'incremento della spesa regionale per le tipologie di contratti ivi previste, dovendosi assicurare la finalità del contenimento della spesa per il personale, in osservanza della normativa nazionale". Di rilievo è anche il parere emesso con deliberazione n. n.248/2017 PAR, dove la Sezione si è conformata al principio di diritto espresso dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, SEZAUT/20/2017/QMIG, in base al quale: "I compensi corrisposti a valere sui fondi strutturali e di investimento europei (SIE) non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a condizione che siano congruamente predeterminati nel loro ammontare e siano diretti ad incentivare l'impiego pertinente, effettivo e comprovabile di specifiche unità lavorative in mansioni suppletive rispetto all'attività istituzionale di competenza".

⁸⁰ Cfr. deliberazione Sez. reg. contr. Basilicata n. 73/2017/FRG, nella quale, il Collegio alla luce del *decisum* di non parifica di cui alla deliberazione n. 45/2016/PARI e delle risultanze istruttorie emerse in contraddittorio con l'ente, accerta e dichiara che il rendiconto generale della Regione Basilicata relativo all'esercizio 2015, approvato con la legge regionale n.31/2016 risulta aver recepito parzialmente i rilievi contenuti nella deliberazione n. 45/2016 e non aver recepito, negli effetti sui saldi del risultato di amministrazione, il rilievo formulato nella deliberazione n. 45/2016 in termini di riconduzione della complessiva costruzione del bilancio ai principi di veridicità, attendibilità e sostenibilità prospettica. Al riguardo, si ricorda che il rendiconto relativo all'esercizio 2015 non era stato parificato dalla Sezione regionale di controllo perché "infiato in termini di veridicità, attendibilità e sostenibilità dei relativi equilibri e saldi finanziari". Con Deliberazione n. 33/2018/PARI è stato parificato il rendiconto per l'esercizio finanziario 2016.

⁸¹ La sezione regionale di controllo della Basilicata ha segnalato, nell'ambito e per effetto dell'indagine istruttoria funzionale al giudizio di parifica del rendiconto per l'esercizio 2017 in corso di espletamento, sono state rilevate diverse criticità, tra le quali si segnalano le seguenti.

- a) Non risulta alcuna razionalizzazione dei costi del macro-aggregato in esame;
- b) La spesa complessiva dell'aggregato risulta incrementata passando da un costo totale tra Giunta e Consiglio da euro 50.903.580,00 nel 2016 ad euro 55.031.865,86 nel 2017;
- c) Incremento della consistenza media del personale dirigente.
- d) Criticità nella gestione del personale ex Comunità Montane, per anomala gestione dei vincoli finanziari di spesa.
- e) Anomalie nella gestione delle forme flessibili della spesa di personale: il personale acquisito dall'ente in forma flessibile viene ritenuto "estraneo" al vincolo di spesa di cui al comma 28, dell'art. 9 del d.l. n. 78/2010 in quanto sostenuto da fondi comunitari.

⁸² Il giudizio di parificazione per le Regioni a statuto ordinario s'inserisce in un complesso di norme il cui scopo dichiarato dalla legge è quello di "rafforzare il coordinamento della finanza pubblica, in particolare tra i livelli di governo statale e regionale, e di garantire il rispetto dei vincoli finanziari derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea".

⁸³ Cfr. art. 1, comma 2, d.lgs. n. 179/2010.

dato sul costo del personale è reso disponibile soltanto in forma aggregata, non consentendo un'analisi dettagliata delle singole voci che lo compongono⁸⁴.

In occasione dei giudizi di parificazione dei rendiconti 2017 della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol e della Provincia autonoma di Bolzano, le Sezioni riunite della Corte dei conti per la Regione Trentino-Alto Adige, hanno sollevato due questioni di legittimità costituzionale di norme regionali e provinciali che, prevedendo la trasformazione di indennità corrisposte in ragione dell'esercizio di funzioni dirigenziali in assegno personale fisso, continuativo e pensionabile secondo il sistema retributivo, ne consentono l'erogazione ai dipendenti, regionali e provinciali, anche dopo e nonostante la cessazione dell'incarico dirigenziale. La Corte costituzionale ha dichiarato illegittime le norme censurate con sentenza n. 138/2019.

Nella Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol⁸⁵ complessivamente le unità di personale (distaccato presso gli uffici giudiziari e in posizione di comando) al 31 dicembre 2017 ammontano a 298 unità. Rispetto all'esercizio precedente la consistenza del personale regionale è diminuita di n. 6 unità⁸⁶. Tale dato risulta sostanzialmente allineato con quello risultante dal SICO⁸⁷. Il totale degli impegni sul "Programma n. 10 Risorse umane" è pari a euro 18,0 mln mentre i pagamenti risultano pari ad euro 17,7 mln. Si registra, pertanto, da rendiconto 2017, una riduzione della spesa del personale sia in termini di impegni (- 2,78%) che di pagamenti (-1,15%) rispetto al 2016. Un decremento sostanzialmente analogo nel biennio emerge anche dai dati SICO⁸⁸.

Per quanto riguarda le Province autonome di Trento⁸⁹ e di Bolzano⁹⁰, le Sezioni Riunite per la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol hanno proceduto alla parificazione dei rispettivi rendiconti 2017 con esclusione di alcune poste contabili.

La sentenza costituzionale sopra menzionata⁹¹ ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità costituzionale degli artt. 1, comma 3, 2 e 17, comma 2, della legge della Provincia autonoma di Bolzano 6 luglio 2017, n. 9 (Disciplina dell'indennità di dirigenza e modifiche alla struttura dirigenziale dell'Amministrazione

⁸⁴ I disallineamenti riscontrati dalla Sezione tra i valori complessivi esposti in bilancio e quelli contenuti nell'allegato "Disaggregazione delle spese di personale per missioni e programmi" sono stati chiariti dall'Amministrazione regionale a seguito di apposita integrazione istruttoria.

⁸⁵ Cfr. relazione allegata alla decisione Sezioni riunite per la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol n. 2/PARI/2018.

⁸⁶ Nel corso della gestione 2017 ha trovato applicazione il d.lgs. n. 16 del 7 febbraio 2017, che ha delegato alla Regione le funzioni amministrative ed organizzative di supporto agli uffici giudiziari (con esclusione di quelle relative al personale di magistratura e dirigenziale) e ha disposto il trasferimento ai ruoli (357 unità) della Regione del personale amministrativo assegnato agli uffici giudiziari nel territorio regionale, dal 1° gennaio 2018. Le Sezioni Riunite per il Trentino - Alto Adige/Südtirol hanno evidenziato che tale modifica incide profondamente sull'insieme del comparto del personale regionale sia per numero sia per oneri e ha reso indispensabile, per l'esercizio delle funzioni delegate, la sottoscrizione di accordi e protocolli operativi tra la Regione e i Ministeri interessati. Come previsto dal d.lgs. n. 16/17, dal 1° gennaio 2017 e fino alla decorrenza dei provvedimenti di inquadramento, il personale ministeriale è a disposizione della Regione, con successivo rimborso alle amministrazioni di appartenenza degli oneri sostenuti. Tali oneri assunti dalla Regione sono scomputati dal concorso al riequilibrio della finanza pubblica e la quantificazione relativa a tale rimborso ammonta ad un totale complessivo di euro 14,2 mln.

⁸⁷ Cfr. Tabella 1/PERS/REG/RSS.

⁸⁸ Cfr. Tabella 7/PERS/REG/RSS.

⁸⁹ Cfr. relazione allegata alla decisione Sezioni riunite per la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol n. 3/PARI/2018.

⁹⁰ Cfr. relazione allegata alla decisione Sezioni riunite per la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol n. 1/PARI/2018.

⁹¹ Cfr. Sent. Cost. n. 138/2019, emanata a seguito della Ordinanza 8 agosto 2018 n. 4/SSRR/2018 delle Sezioni riunite per la Regione il Trentino-Alto Adige/Südtirol.

provinciale) e dell'art. 1 della legge della Provincia autonoma di Bolzano 9 febbraio 2018, n. 1 (Norme in materia di personale). Nella medesima Provincia autonoma risultano nell'organico 18.530 unità a tempo pieno, dato che comprende il ruolo generale (4.220,9 unità), i ruoli speciali (6.345,50 unità) e la dotazione delle scuole a carattere statale (7.963,60 unità). Limitatamente al solo personale del ruolo generale della Provincia, si registrano nel rendiconto 2017 impegni di risorse per 261,3 milioni di euro, pagamenti per 227 milioni di euro e residui passivi per 41,7 milioni di euro⁹². La spesa (impegni e fondo pluriennale vincolato) per il personale del ruolo generale della Provincia, dei ruoli speciali e quella per il personale insegnante delle scuole a carattere statale ammonta, secondo i dati finanziari indicati dall'Amministrazione provinciale, a complessivi 1.009,7 ml (nel 2016: 970,16 ml)⁹³. I dati ricavabili dal SICO⁹⁴ mostrano, invece, una marcata contrazione della spesa nel triennio 2015 -2016 (-11,73%). Il Collegio trentino ha rilevato⁹⁵, peraltro, con riferimento al 2016, che i dati esposti in SICO "permangono ancora non allineati con quelli presenti nel rendiconto provinciale riferito al medesimo periodo". L'Amministrazione si è richiamata alle peculiarità caratterizzanti la normativa locale in tema di trattamento giuridico ed economico (fondamentale ed accessorio) del personale, provinciale e insegnante, che comporta la presenza di voci di spesa presenti in altri capitoli rispetto a quanto previsto dalle codificazioni SICO e pagamenti effettuati in altrettanti diversi capitoli⁹⁶.

Per la Provincia autonoma di Trento, le Sezioni Riunite trentine della Corte dei conti hanno dato evidenza del trasferimento nei ruoli regionali del personale amministrativo uffici giudiziari, con onere a carico della Regione di circa 14 milioni di euro, scomputati dal concorso dell'ente al riequilibrio della finanza pubblica⁹⁷ nonché della non chiara quantificazione della spesa del personale comunicata dalla Provincia in istruttoria, in particolare riguardo ai risparmi di spesa per cessazione⁹⁸. La spesa per il

⁹² Tali importi non considerano la spesa del personale dei ruoli speciali (personale della formazione professionale, corpo permanente dei vigili del fuoco, personale educativo, assistenziale e delle scuole materne, dell'amministrazione scolastica, delle scuole di musica, del servizio veterinario e i giornalisti), nonché la spesa del personale docente delle scuole a carattere statale primarie e secondarie (funzione delegata dallo Stato) e quella di alcune dotazioni organiche specifiche (art. 8, co. 2, l.p. n. 27/2016).

⁹³ Anche l'organo di revisione nel parere sul rendiconto 2017, a fronte di una costante e rilevante crescita della spesa, ha raccomandato una maggiore attenzione e prudenza nella programmazione del fabbisogno del personale.

⁹⁴ Cfr. Tabella 7/PERS/REG/RSS.

⁹⁵ Cfr. pag. 226 della relazione allegata alla decisione delle Sezioni riunite per la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol n. 1/PARI/2018.

⁹⁶ Al riguardo "La Corte dei conti ribadisce la necessità di continuare nell'attività volta a superare gli scostamenti in essere, alla luce dell'importanza del puntuale e corretto adempimento in parola, poiché tali informazioni mirano alla predisposizione dei documenti di finanza pubblica (documento di economia e finanza, legge di stabilità, legge di bilancio), alla quantificazione degli oneri in materia di personale, alla determinazione del relativo fabbisogno, alla verifica delle relazioni tecniche riferite ai provvedimenti legislativi e all'attività dell'Istituto Nazionale di Statistica.

⁹⁷ Cfr. pag. 45 della relazione allegata alla decisione Sez. riunite Trentino-Alto Adige n. 3/PARI/2018.

⁹⁸ Cfr. pag. 39 della relazione allegata alla decisione Sez. riunite Trentino-Alto Adige n. 3/PARI/2018, dove si afferma anche che "Le misure di contrazione della spesa del personale, sottolinea inoltre la Corte sono rese meno incisive da frequenti eccezioni e deroghe previste dalle norme provinciali, quali le erogazioni delle indennità di posizione di fascia superiore a dirigenti assegnati a mansioni inferiori". Si raccomanda, infine "la massima attenzione alle politiche di contenimento della spesa del personale in coerenza con i principi stabiliti dalla normativa statale di coordinamento finanziario. In proposito, si rileva che la Corte costituzionale in varie occasioni ha avuto modo di affermare che la disciplina del rapporto di lavoro delle regioni con i propri dipendenti, anche con riferimento all'aspetto retributivo, rientra nella materia "ordinamento civile", di competenza esclusiva statale (sentenza n. 61/2014 su ricorso della Provincia autonoma di Bolzano in merito a varie disposizioni di contenimento della spese del personale recate dal d.l. n. 78/2010; sentenza n. 18/2013 nella quale è stato stabilito che la disciplina del trattamento economico dei dirigenti regionali appartiene alla competenza esclusiva dello Stato in materia di ordinamento civile)".

personale ammonta nel 2017, secondo i dati comunicati dalla Provincia, a complessivi 688,41 milioni di euro, di cui 482,89 milioni di euro imputabili al comparto scuola ed i restanti 205,52 milioni di euro riferiti al settore Autonomie locali - Provincia (impegni definitivi). Per tale ultimo settore, la spesa riportata in rendiconto subirebbe un calo nel triennio 2015 - 2017 pari allo 0,5%. I dati presenti in SICO mostrano un andamento difforme⁹⁹, con un incremento di spesa nel triennio 2015-2017 pari al 3,11%. A tal proposito, la Corte dei conti¹⁰⁰ ha ribadito “l’importanza dell’allineamento dei dati sul personale risultanti dal rendiconto provinciale con quelli inseriti nel sistema SICO al fine, fra l’altro, della predisposizione dei documenti di finanza pubblica (documento di economia e finanza, legge di stabilità, legge di bilancio), della quantificazione degli oneri nei provvedimenti che comportano spesa del personale, della determinazione del fabbisogno di personale, della verifica delle relazioni tecniche riferite ai provvedimenti legislativi, dell’elaborazione del referto sul costo del lavoro che la Corte dei conti presenta al Parlamento ai sensi dell’art. 60 del d.lgs. n. 165/2001 e dell’attività dell’Istituto Nazionale di Statistica nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali”.

Nella Regione Friuli-Venezia Giulia, secondo i dati forniti dall’ente e riportati nel giudizio di parificazione del rendiconto 2017¹⁰¹, si conferma l’incremento del personale complessivo in servizio presso l’Amministrazione regionale, rilevata già per la gestione 2016¹⁰². L’incremento si evidenzia particolarmente (+25,28%) nei dati rilevabili dal SICO per il triennio 2015-2017¹⁰³. Per effetto di tali variazioni numeriche, il totale complessivo della spesa per lavoro subordinato, a livello di impegni ed esclusi i rimborsi, ammonta nell’anno 2017 ad euro 195.555.434,53, con un consistente aumento (+8,3%) rispetto al 2016, dove il dato analogo era di euro 179.409.572,36 (con una differenza di euro 16.145.862,17). L’incremento risulta confermato anche dai dati rilevabili in SICO (+17,59% per il triennio 2015-2017 e +11,1% nel 2017 rispetto al 2016)¹⁰⁴. Tale consistente aumento di spesa trova, in parte, giustificazione nel transito di personale proveniente dalle disciolte province in quanto, come comunicato dall’Amministrazione regionale, con riferimento all’annualità 2017, a seguito dei trasferimenti di funzioni delle Province alla Regione di cui alla legge regionale n. 26/2014, è stato trasferito in Regione un totale di n. 240 unità di personale.

Le Sezioni riunite per la Regione siciliana¹⁰⁵ hanno evidenziato i fattori storici e strutturali di espansione e di irrigidimento della spesa per le retribuzioni del personale che continuano a condizionare la

⁹⁹ Cfr. Tabella 7/PERS/REG/RSS.

¹⁰⁰ Cfr. pag. 329 della relazione allegata alla decisione Sez. riunite Trentino-Alto Adige n. 3/PARI/2018.

¹⁰¹ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Friuli-Venezia Giulia n. 34/2018/PARI.

¹⁰² In tale anno era stato rilevato un aumento di personale di n. 325 unità (rispetto ai dati del 2015), mentre nell’anno 2017 l’aumento della consistenza, rispetto all’anno precedente, si quantifica in n. 148 unità di personale. L’aumento sensibile dei lavoratori subordinati (+200 unità) è, in parte, compensato dalla diminuzione della consistenza degli operai, dei lavoratori autonomi e dei lavoratori somministrati.

¹⁰³ Cfr. Tabella 1/PERS/REG/RSS.

¹⁰⁴ Cfr. Tabella 7/PERS/REG/RSS.

¹⁰⁵ Cfr. relazione allegata alla deliberazione delle Sez. riunite per la Regione siciliana n. 4/2018/SS.RR./PARI.

dimensione e la qualità di tale fondamentale aggregato di spesa¹⁰⁶. Il Collegio siciliano sottolinea che “la dimensione degli organici solo in parte trova giustificazione nella titolarità - per via dell’autonomia differenziata di cui gode la Regione siciliana - di funzioni altrove allocate a livello “statale”. Il settore pubblico è stato, invece, storicamente piegato, attraverso un uso distorto delle politiche assunzionali, a supplire all’incapacità del tessuto produttivo di assorbire la forza lavoro espressa nella Regione. Ne è derivata la chiusura alle opportunità di reclutamento attraverso le ordinarie procedure concorsuali e meritocratiche, sostituite da lunghi e complessi percorsi di stabilizzazione del personale precario, tuttora condizionanti le politiche del personale e la legislazione in materia, con il conseguente innalzamento dell’età anagrafica del personale in servizio e l’inevitabile creazione di una vera e propria frattura generazionale, oltre all’evidente *vulnus* ai valori costituzionali che regolano l’accesso al pubblico impiego e garantiscono il buon andamento della pubblica amministrazione”. Con riguardo specifico alla spesa di personale, le Sezioni riunite siciliane rilevano che la tendenza generale registrata negli ultimi esercizi è stata quella di una progressiva flessione della spesa per il personale, in linea con la riduzione della dinamica occupazionale e con il sostanziale blocco di quella retributiva. Nell’esercizio 2017 gli impegni assunti dalla Regione per retribuzioni e contributi sociali registrano una riduzione pari a 4,5 punti percentuali su base annua, pari a 37 milioni di euro, di cui 29 milioni è la contrazione della spesa per retribuzioni (stipendi e salario accessorio, -4,6%) e 7 milioni quella degli oneri sociali (-3,6%). I dati ricavabili dal SICO confermano il *trend* appena descritto¹⁰⁷. Ma si rileva che “la spinta alla contrazione della spesa appare già in via di esaurimento ed i risparmi conseguiti sui redditi di lavoro dipendente per effetto delle cessazioni, pur significativi nel più recente *trend* storico, si rivelano, in gran parte, compensati poiché a fronte del decremento della spesa per retribuzioni si registrano, ora, importanti incrementi di spesa per le pensioni”. Al 31.12.2017, il personale in servizio presso i vari rami dell’amministrazione regionale si attestava sulle 14.797 unità, con una riduzione del 4,2% rispetto all’esercizio precedente¹⁰⁸. Anche il dato della riduzione delle unità di personale è confermato dal SICO¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Il Collegio siciliano ricorda la contrattualizzazione di un ingente numero di personale precario a decorrere dal 2006, e al successivo inserimento in ruolo avvenuto nel 2011, grazie alla strumentale modifica della dotazione organica disposta *ex lege* l’anno precedente con una norma inserita (tra le misure per “favorire l’occupazione e lo sviluppo”) all’interno del testo della manovra finanziaria, al di fuori di un disegno organico di riforma dell’amministrazione e senza una razionale revisione degli effettivi fabbisogni; l’aumento degli oneri per le retribuzioni a seguito di previsioni contrattuali ed ordinamentali del comparto regionale del tutto peculiari, tuttora vigenti in assenza di rinnovi contrattuali; alla risalente proliferazione di posizioni dirigenziali con il conseguente aumento delle risorse per il pagamento delle retribuzioni di posizione e di risultato; l’introduzione di istituti singolari e di asimmetrie di disciplina - legislative e pattizie - rispetto agli altri comparti del pubblico impiego, ivi comprese quelle afferenti alle prerogative sindacali; l’ipertrofico espandersi del perimetro pubblico attraverso la creazione di enti e organismi esterni, di natura societaria e non, che assorbono ingenti risorse dal bilancio regionale (gran parte del valore della produzione deriva da corrispettivi e trasferimenti della Regione in veste di committente e/o di socio) anche in conseguenza di una *governance* pubblica carente e di diffuse condizioni di mancata messa a reddito spesso sfociate in crisi più o meno latenti.

¹⁰⁷ Cfr. Tabella 7/PERS/REG/RSS.

¹⁰⁸ Lo stock di personale in servizio (unità complessive a tempo indeterminato e determinato) già nel 2016 era tornato ai livelli antecedenti il 2006, quando il numero dei dipendenti restava al di sotto della soglia di 16.000 unità.

¹⁰⁹ Cfr. Tabella 1/PERS/REG/RSS.

Le Sezioni riunite per la Regione Sardegna, nel giudizio di parificazione del rendiconto generale della Regione autonoma della Sardegna per l'esercizio finanziario 2017¹¹⁰, hanno rilevato un decremento della dotazione organica del personale regionale come rappresentata nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2017-2019, facendo riferimento alla data del 24 luglio 2017¹¹¹.

La spesa per il personale impegnata in conto competenza è pari a circa 223,8 milioni di euro. La Regione ha dichiarato di aver rispettato i limiti di spesa per il personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 557 quater, della Legge n. 296/2006. Complessivamente nel 2017 si osserva una diminuzione progressiva della spesa, in valore assoluto, sia con riferimento all'esercizio 2015 (meno 11,42 milioni di euro) sia rispetto all'esercizio 2016 (meno 8,32 milioni di euro). Il dato rispetta sostanzialmente quanto evidenziato dal SICO¹¹².

Per quanto riguarda le Regioni a statuto ordinario, si rinvia a quanto detto sopra circa l'approvazione dei rendiconti della gestione 2017 delle Regioni Abruzzo, Campania e Basilicata.

Con riferimento alla Regione Piemonte¹¹³ la Sezione di controllo ha rilevato per l'esercizio 2017: la diminuzione del personale non dirigenziale di categoria: si è passati da 2.772 unità del 2016 (indeterminato + personale derivante dalla L.R. n. 23)¹¹⁴ a 2.747 unità del 2017 (-0,9%); la diminuzione dei dirigenti, da 102 unità nel 2016 a 98 unità nel 2017 (-3,9%); l'aumento dei dirigenti a tempo determinato, da 17 unità nel 2016 a 21 unità nel 2017 (+23,5%); la cospicua diminuzione delle collaborazioni, che passano da 96 unità nel 2016 a 61 unità nel 2017 (-36,54%)¹¹⁵.

Dalle elaborazioni effettuate dalla Corte sui dati SICO, si conferma una contrazione (-2,65%) del totale del personale nel 2017 rispetto al 2016, con un andamento oscillante nel triennio (rispetto al 2015 si registra, infatti, un incremento del 17,35%)¹¹⁶ che si riflette anche sull'organico dei dirigenti¹¹⁷. La spesa

¹¹⁰ Cfr. relazione allegata alla decisione Sez. Riunite per la Regione autonoma della Sardegna n. 1/2019/PARI.

¹¹¹ Cfr. pagg. 249-253 della relazione di cui alla nota precedente.

¹¹² Cfr. Tabella 7/PERS/REG/RSS.

¹¹³ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Piemonte n. 87/2018/PARI.

¹¹⁴ Le spese connesse all'applicazione della Legge regionale n. 23/2015, che detta disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative conferite dalla Regione alle province e promuove la semplificazione e l'efficacia della gestione da parte delle province delle funzioni loro conferite dispondono l'esercizio in forma associata e riallocando in capo alla Regione alcune funzioni amministrative, sono a carico della Regione a far data dal 1° gennaio 2016.

¹¹⁵ Va segnalato che nella relazione allegata alla recente delibera n. 58/2019/PARI di parificazione del rendiconto 2018 della Regione Piemonte (cfr. Vol. I, pagg. 459 e ss.), la Sezione regionale di controllo ha evidenziato che "per adottare le disposizioni della L. n. 56 del 7 aprile 2014 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni) in materia di riordino del personale proveniente dalle Province, è intervenuta la L.R. n. 23/2015. Tale legge detta disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative conferite dalla Regione alle province, alla Città metropolitana di Torino ed alla Provincia del Verbano-Cusio-Ossola, in ossequio ai principi di sussidiarietà, differenziazione, adeguatezza e continuità nello svolgimento delle funzioni, nonché in considerazione della peculiarità del territorio piemontese e del riconoscimento della specificità dei territori montani e rialloca in capo alla Regione alcune funzioni amministrative, già conferite alle province, per esigenze di gestione unitaria ed in coerenza con i compiti della Regione di programmazione e di coordinamento del sistema degli enti locali". Inoltre, un'importante novità è stata introdotta con la l.r. n. 7/2018 - il cui art. 7 sostituisce l'art. 6 della l.r. n. 34/2008 - secondo cui "Il personale della Città metropolitana di Torino e delle province con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i Centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, è trasferito nel ruolo dell'Agenzia; per tale personale a tempo indeterminato è ammesso l'esercizio di opzione alternativa a favore dell'inquadramento nei ruoli regionali [...].L'inquadramento giuridico, il trattamento economico, di previdenza e quiescenza del personale dell'Agenzia è adeguato alle disposizioni relative ai dipendenti regionali. Agli oneri finanziari derivanti dall'applicazione dell'articolo 8 si provvede con le risorse regionali già iscritte nel bilancio di previsione finanziario 2018-2020".

¹¹⁶ Cfr. Tabella 1/PERS/REG/RSO.

¹¹⁷ Cfr. Tabella 3/PERS/REG/RSO.

impegnata a consuntivo per il personale nel 2017 risulta da rendiconto in flessione sia nel triennio (-3,07%) sia rispetto all'esercizio precedente (-1,17%), mentre in SICO la spesa totale per le retribuzioni del personale dirigente, non dirigente e del personale con contratti di lavoro flessibile evidenzia un apprezzabile incremento nel triennio (+11,02%) ed una lieve contrazione rispetto al 2016 (-0,49%)¹¹⁸.

Nella Regione Lombardia la Sezione regionale ha riscontrato¹¹⁹ che i dati aggregati relativi al personale negli ultimi anni continuano a delineare un basso rapporto tra stock di personale in servizio e numero di cittadini potenziali utenti dei servizi offerti¹²⁰.

Percentualmente superiore al dato percentuale registrato dal SICO (+7,24%) nel triennio 2015-2017 risulta l'incremento (+11,46%) del personale regionale complessivo indicato dall'ente. Peraltro, l'aumento di unità di personale risulta in SICO costante in tutto il triennio, mentre in base ai dati forniti dall'ente regionale in sede di rendicontazione si registra nel 2017 una flessione della consistenza numerica di tutto il personale regionale pari all'1,8% rispetto al 2016. La Sezione regionale fa comunque rilevare nell'esaminare i dati acquisiti, che, in attuazione del quadro normativo applicabile, nell'anno 2016 la Regione ha proceduto all'inquadramento, in un elenco speciale della dotazione organica, di n. 394 dipendenti delle Province, in conseguenza del trasferimento delle funzioni e delle risorse finanziarie già regionali connesse, e di n. 29 dipendenti delle Province, per l'esercizio delle funzioni trasversali parimenti connesse (dati emersi nel giudizio di parifica relativo all'anno 2016). Nel considerare i dati complessivi nella serie storica, si deve dunque tener conto di questa operazione, che produce effetti anche nell'esercizio relativo al 2017 e comporta la non immediata confrontabilità dei dati relativi ai diversi anni¹²¹.

La spesa complessiva per il personale passa, secondo i dati comunicati dalla Regione, da circa 126,1 milioni di euro nel 2015 a circa 136,2 milioni di euro nel 2017 (+7,97%); tale incremento è confermato dai dati presenti in SICO, anche se in misura più contenuta (+3,14%)¹²².

In base ai dati trasmessi dalla Regione risultano rispettati, in applicazione delle deroghe legislativamente previste, i limiti al *turn over* e - sia pure nella forma alternativa prevista dall'art. 35, co. 1-bis, d.l. n. 98/2013 - il limite stabilito dall'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010, in relazione al tetto della spesa per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

¹¹⁸ Cfr. Tabella 7/PERS/REG/RSO.

¹¹⁹ Cfr. vol. III, cap. 3, pagg. 32 e sgg, della relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Lombardia n. 211/2018/PARI.

¹²⁰ In conformità ai dati riportati in SICO: cfr. Tabella 2/PERS/REG/RSO, dove il rapporto indicato nel testo risulta il più basso tra tutte le Regioni italiane (0,33).

¹²¹ A tal riguardo, la Regione, nel periodo considerato, pur proseguendo nell'attività di sostanziale contenimento dell'organico complessivo della dirigenza della Giunta regionale, nell'anno 2016, ha scontato la rideterminazione in aumento del contingente determinato dalla ricollocazione del personale proveniente dalle Province (*ex art* 20 della legge regionale n. 42 del 2015). In particolare, al 31 dicembre 2017 i dirigenti in servizio erano 193, a fronte dei 198 dell'anno precedente, dei 195 del 2015 e dei 208 del 2014. Si è osservata altresì un'ulteriore riduzione dei contratti conferiti a dirigenti esterni (complessivamente 11 nel 2017, contro i 13 nel 2016, i 16 nel 2015, i 17 nel 2014 ed i 20 nel 2013).

¹²² Cfr. Tabella 7/PERS/REG/RSO.

In occasione del giudizio di parificazione del rendiconto 2017 della Regione Liguria, la Sezione regionale di controllo ha ricordato¹²³ che ai fini del giudizio di parifica sul Rendiconto generale della Regione Liguria per l'esercizio finanziario 2016 aveva ritenuto rilevante la questione di legittimità costituzionale dell'art. 10 della legge regionale della Liguria 28 aprile 2008, n. 10 (Disposizioni collegate alla legge finanziaria 2008) che ha previsto l'istituzione della vice dirigenza, nonché dell'art. 2, comma 1, della legge regionale della Liguria 24 novembre 2008, n. 42 (Norme urgenti in materia di personale, certificazione energetica, Comunità montane e disposizioni diverse), con il quale sono state incrementate le risorse destinate ai fondi per la contrattazione integrativa del personale non dirigente di euro 723.032, di cui euro 154.000 destinati alla vice dirigenza¹²⁴. Accertato che, anche nel corso del 2017, sono state destinate somme allo stesso titolo (retribuzione di posizione e di risultato) a favore della vice-dirigenza (per n. 7 unità) e del restante personale non dirigente, a titolo di salario accessorio, ha quindi sospeso con separata ordinanza¹²⁵ la parificazione delle relative poste di spesa. La Corte costituzionale¹²⁶ ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 10 della legge della Regione Liguria 28 aprile 2008, n. 10, nonché dell'art. 2, comma 2, limitatamente alle parole «prioritariamente per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della vice dirigenza» e dei commi 3 e 4, della legge della Regione Liguria 24 novembre 2008, n. 42.

La Sezione regionale evidenzia¹²⁷ che nel suo insieme il costo complessivo del personale non dirigente passa da euro 53.874.764,41 nel 2016 ad euro 52.099.064,38 nel 2017, proseguendo il *trend* in diminuzione delineatosi da alcuni anni; ciò escludendo la spesa per il personale in precedenza trasferito dalle soppresse Comunità Montane e più recentemente dalle amministrazioni provinciali. Il dato SICO della spesa netta (esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.) del personale non dirigente (ricompreso nella voce "Categorie"¹²⁸ evidenzia, tuttavia, un incremento del 4,33% nel triennio 2015-2017¹²⁹.

¹²³ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Liguria n. 135/2018/PARI.

¹²⁴ Cfr. ordinanza di remissione 5 ottobre 2017, n. 49.

¹²⁵ Cfr. ordinanza 19 luglio 2018, n. 34.

¹²⁶ Cfr. sentenza n. 196/2018 in parte motiva "Questa Corte... ha precisato che secondo la norma di attuazione dettata dall'art. 10, comma 3, della legge n. 145 del 2002, la disciplina dell'istituzione dell'area della vice-dirigenza restava "affidata" alla contrattazione collettiva, da svolgersi sulla base di atti di indirizzo del Ministro per la funzione pubblica all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) anche per la parte relativa all'importo massimo delle risorse finanziarie da destinarvi». Considerato che il citato art. 17-bis non ha mai ricevuto applicazione e che non sono mai stati adottati né gli atti ministeriali di indirizzo, né i contratti collettivi nazionali di comparto, richiesti dal legislatore statale, deve concludersi che non è mai stata istituita l'area della vice-dirigenza e che, di conseguenza, le Regioni non avrebbero potuto istituirla. Appare, pertanto, evidente l'illegittimità dell'iniziativa del legislatore ligure che ha disposto una spesa priva di copertura normativa, e quindi lesiva dell'art. 81, quarto comma, Cost., in quanto relativa a una voce, quella che concerne l'indennità dei vice-dirigenti regionali, connessa all'istituzione di un ruolo del personale regionale, avvenuta senza il necessario fondamento nella contrattazione collettiva e in violazione della competenza statale esclusiva in materia di «ordinamento civile».

¹²⁷ Cfr. pag 244 della relazione di cui alla nota n. 47.

¹²⁸ La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale". Non si comprendono le tipologie comprese nella voce "Altro" che riguardano i contratti di lavoro flessibile.

¹²⁹ Cfr. Tabella 11/PERS/REG/RSO.

Per la Regione Veneto¹³⁰ la Sezione regionale di controllo in sede di parificazione del rendiconto 2017 ha rilevato che risultano osservati nell'esercizio 2017 i vincoli di spesa per il personale a tempo indeterminato, di cui all'art. 1, cc. 557 e 557-*quater* della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm.ii., e per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010.

La consistenza effettiva del personale dipendente in base ai dati di rendiconto forniti dall'amministrazione regionale, alla chiusura dell'esercizio 2017 risultava pari a 2.809 unità, con una diminuzione di 75 unità rispetto al 2016 (-2,6%) e con un aumento di 277 rispetto al 2015 (+10,9%), a fronte di una dotazione organica complessiva pari a 3.232 unità. Il dato del triennio appare sostanzialmente omogeneo a quello ricavabile dal SICO (+8,32%)¹³¹. Rispetto alla gestione 2016, invece, il decremento dell'organico risulta confermato solo per la componente dirigenziale¹³².

La sezione regionale ha accertato in sede istruttoria¹³³ una diminuzione della spesa del personale della Giunta regionale rispetto all'esercizio precedente pari al 7,81% ed una diminuzione della spesa del personale del Consiglio regionale rispetto all'esercizio precedente, pari all'11,62%. Dal SICO, tuttavia, risulta un incremento della spesa complessiva pari allo 0,91% rispetto al 2016 ed al 3,66% nel triennio¹³⁴. Il contingente di personale effettivo¹³⁵ della Regione Emilia-Romagna risulta¹³⁶, nel triennio 2015-2017, in sensibile aumento (+20,73%), ma in lieve flessione rispetto al 2016 (-1,65%). L'incremento della consistenza del personale regionale comunicata in sede di rendiconto (n. 3.448 unità al 31 dicembre 2017), peraltro, risulta ancora più marcato (+29,16%) nei dati contenuti nel SICO¹³⁷, pur riscontrandosi un incremento minimo (+0,54%)¹³⁸ dei dirigenti (che nel SICO comprendono anche i direttori generali)¹³⁹.

¹³⁰ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Veneto n. 266/2018/PARI.

¹³¹ Cfr. Tabella 1/PERS/REG/RSO.

¹³² Cfr. Tabella 3/PERS/REG/RSO. Dal 1° gennaio 2016, in attuazione della Legge n. 56/2014 e della L.R. n.19/2015 - ai sensi di quanto previsto dall'accordo sottoscritto in data 31 ottobre 2015 tra Regione, Province e Città Metropolitana di Venezia - è avvenuto il formale trasferimento del personale ex provinciale adibito alle cd funzioni non fondamentali nei ruoli della Giunta Regionale. Il relativo onere, in base alla normativa vigente, non ha inciso ai fini del rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e segg., della legge n. 296/2006.

¹³³ Cfr. pag. 25 della relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Veneto n. 266/2018/PARI.

¹³⁴ Cfr. Tabella 7/PERS/REG/RSO.

¹³⁵ Escluso il personale in aspettativa, i comandi ed i distacchi in uscita e sommati i comandi in entrata; compreso il personale trasferito ai sensi della legge regionale n. 13/2015.

¹³⁶ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Emilia-Romagna n. 111/2018/PARI.

¹³⁷ Cfr. tabella 1/PERS/REG/RSO.

¹³⁸ Cfr. tabella 3/PERS/REG/RSO.

¹³⁹ I direttori generali nella Regione Emilia-Romagna, per espressa previsione legislativa regionale (cfr. art. 43, comma 3-bis, l.r. n. 43/2001), non fanno parte della dotazione organica. L'incarico può essere conferito dalla Giunta sia a personale appartenente ai ruoli della dirigenza regionale, dotato di professionalità, capacità ed attitudine adeguate alle funzioni da svolgere (art. 43, comma 1, l.r. cit.), sia a persone estranee all'Amministrazione regionale (art. 43, comma 2, l.r. cit.). L'incarico viene conferito per chiamata diretta, con contratto di diritto privato a tempo determinato, per un periodo non superiore a cinque anni, non rinnovabile. Al riguardo, la Sezione regionale di controllo aveva già in precedenza evidenziato come nel sistema regionale i dirigenti generali siano collocati fuori dotazione organica, ai sensi dell'art. 43, co. 3-*bis* della relativa legge n. 43. Al riguardo, la sentenza della Corte costituzionale n. 257 del 5 ottobre 2016, pubblicata nel dicembre 2016, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 44, comma 1, lettera b, della legge della Regione Molise n. 8 del 2015, nella parte in cui prevedeva che una serie di posti corrispondenti a figure funzionali dell'alta dirigenza regionale non fossero ricompresi nelle dotazioni organiche della Regione. In proposito, la Regione ha comunicato che con deliberazione della Giunta regionale n. 920 del 18 giugno 2018 è stato approvato il progetto di legge di modifica della l.r. n. 43 /2001 che prevede, nella disposizione transitoria, la graduale ricomprensione nella dotazione organica della totalità dei contratti in essere a tempo determinato dei direttori generali e dei direttori di agenzia regionale.

Nel 2017, così come nel 2016, la spesa per il personale, calcolata al netto dei trasferimenti dalle Province, si mantiene entro il parametro costituito dalla media dell'analogha spesa nel triennio 2011-2013¹⁴⁰. Tale spesa fa registrare a rendiconto un incremento (+18,73%) nel triennio, dovuto soprattutto al trasferimento di personale dalle Province. Tale incremento risulta quasi corrispondente a quello rilevabile dal SICO (+20,09%)¹⁴¹.

La Sezione di controllo ha inoltre rilevato, riguardo alla spesa del personale degli enti regionali e dei consorzi fitosanitari, il mancato rispetto del limite di spesa fissato nell'art. 1, comma 562, l. n. 296/2006, che emerge dal confronto tra il dato della spesa per il personale sostenuta nel 2017 e il dato della spesa sostenuta nel 2008.

La Sezione di controllo per la Regione Toscana ha rilevato¹⁴² nel febbraio 2017, ovvero al termine del processo di riordino stabilito dalla l.r. n. 90/2014¹⁴³, consistente nella dichiarazione del personale in esubero e nella revisione della dotazione organica, che i risultati conseguiti hanno evidenziato una sensibile riduzione del contingente organico regionale (Consiglio e Giunta, inclusa Artea) rispetto alla dotazione del 2013. In particolare, le unità di personale sono passate da 2.823 (di cui n. 192 di livello dirigenziale) a 2.356 (di cui n. 100 di livello dirigenziale), facendo registrare un decremento in termini assoluti di n. 467 posizioni, di cui n. 92 di livello dirigenziale; in termini percentuali, ciò corrisponde ad una riduzione del 16,54% dell'organico complessivo, che giunge al 47,92% con riferimento alle posizioni dirigenziali. Il dato SICO relativo al triennio 2015-2017 indica un rilevante incremento (+30,06%) della consistenza media del personale complessivo ed una lieve flessione (-1,71%) rispetto al 2016, mentre il dato relativo alle posizioni dirigenziali conferma la flessione (-5,79%, corrispondente a 7 unità annue¹⁴⁴ dirigenziali in meno)¹⁴⁵.

La Sezione regionale ha verificato che la spesa di personale nel 2017 ha rispettato il limite di cui al comma 557-quater dell'art. 1 della l. n. 296/2006, costituito dal valore medio della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013 (162,28 milioni di euro), attestandosi a 128,29 milioni di euro. Il dato relativo alla retribuzione complessiva del personale emerso dal SICO indica¹⁴⁶ un incremento nel triennio (+19,13% rispetto al 2015) ed una lieve flessione (-1,35%) rispetto al 2016.

¹⁴⁰ Si ricorda che il vincolo contenuto nell'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della l. 27 dicembre 2006, n. 296, è stato modificato per tenere conto, agevolandola, della ricollocazione del personale delle province, con il comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190/2014; infatti, in tale disposizione è ora espressamente previsto che "le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

¹⁴¹ Cfr. tabella 7/PERS/REG/RSO.

¹⁴² Cfr. pagg. 152 e ss., vol. II, della relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Toscana n. 43/2018/PARI.

¹⁴³ La legge regionale richiamata nel testo ha previsto un processo di revisione della dotazione organica mediante l'individuazione delle posizioni in esubero, coincidenti, di fatto, con il personale da porre in quiescenza secondo la disciplina previgente alla c.d. "riforma Fornero". Il processo ha fatto sì che un notevole ridimensionamento della struttura preesistente consentisse di accogliere il personale proveniente dalle province, collocato nel 2017 in un "organico provvisorio".

¹⁴⁴ Si ricorda che la consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

¹⁴⁵ Cfr. tabella 1/PERS/REG/RSO.

¹⁴⁶ Cfr. tabella 7/PERS/REG/RSO.

La Sezione regionale di controllo per la Regione Umbria ha rilevato¹⁴⁷ che il personale in servizio presso l'amministrazione regionale al 31 dicembre 2017 consiste di 1.205 unità, con una flessione nel triennio pari al 7,94%. Dal SICO¹⁴⁸, tuttavia, emerge una tendenza difforme, con una consistenza media del personale regionale in incremento del 5,45%. La Sezione regionale ha segnalato, tra l'altro, che il numero delle posizioni organizzative di secondo livello (252) appare particolarmente elevato in rapporto alla complessiva dotazione organica del comparto, determinando la presenza di n.1 posizione organizzativa ogni n. 3,5 unità di personale.

Con riguardo alla spesa per il personale, la Sezione regionale ha rilevato che la spesa del personale per l'esercizio 2017 si è attestata sui 53,1 milioni di euro, registrando una riduzione di circa oltre 2 milioni di euro rispetto al 2016 (55,4 milioni di euro)¹⁴⁹. In termini percentuali, la spesa per il personale diminuisce del 6,97% nel triennio e del 4,12% rispetto al 2016. Il dato non trova un riscontro in SICO, dove si registra che la spesa totale del personale cresce dell'1,88%

La Sezione di controllo per la Regione Marche, nella relazione allegata alla decisione di parificazione del rendiconto 2017¹⁵⁰ ha evidenziato alcune criticità concernenti l'organizzazione e la spesa del personale, tra le quali la programmazione delle assunzioni dei dirigenti dell'Assemblea legislativa con l'utilizzo di resti assunzionali risalenti alla programmazione 2012-2014¹⁵¹ e la quantificazione del trattamento economico omnicomprensivo del personale addetto agli uffici di staff in misura superiore a quello altrimenti spettante in forza dei vigenti Contratti nazionali di lavoro¹⁵².

Ai sensi dell'art. 36 della l. reg. 15 ottobre 2001, n. 20 (Norme in materia di organizzazione e di personale della Regione) e dell'art. 3 della l. reg. 14/2003 cit. la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, nell'ambito delle rispettive competenze, tra l'altro, definiscono l'articolazione organizzativa degli uffici nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, deliberano la dotazione organica, la programmazione del fabbisogno del personale e il relativo piano assunzionale annuale, nominano la delegazione per la contrattazione decentrata, stabiliscono i criteri e le direttive a cui devono conformarsi i rapporti con le organizzazioni sindacali, autorizzano la sottoscrizione degli accordi decentrati. Il

¹⁴⁷ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Umbria n. 92/2018/PARI.

¹⁴⁸ Cfr. tabella 1/PERS/REG/RSO.

¹⁴⁹ È stato inoltre precisato che la spesa per il personale ex Province preposto alle funzioni di cui all'art. 2, comma 1 della L.R. Umbria n. 10/2015, trasferito nei ruoli regionali a decorrere dal 01.12.2015, pari a complessivi 7,2 milioni di euro, è stata rilevata quale componente esclusa dalla consistenza di cui sopra.

¹⁵⁰ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Marche n. 33/2018/PARI.

¹⁵¹ Cfr. deliberazione Cdc, Sezione delle autonomie n. 25/2017, dove si afferma che "i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione".

¹⁵² Altri rilievi della Sezione hanno avuto ad oggetto: 1) l'intervento del legislatore regionale nella quantificazione dei fondi per la produttività del personale del comparto e dei dirigenti della Giunta e dell'Assemblea legislativa; 2) il mancato recupero delle risorse a carico dei fondi per la contrattazione decentrata in ottemperanza ai rilievi formulati dalla Sezione in occasione della parifica degli esercizi precedenti e non coperti dalla "sanatoria" prevista dall'art. 4, co. 3 del d.l. 6 marzo 2014 n. 16; 3) l'utilizzo delle risorse del Fondo per l'incentivazione del personale del comparto destinandole in misura prevalente al finanziamento di istituti che determinano un incremento stabile e continuativo della retribuzione, anziché al finanziamento dei premi collegati alla *performance* individuale; 4) la mancata individuazione degli obiettivi gestionali per le posizioni dirigenziali affidate *ad interim*.

numero complessivo di dipendenti legati all'Amministrazione regionale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (dato aggregato di Giunta ed Assemblea Legislativa) ammonta a n. 1.716,5 unità di cui n. 1.606 dipendenti dalla Giunta e n. 110,5 dipendenti dall'Assemblea. La consistenza del personale regionale risulta dal SICO in deciso incremento (+35,34%) nel triennio¹⁵³.

I dati forniti dalla Regione relativamente alla spesa di personale evidenziano che, a fronte di una riduzione registrata tra il 2015 e il 2016, la spesa nel 2017 è aumentata rispetto all'anno precedente (+4,85%), anche se risulta ancora in flessione su base triennale (-5,54% rispetto al 2015). Non omogeneo è il dato rilevabile in SICO, dove l'aumento percentuale della spesa di personale risulta sensibile nel triennio (+29,72%) e non irrilevante anche rispetto al 2016 (+8,15%)¹⁵⁴.

In sede di giudizio di parificazione del rendiconto 2017 la Regione Lazio ha rappresentato alla Sezione regionale di controllo¹⁵⁵ che alla chiusura dell'esercizio 2017 risultavano alle proprie dipendenze 4.658 unità di personale, ivi comprese le 171 unità in posizione di comando da altre Amministrazioni pubbliche¹⁵⁶. Una volta stabilizzate, nel 2016, le 659 unità di personale dell'ex Agenzia di sanità pubblica della Regione Lazio (ASP) e delle Province, ricollocate, rispettivamente, in attuazione della legge n. 56/2014 e della legge di stabilità n. 190/2014, art. 1, comma 424, che avevano determinato nel 2016 l'incremento del personale del 15,52% rispetto al 2015, le unità di personale nel 2017 sono complessivamente diminuite di 248 unità, con un decremento (-5,06%) rispetto al 2016 (esercizio nel quale si registravano 4.906 unità in servizio). L'andamento sopradescritto risulta sostanzialmente corrispondente a quello indicato in SICO, dove si riscontra un incremento del personale regionale complessivo nel triennio 2015 -2017 pari al 7,55% con una flessione nel 2017 rispetto al 2016 (-1,28%)¹⁵⁷. La sezione regionale ha rilevato che anche per il 2017 l'Amministrazione regionale ha proceduto correttamente a computare distintamente le facoltà assunzionali tra personale dirigenziale e personale non dirigenziale. Ha rispettato, altresì, i vincoli in materia di spesa del personale di cui all' art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, in quanto, nell'esercizio 2017, emerge un decremento di spesa sia rispetto alla media del triennio considerato (2011-2013), sia rispetto alla spesa dell'esercizio precedente. Con riferimento al costo del personale per le forme di lavoro flessibili, la Sezione regionale segnala che l'Amministrazione regionale non ha rispettato integralmente¹⁵⁸ il vincolo normativo previsto dall'art. 9, comma 28 del decreto legge n. 78/2010 e dall'art. 19, comma 5, della legge regionale n. 4/2013, riguardante la diminuzione nella misura del 50% della spesa annua per assunzioni di personale a tempo

¹⁵³ Cfr. tabella 1/PERS/REG/RSO.

¹⁵⁴ Cfr. tabella 7/PERS/REG/RSO.

¹⁵⁵ Cfr. pag. 283 e ss. della relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Lazio n. 61/2018/PARI.

¹⁵⁶ Con esclusione dei dirigenti (Comandati e a T.D.) con incarico c/o l'Ufficio Speciale per la ricostruzione post sisma 2016 della Regione Lazio) e i dipendenti in comando da altre amministrazioni c/o il suddetto Ufficio speciale.

¹⁵⁷ Cfr. tabella 1/PERS/REG/RSO.

¹⁵⁸ La base di calcolo presa in considerazione dalla Regione, ai fini del limite di spesa in oggetto, infatti, non comprende il costo del personale precario ex ASP cui la Giunta regionale è subentrata a far data dal 1° dicembre 2013, ai sensi dell'art. 35, comma 12, della legge regionale n. 4/2013.

determinato, con convenzioni, con contratti di collaborazione coordinata continuativa nonché per contratti di formazione lavoro, per altri rapporti formativi, per la somministrazione lavoro o per prestazioni di lavoro accessorio rispetto a quella sostenuta nell'anno 2009. La Regione ha indicato una flessione del costo del personale nel 2017 rispetto al 2016 (-3,61%). Il dato fornito non contrasta con quanto indicato in SICO¹⁵⁹, dove, accanto ad una flessione (-1,34%) della spesa per il personale nell'anno 2017, risulta un incremento nel triennio pari al 4,94%.

In riferimento alla parificazione rendiconto della gestione 2017 della Regione Molise, la Sezione regionale di controllo ha rilevato¹⁶⁰ la flessione nel triennio 2015-2017 delle unità di personale regionale (che calano da n. 599, di cui 40 di area dirigenziale, a n. 555, di cui 37 di area dirigenziale, con una flessione del 7,35% e, rispetto al 2016, dell'1,25%). Il dato fornito in sede di rendicontazione è sostanzialmente conforme a quello rilevato in SICO (-4,99% della consistenza media del personale nel triennio 2015-2017)¹⁶¹. La sezione regionale, ricordando che la Sezione delle Autonomie nella delibera 17/SEZAUT/2018/FRG, aveva già evidenziato come in Molise il rapporto tra la consistenza media del personale ogni 1000 abitanti in età lavorativa fosse pari a 3,22, sottolinea che “si tratta di un dato più elevato rispetto a quello registrato nella media delle altre Regioni, fortemente influenzato, peraltro, dalle ridotte dimensioni della Regione, e dalla scarsa densità 164 demografica che non consente, in relazione alla necessità di assicurare comunque livelli uniformi delle prestazioni, di beneficiare di economie di scala sugli assetti organizzativi”. Tale rapporto risulta, comunque, in calo (2,06)¹⁶² nel 2017. Nell'anno 2017 la spesa sostenuta dalla Regione Molise per le retribuzioni lorde del personale a tempo indeterminato (qualifica dirigenziale e categorie), secondo i dati comunicati alla RGS per la redazione del conto annuale ammonta a 22,7 milioni di euro (in calo del 4% rispetto all'anno precedente e dell'11,5% rispetto al 2015). La flessione della spesa complessiva per il personale nel triennio è riscontrabile anche dai dati in SICO (-8,90%)¹⁶³. Si registra, peraltro, un significativo aumento delle spese sostenute per le retribuzioni dei direttori generali (+42,6% rispetto al 2016 e +75,5% rispetto al 2015), mentre per i dirigenti l'aumento intervenuto nel 2017 (+23% rispetto al 2016) riporta la spesa comunque su valori inferiori a quelli del 2015 (-18%). Può rilevarsi anche dai dati del SICO che, a fronte di una flessione (-18,46%) della consistenza media nel triennio 2015-2017, si registra un incremento della spesa (+12,42%) della spesa netta per la dirigenza¹⁶⁴. La sezione regionale ha, inoltre, segnalato che “permangono taluni disallineamenti tra i dati relativi alle singole voci di spesa per il personale

¹⁵⁹ Cfr. tabella 7/PERS/REG/RSO.

¹⁶⁰ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Molise n. 108/2018/PARI.

¹⁶¹ Cfr. tabella 1/PERS/REG/RSO.

¹⁶² Cfr. tabella 2/PERS/REG/RSO.

¹⁶³ Cfr. tabella 7/PERS/REG/RSO.

¹⁶⁴ Cfr. tabella 8/PERS/REG/RSO.

elaborati, in termini di cassa, dal sistema informativo ufficiale SIOPE ed il prospetto SIOPE allegato al rendiconto regionale”¹⁶⁵.

Riguardo alla Regione Puglia, nel giudizio di parificazione del rendiconto 2016 la Sezione regionale di controllo¹⁶⁶ ha indicato gli elementi conoscitivi forniti dall’ente relativi alla consistenza del personale dipendente alla chiusura dell’esercizio 2017 che risulta pari a 2.936 unità così suddivise: n. 12 Direttori generali di cui 7 Direttori di Dipartimento, n. 1 Capo di Gabinetto, n. 3 Segretari Generali (Giunta regionale, Consiglio regionale e Presidenza della Giunta regionale) ed un avvocato coordinatore; n. 108 dirigenti a tempo indeterminato; n. 2 dirigenti a tempo determinato, n. 2.518 unità di personale di comparto a tempo indeterminato, n. 11 unità con contratto giornalistico a tempo indeterminato e n. 285 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (categoria C e D). Il dato sulla consistenza media del personale regionale ricavabile dal SICO evidenzia una sostanziale stabilità nel triennio (+0,28%)¹⁶⁷.

Circa la spesa del personale, la Sezione regionale ha accertato il rispetto da parte dell’ente dei vincoli normativi di cui all’art. 1, co. 557-quater, della l. n. 296/2006, poiché la spesa del personale impegnata nell’esercizio 2017, se pure in crescita del 3,04% rispetto al precedente esercizio, risulta inferiore al valore medio registrato nel triennio 2011/2013. Il dato è confermato da quanto esposto in SICO¹⁶⁸, con un incremento di spesa del 2,76% rispetto al 2016, a fronte di una flessione del 5,29% nel triennio 2015-2017.

La Sezione di controllo per la Regione Calabria, nel giudizio di parificazione del rendiconto 2017 ha rilevato¹⁶⁹ che la consistenza del personale effettivamente in servizio presso l’ente nell’anno all’esame (al netto delle unità in aspettativa e di quelle in comando o distacco c/o altre amministrazioni) ammonta complessivamente a 2.432 unità¹⁷⁰. Il dato rilevabile in SICO mostra un incremento (+9,94%) della consistenza media nel triennio ed una flessione (-3,15%) rispetto all’anno precedente.

¹⁶⁵ Al riguardo, la Sezione regionale osserva che “l’importo del prospetto SIOPE allegato al rendiconto regionale, riferito alle spese per retribuzioni lorde, contributi ed imposte a carico dell’ente, nonché alle altre voci che rientrano tra le spese di personale evidenziano un risultato di € 35.546.017,00, mentre la somma delle medesime voci, come riportate nel sistema informativo SIOPE di spesa, ammonta ad € 35.938.360,25, con disallineamento di € 392.343,25”.

¹⁶⁶ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Puglia n. 107/2018/PARI.

¹⁶⁷ Cfr. tabella 1/PERS/REG/RSO.

¹⁶⁸ Cfr. tabella 7/PERS/REG/RSO.

¹⁶⁹ Cfr. relazione allegata alla deliberazione Sez. reg. contr. Calabria n. 146/2018/PARI.

¹⁷⁰ In particolare, dal confronto dei dati contenuti nei prospetti della dotazione organica per gli anni 2016 e 2017 trasmessi dall’ente si rileva che:

- la dotazione organica del 2017 è ridotta complessivamente di 7 unità rispetto al 2016. Significativa la riduzione del numero dei Dirigenti che passano da 164 del 2016 a 144 nel 2017;
- la consistenza complessiva del personale a tempo pieno passa da 2.363 unità del 2016 a 2.303 del 2017 con una riduzione di n. 60 unità. Le riduzioni più consistenti si rilevano nei profili di istruttore direttivo e di istruttore non direttivo;
- la consistenza complessiva del personale a tempo parziale conferma un trend di crescita e passa da 58 unità del 2016 a 61 del 2017;
- la consistenza complessiva del personale a tempo determinato passa da 39 unità del 2016 a 42 del 2017 con un incremento del 7,14%;
- il personale in posizione di “comando o distacco c/o altre amministrazioni” nell’anno 2017 è pari a 30 unità in aumento di 5 unità rispetto al dato del 2016, mentre il “personale in aspettativa per altri incarichi” nel 2017 è pari alla consistenza del 2016 di 11 unità.

Con riferimento ai vincoli di spesa del personale, dalla documentazione trasmessa dalla Regione risulterebbe che anche per l'esercizio 2017, come per il precedente, sia stato superato il limite di cui all'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010 (obbligo, a decorrere dal 2011, di contenere la spesa per il personale a tempo determinato, o con convenzione, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009). La spesa per il personale della Giunta e del Consiglio regionale nell'anno 2017, considerando il valore delle retribuzioni, delle indennità varie, dell'Irap e degli oneri riflessi, ammonta complessivamente a euro 112.694.853,00, rilevandosi un incremento (+1,88%) rispetto all'anno 2016, nel quale la stessa spesa ammontava a euro 110.617.394,00, di un importo pari a euro 2.077.459,00. I dati in SICO mostrano un incremento della spesa lievemente più contenuto rispetto al 2017 (+0,35%), mentre marcato è l'incremento nel triennio 2015-2017 (+11,15%)¹⁷¹.

¹⁷¹ Cfr. tabella 7/PERS/REG/RSO.

3 COMUNI: CONSISTENZA NUMERICA E SPESA DEL PERSONALE

3.1 Premessa metodologica

Nel presente capitolo, sono oggetto di esame i dati relativi alla consistenza e alla spesa per il personale dei Comuni, sulla base delle informazioni presenti nel SICO per il triennio 2015-2017.

Tale spesa risulta particolarmente rilevante in termini statistici, rappresentando ben il 62% dell'intero comparto Regioni ed enti locali¹⁷².

Rispetto alla precedente analisi¹⁷³ che vedeva coinvolte 7.726 amministrazioni comunali, pari al 96,60% circa del totale (7.998), quella attuale prende in considerazione un insieme di 7.696 amministrazioni comunali, pari al 96,47% circa dell'intero settore, composto da 7.998 amministrazioni, in conseguenza dell'avvenuta fusione di alcuni Comuni e della nascita di nuove realtà territoriali.

A ciò aggiungasi che le rilevazioni basate su un arco pluriennale, proprio al fine di una migliore comparabilità, hanno preso in considerazione solo l'insieme omogeneo delle amministrazioni che hanno reso disponibili i dati per l'intero triennio¹⁷⁴.

Pertanto, le discrasie (minime) che possono emergere nell'analisi di comparazione fra i diversi periodi considerati trovano giustificazione nella non perfetta sovrapposibilità del campione preso a riferimento. Le stesse, comunque, non sono idonee ad alterare il risultato finale.

Ciò precisato, il dettaglio numerico delle amministrazioni prese a riferimento, distintamente per ciascuna Regione, è di seguito riportato nella tabella A1/EL - "enti e popolazione oggetto di indagine" - contenente, anche, l'indicazione relativa alla popolazione del complesso degli enti esaminati, anch'essa rilevata per Regione¹⁷⁵.

¹⁷² Come evidenziato nel Cap. I, par. 1.6 - "Finalità e ambito dell'indagine", il settore degli enti territoriali è composto, in termini di spesa, per il 62% dal personale dei Comuni, per il 5% da quello delle Province e Città metropolitane, per un ulteriore 9% da quello delle Regioni a statuto ordinario e per il 14% da quello delle Regioni a statuto speciale, comprese le spese per i lavoratori aventi il contratto relativo alla scuola della Regione Valle d'Aosta e delle Province autonome di Bolzano e di Trento. Sono esclusi dall'indagine taluni enti che rappresentano il 10% circa dei comparti in esame (Camere di commercio, ex IPAB, Comunità montane, Agenzie per la protezione dell'ambiente, Autorità di bacino, altri enti regionali, etc.).

¹⁷³ Analisi triennio 2014-2016, deliberazione n. 17/SEZAUT/2018/FRG.

¹⁷⁴ In questo specifico ambito, l'indagine esclude 282 enti (103 in Lombardia, 70 in Piemonte, 78 nelle rimanenti Regioni a statuto ordinario e 31 nelle Regioni a statuto speciale).

¹⁷⁵ Dati ISTAT, popolazione residente al 31 dicembre 2017.

Tabella A1/EL - Enti e popolazione oggetto di indagine*

Comuni delle Regioni	Totale popolazione** Comuni esaminati	N. Comuni esaminati	Totale popolazione** Comuni esaminati al netto di quelli che hanno soltanto personale con contratti di lavoro flessibile	N. Comuni esaminati al netto di quelli che hanno soltanto personale con contratti di lavoro flessibile
Piemonte	4.316.676	1.132	4.315.396	1.130
Lombardia	9.884.276	1.420	9.884.276	1.420
Veneto	4.831.522	549	4.831.522	549
Liguria	1.556.371	234	1.555.873	233
Emilia-Romagna	4.397.536	322	4.397.536	322
Toscana	3.717.991	271	3.717.991	271
Marche	1.507.142	224	1.502.009	222
Umbria	884.640	92	884.640	92
Lazio	5.891.522	375	5.891.522	375
Abruzzo	1.312.705	301	1.312.342	299
Molise	308.049	135	308.049	135
Campania	5.780.445	541	5.753.810	539
Puglia	4.039.838	253	4.039.838	253
Basilicata	563.811	129	563.811	129
Calabria	1.927.009	398	1.918.980	394
Valle d'Aosta	126.202	74	126.202	74
Trentino-Alto Adige	1.022.553	275	1.022.553	275
Friuli-Venezia Giulia	1.205.523	214	1.205.523	214
Sardegna	1.635.465	369	1.635.465	369
Sicilia	5.014.319	388	5.011.190	387
Totale	59.923.595	7.696	59.878.528	7.682

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* Si intendono gli enti (e la popolazione) per i quali il conto annuale espone i dati relativi alle unità annue. Sono pertanto considerati anche 14 enti, con popolazione complessiva pari a 45.067 abitanti, che hanno solo personale con contratto di lavoro flessibile.

Si tratta dei seguenti Comuni:

Lugnacco (353 ab.) e Osasio (927 ab.) del Piemonte;

Prelà (498 ab.) della Liguria;

Corinaldo (4.949 ab.) e Palmiano (184 ab.) delle Marche;

Collepietro (229 ab.) e Calascio (134 ab.) dell'Abruzzo;

Casal di Principe (21.482 ab.) e Centola (5.153 ab.) della Campania;

Carolei (3.375 ab.), Cessaniti (3.232 ab.), Papisidero (696 ab.) e Zaccanapoli (726 ab.) della Calabria;

Castiglione di Sicilia (3.129 ab.) della Sicilia.

** Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT. La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017.

Nell'osservare ulteriormente che l'eventuale comparazione, in valore assoluto, tra Regioni o zone territoriali diverse, deve tener necessariamente conto delle variabili connesse non solo alla dislocazione sul territorio ed alla consistenza demografica, ma anche ai diversi assetti organizzativi e gestionali, si evidenzia, altresì, in relazione all'ampiezza dell'indagine svolta, che l'analisi ha preso a riferimento le figure apicali, ossia i segretari comunali e i direttori generali, nonché il personale di qualifica dirigenziale, di ruolo e non, e il personale di comparto non dirigenziale, in relazione alle diverse tipologie contrattuali.

Ciò precisato, e prima di passare alla disamina accurata dei dati rilevati, si premette che complessivamente la consistenza media (unità annue) dell'organico dei direttori generali e dei segretari comunali si è ulteriormente contratta rispetto al triennio precedente, attestandosi nel 2017 a 3.107 unità, di cui 2.432 nelle RSO e 675 nelle RSS: i direttori generali, complessivamente, sono 18 e i segretari comunali sono 3.088 (Vedi tab. n. 1/PERS/COM/RSO e tab. n. 1/PERS/COM/RSS).

La spesa netta (esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze etc.) complessiva (RSO+RSS) registrata per i direttori generali e i segretari comunali è stata pari a 259 mln di euro, con una riduzione dell'1,17% rispetto al 2015 (Vedi tab. n. 9/PERS/COM/RSS).

Al complesso dei direttori generali e dei segretari comunali, come si vedrà più avanti, si sono aggiunte, complessivamente, altre 4.110 unità in posizione apicale (decremento del 4,80% rispetto al dato del 2015), di cui 2.683 dirigenti a tempo indeterminato, 1.049 dirigenti a tempo determinato in dotazione organica, 377 dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica (Vedi tab. n. 2/PERS/COM/RSS), che nel loro insieme hanno determinato, nel 2017, una spesa netta (esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze etc.) di 344 milioni di euro (Vedi tab. n. 10/PERS/COM/RSS), con una riduzione del 3,35% rispetto al 2015.

Nell'anno considerato, anche per le unità di personale non dirigente è continuato il percorso di assottigliamento. Il comparto che, complessivamente, ha registrato una contrazione del 3,17% rispetto al dato del 2015, si attesta a 371.692 unità, di cui 33.126 appartenenti alla categoria "Altro" che comprende i contratti di lavoro flessibile composti dal lavoro a tempo determinato, dai contratti di formazione lavoro, dal lavoro interinale e dai lavoratori socialmente utili (LSU) che, da sola, ha registrato una diminuzione del 7,28% rispetto al 2015 (Vedi tab. n. 3/PERS/COM/RSS).

Esclusa detta ultima tipologia (voce "Altro"), la spesa netta sostenuta nel 2017 per il personale di qualifica non dirigenziale (consistenza media totale: 338.565 unità) è stata pari a 9.157 mln di euro, con una riduzione del 3,96% rispetto al 2015 (Vedi tab. n. 13/PERS/COM/RSS).

Nel complesso, quindi, la consistenza media dell'intero comparto - personale dirigente, non dirigente (escluso il personale con contratti di lavoro flessibile) direttori generali e segretari comunali - per il 2017 si è attestata a 345.782 unità (9.862 unità in meno rispetto al 2015) a fronte di una spesa netta totale¹⁷⁶ pari a 9.750 mln di euro (403 mln di euro in meno rispetto al 2015 in cui la spesa netta totale registrava un valore di 10.153 mln di euro), come si desume dalla somma delle tabelle n. 9/PERS/COM/RSS, 10/PERS/COM/RSS e 13/PERS/COM/RSS.

Per il medesimo aggregato, sulla base dei dati SICO, si è registrata, sempre per il 2017, una spesa totale complessiva (che, cioè, include gli arretrati ed esclude i recuperi per ritardi, assenze ed altre

¹⁷⁶ Si ricorda che la spesa netta esclude gli arretrati e ricomprende i recuperi per ritardi, assenze etc. e che la consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

motivazioni) di 10.325 mln di euro, in flessione del 4,05% rispetto al 2015, come evidenziato nella tab. n. 8/PERS/COM/RSS.

Ciò premesso, si osserva che per la corretta comprensione del raffronto tra zone territoriali diverse occorre tener conto sia delle variabili connesse alla diversa dislocazione del personale, sia delle peculiarità che connotano i vari sistemi di finanza locale.

Si osserva in proposito che le sensibili oscillazioni tra le varie Regioni risentono, da un lato, del diverso numero e peso demografico degli enti che le compongono e, dall'altro, sono influenzate anche dalla maggiore o minore presenza di gestioni associate e di forme di aggregazione (ad es., Unioni e/o Fusione di Comuni, forme di convenzionamento per la gestione associata di servizi, etc)¹⁷⁷.

In proposito deve ricordarsi che, ai fini della determinazione del limite di spesa imposto dalle norme vincolistiche via via succedutesi, non è sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune aderente, ma occorre sommare alla stessa la quota parte della spesa riferita all'ente, seppur sostenuta dall'Unione e/o da altra forma aggregativa. Ciò al fine di far emergere la spesa nella sua integralità e di fornire ogni necessario elemento informativo per la valutazione del contenimento dei costi del personale dei Comuni sotto il profilo sostanziale¹⁷⁸.

Inoltre, per quanto di interesse in questa sede, si ricorda che rilevano anche le variabili organizzative, in quanto, in presenza di assetti gestionali più marcatamente orientati all'*outsourcing*, si registra, generalmente, un numero più limitato di personale dipendente, adibito ai servizi *core*, e viceversa. Sotto

¹⁷⁷ La gestione associata delle funzioni e dei servizi comunali è finalizzata a superare le difficoltà legate alla frammentazione dei piccoli Comuni per la razionalizzazione della spesa e per il conseguimento di una maggiore efficienza dei servizi. Questi comunque possono sottrarsi alla gestione associata delle funzioni fondamentali a condizione che dimostrino che attraverso detta forma gestionale non sono realizzabili economie di scala o miglioramenti nell'erogazione dei beni pubblici alle popolazioni di riferimento (Corte costituzionale, sent. 4 marzo 2019, n. 33). Qualora venga costituita, l'Unione dei Comuni è vero e proprio ente locale dotato di statuto e di organi rappresentativi propri, per l'esercizio stabile di funzioni e servizi. Quanto ai Comuni che stipulano convenzioni o che formano Unioni di Comuni, sono previste disposizioni incentivanti da parte dello Stato nella forma di contributi e di agevolazioni. L'entrata in vigore dell'esercizio obbligatorio di tutte le funzioni comunali dei piccoli Comuni, già più volte prorogato, è stato, da ultimo, differito al 31 dicembre 2019 da parte del d.l. n. 135/2018, convertito con modificazioni dalla l. 11 febbraio 2019, n. 12 (art. 11-bis, co. 1) il quale, in materia di personale, ha contestualmente stabilito che: "Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario" (comma 2).

Misure agevolative per la fusione di Comuni sono state previste in modo particolare dalla l. n. 56/2014 (cc. 116 e ss.). Fra la normativa più recente si richiama: il d.l. n. 50/2017 (art. 21) convertito, con modificazioni, dalla l. n. 96/2017, che da un lato ha stabilito contributi straordinari per il 2017 e il 2018 in favore dei Comuni risultanti dalla fusione di cui all'art. 15, co. 3, Tuel (d.lgs. n. 267/2000) o dalla fusione per incorporazione di cui all'art. 1, co. 130, l. n. 56/2014 e, dall'altro, ha innovato l'art. 1, co. 450, lett. a), della l. n. 190/2014 disponendo che "ai comuni costituiti a seguito di fusione, fermi restando il divieto di superamento della somma della media della spesa di personale sostenuta da ciascun ente nel triennio precedente alla fusione e il rispetto del limite di spesa complessivo definito a legislazione vigente e comunque nella salvaguardia degli equilibri di bilancio, non si applicano, nei primi cinque anni dalla fusione, specifici vincoli e limitazioni relativi alle facoltà assunzionali e ai rapporti di lavoro a tempo determinato" (in precedenza la norma si riferiva alle "spese di personale sostenute dai singoli enti nell'anno") ed innovato (art. 22, comma 5-bis), altresì, l'art. 32, co. 5, Tuel aggiungendo, in fine, il seguente periodo: "I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte". La legge di bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 885) ha integrato il contenuto del comma 452 dell'articolo 1 della legge 232/2016 finalizzando le risorse accantonate nel fondo di solidarietà comunale non utilizzate per eventuali conguagli ai comuni derivanti da rettifiche dei valori e dei criteri utilizzati nel riparto del fondo stesso, all'incremento dei contributi straordinari destinati ai nuovi comuni risultanti dalla fusione o dalla fusione per incorporazione, previsti all'art. 15, co. 3, del d.lgs. n. 267/2000. Sull'argomento, oltre alla recente sentenza n. 33/2019 già richiamata, si richiamano anche le sentenze della Corte Costituzionale n. 22 del 10-11 febbraio 2014 e n. 44 del 10-13 marzo 2014.

¹⁷⁸ Corte dei conti, SS.RR. in sede di controllo, deliberazione n. 8/2011.

altro profilo, poi, va considerato l'eventuale uso improprio dei contratti di lavoro autonomo per collaborazioni e consulenze che si verifica nel momento in cui, travalicando i rigorosi limiti ordinamentali¹⁷⁹, il ricorso a detti istituti dia luogo ad indebite duplicazioni del lavoro ordinariamente svolto dalle strutture amministrative.

Occorre, altresì, considerare gli effetti delle specifiche norme derogatorie in materia di facoltà assunzionali accordate ai Comuni interessati dagli eventi sismici dell'agosto-ottobre 2016 e del gennaio 2017¹⁸⁰.

Di seguito l'analisi in dettaglio.

3.2 L'andamento della consistenza media dei direttori generali e dei segretari comunali nel triennio 2015-2017

Per il triennio 2015-2017, l'analisi dei dati - quali riportati analiticamente nelle tabelle n. 1/PERS/COM/RSO e n. 1/PERS/COM/RSS ed evidenziati nei grafici n. 1/PERS/COM e n. 2/PERS/COM a livello di dato complessivo dei Comuni RSO e RSS, in relazione alla consistenza media del periodo considerato - ha sottolineato come, in continuità con quanto già emerso nelle analisi

¹⁷⁹ L'art. 7, co. 6, d.lgs. n. 165/2001 prevedeva che, per esigenze cui non si poteva far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche potessero conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, purché in presenza di determinati presupposti di legittimità e che il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati fosse causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che aveva stipulato i contratti.

A seguito delle intervenute novelle legislative (d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e l. 27 dicembre 2017, n. 205) è stato introdotto, e subito dopo modificato, il comma 5-bis al richiamato art. 7 e modificato anche il comma 6.

Nell'attuale stesura, l'impianto normativo prevede:

1) il divieto (art. 7, comma 5-bis) per le amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro nonché la nullità dei contratti posti in essere in violazione del predetto divieto con conseguente responsabilità erariale. In aggiunta, ai dirigenti che operano in difformità si applicano le disposizioni sulla responsabilità dirigenziale di cui al successivo art. 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato.

L'applicazione di detto divieto, inizialmente prevista a decorrere dal 1° gennaio 2018, a seguito dell'entrata in vigore della l. 27 dicembre 2017, n. 205 (art. 1, comma 433), era stata posticipata a decorrere dal 1° gennaio 2019. La Legge di bilancio 2019 (L. 30 dicembre 2018, n. 145) ha ulteriormente modificato il d.lgs. n. 75 del 2017 disponendo che "Il divieto di cui all'articolo 7, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dal presente decreto, si applica a decorrere dal 1° luglio 2019" (vedi d.lgs. 75/2017, art. 22, comma 8, modificato).

2) la possibilità (art. 7, comma 6) per le amministrazioni pubbliche, fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, di conferire (solo ed esclusivamente) incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria. Anche nelle ricorrenza delle predette esigenze, il conferimento dell'incarico rimane, comunque, subordinato alla presenza di determinati presupposti di legittimità, ossia: a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente; b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno; c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico; d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria solo per i casi contemplati espressamente dalla norma purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Resta, altresì, fermo che il ricorso ai contratti di che trattasi per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.

¹⁸⁰ L'art. 50-bis, commi 1-3, d.l. 189/2016 di fatto riproducendo il contenuto dell'art. 4 del d.l. n. 205/2016, reca una articolata disciplina di cui detti enti possono avvalersi anche in deroga ai vincoli di contenimento di cui al comma 28, art. 9, d.l. n. 78/2010 e commi 557 e 562, art. 1, legge n. 296/2006. Ulteriori disposizioni inerenti la disciplina del personale nelle zone colpite da eventi sismici sono contenute nella legge di bilancio del 2019 (art. 1, commi 312, 1001, 1002 e 1003).

effettuate da questa Sezione in relazione ai precedenti periodi¹⁸¹, sia proseguita l'azione di progressivo assottigliamento degli organici dei segretari comunali e dei direttori generali.

Complessivamente, nel triennio 2015-2017 la consistenza numerica dei segretari comunali passa da 3.156 a 3.088 unità (tabella 1/PERS/COM/RSS). La consistenza media nel triennio preso in considerazione, i cui valori – giova ricordare – sono ottenuti sommando i mesi lavorati e dividendo il totale per i dodici mesi dell'anno, subisce una flessione del 2,14% (-2,13% nelle RSO e -2,20% nelle RSS). Nell'ambito delle RSO la maggiore variazione si registra nei Comuni del Nord il cui dato, a livello complessivo (-3,13%), si differenzia sensibilmente da quello delle altre Aree territoriali (-1,78% il Centro e -0,97% il Sud).

Nell'ambito delle RSS la maggiore contrazione (-15,86%) si registra in Valle d'Aosta.

Quanto ai direttori generali (tabelle n. 1/PERS/COM/RSO e n. 1/PERS/COM/RSS) si osserva un *trend* di riduzione ancor più sensibile¹⁸². La variazione percentuale nel triennio considerato si attesta a -17,41% complessiva (RSO+RSS), passando da 22 unità totali nel 2015 (di cui 19 nelle RSO) a 18 unità nel 2017 (grafico n. 2/PERS/COM), di cui 16,62 nelle RSO.

Rispetto ai dati del 2015, i Comuni del Nord Italia, pur registrando una contrazione del 19,03%, mantengono la concentrazione più elevata di direttori generali. Tuttavia, il Piemonte registra una contrazione del 50% e la Liguria del 100%.

I Comuni del Centro contraggono la categoria del 6, 21% rispetto al 2015¹⁸³.

In controtendenza i Comuni del Sud Italia che registrano un aumento del 4,44% rispetto al 2015¹⁸⁴.

Anche i Comuni delle RSS, che risentono degli effetti delle discipline di settore, presentano, per i direttori generali, un andamento discendente. Nel 2017 risultano in servizio 1,5 unità (nel 2015 le unità presenti erano 3), concentrati esclusivamente in Sardegna.

3.3 L'andamento della consistenza media del personale dirigente e non dirigente nel triennio 2015-2017

L'andamento della consistenza media del personale con qualifica dirigenziale e non dirigenziale è stato analizzato principalmente con riferimento ai Comuni più grandi, ossia con popolazione superiore ai 60.000 abitanti. Ciò in quanto, in relazione all'ampiezza dell'indagine ed ai dati presi in considerazione, quelli dei Comuni più grandi assumono un significato di maggiore rappresentatività e peso.

¹⁸¹ Cfr. Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 21/SEZAUT/2017/FRG adottata nell'adunanza del 19 luglio 2016 e n. 18/SEZAUT/2018/FRG adottata nell'adunanza del 24 luglio 2018.

¹⁸² In relazione ai direttori generali si ricorda che detta figura è stata soppressa nei Comuni con popolazione inferiore ai 100.000 abitanti (art. 2, comma 186, della legge 191/2009, legge finanziaria 2010, come modificata dalla legge 42/2010 di conversione con modificazioni del d.l. 2/2010).

¹⁸³ Si passa da 3 unità nel 2015 a 2,82 unità nel 2017.

¹⁸⁴ Si passa da 3,83 unità nel 2015 a 4 unità nel 2017.

L'analisi dei dati ha evidenziato che nel triennio 2015-2017, la consistenza media del personale dirigente e non dirigente dei Comuni¹⁸⁵, cumulativamente considerato in relazione alle RSO e RSS, ha registrato una riduzione complessiva del 4,68% (tabella n. 5/PERS/COM/RSS) passando da 155.943 unità nel 2015 a 148.647 unità nel 2017.

La riduzione risulta più contenuta nell'Italia settentrionale (-3,92%) e centrale (-3,21%), e più accentuata nell'Italia meridionale (-7,97%), in cui, come si evince dalla tabella 5/PERS/COM/RSO, si registra un minor numero complessivo di personale in tutto il triennio considerato.

Nelle RSS, la riduzione media è del 5,94%, con una flessione più consistente nei Comuni del Friuli-Venezia Giulia (-9,59%).

Ciò evidenziato, le tabelle n. 7/PERS/COM/RSO e 7/PERS/COM/RSS raffrontano la consistenza media del personale tutto (dirigenti e non dirigenti) nel 2017 alla popolazione rilevata al 31 dicembre dello stesso anno.

Considerando il rapporto a base 1.000, risulta una media nei Comuni delle RSO di 5,98 unità di personale - dirigente e non - ogni mille abitanti, con valori particolarmente elevati in Calabria (11,87) e più contenuti in Puglia (4,04).

I Comuni settentrionali, benché più popolosi di quelli dell'Italia centrale¹⁸⁶ e dell'Italia meridionale, hanno un rapporto popolazione/personale pressoché omogeneo con i Comuni del Sud Italia (rispettivamente 5,76 e 5,99) ed inferiore rispetto a quelli del Centro Italia (6,42).

Nei Comuni delle RSS la media è molto più elevata e si attesta a 8,26 dipendenti ogni mille abitanti.

I valori, che talvolta risentono delle peculiarità legate ai regimi di autonomia differenziata, si pongono ben al di sopra di quelli delle RSO. I rapporti più elevati si registrano nei Comuni valdostani (9,91 dipendenti ogni mille abitanti) e siciliani (8,88).

¹⁸⁵ Anche in questa sede il valore è ottenuto sommando i mesi lavorati dal personale (dirigente e non dirigente) e dividendo il totale per i dodici mesi dell'anno.

¹⁸⁶ I Comuni del Nord Italia sommano n. 24.986.381 abitanti, quelli del Centro Italia sommano 12.001.295 abitanti mentre quelli del Sud Italia ne sommano 13.931.857.

3.3.1 La consistenza media delle tipologie di personale dirigente

L'analisi della consistenza media¹⁸⁷ del personale dirigente dei Comuni prende in considerazione non solo i dirigenti a tempo indeterminato, ma anche quelli a tempo determinato in dotazione organica (art. 110, co. 1, del Tuel)¹⁸⁸ e fuori dotazione organica (art. 110, co. 2, del Tuel)¹⁸⁹.

In siffatto contesto, la non agevole comparabilità dei dati in valore assoluto risente non solo delle variabili oggettive legate agli assetti gestionali, già in precedenza evidenziati, ma anche, e soprattutto, della dislocazione territoriale di Comuni di medie e grandi dimensioni, in cui sono presenti tali figure professionali.

In termini generali, come rappresentato nel grafico 3/PERS/COM che illustra l'andamento complessivo sul territorio nazionale, e nelle tabelle 2/PERS/COM/RSO e 2/PERS/COM/RSS che illustrano l'andamento di tali incarichi, disaggregati per ciascuna Regione, si osserva che, analogamente a quanto riscontrato nella precedente analisi della Sezione¹⁹⁰ anche nel triennio in esame la contrazione nei Comuni delle RSO coinvolge solo i settori dei dirigenti a tempo indeterminato e dei dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica.

Lo stesso avviene nei Comuni delle RSS che nel triennio precedente registravano la sola riduzione della categoria dei dirigenti a tempo indeterminato.

L'insieme delle dotazioni delle RSO e delle RSS (vedi tab. n. 2/PERS/COM/RSS e grafico n. 3/PERS/COM) registra un dato complessivo nel 2017 di 4.110 dirigenti (-4,80% rispetto al 2015) di cui 2.683 a tempo indeterminato (-10,79%), 1.049 a tempo determinato in dotazione organica (+14,33%) e 377 a tempo determinato fuori dotazione organica (-3,62%).

In termini generali, comunque, si osserva un *trend* di maggiore contenimento del numero complessivo delle unità dirigenziali (-5,23% nelle RSO e -2,13% nelle RSS) rispetto alle risultanze delle precedenti analisi¹⁹¹.

¹⁸⁷ I valori esposti sono ottenuti sommando i mesi lavorati dal personale dirigente e dividendo il totale per i dodici mesi dell'anno.

¹⁸⁸ L'art. 110 Tuel al comma 1 (come modificato dall'art. 11, co. 1, lett. a) del d.l. n. 90/2014) così recita: "Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico".

¹⁸⁹ L'art. 110 Tuel al comma 2 dispone: "Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità".

¹⁹⁰ Deliberazione n. 18/SEZAUT/2018/FRG già citata.

¹⁹¹ Deliberazione n. 18/SEZAUT/2018/FRG cit.

In relazione ai Comuni delle RSO, la categoria dei dirigenti a tempo determinato in dotazione organica (art. 110, co. 1, Tuel), nel triennio 2015-2017, è aumentata del 12,86% passando da 829 unità del 2015 a 936 unità nel 2017. Fatta eccezione per i Comuni delle Marche, del Lazio, del Molise, della Campania e della Basilicata in cui detta categoria subisce una sensibile contrazione¹⁹², in tutte le altre aree regionali la categoria si incrementa sensibilmente. Sul punto si osserva che, da un lato, si amplia l'ambito territoriale in cui la categoria si contrae aumentando anche la percentuale di riduzione e, dall'altro, l'utilizzo di tale categoria dirigenziale continua ad espandersi in quelle zone in cui la tendenza all'aumento è stata costante nel tempo. A riprova di ciò basta considerare che l'incremento della categoria registra punte massime del 41,44% in Calabria, in ulteriore crescita rispetto al triennio precedente¹⁹³, e minime notevolmente più elevate passando dallo 0,08% al 9,86% (Campania).

L'analisi puntuale dei dati evidenzia che l'aumento complessivo della categoria è per lo più concentrato nel Nord Italia (+21,69) i cui Comuni, comunque, registrano un comportamento restrittivo in relazione alla categoria dei dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica (-3,10%) e di quelli a tempo indeterminato (-11,95%).

Flessione significativa registra la categoria dei dirigenti a tempo indeterminato che passa da 2.548 a 2.256 unità (-11,45% rispetto al 2015). La riduzione, nelle aree territoriali, è pressoché generalizzata. Costantemente in controtendenza i Comuni del Molise che, anche nel triennio considerato, registrano un aumento del 6,58%.

La categoria dei dirigenti a tempo determinato extra dotazione organica (art. 110, co. 2, Tuel) registra nel triennio una flessione del 2,75%. Il numero dei predetti dirigenti passa da 345 unità nel 2015 a 335 unità nel 2017. Diversamente dalle altre macro-aree territoriali¹⁹⁴, il Sud Italia si pone in netta controtendenza registrando un incremento della categoria del 15,63%, ascrivibile in maniere generalizzata a tutte le aree regionali ricomprese, fatta eccezione per la Puglia in cui si registra una contrazione del 46,12% e della Basilicata in cui la variazione è pari allo 0%. A fronte, comunque, di una contrazione generale (-2,75%), dall'analisi generale emerge una situazione particolarmente variegata in relazione ai comportamenti adottati dai vari Comuni. Infatti, fermo restando quanto già evidenziato per i Comuni del Sud Italia, nell'ambito dei quali, tra l'altro, l'utilizzo della categoria si incrementa anche dell'80,36% (Abruzzo), nelle altre Aree territoriali, l'attuazione delle politiche di contenimento viene raggiunta dal comportamento adottato dai Comuni di alcune Regioni che, in quanto fortemente restrittivo dell'utilizzo della categoria, riesce a compensare il diverso comportamento espansivo dei Comuni delle altre¹⁹⁵.

¹⁹² Vedi tabella n. 2/PERS/COM/RSO. I dirigenti a tempo determinato in dotazione organica si contraggono del 6,49% nei Comuni delle Marche, dell'1,84% in quelli del Lazio, del 35,46% in quelli del Molise, del 7,28% in quelli della Campania e del 40,79% in quelli della Basilicata.

¹⁹³ Nel rapporto 2016/2014 in Calabria la crescita si attestava al 31,37%.

¹⁹⁴ Nel Nord Italia la contrazione è del 3,10% mentre nel Centro Italia si attesta al 17,47%.

¹⁹⁵ Vedi tabella n. 2/PERS/COM/RSO.

Nel dettaglio delle singole tipologie contrattuali e sempre con riferimento ai Comuni delle RSO, gli organici più consistenti si registrano tra i dirigenti a tempo indeterminato che nel 2017 ammontano, complessivamente, a 2.256 unità (di cui 1.192 unità nei Comuni del Nord), con punte massime di 388 unità in Lombardia¹⁹⁶ e minime di 12 in Basilicata. Il loro numero complessivo subisce una riduzione generalizzata nel triennio (-11,45%) con l'unica eccezione dei Comuni del Molise di cui si è già detto. Il numero complessivo di dirigenti a tempo determinato in dotazione organica *ex art 110, co. 1, Tuel*, passa da 829 unità nel 2015 a 936 unità nel 2017 (+12,86%).

Gli incarichi dirigenziali a tempo determinato fuori dotazione organica (art. 110, co. 2, del Tuel) sono complessivamente 335, pari al 14,85% circa del totale dei dirigenti di ruolo (2.256 unità)¹⁹⁷.

L'analisi dei Comuni delle RSS¹⁹⁸ evidenzia un andamento pressoché analogo.

Il comparto, infatti, nel triennio 2015-2017 si contrae complessivamente del 2,13% e, pur a fronte della diminuzione delle unità di dirigenti a tempo indeterminato (-7,15%) e della categoria dei dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica (-10%), aumenta sensibilmente la categoria dei dirigenti a tempo determinato in dotazione organica (+28,14%).

Quest'ultima (dirigenti a tempo determinato in dotazione organica) cresce da 88 unità del 2015 a 113 unità nel 2017. Fatta eccezione per i Comuni della Valle d'Aosta e del Trentino-Alto Adige per i quali non si riscontra personale di detta categoria, nelle altre aree regionali la categoria si incrementa sensibilmente con punte del 38,84% in Sardegna e del 27,91% in Sicilia.

Flessione significativa registra la categoria dei dirigenti a tempo indeterminato che passa da 460 a 427 unità (-7,15% rispetto al 2015). La riduzione, nelle aree territoriali, è pressoché generalizzata con punte massime del 41,30% nella Val d'Aosta e minime del 4,30% in Trentino-Alto Adige.

La categoria dei dirigenti a tempo determinato extra dotazione organica (art. 110, co. 2, Tuel) registra nel triennio un decremento del 10%. Il numero dei predetti dirigenti passa da 47 unità nel 2015 a 42 unità nel 2017.

Complessivamente nel 2017 nelle RSS il comparto si attesta a complessive 583 unità (con una diminuzione di 12 unità rispetto al 2015), di cui 427 dirigenti a tempo indeterminato (in diminuzione di 33 unità), 113 dirigenti a tempo determinato in dotazione organica (in aumento di 25 unità) e 42 dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica (in diminuzione di 5 unità).

¹⁹⁶ Si osserva che in Lombardia sebbene si contragga la componente dei dirigenti a tempo indeterminato (-9,52%), aumenta la componente della cd. "dirigenza fiduciaria". La categoria dei dirigenti a t.d. in dotazione organica si incrementa del 38,82% e quella fuori dotazione organica del 3,58%. Nel complesso comunque il comparto si contrae dell'1,71%; in Abruzzo, al contrario, l'intero comparto si incrementa del 12,43% in quanto il decremento dei dirigenti a tempo indeterminato (-4,87%) è completamente eliso dal notevole aumento della dirigenza fiduciaria (+24,40% per i dirigenti a t.d. in dotazione organica e +80,36% per quelli fuori dotazione organica).

¹⁹⁷ L'art. 110, co. 2, del Tuel, prevede che tali contratti, negli enti in cui è prevista la dirigenza, possano essere stipulati in misura complessivamente non superiore al 5% della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità.

¹⁹⁸ Vedi tab. 2/PERS/COM/RSS.

3.3.2 La consistenza media del personale non dirigente

L'analisi della consistenza media del personale di comparto non dirigenziale (tabelle 3/PERS/COM/RSO e 3/PERS/COM/RSS e grafico 4/PERS/COM) tiene conto delle voci di aggregazione presenti nel conto annuale del personale¹⁹⁹.

In termini complessivi, si evidenzia, nel triennio, una riduzione del numero di personale del 3,17% (tabella 3/PERS/COM/RSS), equamente distribuita tra Comuni delle RSO e delle RSS.

Appare abbastanza evidente, pertanto, nel periodo considerato, l'influenza delle normative limitative della spesa e delle assunzioni²⁰⁰, con riferimento sia al personale di categoria²⁰¹ che include i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (-2,75%), sia, soprattutto, a quello con contratto di lavoro flessibile²⁰² (-7,28%), la cui consistenza presenta un maggiore grado di comprimibilità.

Nei Comuni ubicati nelle RSO, a fronte di una contrazione complessiva del 2,49% rispetto al 2015, si registra un decremento della categoria contrattuale flessibile del 9,69% e del personale di categoria dell'1,96%. Nei Comuni delle RSS tutto il comparto si riduce sensibilmente (-5,87% rispetto al 2015) ma i contratti di lavoro flessibile si contraggono del 3,84% mentre il personale di categoria del 6,35%.

L'analisi puntuale dei dati, per le diverse aree territoriali evidenzia quanto segue.

Quanto ai Comuni ubicati nelle RSO²⁰³, in cui nelle precedenti analisi le politiche di contrazione erano omogenee su tutto il territorio²⁰⁴, il triennio in esame registra una inversione di tendenza dei Comuni del Sud Italia che aumentano l'organico del 4,83%.

Nell'area territoriale del Nord Italia si rilevano gli organici più consistenti (141.104 unità nel 2017 comunque in contrazione del 5,39% rispetto al 2015)²⁰⁵. In detta area territoriale, comunque, si registra la più alta contrazione del lavoro flessibile (-11,71% rispetto al 2015) e, comunque, una contrazione del 5,07% del personale di categoria.

¹⁹⁹ Vedi Cap. 1, par. 1.1.

²⁰⁰ In via generale, si ricorda che negli ultimi anni sono state emanate molte disposizioni che hanno sottoposto gli enti locali ad una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale, nonché a vincoli assunzionali con effetti sul turn over incidendo sul tasso di sostituzione del personale in servizio, al fine di così ridurre la spesa corrente a questo destinata. Il legislatore sin dalla "legge finanziaria per il 2007" è intervenuto sui meccanismi di contenimento della spesa di personale, dettando (art. 1, commi 557-562) una disciplina diversificata per gli enti di grandi dimensioni (sottoposti al Patto di stabilità interno) rispetto a quelli di piccole dimensioni (fuori "patto"). Solo di recente, infatti, è stato portato a compimento il disegno inteso a conciliare l'autonoma discrezionalità degli enti con le esigenze di contenimento della finanza pubblica, mediante un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Tuttavia, nel periodo preso ad esame, le norme vincolistiche in materia di spesa di personale erano pienamente vigenti. Vedi: Cap. 1, paragrafo 1.3.

²⁰¹ La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (inserito negli uffici di supporto agli organi di direzione politica, ex. Art. 90 Tuel) della macro-categoria "Altro personale".

²⁰² La categoria viene rilevata alla voce "Altro" che comprende i contratti di lavoro flessibile composti dal lavoro a tempo determinato, dai contratti di formazione lavoro, dal lavoro interinale e dai lavoratori socialmente utili (LSU).

²⁰³ Vedi tab. n. 3/PERS/COM/RSO.

²⁰⁴ Vedi: Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 18/SEZAUT/2018/FRG e n. 21/SEZAUT/2017/FRG in cui le risultanze delle analisi effettuate evidenziavano comportamenti analoghi nel tempo con riduzione pressoché generalizzata e più marcata nei Comuni delle Regioni del Sud Italia.

²⁰⁵ I Comuni del centro sommano n. 75.698 unità complessive mentre quelli del meridione sommano n. 81.810 unità complessive.

All'interno delle varie aree territoriali, la contrazione della prima tipologia di contratti ("Categoria"), si presenta abbastanza omogenea con contrazioni massime dell'8,86% nei Comuni della Campania e minime dell'1,27% nel Lazio. In controtendenza i Comuni della Calabria che registrano un incremento dell'82,92% passando da 10.088 unità nel 2015 a 18.454 unità nel 2017.

Il personale con contratto flessibile ("Altro") registra complessivamente una diminuzione del 9,69% rispetto al 2015 ascrivibile essenzialmente ai Comuni del Centro Italia (-21,41%) e a quelli del Nord Italia (-11,71%)²⁰⁶. La minore flessione registrata nei Comuni del Sud (-2,28%) è ascrivibile essenzialmente al comportamento espansivo registrato in quelli del Molise (+32,88%) e della Calabria (+3,69%).

Nelle RSS la consistenza media del personale si contrae del 5,87%.

In relazione al personale inserito nella tipologia denominata "Categoria", che registra una flessione pari al 6,35%, la riduzione più significativa si registra nei Comuni del Friuli-Venezia Giulia (-9,28%) ed in quelli della Valle d'Aosta (-8,34%).

I contratti di tipo flessibile si riducono del 3,84% ascrivibili essenzialmente ai Comuni della Sicilia, della Sardegna e del Friuli-Venezia Giulia. Diversamente, quelli della Valle d'Aosta e del Trentino-Alto Adige incrementano il loro organico, rispettivamente, del 3,40% (una unità in più rispetto al 2015) e del 2,51% (21 unità in più).

Nei Comuni della Sicilia, nonostante la progressiva opera di riduzione, risultano in servizio 44.021 unità di personale non dirigente (in diminuzione rispetto al 2015 di circa 3.096 unità), di cui 32.196 nella voce "Categorie" e 11.825 nella voce "Altro".

Nei Comuni delle altre Regioni le unità complessive di personale, nel 2017, variano da 10.709 unità per i Comuni della Sardegna a 1.212 unità dei Comuni della Valle d'Aosta.

Si osserva, comunque, che i Comuni della Sicilia sommano una popolazione pari al 55,7% dell'intero comparto²⁰⁷.

3.3.3 La consistenza media del personale con rapporto di lavoro flessibile

Nel presente paragrafo si procede all'analisi di dettaglio della consistenza del personale con contratto flessibile²⁰⁸ (tabelle n. 6/PERS/COM/RSO e 6/PERS/COM/RSS), che, come già in precedenza evidenziato, trova la sua rilevazione nella voce "Altro" in cui rientrano i contratti a tempo determinato,

²⁰⁶ In controtendenza i Comuni della Liguria (+13,58%) e dell'Emilia-Romagna (+14,82%).

²⁰⁷ La popolazione del comparto si attesta su 9.004.062 unità. In Sicilia la popolazione è pari a 5.014.319 abitanti mentre nelle altre RSS supera di poco il milione e nella Valle d'Aosta si attesta a 126.202 unità.

²⁰⁸ Tali tipologie contrattuali sono attualmente disciplinate dal d.lgs. 15 giugno 2016, n. 81 (c.d. Jobs) ed, in particolare, all'art. 12 (Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche), all'art. 13 (Definizione e casi di ricorso al lavoro interinale) e all'art. 31 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato). Vedi Cap. I, par. 1.4.

i rapporti di lavoro interinale (somministrazione di lavoro a tempo determinato), i contratti di formazione lavoro e i lavoratori socialmente utili (LSU).

Come già evidenziato nel precedente paragrafo, il personale con contratto di lavoro flessibile, nei Comuni ubicati nelle RSO, diminuisce nel triennio 2015/2017 del 9,96% (tabella 3/PERS/COM/RSO), con andamenti differenti nelle varie aree geografiche.

In continuità con le risultanze delle analisi effettuate con riferimento al triennio precedente²⁰⁹ anche l'attuale analisi vede nel rapporto di lavoro a tempo determinato la forma più diffusa di contratto flessibile.

Infatti, sul totale di 18.958 unità di personale in servizio nel 2017 nei Comuni delle RSO, più della metà sono dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato (11.700 unità), in diminuzione rispetto al 2015 di 166 unità. L'utilizzo di detta tipologia di rapporto di lavoro risulta maggiormente diffuso nei Comuni del Sud (5.029 unità), ed in particolare nei Comuni della Calabria (3.603 unità), e del Nord Italia (3.854 unità)²¹⁰.

Nel Nord Italia l'utilizzo maggiore si registra in Emilia-Romagna (1.439 unità) e in Lombardia (1.331 unità). Nel centro Italia l'utilizzo maggiore si registra nei Comuni del Lazio (1.586 unità).

I contratti di lavoro LSU, nel 2017, si attestano su un numero di 5.866 unità, con decremento rispetto al 2015 di 2.092 unità, prevalentemente concentrati nei Comuni del Sud Italia (3.758 unità) seguiti da quelli del Settentrione (1.696 unità) e da quelli del Centro (412 unità).

Questo peculiare rapporto di lavoro precario risulta particolarmente diffuso nei Comuni della Campania (2.148 unità), della Lombardia (900) e del Veneto (640).

L'analisi territoriale evidenzia come nei Comuni dell'Italia settentrionale il decremento del personale con contratto flessibile, pari all'11,715%, rispetto al dato del 2015, sia imputabile unicamente alla contrazione del lavoro socialmente utile che diminuisce di 1.198 unità. Le restanti tipologie contrattuali registrano, invece, un aumento generalizzato: il personale a tempo determinato, nel triennio, aumenta di 109 unità, quello con contratti di formazione lavoro aumenta di 26 unità e il lavoro interinale aumenta di 232 unità.

Nei Comuni dell'Italia centrale, in cui si registra un decremento complessivo del 21,41%, si rileva un incremento del lavoro interinale (+8 unità). I contratti di formazione lavoro restano pressoché stabili nel triennio (+1 unità), mentre le altre tipologie di rapporto di lavoro si riducono sensibilmente (-611 contratti a t.d.; -390 LSU).

Nei Comuni del Sud Italia, si registra una riduzione generale del 2,28% rispetto al 2015. Mentre le altre tipologie di rapporto di lavoro si riducono, i contratti a tempo determinato aumentano sensibilmente

²⁰⁹ Cfr. Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 18/SEZAUT/2018/FRG *cit.*

²¹⁰ I Comuni del Centro sommano n. 2.817 unità.

nel triennio (+7,17% rispetto al 2015 pari a 336 unità). Il personale a tempo determinato è prevalentemente concentrato nei Comuni della Calabria (3.603 unità con incremento rispetto al 2015 del 10,51%).

Nell'ambito di una valutazione complessiva emerge che, nel triennio considerato, l'unica categoria lavorativa che si è contratta è quella dei contratti di lavoro socialmente utile²¹¹. Tutte le altre sono aumentate.

Nei Comuni delle RSS, la riduzione del personale con contratto flessibile è del 3,84%²¹².

Delle 14.168 unità di personale, circa l'83% risulta in servizio nei Comuni siciliani, per lo più con contratto a tempo determinato (9.564 unità) e, sia pur in misura molto più ridotta, con contratto LSU (2.241 unità, i cui valori sono in diminuzione rispetto al 2015).

Si ricorda, in proposito, che l'art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017, come modificato dalla l. n. 205/2017, ha introdotto una disciplina, di natura transitoria, per il triennio 2018-2020 finalizzata a favorire la stabile immissione nei ruoli della P.A. di personale assunto con forme contrattuali flessibili, attraverso l'introduzione di speciali procedure c.d. "di stabilizzazione del personale precario"²¹³ che si aggiunge a quelle già previste dall'art. 4 del d.l. n. 101 del 2013 e dall'art. 35, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001.

3.3.4 Rapporto di incidenza tra personale in posizione apicale e non dirigente

Nel presente paragrafo si analizza il rapporto di incidenza tra personale in posizione apicale e non dirigente, al fine, anche, di verificare il grado di realizzazione delle riforme via via succedutesi nel settore²¹⁴.

In linea generale, nella tabella n. 4/PERS/COM si espone il rapporto tra la consistenza media (unità annue) del personale in posizione apicale e del personale non dirigente in relazione alla fascia di popolazione dei Comuni interessati.

A livello complessivo, considerando la totalità del personale, dal 2015 al 2017 si evidenzia una riduzione generalizzata (-3,19%) di entrambe le categorie prese a riferimento in tutte le fasce.

²¹¹ Passano da 7.958 unità nel 2015 a 5.866 unità nel 2017.

²¹² Prorogando l'efficacia delle deroghe previste dall'art. 14, co. 24-bis d.l. n. 78/2010, l'art. 6, co. 9-bis, d.l. n. 101/2013 ha previsto, esclusivamente per le finalità di stabilizzazione del personale precario e nel rispetto dei vincoli e dei termini ivi previsti al comma 9, la possibilità di deroga ai limiti previsti dall'art. 9, co. 28, d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla l. n. 122/2010, limitatamente alla proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle Regioni a statuto speciale, nonché dagli enti territoriali compresi nel territorio delle stesse, a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive appositamente individuate dalle medesime Regioni attraverso misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. A detti enti è consentito aumentare le capacità assunzionali destinate alla stabilizzazione dei precari utilizzando risorse appositamente individuate con leggi regionali e derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli Organi di controllo interno. È data agli stessi la possibilità di prorogare tali rapporti di lavoro per tutto l'anno 2018, a condizione che ciò avvenga esclusivamente nell'ambito del tetto di spesa per le assunzioni a tempo indeterminato. Il tetto deve essere calcolato tenendo conto di quanto disposto dall'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017.

²¹³ Vedi Cap. 1, par. 1.4.

²¹⁴ Per l'evoluzione della normativa in materia di riordino della dirigenza pubblica, vedi Cap. 1, paragrafo 1.5.

Nel triennio considerato, nonostante la consistente diversità numerica delle grandezze prese a riferimento²¹⁵, alla riduzione del numero del personale di entrambe le qualifiche si accompagna un lieve aumento del rapporto tra la consistenza media dei Dirigenti e del restante personale (51,51% nel 2017 rispetto al 51,22% del 2015).

Il rapporto maggiore nel 2017 (88,81) lo si riscontra nella fascia 7, in cui trovano allocazione Comuni di grandi dimensioni (250.000 abitanti e oltre), quello minore (38,61) nella fascia 2, in cui trovano allocazione i Comuni di piccole dimensioni (da 2.000 a 4.999 abitanti).

In considerazione della consistenza non uniforme degli organici sul territorio, la lettura dei dati deve essere particolarmente prudente, atteso anche che gli stessi sono influenzabili dalle grandezze poste in raffronto²¹⁶.

Al fine, pertanto, di fornire un raffronto tra grandezze omogenee, l'analisi ha preso in considerazione solo i Comuni di dimensioni medio-grandi, ossia con popolazione superiore a 60.000 abitanti, nei quali è sicuramente presente personale con qualifica dirigenziale.

Tra il personale di qualifica non dirigenziale si è ritenuto di includere non solo il personale di ruolo, ma anche quello con contratto di tipo flessibile, in quanto comunque assoggettato alle funzioni datoriali e di coordinamento delle risorse umane, svolte dai dirigenti.

Quanto all'analisi di dettaglio dei Comuni oggetto di campione (popolazione superiore a 60.000 abitanti), i cui dati sono contenuti nelle tabelle n. 5/PERS/COM/RSO e n. 5/PERS/COM/RSS, emerge che, in relazione ai Comuni delle RSO, nel triennio 2015-2017, a fronte di una riduzione complessiva di tutto il personale del 4,45%, il rapporto si eleva da una unità dirigenziale ogni 65,28 unità di personale ad 1 unità dirigenziale ogni 68,73 unità di personale. Nei Comuni delle RSS il rapporto sale da 1 su 65,26 nel 2015 a 1 su 67,79 nel 2017 a fronte di una riduzione complessiva del personale (nel triennio) del 5,94%.

Nei Comuni delle RSO, l'analisi territoriale evidenzia una media più bassa nei Comuni del Sud Italia²¹⁷ (1 unità dirigenziale ogni 61,07 unità di personale), con cui si registrano, quali punte minime e massime, 1 unità dirigenziale su 75,61 unità circa di personale nei Comuni della Campania (164 unità dirigenziali per 12.419 unità di personale) e 1 unità dirigenziale su circa 42,06 unità di personale nei Comuni dell'Abruzzo, in cui vi sono 30 unità dirigenziali per 1.280 unità di personale.

Nell'Italia centrale la media sale a 1 unità dirigenziale ogni 82,10 unità di personale, con punte minime e massime nei Comuni del Lazio in cui si registra 1 unità dirigenziale ogni 111,27 unità di personale

²¹⁵ Nel 2017 la categoria del personale apicale (Direttori Generali, Segretari comunali, Dirigenti) si attesta a n. 7.216 unità e la categoria del personale non dirigenziale (che comprende anche il personale delle "Categorie" (vedi precedente par. 3.3.2) si attesta a n. 371.692 unità.

²¹⁶ Si osserva, in proposito, che se, da un lato, la circostanza che un dirigente coordini un numero più elevato di personale può essere indice di una buona organizzazione delle risorse umane, dall'altro sussiste la possibilità che tali situazioni siano associate ad un elevato numero di personale dipendente o che si riscontrino percentuali apparentemente nella norma, in presenza, tuttavia, di organici - dirigenziali e non - complessivamente sovradimensionati.

²¹⁷ Non risulta rappresentato il Molise, in quanto privo di Comuni con popolazione superiore alla soglia demografica presa in considerazione.

(235 unità dirigenziali per 26.116 unità di personale) e in quelli dell'Umbria con 1 unità dirigenziale ogni 44,42 unità di personale.

Nell'Italia settentrionale la media si attesta a 1 unità dirigenziale ogni 64,78 unità di personale. In tale area territoriale le punta minime e massime si registrano nei Comuni del Piemonte in cui il rapporto è di 1 unità dirigenziale ogni 85,65 unità di personale e in quelli dell'Emilia-Romagna con 1 unità dirigenziale ogni 50,49 unità di personale.

Nei Comuni delle RSS²¹⁸, il valore medio è di una unità dirigenziale ogni 63 unità di personale, con punte massime nei Comuni del Trentino-Alto Adige, in cui vi sono 64 unità dirigenziali per 2.296 unità di personale (media di 1 su 35,90) e minime in quelli del Friuli-Venezia Giulia che registra un rapporto di 1 a 77,34 (vi sono 40 unità dirigenziali a fronte di 3.106 unità di personale). Seguono i Comuni della Sicilia che registrano un rapporto di 1 a 75,46 (vi sono 191 unità dirigenziali per 14.387 unità di personale)²¹⁹.

²¹⁸ Non sono inclusi i Comuni della Valle d'Aosta, in quanto di popolazione inferiore a 60.000 abitanti.

²¹⁹ Vedi tab. 5/PERS/COM/RSS.

Tabella 1/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione dei direttori generali e dei segretari comunali - Anni 2015-2017

RSO	Direttori generali			Variazione %	Segretari comunali			Variazione %	Totale			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	2,00	1,26	1,00	-50,00	306	293	287	-6,05	308	294	288	-6,34
Lombardia	2,83	2,96	3,00	5,88	442	433	431	-2,34	444	436	434	-2,28
Veneto	2,67	2,00	2,00	-25,00	195,37	188	195,34	-0,01	198	190	197	-0,35
Liguria	0,28	0,96	0,00	-100,00	76	74	78	2,32	77	75	78	1,95
Emilia-Romagna	4,33	4,64	3,81	-12,17	135	133	126	-6,70	140	138	130	-6,87
Totale Nord	12,11	11,82	10	-19,03	1.154	1.122	1.118	-3,13	1.166	1.133	1.128	-3,30
Toscana	2,00	1,54	1,00	-50,10	139	137	132	-4,51	141	139	133	-5,16
Marche	1	1	1	0,00	91	90	87	-5,21	92	91	88	-5,15
Umbria	0	0	0	n.a.	41,57	43,00	42,00	1,03	41,57	43,00	42,00	1,03
Lazio	0,00	0,00	0,82	n.a.	171	172	174	1,57	171	172	175	2,05
Totale Centro	3,00	2,54	2,82	-6,21	443	442	435	-1,78	446	445	438	-1,81
Abruzzo	0,00	0,89	1,00	n.a.	110,35	107	109,96	-0,36	110	108	111	0,55
Molise	0	0	0	n.a.	45,72	44,50	46,30	1,26	45,72	44,50	46,30	1,26
Campania	1,00	0,36	1,00	0,00	339	333	335	-1,19	340	334	336	-1,18
Puglia	1,50	1,00	1,00	-33,33	162	158,77	159,49	-1,63	164	159,77	160,49	-1,92
Basilicata	0	0	0	n.a.	56	52	55	-2,54	56	52	55	-2,54
Calabria	1,33	0,32	1,00	-24,81	157,24	152	156,70	-0,34	159	152	158	-0,55
Totale Sud	3,83	2,57	4,00	4,44	871	848	862	-0,97	875	851	866	-0,95
TOTALE RSO	19	16,93	16,62	-12,25	2.468	2.412	2.415	-2,13	2.487	2.429	2.432	-2,20

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

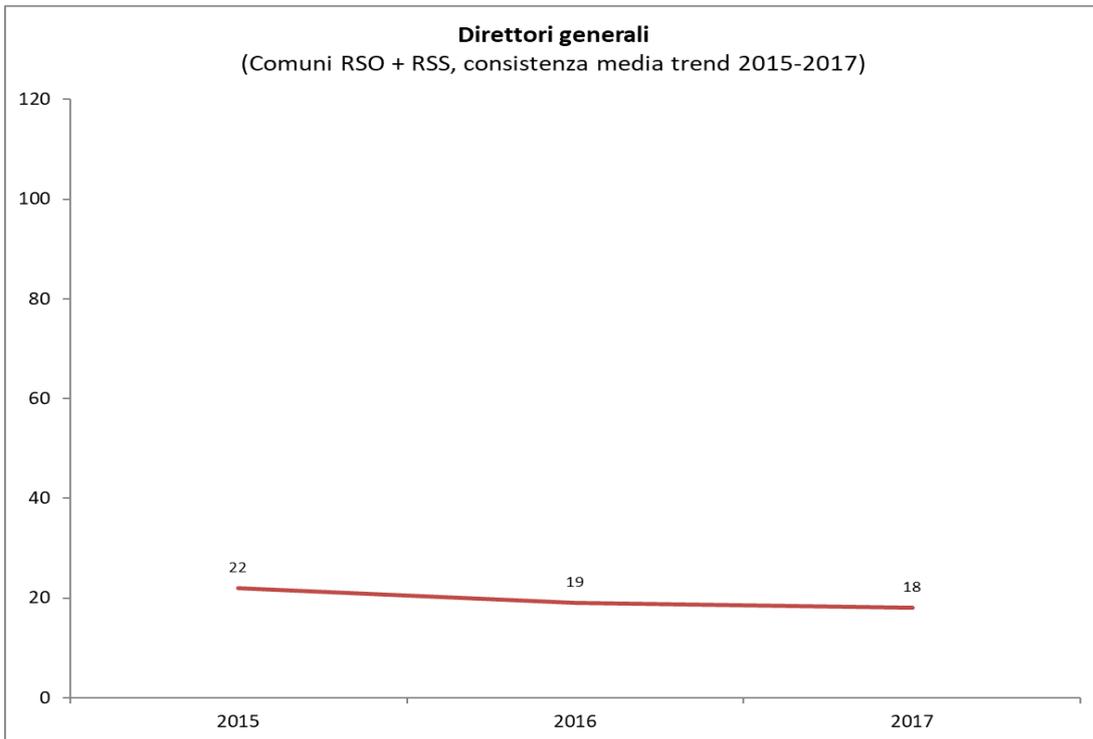
Tabella 1/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione dei direttori generali e dei segretari comunali - Anni 2015-2017

RSS	Direttori generali			Variazione %	Segretari comunali			Variazione %	Totale			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Valle d'Aosta	0	0	0	n.a.	40	34,00	33,86	-15,86	40	34,00	33,86	-15,86
Trentino-Alto Adige	0	0	0	n.a.	201	195	186	-7,40	201	195	186	-7,40
Friuli-Venezia Giulia	0	0	0	n.a.	86	83	81	-5,89	86	83	81	-5,89
Sardegna	2,00	1,68	1,50	-25,00	143	133	140	-1,84	145	135	142	-2,16
Sicilia	1,00	0,42	0,00	-100,00	218	226	232	6,33	219	227	232	5,85
Totale RSS	3,00	2,10	1,50	-50,00	688	672	673	-2,20	691	674	675	-2,41
Totale RSO+RSS	22	19	18	-17,41	3.156	3.083	3.088	-2,14	3.178	3.103	3.107	-2,25

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

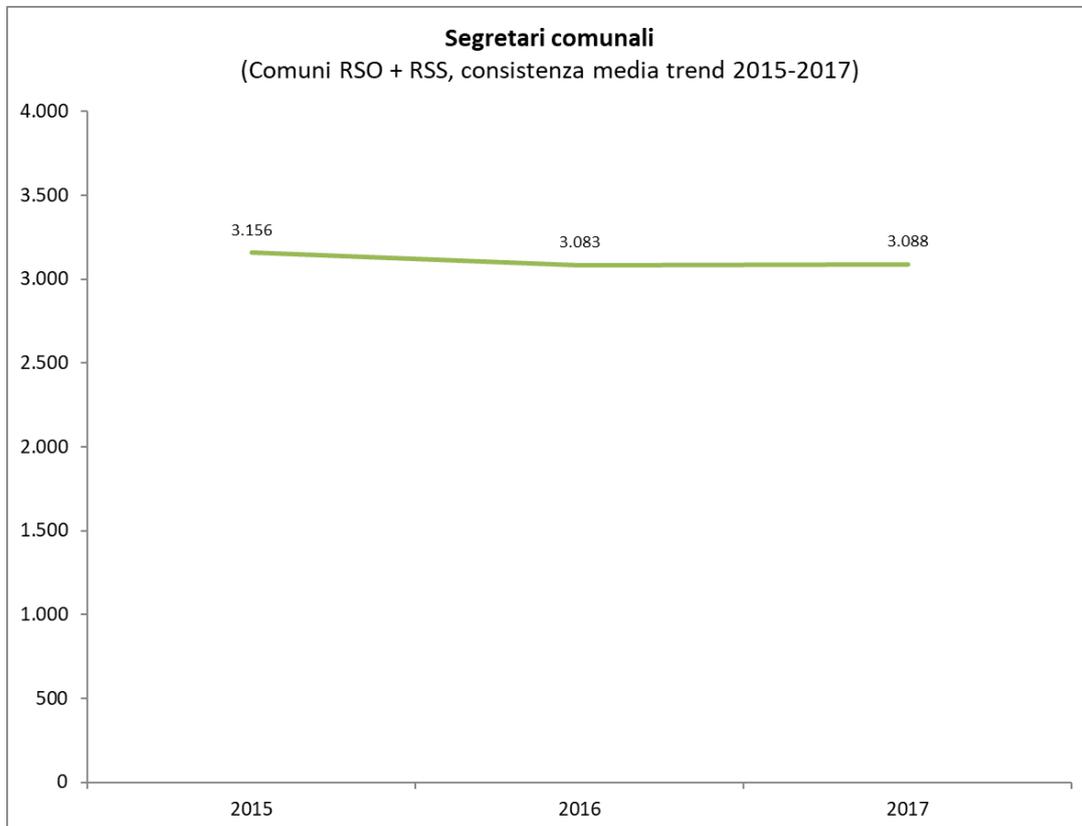
* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Grafico 1/PERS/COM



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Grafico 2/PERS/COM



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Tabella 2/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione del personale dirigente
Anni 2015-2017

RSO	Dirigenti a tempo indeterminato			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato in dotazione organica			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica			Variazione %	Totale dirigenti			Variazione %
	2015	2016	2017		2017/15	2015	2016		2017	2017/15	2015		2016	2017	2017/15	
Piemonte	285	266	249	-12,82	32	36	39	19,15	30	28	25	-15,99	348	331	313	-10,11
Lombardia	429	417	388	-9,52	76	79	105	38,82	53,36	52,83	55	3,58	558	548	549	-1,71
Veneto	245	233	215	-12,33	53	63	64	19,10	14	11	7	-45,78	312	307	286	-8,44
Liguria	150	141	136	-9,21	20	24	26	30,06	5,79	6,36	6,34	9,50	176	172	169	-4,12
Emilia-Romagna	244	227	204	-16,52	148	160	168	13,29	74	79	77	4,30	465,84	466,17	448	-3,76
Totale Nord	1.354	1.284	1.192	-11,95	330	362	401	21,69	176	178	171	-3,10	1.860	1.824	1.764	-5,15
Toscana	219	208	200	-8,83	106	117	124	16,65	23	31	29	25,23	348	356	353	1,21
Marche	67	62	57	-15,04	35	30	33	-6,49	12	11,44	11,39	-8,71	114	104	101	-11,74
Umbria	71	69	66	-6,84	13,32	12,87	15	9,86	2,00	2,43	2,04	2,08	86	84	83	-4,05
Lazio	335	309	288	-14,20	93	90	91	-1,84	54	29	33	-38,63	482	428	412	-14,54
Totale Centro	692	648	610	-11,83	248	251	263	6,07	92	74	76	-17,47	1.031	973	948	-8,03
Abruzzo	57	54,18	54,07	-4,87	30,46	30,03	38	24,40	9	12	16	80,36	96,40	96,20	108	12,43
Molise	6,46	7,17	6,88	6,58	12	7	8	-35,46	4,02	3,62	6	43,39	22	18	20	-9,27
Campania	181	176	168	-7,20	112	111	104	-7,28	36	37	42	15,06	329	323	313	-4,77
Puglia	197	191	178	-9,23	70	73	89	27,25	14	13	8	-46,12	281	277	275	-2,01
Basilicata	19	13	12	-37,46	7	6	4	-40,79	4,00	3,83	4,00	0,00	30	23	20	-33,22
Calabria	42	38	35	-17,28	21	22	30	41,44	9	11	13	44,90	71,94	71,86	77	7,73
Totale Sud	502	480	454	-9,57	252	248	272	7,99	77	80	89	15,63	831	808	815	-1,91
TOTALE RSO	2.548	2.412	2.256	-11,45	829	861	936	12,86	345	331	335	-2,75	3.722	3.604	3.527	-5,23

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

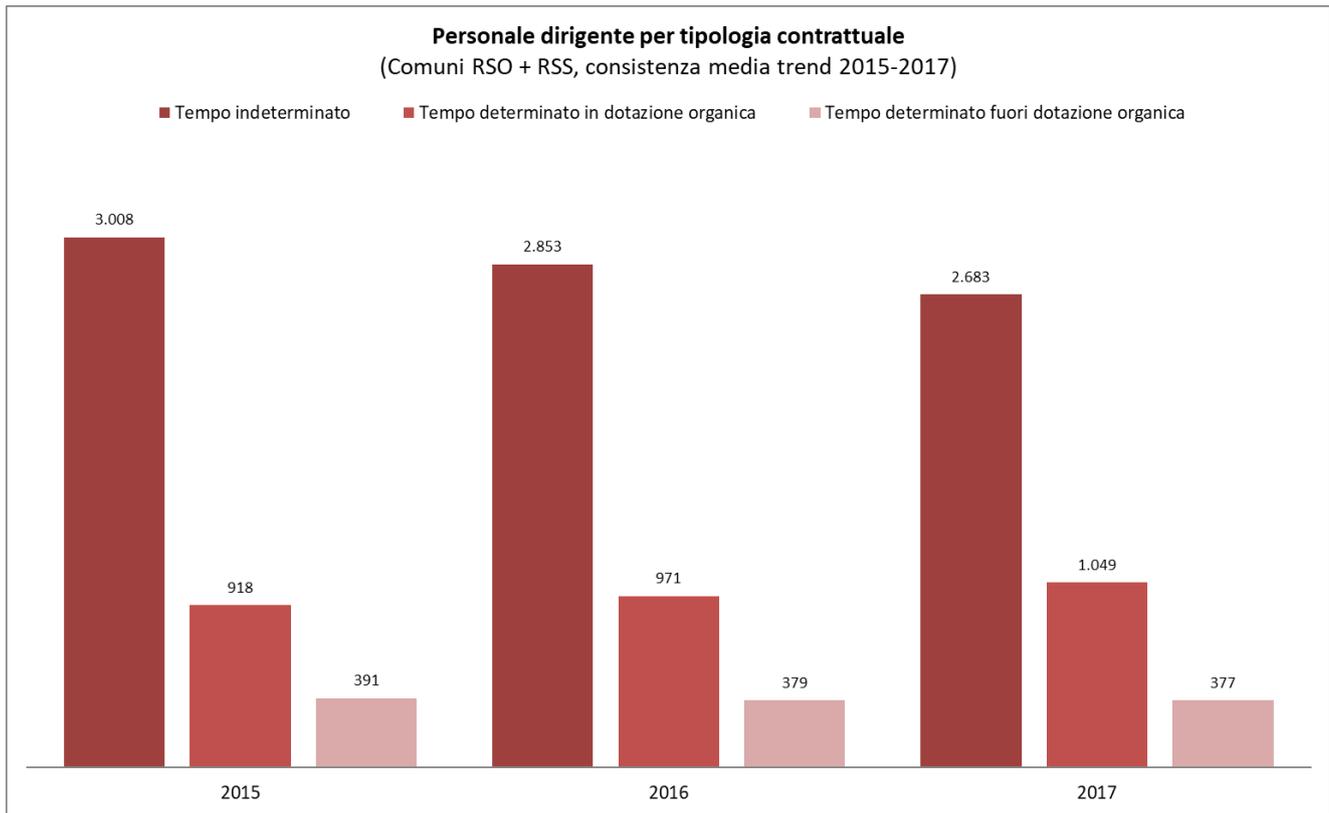
Tabella 2/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione del personale dirigente
Anni 2015-2017

RSS	Dirigenti a tempo indeterminato			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato in dotazione organica			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica			Variazione %	Totale dirigenti			Variazione %
	2015	2016	2017		2017/15	2015	2016		2017	2017/15	2015		2016	2017	2017/15	
Valle d'Aosta	9	8	5	-41,30	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	9	8	5	-41,30
Trentino-Alto Adige	95	92	91	-4,30	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	95	92	91	-4,30
Friuli-Venezia Giulia	53	48	45	-16,50	12	11	14	12,97	12	6	2	-80,81	78	65	61	-21,89
Sardegna	93	91	88	-5,42	18	23	26	38,84	20	22,65	22,82	14,98	131	136,40	136,09	3,92
Sicilia	210	202	199	-5,36	58	76	74	27,91	15	19	17	14,32	283	297	290	2,46
Totale RSS	460	441	427	-7,15	88	110	113	28,14	47	48	42	-10,00	595	599	583	-2,13
Totale RSO+RSS	3.008	2.853	2.683	-10,79	918	971	1.049	14,33	391	379	377	-3,62	4.317	4.203	4.110	-4,80

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Grafico 3/PERS/COM



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Tabella 3/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione del personale non dirigente
Anni 2015-2017

RSO	Categorie**			Variazione %	Altro***			Variazione %	Totale personale non dirigente			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	26.755	25.917	25.307	-5,41	663	656	536	-19,19	27.418	26.573	25.843	-5,75
Lombardia	52.833	51.510	50.635	-4,16	2.846	2.695	2.323	-18,38	55.679	54.204	52.958	-4,89
Veneto	23.655	23.053	22.653	-4,24	1.799	1.558	1.359	-24,46	25.454	24.611	24.011	-5,67
Liguria	12.408	11.975	11.646	-6,14	287	373	326	13,58	12.695	12.349	11.972	-5,69
Emilia-Romagna	26.397	25.136	24.604	-6,79	1.494	1.695	1.716	14,82	27.892	26.831	26.320	-5,63
Totale Nord	142.048	137.591	134.845	-5,07	7.090	6.977	6.260	-11,71	149.137	144.568	141.104	-5,39
Toscana	24.272	23.611	23.136	-4,68	1.040	935	951	-8,56	25.313	24.546	24.087	-4,84
Marche	8.771	8.497	8.273	-5,68	690	586	651	-5,75	9.462	9.082	8.924	-5,68
Umbria	5.354	5.197	5.079	-5,14	255	192	200	-21,88	5.610	5.389	5.279	-5,90
Lazio	36.024	35.286	35.565	-1,27	2.652	2.143	1.844	-30,47	38.676	37.428	37.409	-3,28
Totale Centro	74.422	72.591	72.053	-3,18	4.638	3.855	3.645	-21,41	79.060	76.446	75.698	-4,25
Abruzzo	6.643	6.445	6.229	-6,24	915	873	792	-13,45	7.558	7.318	7.021	-7,11
Molise	1.594	1.542	1.517	-4,78	123	119	163	32,88	1.717	1.660	1.681	-2,08
Campania	31.174	30.025	28.412	-8,86	2.964	2.866	2.741	-7,53	34.138	32.890	31.153	-8,74
Puglia	15.925	15.453	15.031	-5,62	887	826	872	-1,72	16.813	16.279	15.903	-5,41
Basilicata	3.352	3.230	3.113	-7,12	343	298	304	-11,41	3.694	3.528	3.417	-7,51
Calabria ****	10.088	9.822	18.454	82,92	4.033	4.006	4.182	3,69	14.121	13.828	22.635	60,30
Totale Sud	68.775	66.516	72.756	5,79	9.265	8.987	9.054	-2,28	78.040	75.503	81.810	4,83
TOTALE RSO	285.246	276.698	279.654	-1,96	20.992	19.819	18.958	-9,69	306.238	296.517	298.612	-2,49

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale".

*** La voce "Altro" comprende i contratti di lavoro flessibile composti dal lavoro a tempo determinato, dai contratti di formazione lavoro, dal lavoro interinale e dai lavoratori socialmente utili (LSU).

**** Alla data dell'estrazione (26 novembre 2018), il sistema Si.Co. evidenziava il dato anomalo della consistenza media del personale non dirigente (categorie) nel Comune di Cenadi, del territorio regionale della Calabria, che ha determinato l'esposta variazione da 10.088 a 18.454 dipendenti; detta anomalia è stata sanata nel sistema Si.Co. in data successiva rispetto alla elaborazione dei dati ai fini del presente referto.

Tabella 3/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione del personale non dirigente
Anni 2015-2017

RSS	Categorie**			Variazione %	Altro***			Variazione %	Totale personale non dirigente			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Valle d'Aosta	1.302	1.257	1.193	-8,34	18	17	19	3,40	1.320	1.274	1.212	-8,18
Trentino-Alto Adige	7.490	7.478	7.410	-1,06	856	841	877	2,51	8.346	8.319	8.288	-0,70
Friuli-Venezia Giulia	9.134	8.913	8.287	-9,28	565	680	563	-0,27	9.699	9.592	8.850	-8,75
Sardegna	10.257	10.041	9.825	-4,21	903	920	884	-2,02	11.160	10.961	10.709	-4,04
Sicilia	34.723	33.465	32.196	-7,28	12.394	12.128	11.825	-4,59	47.117	45.593	44.021	-6,57
Totale RSS	62.906	61.153	58.912	-6,35	14.735	14.586	14.168	-3,84	77.641	75.740	73.080	-5,87
Totale RSO+RSS	348.152	337.851	338.565	-2,75	35.727	34.406	33.126	-7,28	383.878	372.257	371.692	-3,17

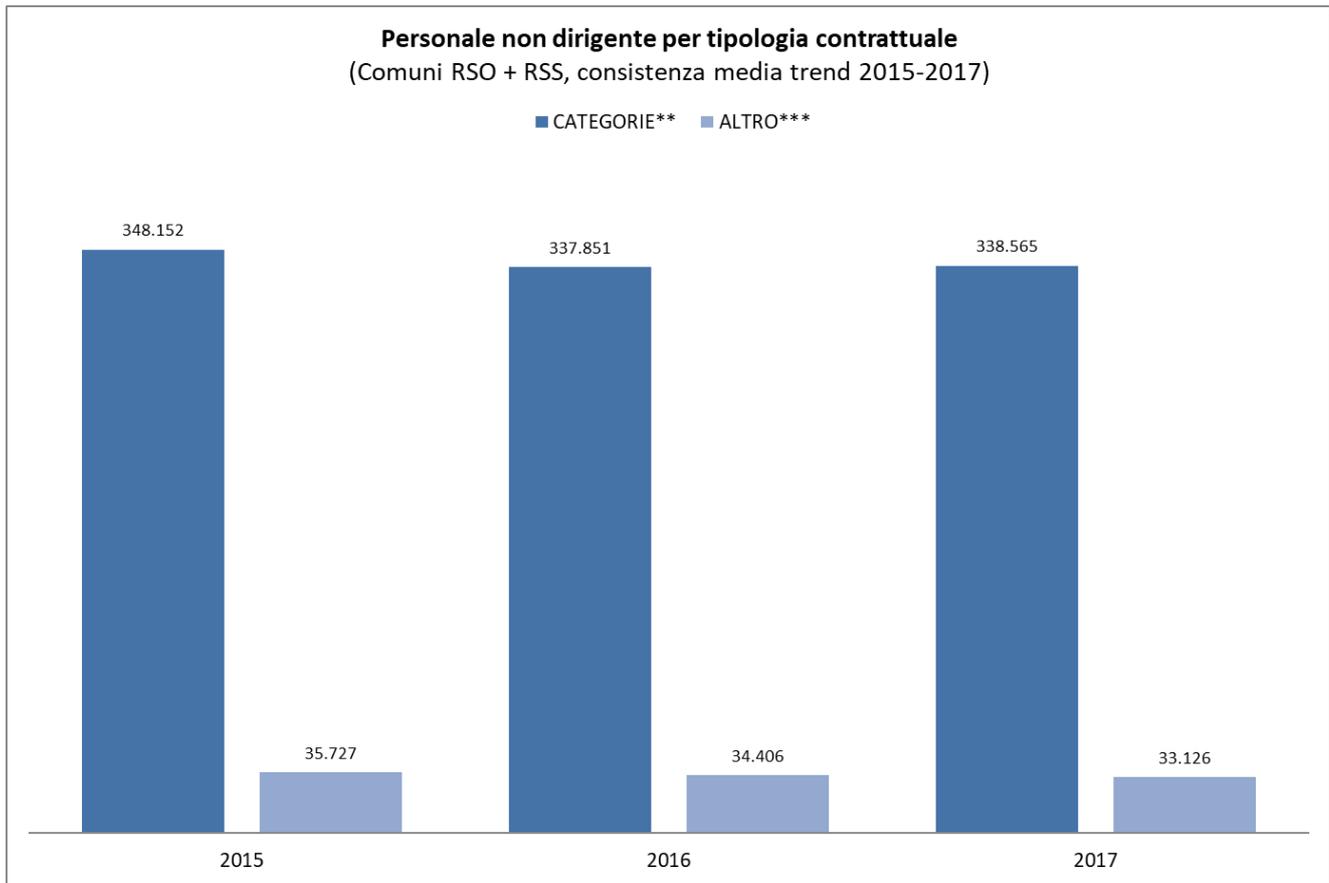
Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato), e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale".

*** La voce "Altro" comprende i contratti di lavoro flessibile composti dal lavoro a tempo determinato, dai contratti di formazione lavoro, dal lavoro interinale e dai lavoratori socialmente utili (LSU).

Grafico 4/PERS/COM



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Tabella 4/PERS/COM - Comuni per fasce demografiche - Rapporto tra la consistenza media* del personale in posizione apicale e del personale non dirigente - Anni 2015-2017

Fasce demografiche**	Personale in posizione apicale***			Personale non dirigente****			Personale non dirigente per personale in posizione apicale			Totale personale			Variazione %
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2017/15
Fascia 1 *****	828	782	769	24.578	23.840	31.931	29,69	30,50	41,53	25.406	24.622	32.700	28,71
Fascia 2	878	885	929	37.785	36.651	35.859	43,05	41,40	38,61	38.663	37.536	36.788	-4,85
Fascia 3	770	767	806	42.742	41.154	39.841	55,52	53,64	49,40	43.512	41.921	40.647	-6,58
Fascia 4	965	951	945	50.147	48.338	47.023	51,98	50,81	49,78	51.112	49.290	47.967	-6,15
Fascia 5	1.701	1.661	1.606	75.036	72.630	70.552	44,11	43,72	43,92	76.737	74.292	72.158	-5,97
Fascia 6	1.271	1.246	1.198	64.100	62.639	60.991	50,42	50,27	50,90	65.371	63.884	62.189	-4,87
Fascia 7	1.082	1.013	963	89.490	87.005	85.495	82,69	85,88	88,81	90.572	88.018	86.458	-4,54
Totale	7.495	7.306	7.216	383.878	372.257	371.692	51,22	50,95	51,51	391.373	379.562	378.908	-3,19

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT. La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017.

Legenda fasce demografiche:

- FASCIA 1: fino a 1.999 abitanti;
- FASCIA 2: da 2.000 a 4.999 abitanti;
- FASCIA 3: da 5.000 a 9.999 abitanti;
- FASCIA 4: da 10.000 a 19.999 abitanti;
- FASCIA 5: da 20.000 a 59.999 abitanti;
- FASCIA 6: da 60.000 a 249.999 abitanti;
- FASCIA 7: 250.000 abitanti e oltre.

*** La voce comprende i direttori generali, i segretari comunali e tutte le tipologie di personale dirigente.

**** La voce comprende il personale delle "Categorie" (composta dal personale non dirigente, dai contrattisti e dai collaboratori a tempo determinato assunto con funzione di supporto delle cariche politiche) e quello definito come "Altro" (contratti di lavoro flessibile).

***** Alla data dell'estrazione (26 novembre 2018), il sistema Si.Co. evidenziava il dato anomalo della consistenza media del personale non dirigente (categorie) nel Comune di fascia 1 di Cenadi, del territorio regionale della Calabria, che ha determinato l'esposta variazione da 24.578 a 31.931 dipendenti; detta anomalia è stata sanata nel sistema Si.Co. in data successiva rispetto alla elaborazione dei dati ai fini del presente referto.

Tabella 5/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Rapporto tra la consistenza media* del personale in posizione apicale e del personale non dirigente dei Comuni al di sopra dei 60.000 abitanti** - Anni 2015-2017

RSO	Personale in posizione apicale***			Personale non dirigente****			Personale non dirigente per personale in posizione apicale			Totale personale			Variazione %
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	158	144	130	11.840	11.578	11.153	75,12	80,30	85,65	11.997	11.722	11.283	-5,95
Lombardia	298	294	287	23.037	22.663	22.435	77,38	77,06	78,24	23.335	22.957	22.721	-2,63
Veneto	173	172	157	8.462	8.204	8.004	48,98	47,63	51,14	8.635	8.376	8.160	-5,50
Liguria	100,43	100,00	98	6.370	6.133	5.986	63,42	61,33	60,79	6.470	6.233	6.085	-5,95
Emilia-Romagna	302	299	283	14.653	14.356	14.293	48,59	47,95	50,49	14.954	14.656	14.577	-2,53
Totale Nord	1.030	1.010	955	64.361	62.935	61.872	62,48	62,31	64,78	65.391	63.945	62.827	-3,92
Toscana	191	187	180	10.793	10.557	10.348	56,59	56,44	57,43	10.983	10.744	10.528	-4,15
Marche	36	35	32	1.888	1.837	1.801	52,61	52,59	56,91	1.924	1.872	1.833	-4,73
Umbria	45	44	43	1.992	1.925	1.890	44,26	43,69	44,42	2.037	1.969	1.932	-5,12
Lazio	305	250	235	26.746	25.774	26.116	87,71	103,07	111,27	27.050	26.024	26.351	-2,59
Totale Centro	577	516	489	41.418	40.093	40.156	71,84	77,68	82,10	41.994	40.609	40.645	-3,21
Abruzzo	25	28	30	1.319	1.308	1.280	51,82	47,53	42,06	1.345	1.336	1.310	-2,57
Molise	0	0	0	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	0	0	0	n.a.
Campania	169	168	164	13.880	13.360	12.419	82,30	79,45	75,61	14.048	13.528	12.583	-10,43
Puglia	121	118	112	5.436	5.273	5.182	44,74	44,65	46,14	5.558	5.391	5.294	-4,74
Basilicata	19	12	11	830	785	756	42,67	65,40	68,74	850	797	767	-9,73
Calabria	47	43	44	2.563	2.519	2.465	54,85	58,16	56,07	2.610	2.563	2.509	-3,84
Totale Sud	382	369	362	24.028	23.245	22.102	62,94	62,98	61,07	24.410	23.614	22.464	-7,97
Totale RSO	1.988	1.895	1.806	129.807	126.273	124.129	65,28	66,63	68,73	131.796	128.168	125.935	-4,45

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT. La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017.

*** La voce comprende i direttori generali, i segretari comunali e tutte le tipologie di personale dirigente

**** La voce comprende il personale delle "Categorie" (composta dal personale non dirigente, dai contrattisti e dai collaboratori a tempo determinato assunto con funzione di supporto delle cariche politiche) e quello definito come "Altro" (contratti di lavoro flessibile).

Tabella 5/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Rapporto tra la consistenza media* del personale in posizione apicale e del personale non dirigente dei Comuni al di sopra dei 60.000 abitanti - Anni 2015-2017**

RSS	Personale in posizione apicale***			Personale non dirigente****			Personale non dirigente per personale in posizione apicale			Totale personale			Variazione %
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2017/15
Valle d' Aosta	0	0	0	0	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	0	0	0	n.a.
Trentino-Alto Adige	69	65	64	2.372	2.311	2.296	34,29	35,60	35,90	2.441	2.376	2.360	-3,32
Friuli-Venezia Giulia	49	42	40	3.431	3.429	3.106	69,90	81,33	77,34	3.480	3.471	3.146	-9,59
Sardegna	63,09	63,04	60	2.674	2.627	2.568	42,39	41,67	42,74	2.738	2.690	2.629	-3,98
Sicilia	184	194	191	15.305	15.003	14.387	83,27	77,42	75,46	15.489	15.197	14.577	-5,89
Totale RSS	365	363,91	354,86	23.782	23.370	22.357	65,13	64,22	63,00	24.147	23.734	22.712	-5,94
Totale RSO+RSS	2.354	2.259	2.161	153.589	149.643	146.486	65,26	66,24	67,79	155.943	151.902	148.647	-4,68

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT. La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017.

*** La voce comprende i direttori generali, i segretari comunali e tutte le tipologie di personale dirigente

**** La voce comprende il personale delle "Categorie" (composta dal personale non dirigente, dai contrattisti e dai collaboratori a tempo determinato assunto con funzione di supporto delle cariche politiche) e quello definito come "Altro" (contratti di lavoro flessibile).

Tabella 6/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione "altro" personale
Anni 2015-2017

RSO	Tempo determinato			Formazione lavoro			Interinale			Lavoro socialmente utile (L.S.U.)			Totale			Variazione %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2016/15	2017/16	2017/15
Piemonte	248	285	247	4,74	2	4,96	61	94	145	349	275	140	663	656	536	-1,10	-18,30	-19,19
Lombardia	1.350	1.530	1.331	14	20	23	64,60	64,92	70	1.417	1.079	900	2.846	2.695	2.323	-5,33	-13,79	-18,38
Veneto	649	652	552	1	0,35	25	51	67	142	1.098	838	640	1.799	1.558	1.359	-13,39	-12,78	-24,46
Liguria	249	306	286	0,02	2	2	18	50	36	21	16	3	287	373	326	30,00	-12,63	13,58
Emilia-Romagna	1.248	1.435	1.439	46	31	37	192	222	226	9	6	14	1.494	1.695	1.716	13,42	1,23	14,82
Totale Nord	3.745	4.208	3.854	66	56	92	386	498	618	2.894	2.215	1.696	7.090	6.977	6.260	-1,59	-10,28	-11,71
Toscana	729	630	636	6	4	7	237	238	254	68	63	55	1.040	935	951	-10,10	1,71	-8,56
Marche	280	274	443	0,58	1,00	0,75	37	19	39	373	292	168	690	586	651	-15,18	11,11	-5,75
Umbria	141	122	151	0	0	0,23	20	15	29	95	55	19	255	192	200	-24,96	4,11	-21,88
Lazio	2.279	1.819	1.586	0,12	1,12	0,00	106	93	87	266	230	171	2.652	2.143	1.844	-19,19	-13,97	-30,47
Totale Centro	3.428	2.844	2.817	7	6	8	401	365	409	802	640	412	4.638	3.855	3.645	-16,87	-5,46	-21,41
Abruzzo	297	315	333	7	7,90	8,17	77	78	91	534	472	360	915	873	792	-4,57	-9,31	-13,45
Molise	105	101	145	1	0	0	8,88	8,97	6	7	9	13	123	119	163	-3,58	37,81	32,88
Campania	652	488	539	16	0	0	95	58	55	2.201	2.320	2.148	2.964	2.866	2.741	-3,31	-4,36	-7,53
Puglia	303	295	328	0,19	7	4	77	43	80	508	481	461	887	826	872	-6,96	5,63	-1,72
Basilicata	75,18	82	82	0	0	0	9	5,47	4,76	259	211	217	343	298	304	-13,06	1,90	-11,41
Calabria	3.261	3.454	3.603	5	8	6	15	37	13	753	508	559	4.033	4.006	4.182	-0,66	4,38	3,69
Totale Sud	4.693	4.734	5.029	29	22	18	281	231	248	4.262	4.000	3.758	9.265	8.987	9.054	-3,00	0,74	-2,28
Totale RSO	11.866	11.787	11.700	101	84	117	1.067	1.093	1.275	7.958	6.855	5.866	20.992	19.819	18.958	-5,59	-4,34	-9,69

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 6/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione "altro" personale
Anni 2015-2017

RSS	Tempo determinato			Formazione lavoro			Interinale			Lavoro socialmente utile (L.S.U.)			Totale			Variazione %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2016/15	2017/16	2017/15
Valle d' Aosta	4	1,84	1,73	0	0	0	5,58	3,58	4,81	8	12	12	18	17	19	-2,84	6,43	3,40
Trentino-Alto Adige	750	721	744	1,41	0	0	11	10	13	94	110	120	856	841	877	-1,67	4,25	2,51
Friuli-Venezia Giulia	176	234	261	0,91	2,83	2,88	63	55	150	325	388	150	565	680	563	20,39	-17,16	-0,27
Sardegna	627	751	738	0	0	0	99	101	73	176	68	74	903	920	884	1,95	-3,90	-2,02
Sicilia	9.836	9.829	9.564	0	0	0	34	8	20	2.524	2.290	2.241	12.394	12.128	11.825	-2,15	-2,50	-4,59
Totale RSS	11.393	11.537	11.308	2,32	2,83	2,88	212	178	260	3.127	2.868	2.597	14.735	14.586	14.168	-1,01	-2,87	-3,84
Totale RSO+RSS	23.259	23.324	23.008	104	87	120	1.279	1.272	1.535	11.084	9.723	8.463	35.727	34.406	33.126	-3,70	-3,72	-7,28

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 7/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* del personale dei Comuni su 1.000 abitanti - Anno 2017

RSO	Popolazione **	Totale personale (in posizione apicale + non dirigente)	Pers / Pop
Piemonte	4.316.676	26.443	6,13
Lombardia	9.884.276	53.941	5,46
Veneto	4.831.522	24.495	5,07
Liguria	1.556.371	12.219	7,85
Emilia-Romagna	4.397.536	26.899	6,12
Totale Nord	24.986.381	143.996	5,76
Toscana	3.717.991	24.573	6,61
Marche	1.507.142	9.112	6,05
Umbria	884.640	5.403	6,11
Lazio	5.891.522	37.996	6,45
Totale Centro	12.001.295	77.084	6,42
Abruzzo	1.312.705	7.240	5,52
Molise	308.049	1.748	5,67
Campania	5.780.445	31.802	5,50
Puglia	4.039.838	16.339	4,04
Basilicata	563.811	3.492	6,19
Calabria ***	1.927.009	22.870	11,87
Totale Sud	13.931.857	83.491	5,99
Totale RSO	50.919.533	304.571	5,98

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT.

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017

*** Alla data dell'estrazione (26 novembre 2018), il sistema Si.Co. evidenziava il dato anomalo della consistenza media del personale non dirigente (categorie) nel Comune di Cenadi, del territorio regionale della Calabria, che ha determinato l'esposto rapporto di 11,87 tra personale e popolazione; detta anomalia è stata sanata nel sistema Si.Co. in data successiva rispetto alla elaborazione dei dati ai fini del presente referto.

Tabella 7/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* del personale dei Comuni su 1.000 abitanti - Anno 2017

RSS	Popolazione **	Totale personale (in posizione apicale + non dirigente)	Pers / Pop
Valle d'Aosta	126.202	1.251	9,91
Trentino-Alto Adige	1.022.553	8.565	8,38
Friuli-Venezia Giulia	1.205.523	8.992	7,46
Sardegna	1.635.465	10.987	6,72
Sicilia	5.014.319	44.543	8,88
Totale RSS	9.004.062	74.337	8,26
Totale RSO+RSS	59.923.595	378.908	6,32

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT.

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017

3.4 L'andamento della spesa totale per il personale dei Comuni nel triennio 2015-2017

Nel presente paragrafo si analizzano i dati relativi alla spesa sostenuta per il personale comunale sotto il profilo della spesa totale, che include gli emolumenti di competenza di pregressi esercizi finanziari, tra cui gli arretrati contrattuali, ma non tiene conto delle trattenute per assenze.

Si ricorda, sul punto, che sebbene negli ultimi tempi il legislatore abbia introdotto elementi di flessibilità e/o di deroga²²⁰ in relazione alle norme vincolistiche di settore, il contenimento e la riduzione della spesa di personale rappresenta ancora e, soprattutto per il triennio considerato, un vero e proprio obiettivo vincolato alla cui ottemperanza sono tenuti tutti gli enti ai fini della salvaguardia degli obiettivi di finanza pubblica.

Nel prosieguo²²¹, si analizzeranno, invece, gli andamenti della spesa netta²²² e media²²³ per ciascuna delle categorie di personale. Tuttavia si anticipa in questa sede, attraverso i grafici di seguito riportati, il confronto tra la consistenza delle posizioni apicali complessivamente considerate (direttori generali, segretari comunali e dirigenti) nell'arco del triennio considerato e la correlata spesa netta (grafico n. 5/PERS/COM), tra la predetta consistenza e la spesa media (grafico n. 6/PERS/COM) ed il confronto tra la consistenza del personale non dirigenziale (escluso il personale con contratto di lavoro flessibile) nel medesimo arco temporale e la correlata spesa netta (grafico n. 7/PERS/COM). Ciò tenuto conto che la variazione della spesa media (rapporto tra la spesa netta e le unità di personale dirigente per anno) rappresenta un indicatore significativo dell'andamento retributivo del personale dirigente in relazione alle disposizioni di contenimento dei trattamenti economici, di natura fissa ed accessoria.

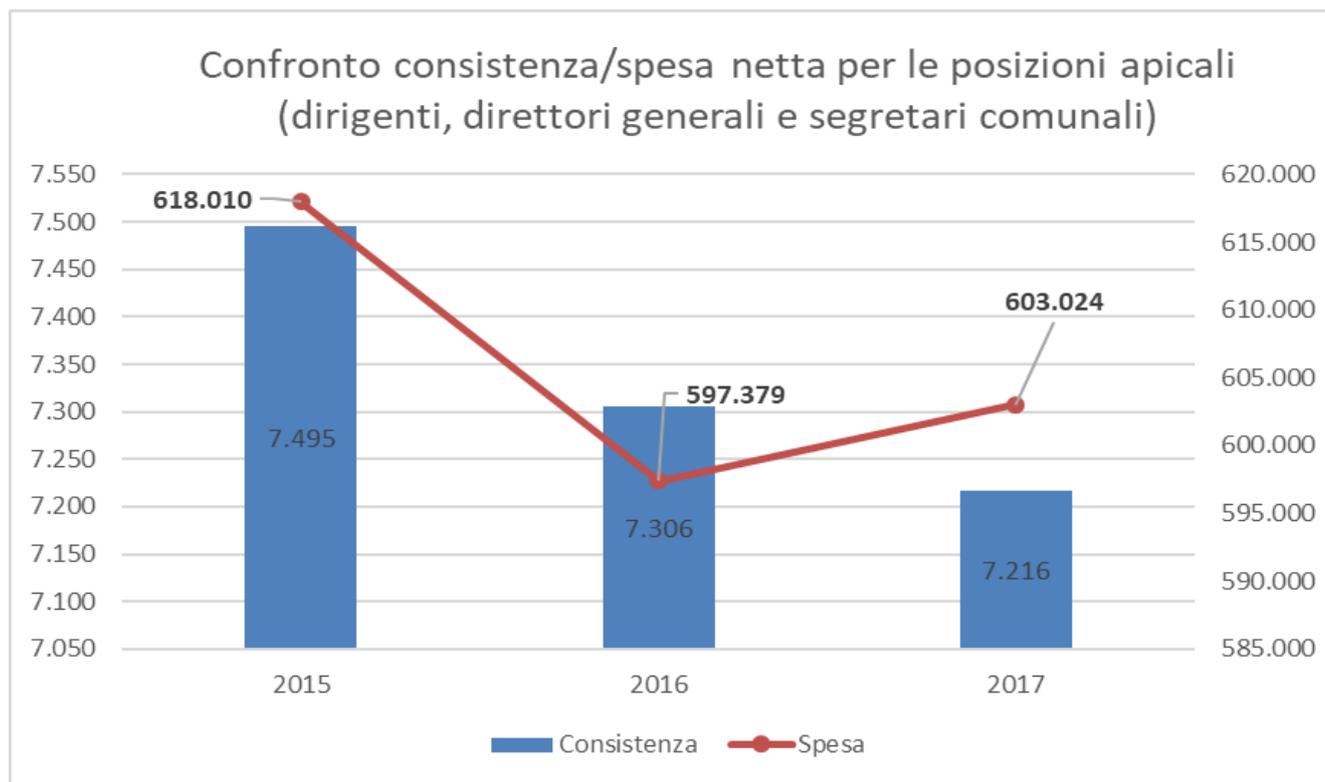
²²⁰ Si vedano, in particolare, le disposizioni in materia di spesa del personale di cui al d.l. n. 113/2016 (artt. 9 e 16); del d.l. n. 50/2017 (art. 22) e della l. n. 205/2017 (art. 1, cc. 812, 844-847, 863 e 881). Per maggiori approfondimenti si rinvia al Cap. I, par. 1.3.

²²¹ Vedi *infra*: paragrafi 3.4.1; 3.4.2 e 3.4.4.

²²² Tale tipologia di spesa, pur includendo tutti gli emolumenti, incluse le trattenute per assenze, è sterilizzata dagli arretrati contrattuali, suscettibili di andamenti disomogenei.

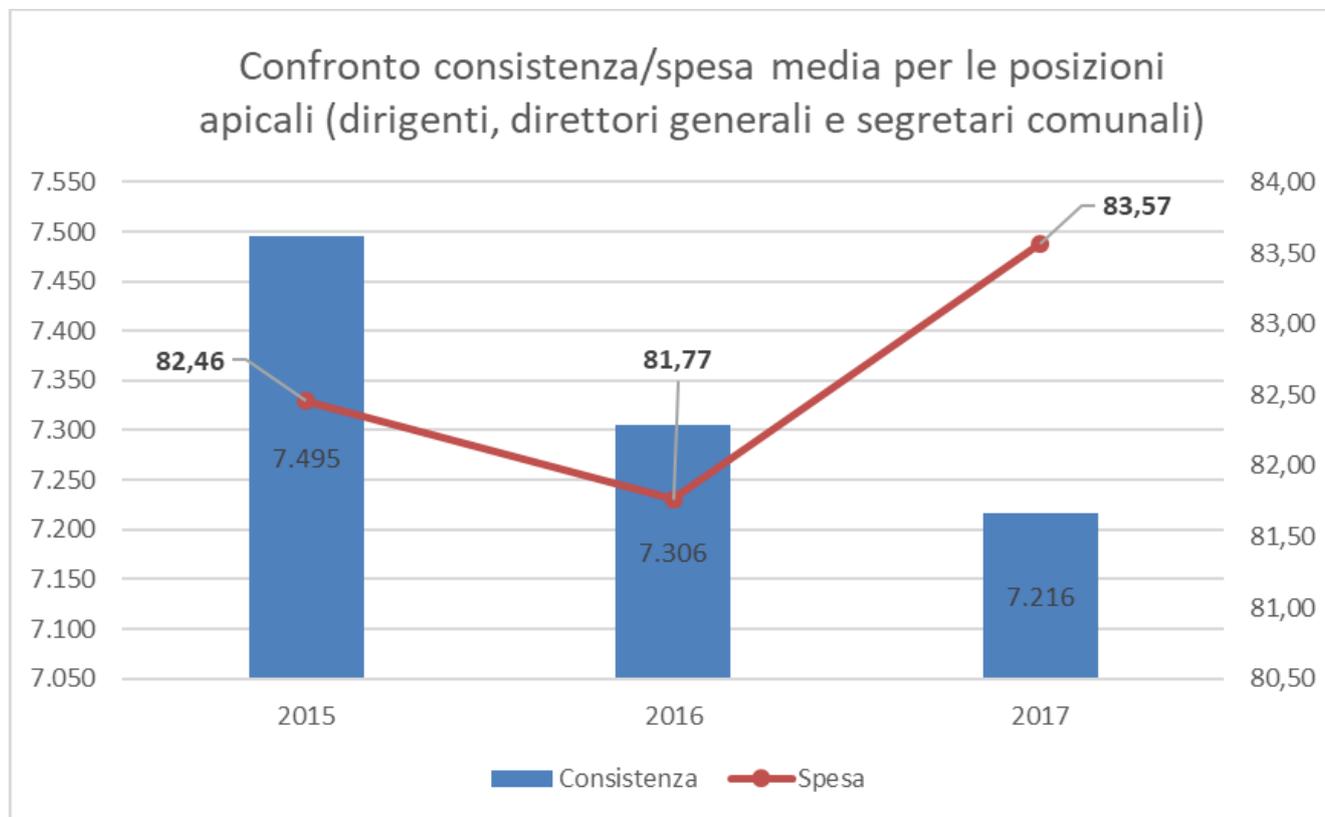
²²³ La spesa media si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

Grafico 5/PERS/COM



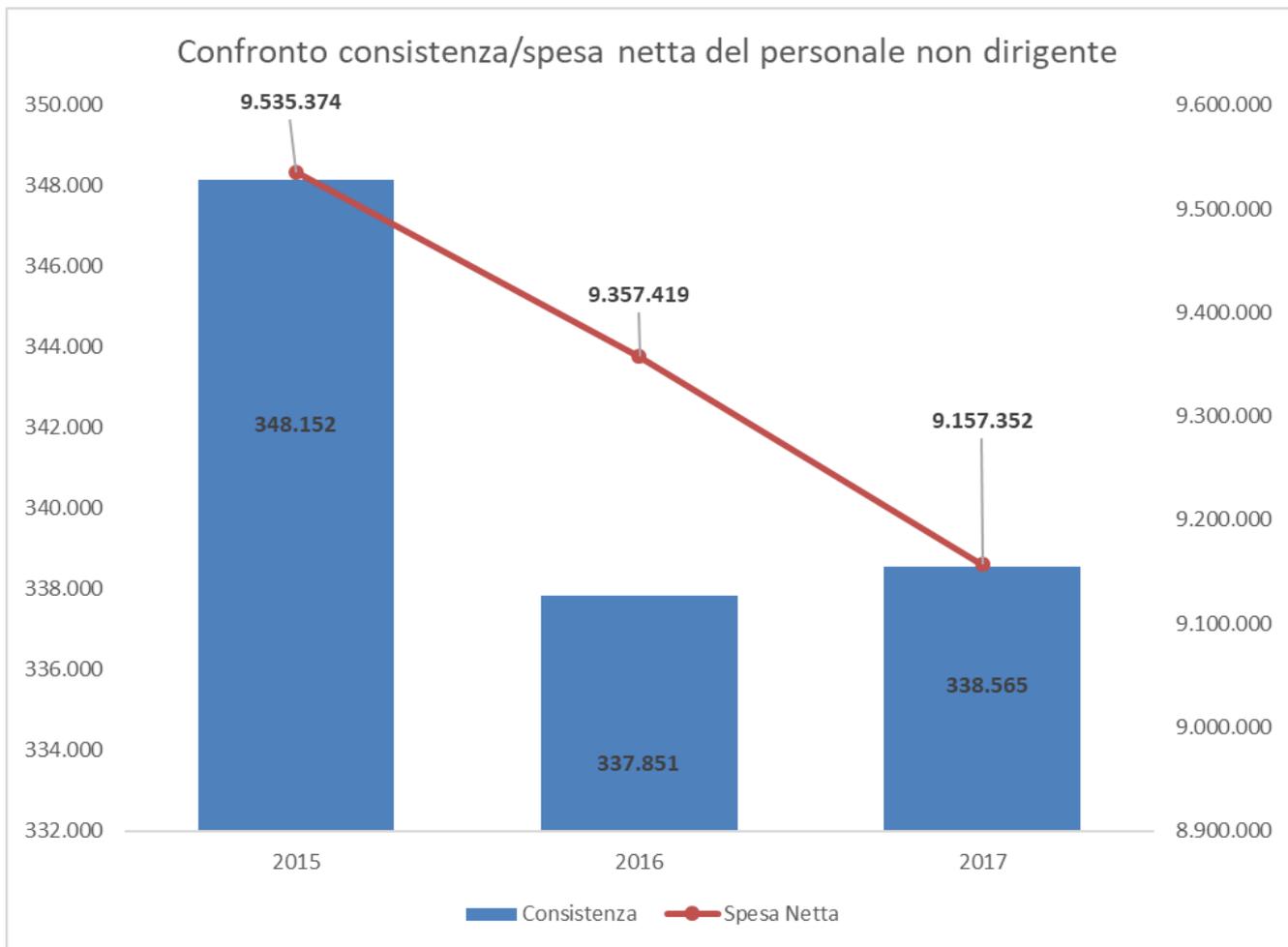
Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

Grafico 6/PERS/COM



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

Grafico 7/PERS/COM



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

I grafici 5 e 6/PERS/COM espongono i dati aggregati dell'intero comparto apicale (dirigenti, direttori generali e segretari) sia in termini di consistenza che di spesa, netta e media.

Come si può osservare, alla riduzione della consistenza di personale non corrisponde una proporzionale riduzione della spesa che, nel 2017, sebbene inferiore a quella del 2015, inverte la tendenza discendente che l'aveva caratterizzata fino al 2016 e riprende a salire, pur a fronte di ulteriore riduzione di personale.

In effetti, come si vedrà in prosieguo di trattazione (vedi *infra* par. 3.4.1), a livello nazionale (Comuni delle RSO e Comuni delle RSS), quanto ai direttori generali ed ai segretari comunali mentre la consistenza media totale si contrae del 2,25%²²⁴, la spesa netta relativa si flette solo dell'1,17% rispetto al 2015 e la spesa media aumenta dell'1,10%.

²²⁴ Vedi tab. n. 9/PERS/COM/RSO e n. 9/PERS/COM/RSS. Per la disamina puntuale dei dati in esse contenute si rinvia al par. 3.4.1.

In relazione al personale di qualifica dirigenziale²²⁵, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, emerge che a livello nazionale (Comuni delle RSO e Comuni delle RSS) mentre la consistenza media totale dell'organico si contrae del 4,80%²²⁶, la spesa netta flette del 3,35% rispetto al 2015 e la spesa media aumenta dell'1,53%.

Il grafico 7/PERS/COM espone, invece il confronto fra la consistenza e la spesa netta del personale di qualifica non dirigenziale, sterilizzata dalla parte legata ai contratti di lavoro flessibile (tab. n. 13/PERS/COM/RSO).

La rappresentazione grafica evidenzia il *trend* netto discendente della spesa, che permane tale anche nel passaggio dal 2016 al 2017 in cui si registra un lieve incremento di consistenza.

Infatti, come si vedrà nel prosieguo dell'analisi, nei Comuni delle RSO la spesa netta registra una riduzione del 3,81%, superiore alla variazione della consistenza di personale nel periodo preso in considerazione (-1,96%) e, nel contempo, anche la spesa media diminuisce dell'1,89%. Diversamente, nei Comuni delle RSS (tabella 13/PERS/COM/RSS), la variazione della spesa netta registra una diminuzione del 4,68%, inferiore a quella della dotazione organica (-6,35%). Comunque, complessivamente (RSO + RSS) registrano una riduzione della spesa netta del 3,96%, una riduzione della spesa media pari all'1,25% a fronte di un decremento della consistenza media totale dell'organico del 2,75%.

Ciò premesso, passando ora all'analisi dei dati relativi alla spesa totale (spesa che, si ricorda, include gli arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, etc.) relativa ai direttori generali, ai segretari comunali, al personale dirigente e non dirigente, quale evidenziata nelle tabelle n. 8 PERS/COM/RSO e n. 8 PERS/COM/RSS di seguito riportate, si può constatare che la spesa totale complessiva (Comuni delle RSO + Comuni delle RSS) decresce nel triennio del 4,05%, passando da 10.761 mln di euro nel 2015 a 10.325 mln di euro nel 2017, con una riduzione di 436 mln di euro.

La consistenza di personale passa da complessive 355.647 unità nel 2015 a complessive 345.781 unità nel 2017 (-9.866 unità di personale con decrementi percentuali del 2,25% per direttori generali e segretari comunali, -4,80% per il personale dirigenziale e -3,17% per il personale non dirigenziale).

Considerato, poi, che le tabelle 8/PERS/COM/RSO e 8/PERS/COM/RSS non rilevano la spesa per il personale con rapporto di lavoro flessibile, lo scostamento tra la variazione delle unità annue e l'evoluzione della spesa totale assume un valore maggiormente significativo.

Dall'analisi di dettaglio emerge che la spesa totale complessiva dei Comuni delle RSO ammonta nel 2017 a 8.342 mln di euro, di cui circa la metà ascrivibile ai Comuni del Nord Italia (4.123 mln di euro), nonostante la complessiva contrazione del 3,83% rispetto al 2015.

²²⁵ Vedi tab. n. 10/PERS/COM/RSO e n. 10/PERS/COM/RSS. Per la disamina puntuale dei dati in esse contenute si rinvia al par. 3.4.2.

²²⁶ Vedi *infra* par. 3.4.2.

La contrazione maggiore della spesa si registra nei Comuni del Sud (-6,54% con una spesa totale di 1.998 mln di euro). Seguono i Comuni del Centro con una contrazione dell'1,99% (2.221 mln di euro).

In tutto il territorio nazionale (Comuni RSO) la riduzione della spesa totale rispetto al 2015 è generalizzata e registra punte massime dell'8,77% (Campania) e minime dello 0,65% (Lazio).

Nei Comuni delle RSS la spesa totale complessiva ammonta, nel 2017, a 1.983 mln di euro con una contrazione del 4,22% rispetto al 2015. Anche per questa parte del territorio nazionale la riduzione della spesa totale è generalizzata, fatta eccezione per i Comuni del Trentino-Alto Adige che, in controtendenza, incrementano la spesa del 2,51% rispetto al 2015.

Punte massime di riduzione si registrano in Valle d'Aosta (-9,76%) e in Friuli-Venezia Giulia (-7,35%). Gli altri dati sono pressoché omogenei.

Tabella 8/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Spesa totale* del personale - Anni 2015-2017**

RSO	2015	2016	2017	VARIAZIONE %
				2017/15
Piemonte	805.434	797.797	777.810	-3,43
Lombardia	1.606.727	1.580.866	1.554.565	-3,25
Veneto	715.481	697.861	689.805	-3,59
Liguria	374.355	363.978	355.028	-5,16
Emilia-Romagna	785.496	763.173	746.253	-5,00
Totale Nord	4.287.494	4.203.674	4.123.461	-3,83
Toscana	714.613	694.973	686.417	-3,95
Marche	258.722	251.190	254.356	-1,69
Umbria	160.174	156.222	154.938	-3,27
Lazio	1.132.235	1.127.969	1.124.874	-0,65
Totale Centro	2.265.745	2.230.354	2.220.584	-1,99
Abruzzo	201.886	199.229	193.752	-4,03
Molise	48.808	48.507	47.751	-2,17
Campania	953.665	921.952	869.989	-8,77
Puglia	491.777	481.454	469.889	-4,45
Basilicata	98.707	96.280	92.111	-6,68
Calabria	342.398	338.775	324.054	-5,36
Totale Sud	2.137.240	2.086.197	1.997.547	-6,54
Totale RSO	8.690.478	8.520.225	8.341.592	-4,01

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

** Da intendersi come sommatoria della spesa totale per le retribuzioni del personale in posizione apicale (direttori generali, segretari comunali e dirigenti) e personale non dirigente (fisso e con contratti di lavoro flessibile).

Tabella 8/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Spesa totale* del personale - Anni 2015-2017**

RSS	2015	2016	2017	VARIAZIONE %
				2017/15
Valle d'Aosta	43.211	41.112	38.992	-9,76
Trentino-Alto Adige	289.433	287.672	296.699	2,51
Friuli-Venezia Giulia	284.220	282.109	263.328	-7,35
Sardegna	311.880	307.850	299.229	-4,06
Sicilia	1.142.047	1.115.772	1.085.079	-4,99
Totale RSS	2.070.791	2.034.515	1.983.327	-4,22
Totale RSO+RSS	10.761.269	10.554.740	10.324.918	-4,05

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

** Da intendersi come sommatoria della spesa totale per le retribuzioni del personale in posizione apicale (direttori generali, segretari comunali e dirigenti) e personale non dirigente (fisso e con contratti di lavoro flessibile).

3.4.1 La spesa netta e media per i direttori generali e i segretari comunali nel triennio 2015-2017

Nel presente paragrafo viene analizzato l'andamento della spesa netta e della spesa media delle due figure apicali nelle amministrazioni comunali, ossia dei direttori generali e dei segretari comunali.

I primi, come si è riferito in precedenza (par. 3.1), sono di numero esiguo (18 nel totale dei Comuni nel 2017)²²⁷ e godono di trattamenti retributivi stabiliti esclusivamente da contratti di diritto privato.

Dall'analisi dei dati (tabelle n. 9/PERS/COM/RSO e n. 9/PERS/COM/RSS) emerge che, nell'anno 2017, complessivamente (RSO+RSS), a fronte di una riduzione dell'organico del 2,25% rispetto al 2015, la spesa media relativa ai direttori generali ed ai segretari comunali, cresce dell'1,10% e quella netta diminuisce dell'1,17%.

In via generale, comunque, occorre considerare che gli andamenti risentono ovviamente della diversa distribuzione sul territorio delle due figure professionali e che per la categoria di maggiore consistenza, ovvero quella dei segretari comunali, vi sono molte sedi convenzionate, soprattutto per il servizio associato di segreteria tra più Comuni, spesso contigui.

Con specifico riferimento ai Comuni delle RSO, la spesa netta dei direttori generali e dei segretari comunali, subisce nel triennio una flessione dello 0,90% inferiore al decremento della consistenza media totale (-2,20%), causando un aumento della spesa media dell'1,34%.

La contrazione della spesa netta nelle aree geografiche del Nord (-0,70%) e del Centro (-0,50%) è nettamente inferiore rispetto alla contrazione della consistenza media del personale (rispettivamente:

²²⁷ Per la consistenza di entrambe le categorie in ciascuna Regione, si rinvia alle tabelle 1/PERS/COM/RSO e 1/PERS/COM/RSS.

-3,30% e -1,81%). Il Sud, invece, a fronte di una contrazione della consistenza di personale dello 0,95%, diminuisce la spesa netta dell'1,42%.

La spesa media, pertanto, rispetto al 2015 mantiene un rapporto di riduzione solo per i Comuni del Sud Italia (-0,48%). In quelli del Nord e del Centro si incrementa notevolmente rispetto alla consistenza del personale che, tra l'altro, nello stesso periodo, si contrae²²⁸.

Analogamente, ma in misura più contenuta, nei Comuni delle RSS (tabella n. 9/PERS/COM/RSS), si ha un decremento della spesa netta del 2,20% ed un aumento della spesa media dello 0,21% a fronte di una riduzione della consistenza d'organico del 2,41%.

I Comuni del Trentino-Alto Adige, pur a fronte di una contrazione della consistenza numerica di personale (-7,40%), registrano un incremento della spesa media del 4,45%. La spesa netta, comunque, si riduce del 3,28%.

I Comuni della Sicilia, invece, a fronte di un incremento del 5,85% della consistenza media dell'organico, aumentano la spesa netta del 3,59% e riducono quella media del 2,13%. Nei Comuni della Valle d'Aosta, a fronte della contrazione della consistenza di personale del 15,86%, la spesa netta decresce del 19,24% e quella media si contrae del 4,02%.

²²⁸ Nei Comuni del Nord la spesa media si incrementa del 2,69% a fronte di una riduzione della consistenza organica del 3,30%. Nei Comuni del Centro la spesa media aumenta dell'1,33% mentre la consistenza diminuisce dell'1,81%.

Tabella 9/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media, spesa netta e spesa media direttori generali e segretari comunali - Anni 2015-2017

RSO	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Piemonte	308	26.333	86	294	25.436	87	288	25.473	88	-6,34	-3,27	3,28
Lombardia	444	40.829	92	436	40.273	92	434	41.401	95	-2,28	1,40	3,77
Veneto	198	17.749	90	190	17.208	90	197	17.924	91	-0,35	0,98	1,34
Liguria	77	6.676	87	75	6.690	89	78	6.762	87	1,95	1,29	-0,64
Emilia-Romagna	140	12.405	89	138	12.040	87	130	11.708	90	-6,87	-5,62	1,35
Totale Nord	1.166	103.993	89	1.133	101.647	90	1.128	103.268	92	-3,30	-0,70	2,69
Toscana	141	11.631	83	139	11.501	83	133	11.402	85	-5,16	-1,97	3,37
Marche	92	7.457	81	91	7.107	78	88	7.233	83	-5,15	-3,00	2,26
Umbria	42	3.400	82	43	3.471	81	42	3.354	80	1,03	-1,36	-2,37
Lazio	171	13.595	79	172	13.414	78	175	13.913	80	2,05	2,33	0,28
Totale Centro	446	36.083	81	445	35.493	80	438	35.901	82	-1,81	-0,50	1,33
Abruzzo	110	8.229	75	108	8.183	76	111	8.444	76	0,55	2,61	2,05
Molise	46	3.257	71	45	3.227	73	46	3.384	73	1,26	3,90	2,60
Campania	340	25.468	75	334	24.323	73	336	24.671	73	-1,18	-3,13	-1,97
Puglia	164	13.412	82	160	12.872	81	160	13.338	83	-1,92	-0,55	1,40
Basilicata	56	4.444	79	52,27	4.267	82	54,62	4.306	79	-2,54	-3,10	-0,58
Calabria	159	11.720	74	152	11.394	75	158	11.439	73	-0,55	-2,40	-1,86
Totale Sud	875	66.529	76	851	64.266	76	866	65.582	76	-0,95	-1,42	-0,48
Totale RSO	2.487	206.605	83	2.429	201.406	83	2.432	204.751	84	-2,20	-0,90	1,34

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

- (1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.
 (2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.
 (3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

Tabella 9/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa netta e spesa media direttori generali e segretari comunali - Anni 2015-2017

RSS	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Valle d'Aosta	40	3.243	81	34	2.580	76	34	2.619	77	-15,86	-19,24	-4,02
Trentino-Alto Adige	201	17.243	86	195	16.450	85	186	16.678	90	-7,40	-3,28	4,45
Friuli-Venezia Giulia	86	6.852	80	83	6.698	80	81	6.505	80	-5,89	-5,06	0,88
Sardegna	145	11.216	77	135	10.486	78	142	10.946	77	-2,16	-2,41	-0,26
Sicilia	219	16.529	75	227	16.783	74	232	17.123	74	5,85	3,59	-2,13
Totale RSS	691	55.083	80	674	52.997	79	675	53.870	80	-2,41	-2,20	0,21
Totale RSO+RSS	3.178	261.687	82	3.103	254.403	82	3.107	258.621	83	-2,25	-1,17	1,10

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

- (1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.
 (2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.
 (3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

3.4.2 La spesa netta e media per il personale dirigente nel triennio 2015-2017

La spesa netta del personale dirigente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, subisce nel triennio una riduzione media complessiva (Comuni delle RSO e delle RSS) del 3,35% (tabelle n. 10/PERS/COM/RSO e n. 10/PERS/COM/RSS), inferiore al decremento degli organici (-4,80%). La spesa media aumenta dell'1,53%.

Con specifico riferimento ai Comuni delle RSO (tabella n. 10/PERS/COM/RSO), la spesa netta subisce nel triennio una riduzione, del 3,96%, inferiore al decremento degli organici (-5,23%). La spesa media cresce dell'1,34%.

Analizzata in relazione alle tre aree geografiche, emerge che nel Nord la spesa netta si contrae (-5,41%) in modo proporzionale alla correlata contrazione di personale (-5,15%) e si contrae anche la spesa media, sia pure in misura minima (-0,28%).

Nel Centro, la contrazione della spesa netta (-2,36%) è di gran lunga inferiore rispetto a quella della consistenza organica (-8,03%) e la spesa media si incrementa del 6,16%.

Nel Sud, la spesa netta si contrae in modo superiore (-2,64%) al decremento della consistenza media del personale (-1,91%) ed anche la spesa media si contrae dello 0,74%.

Nei Comuni delle RSS (tab. n. 10/PERS/COM/RSS), a fronte di una contrazione della consistenza organica (-2,13%), aumenta sia la spesa netta (+0,55%) che la spesa media (+2,74%). Ciò, nonostante la forte riduzione della spesa netta nei Comuni della Valle d'Aosta (-42,19%) e del Friuli-Venezia Giulia (15,06%). Eccezion fatta per i Comuni della Valle d'Aosta che registrano una contrazione anche della spesa media, tutti gli altri incrementano tale ultima voce. I Comuni della Sardegna e della Sicilia incrementano anche la consistenza organica.

Analizzando il fenomeno sotto diverso profilo (spesa), emerge che, nelle RSO la spesa media si attesta su circa 84.000 euro annui. La punta minima della spesa media si registra nei Comuni della Calabria, con circa 67.000 euro annui, e quella massima nei Comuni del Lazio, con circa 104.000 euro annui.

A livello di aree territoriali la spesa media più alta si registra nel Centro Italia (circa 90.000 euro annui), seguita dal Nord (circa 83.000 euro annui) e dal Sud (circa 78.000 euro annui).

Anche nelle RSS la spesa media si attesta su circa 84.000 euro annui con punte massime in Friuli-Venezia Giulia (circa 102.000 euro annui) e minime in Sardegna (circa 75.000 euro annui).

Nel complesso, la spesa media nazionale (RSO+RSS), per ciascun dirigente, si attesta a circa euro 83.803 (tab. n. 10/PERS/COM/RSS).

Tabella 10/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media, spesa netta e spesa media del personale dirigente - Anni 2015-2017

RSO	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Piemonte	348	28.932	83	331	27.622	84	313	26.521	85	-10,11	-8,33	1,98
Lombardia	558	50.194	90	548	48.942	89	549	47.926	87	-1,71	-4,52	-2,86
Veneto	312	27.097	87	307	26.910	88	286	25.871	90	-8,44	-4,53	4,28
Liguria	176	15.418	88	172	14.845	87	169	14.823	88	-4,12	-3,86	0,27
Emilia-Romagna	466	33.446	72	466	33.852	73	448	31.549	70	-3,76	-5,67	-1,99
Totale Nord	1.860	155.087	83	1.824	152.172	83	1.764	146.690	83	-5,15	-5,41	-0,28
Toscana	348	27.400	79	356	26.423	74	353	27.942	79	1,21	1,98	0,76
Marche	114	8.601	75	104	7.903	76	101	7.707	77	-11,74	-10,40	1,52
Umbria	86	6.598	77	84	6.450	77	83	6.824	83	-4,05	3,43	7,80
Lazio	482	44.823	93	428	38.913	91	412	42.884	104	-14,54	-4,32	11,95
Totale Centro	1.031	87.422	85	973	79.689	82	948	85.358	90	-8,03	-2,36	6,16
Abruzzo	96	7.245	75	96	7.110	74	108	7.990	74	12,43	10,29	-1,90
Molise	22	1.256	56	18	1.231	70	20	1.452	71	-9,27	15,60	27,42
Campania	329	26.201	80	323	24.617	76	313	24.981	80	-4,77	-4,66	0,12
Puglia	281	23.177	82	277	22.479	81	275	22.182	81	-2,01	-4,30	-2,33
Basilicata	30	2.342	78	23	1.941	86	20	1.792	89	-33,22	-23,48	14,59
Calabria	72	5.127	71	72	5.140	72	77	5.225	67	7,73	1,90	-5,40
Totale Sud	831	65.348	79	808	62.517	77	815	63.622	78	-1,91	-2,64	-0,74
Totale RSO	3.722	307.857	83	3.604	294.378	82	3.527	295.670	84	-5,23	-3,96	1,34

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

- (1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.
 (2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.
 (3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

Tabella 10/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa netta e spesa media del personale dirigente - Anni 2015-2017

RSS	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Valle d'Aosta	9	753	83	8	662	83	5	435	82	-41,30	-42,19	-1,52
Trentino-Alto Adige	95	7.650	81	92	7.409	80	91	7.490	82	-4,30	-2,10	2,30
Friuli-Venezia Giulia	78	7.306	94	65	6.430	99	61	6.205	102	-21,89	-15,06	8,75
Sardegna	131	9.789	75	136	10.384	76	136	10.210	75	3,92	4,31	0,37
Sicilia	283	22.968	81	297	23.714	80	290	24.392	84	2,46	6,20	3,65
Totale RSS	595	48.466	81	599	48.598	81	583	48.732	84	-2,13	0,55	2,74
Totale RSO+RSS	4.317	356.323	83	4.203	342.976	82	4.110	344.402	84	-4,80	-3,35	1,53

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

- (1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.
 (2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.
 (3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

3.4.3 La struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali nel triennio 2015-2017

Nel presente paragrafo viene esaminata la struttura retributiva del personale dirigente con particolare riferimento alla retribuzione di posizione e di risultato, quale disciplinata dai contratti collettivi, nazionali ed integrativi²²⁹.

Dall'analisi dei dati, quali esposti nelle tabelle 11/PERS/COM/RSO e 11/PERS/COM/RSS, emerge che nel 2017 la retribuzione di posizione dei dirigenti incide sulla spesa netta all'incirca per il 29,62% nei Comuni delle RSO e per il 27,96% in quelli delle RSS.

La retribuzione di risultato, invece, incide mediamente sulla spesa netta per l'8,46% nei Comuni delle RSO e per il 6,36% per quelli delle RSS.

In relazione ai Comuni delle RSO, l'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta appare abbastanza uniforme su tutto il territorio nazionale, variando dal 32,44% dei Comuni del Centro (in cui si registra anche la punta massima di incidenza)²³⁰, al 28,70% del Sud (in cui si registra la punta minima)²³¹ e al 28,72% al Nord.

Quanto, invece, alla retribuzione di risultato, l'incidenza è maggiore nei Comuni del Centro (10,16%), in cui si registra anche l'incidenza massima²³², seguiti da quelli del Nord (8,78%) e da quelli del Sud (6,24%) in cui si registrano anche le punte minime²³³.

Nei Comuni delle RSS (tabella 11/PERS/COM/RSS), l'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta registra punte minime del 22,73% nei Comuni del Trentino-Alto Adige e massime del 31,31% nei Comuni della Sicilia.

La retribuzione di risultato invece, si presenta con punte massime in Friuli-Venezia Giulia (8,19%) e minime nei Comuni della Valle d'Aosta (4,64%).

L'esame delle tabelle 12/PERS/COM/RSO e 12/PERS/COM/RSS evidenzia una certa dinamicità degli emolumenti collegati al trattamento economico accessorio, che, anche in questo caso, oscillano sensibilmente in relazione alle varie zone territoriali. Emerge che nel 2017, rispetto ai risultati del 2015, nei Comuni dell'Italia settentrionale, a fronte di un decremento complessivo della spesa netta del 3,52%, la spesa per retribuzione di risultato aumenta del 19,64% mentre la retribuzione di posizione si contrae del 7,36%.

²²⁹ Vedi Cap. I, paragrafo 1.5 (in particolare nota a piè di pagina).

²³⁰ Comuni del Lazio con una incidenza del 35,33% (incidenza massima anche nel 2015 e 2016).

²³¹ Comuni del Molise con una incidenza del 21,58% (incidenza minima anche nel 2014 e 2015 con percentuali del 28,78 e del 29,67).

²³² Tra i Comuni del Centro emerge il Lazio con una incidenza dell'11,98% e tra quelli del Nord emerge il Piemonte con il 10,20%.

²³³ Comuni della Calabria con una incidenza del 4,77%.

Più significativo il fenomeno nei Comuni dell'Italia centrale in cui la spesa netta diminuisce dell'1,82% e la spesa per retribuzione di risultato aumenta del 107,60%. La retribuzione di posizione si riduce del 6,15%.

Nei Comuni dell'Italia meridionale la riduzione della spesa netta è del 2,03% mentre la spesa per retribuzione di risultato si incrementa del 30,59%. Anche qui la spesa per la retribuzione di posizione si contrae del 6,07%.

Dall'analisi dei dati emerge quindi una tendenza generalizzata all'incremento della spesa per retribuzione di risultato che varia da punte massime del 286,49% (Lazio) e 251,60% (Molise) a punte più contenute del 5,74% della Lombardia e del 6,28% (Puglia).

Ciò nonostante appare utile richiamare l'attenzione anche in questa sede²³⁴ sull'art. 23, co. 2, del d.lgs. n. 75/2017, che nel disporre l'abrogazione dell'art. 1, co. 236, della l. n. 208/2015, ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Ciò al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa. A livello generale, comunque, i Comuni delle RSO registrano una riduzione della spesa netta pari al 2,73% e un sensibile aumento della retribuzione di risultato del 39%.

Nei Comuni delle RSS, a fronte di una riduzione della spesa netta dello 0,91% si ha un incremento di spesa per retribuzioni di risultato del 32,62%. Pesa sul risultato finale soprattutto il dato relativo ai Comuni della Sicilia in cui la variazione della retribuzione di risultato si incrementa del 130,99% rispetto al 2015. Gli stessi Comuni incrementano anche del 5,11% la spesa netta.

Anche i Comuni del Friuli-Venezia Giulia e della Sardegna registrano incrementi della retribuzione di risultato (rispettivamente: +8,99% e +39,78%).

²³⁴ Vedi Cap. I par. 1.3.5 e 1.5 (in particolare nota a piè di pagina).

Tabella 11/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali*
- Incidenza delle retribuzioni di posizione e di risultato sulla spesa netta - Anni 2015-2017

RSO	2015					2016					2017				
	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(b)/(a)	(c)/(a)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(e)/(d)	(f)/(d)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(h)/(g)	(i)/(g)
	(a)	(b)	(c)	%	%	(d)	(e)	(f)	%	%	(g)	(h)	(i)	%	%
Piemonte	55.265	14.819	4.307	26,81	7,79	53.059	14.042	4.548	26,46	8,57	51.994	13.051	5.303	25,10	10,20
Lombardia	91.023	27.646	7.499	30,37	8,24	89.215	26.912	7.943	30,17	8,90	89.328	26.383	7.929	29,54	8,88
Veneto	44.847	14.603	2.476	32,56	5,52	44.118	13.989	3.166	31,71	7,18	43.795	13.222	4.044	30,19	9,23
Liguria	22.094	7.480	1.439	33,86	6,51	21.535	7.279	1.473	33,80	6,84	21.585	7.103	1.666	32,91	7,72
Emilia-Romagna	45.851	12.946	2.620	28,23	5,72	45.892	12.759	3.074	27,80	6,70	43.257	12.031	3.001	27,81	6,94
Totale Nord	259.080	77.494	18.341	29,91	7,08	253.819	74.981	20.204	29,54	7,96	249.959	71.790	21.943	28,72	8,78
Toscana	39.031	12.086	3.042	30,97	7,80	37.924	12.121	2.030	31,96	5,35	39.344	11.877	3.840	30,19	9,76
Marche	16.058	4.704	698	29,30	4,35	15.010	4.464	675	29,74	4,49	14.939	4.293	805	28,73	5,39
Umbria	9.998	3.189	431	31,90	4,31	9.921	2.928	727	29,51	7,33	10.178	3.108	867	30,54	8,52
Lazio	58.418	21.940	1.760	37,56	3,01	52.327	20.601	1.447	39,37	2,76	56.797	20.064	6.804	35,33	11,98
Totale Centro	123.504	41.920	5.932	33,94	4,80	115.181	40.115	4.878	34,83	4,24	121.259	39.341	12.316	32,44	10,16
Abruzzo	15.474	4.459	447	28,81	2,89	15.293	4.308	538	28,17	3,52	16.434	4.424	1.050	26,92	6,39
Molise	4.513	941	85	20,86	1,88	4.458	984	113	22,07	2,54	4.836	1.044	299	21,58	6,18
Campania	51.668	15.664	2.273	30,32	4,40	48.939	14.872	2.146	30,39	4,38	49.652	14.620	2.890	29,45	5,82
Puglia	36.590	12.153	2.534	33,21	6,92	35.351	11.667	2.422	33,00	6,85	35.520	11.515	2.693	32,42	7,58
Basilicata	6.785	1.864	251	27,48	3,71	6.208	1.615	358	26,01	5,76	6.098	1.488	334	24,40	5,48
Calabria	16.848	4.398	583	26,11	3,46	16.534	4.324	535	26,15	3,24	16.664	3.992	794	23,95	4,77
Totale Sud	131.877	39.479	6.172	29,94	4,68	126.784	37.770	6.112	29,79	4,82	129.204	37.082	8.060	28,70	6,24
Totale RSO	514.462	158.893	30.446	30,89	5,92	495.784	152.866	31.194	30,83	6,29	500.421	148.213	42.320	29,62	8,46

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Da intendersi come sommatoria delle retribuzioni dei direttori generali, dei segretari comunali e dei dirigenti.
(b)/(a), (e)/(d), (h)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.
(c)/(a), (f)/(d), (i)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.

**Tabella 11/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali*
Incidenza delle retribuzioni di posizione e di risultato sulla spesa netta - Anni 2015-2017**

RSS	2015					2016					2017				
	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(b)/(a)	(c)/(a)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(e)/(d)	(f)/(d)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(h)/(g)	(i)/(g)
	(a)	(b)	(c)	%	%	(d)	(e)	(f)	%	%	(g)	(h)	(i)	%	%
Valle d' Aosta	3.996	1.203	285	30,11	7,14	3.242	981	122	30,25	3,77	3.054	927	142	30,35	4,64
Trentino-Alto Adige	24.893	5.974	1.642	24,00	6,59	23.859	5.689	1.487	23,85	6,23	24.168	5.492	1.597	22,73	6,61
Friuli-Venezia Giulia	14.157	4.151	956	29,32	6,75	13.128	3.872	1.093	29,49	8,32	12.710	3.693	1.042	29,06	8,19
Sardegna	21.004	5.570	1.053	26,52	5,01	20.869	5.438	1.498	26,06	7,18	21.156	5.582	1.472	26,39	6,96
Sicilia	39.497	13.040	983	33,01	2,49	40.497	13.097	1.129	32,34	2,79	41.514	12.998	2.270	31,31	5,47
Totale RSS	103.548	29.939	4.919	28,91	4,75	101.595	29.077	5.329	28,62	5,24	102.602	28.693	6.523	27,96	6,36
Totale RSO+RSS	618.010	188.832	35.365	30,55	5,72	597.379	181.943	36.523	30,46	6,11	603.024	176.906	48.842	29,34	8,10

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Da intendersi come sommatoria delle retribuzioni dei direttori generali, dei segretari comunali e dei dirigenti.
(b)/(a), (e)/(d), (h)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.
(c)/(a), (f)/(d), (i)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.

Tabella 12/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali - Variazioni % nel triennio della spesa netta e delle retribuzioni di posizione e di risultato - Anni 2015-2017

RSO	2017/2015		
	Variazione spesa netta	Variazione retribuzione di posizione	Variazione retribuzione di risultato
	%	%	%
Piemonte	-5,92	-11,93	23,11
Lombardia	-1,86	-4,57	5,74
Veneto	-2,35	-9,45	63,36
Liguria	-2,31	-5,04	15,78
Emilia-Romagna	-5,66	-7,07	14,53
Totale Nord	-3,52	-7,36	19,64
Toscana	0,80	-1,74	26,20
Marche	-6,96	-8,75	15,32
Umbria	1,80	-2,54	101,13
Lazio	-2,77	-8,55	286,49
Totale Centro	-1,82	-6,15	107,60
Abruzzo	6,21	-0,78	135,07
Molise	7,16	10,87	251,60
Campania	-3,90	-6,66	27,14
Puglia	-2,92	-5,25	6,28
Basilicata	-10,13	-20,21	32,82
Calabria	-1,09	-9,25	36,38
Totale Sud	-2,03	-6,07	30,59
Totale RSO	-2,73	-6,72	39,00

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Tabella 12/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali - Variazioni % nel triennio della spesa netta e delle retribuzioni di posizione e di risultato - Anni 2015-2017

RSS	2017/2015		
	Variazione spesa netta	Variazione retribuzione di posizione	Variazione retribuzione di risultato
	%	%	%
Valle d'Aosta	-23,56	-22,94	-50,33
Trentino-Alto Adige	-2,92	-8,07	-2,69
Friuli-Venezia Giulia	-10,22	-11,04	8,99
Sardegna	0,72	0,22	39,78
Sicilia	5,11	-0,32	130,99
Totale RSS	-0,91	-4,16	32,62
Totale RSO+RSS	-2,42	-6,32	38,11

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

3.4.4 La spesa netta e media per il personale non dirigente nel triennio 2015-2017

Quanto alla componente del personale non dirigente, sterilizzata dalla parte legata ai contratti di lavoro flessibile (tab. n. 13/PERS/COM/RSO), nei Comuni delle RSO la spesa netta nel 2017 registra, rispetto

al 2015, una riduzione del 3,81%, nettamente superiore rispetto alla variazione della consistenza di personale nel periodo preso in considerazione (-1,96%).

La variazione della consistenza numerica si attesta su dati pressoché omogenei nei Comuni del Nord Italia (-5,07%) e, in misura più contenuta in quelli del Centro (-3,18%), mentre nei Comuni del Sud si registra un incremento del 5,79%.

A fronte di ciò, i Comuni del Nord Italia registrano una riduzione della spesa netta del 4,05% ed un incremento della spesa media dell'1,07%, quelli del Centro una riduzione della spesa netta pari allo 0,80% e un incremento della spesa media del 2,47% e quelli del Sud una riduzione della spesa netta del 6,58% e della spesa media dell'11,69%.

Nei Comuni delle RSS (tabella 13/PERS/COM/RSS) la spesa media si incrementa dell'1,79% a fronte di un decremento delle unità di personale del 6,35%. La variazione della spesa netta registra una diminuzione del 4,68%, inferiore a quella della dotazione organica.

Come già rilevato per il triennio precedente²³⁵, l'unica variazione incrementale di spesa netta si registra nei Comuni del Trentino-Alto Adige (+2,29%). In relazione, invece, alla spesa media, le variazioni incrementali rispetto ai dati del 2015 sono generalizzate.

Nel complesso (RSO+RSS), a fronte di una riduzione della consistenza media totale dell'organico del 2,75%, la spesa media diminuisce dell'1,25% e quella netta si contrae del 3,96%.

Al pari delle precedenti rilevazioni, i Comuni del Trentino-Alto Adige vantano un valore *pro capite* della spesa netta tra i più elevati. Infatti, come si evince dal raffronto dei dati della spesa netta (tabella 13/PERS/COM/RSS) con la popolazione del campione (tabella "A1/EL"), emerge (tabella 14/PERS/COM) nei Comuni del Trentino-Alto Adige una distribuzione della spesa *pro capite*, nel 2017, pari a 240,30 euro, a fronte di una media nazionale di 152,93 euro *pro capite*, seconda soltanto a quella della Regione Valle d'Aosta (280,58 euro *pro capite*). Tale scostamento, nelle due Regioni a statuto speciale, è probabilmente da attribuire alle specifiche discipline (ad es., indennità di bilinguismo) introdotte dai contratti collettivi vigenti in tali Regioni, e, più in generale, alle peculiarità derivanti dal regime di autonomia differenziata. Spiccano, rispetto al dato della media nazionale, anche i Comuni della Liguria e del Friuli-Venezia Giulia in cui la spesa *pro capite* raggiunge, rispettivamente, il valore di 209,06 e di 198,56 euro.

Per quanto concerne i Comuni delle altre Regioni, i valori della spesa *pro capite* sono pressoché omogenei, oscillando tra un valore massimo di 174,45 euro (Lazio) e un valore minimo di 104,60 euro (Puglia).

²³⁵ Deliberazione n. 18/SEZAUT/2018/FRG cit.

Sotto altro profilo, sul territorio nazionale, la spesa netta del personale non dirigente (solo categorie) è pari a complessivi 9.157 mln di euro, di cui 1.616 ascrivibili ai Comuni delle RSS e 7.541 a quelli delle RSO.

La spesa media, determinata dal rapporto fra la spesa netta e le unità annue, si attesta su circa 27.000 euro complessive e presenta punte massime di circa 33.000 euro in Trentino-Alto Adige (tab. n. 13/PERS/COM/RSO e n. 13/PERS/COM/RSS).

Tabella 13/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media, spesa netta e spesa media del personale non dirigente (solo categorie*) - Anni 2015-2017

RSO	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazion e % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Piemonte	26.755	740.378	28	25.917	733.303	28	25.307	714.269	28	-5,41	-3,53	1,99
Lombardia	52.833	1.483.552	28	51.510	1.455.093	28	50.635	1.435.927	28	-4,16	-3,21	0,99
Veneto	23.655	651.648	28	23.053	634.522	28	22.653	628.324	28	-4,24	-3,58	0,69
Liguria	12.408	345.392	28	11.975	334.515	28	11.646	325.268	28	-6,14	-5,83	0,33
Emilia-Romagna	26.397	701.949	27	25.136	673.037	27	24.604	660.069	27	-6,79	-5,97	0,89
Totale Nord	142.048	3.922.919	28	137.591	3.830.470	28	134.845	3.763.857	28	-5,07	-4,05	1,07
Toscana	24.272	658.029	27	23.611	639.415	27	23.136	629.521	27	-4,68	-4,33	0,37
Marche	8.771	234.664	27	8.497	228.279	27	8.273	226.471	27	-5,68	-3,49	2,32
Umbria	5.354	144.929	27	5.197	141.767	27	5.079	139.755	28	-5,14	-3,57	1,65
Lazio	36.024	1.002.126	28	35.286	1.019.248	29	35.565	1.027.783	29	-1,27	2,56	3,88
Totale Centro	74.422	2.039.748	27	72.591	2.028.709	28	72.053	2.023.530	28	-3,18	-0,80	2,47
Abruzzo	6.643	173.717	26	6.445	171.378	27	6.229	165.664	27	-6,24	-4,64	1,71
Molise	1.594	41.758	26	1.542	41.454	27	1.517	40.666	27	-4,78	-2,62	2,27
Campania	31.174	869.250	28	30.025	844.696	28	28.412	796.692	28	-8,86	-8,35	0,56
Puglia	15.925	442.922	28	15.453	433.261	28	15.031	422.557	28	-5,62	-4,60	1,08
Basilicata	3.352	87.896	26	3.230	85.644	27	3.113	82.633	27	-7,12	-5,99	1,22
Calabria **	10.088	261.633	26	9.822	256.083	26	18.454	245.510	13	82,92	-6,16	-48,70
Totale Sud	68.775	1.877.176	27	66.516	1.832.517	28	72.756	1.753.722	24	5,79	-6,58	-11,69
Totale RSO	285.246	7.839.843	27	276.698	7.691.696	28	279.654	7.541.110	27	-1,96	-3,81	-1,89

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale". Non si comprendono le tipologie comprese nella voce "Altro" che riguardano i contratti di lavoro flessibile, per le quali si rimanda al paragrafo successivo.

** Alla data dell'estrazione (26 novembre 2018), il sistema Si.Co. evidenziava il dato anomalo della consistenza media del personale non dirigente (categorie) nel Comune di Cenadi, del territorio regionale della Calabria, che ha determinato l'esposta variazione da 10.088 a 18.454 dipendenti, con conseguenti riflessi sulla spesa media; detta anomalia è stata sanata nel sistema Si.Co. in data successiva rispetto alla elaborazione dei dati ai fini del presente referto.

(1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

(2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

(3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

Tabella 13/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa netta e spesa media del personale non dirigente (solo categorie*) - Anni 2015-2017

RSS	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Valle d'Aosta	1.302	38.579	30	1.257	37.383	30	1.193	35.410	30	-8,34	-8,22	0,14
Trentino-Alto Adige	7.490	240.207	32	7.478	241.089	32	7.410	245.716	33	-1,06	2,29	3,39
Friuli-Venezia Giulia	9.134	259.613	28	8.913	256.660	29	8.287	239.371	29	-9,28	-7,80	1,63
Sardegna	10.257	274.228	27	10.041	270.862	27	9.825	264.494	27	-4,21	-3,55	0,69
Sicilia	34.723	882.903	25	33.465	859.730	26	32.196	831.252	26	-7,28	-5,85	1,54
Totale RSS	62.906	1.695.531	27	61.153	1.665.724	27	58.912	1.616.242	27	-6,35	-4,68	1,79
Totale RSO+RSS	348.152	9.535.374	27	337.851	9.357.419	28	338.565	9.157.352	27	-2,75	-3,96	-1,25

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale". Non si comprendono le tipologie comprese nella voce "Altro" che riguardano i contratti di lavoro flessibile, per le quali si rimanda al paragrafo successivo.

- (1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.
- (2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.
- (3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.



**Tabella 14/PERS/COM - Spesa media *pro capite* del personale non dirigente (solo categorie*)
Anno 2017**

Comuni nelle Regioni	Totale popolazione** enti esaminati***	Spesa Netta Personale non dirigente 2017	Valore <i>pro capite</i> 2017
Piemonte	4.315.396	714.269	165,52
Lombardia	9.884.276	1.435.927	145,27
Veneto	4.831.522	628.324	130,05
Liguria	1.555.873	325.268	209,06
Emilia-Romagna	4.397.536	660.069	150,10
Toscana	3.717.991	629.521	169,32
Marche	1.502.009	226.471	150,78
Umbria	884.640	139.755	157,98
Lazio	5.891.522	1.027.783	174,45
Abruzzo	1.312.342	165.664	126,24
Molise	308.049	40.666	132,01
Campania	5.753.810	796.692	138,46
Puglia	4.039.838	422.557	104,60
Basilicata	563.811	82.633	146,56
Calabria	1.918.980	245.510	127,94
Valle d'Aosta	126.202	35.410	280,58
Trentino-Alto Adige	1.022.553	245.716	240,30
Friuli-Venezia Giulia	1.205.523	239.371	198,56
Sardegna	1.635.465	264.494	161,72
Sicilia	5.011.190	831.252	165,88
Totale	59.878.528	9.157.352	152,93

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro; *pro capite* in euro

* La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale". Non si comprendono le tipologie comprese nella voce "Altro" che riguardano i contratti di lavoro flessibile, per le quali si rimanda al paragrafo successivo.

** Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT. La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017.

*** Si intendono tutti gli enti (e la popolazione) oggetto di indagine al netto di quelli che hanno soltanto personale con contratti di lavoro flessibile.

3.4.5 La spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile nel triennio 2015-2017

Le tabelle seguenti (dalla n. 15 alla n. 17) espongono il dettaglio della consistenza media del personale con lavoro flessibile e della correlata spesa. L'analisi rappresenta una novità assoluta rispetto ai referti delle annualità precedenti.

Fermo restando quanto già detto al precedente paragrafo 3.3.3, si ricorda che per "Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile" si intendono i contratti di formazione lavoro, il lavoro interinale e i lavoratori socialmente utili disciplinati dall'art. 12 (Lavoro a tempo parziale nelle

amministrazioni pubbliche), dall'art. 13 (Definizione e casi di ricorso al lavoro interinale) e dall'art. 31 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato) del d.lgs. 15 giugno 2016, n. 81²³⁶. Inoltre con riferimento alla spesa sostenuta per i lavoratori socialmente utili, a seguito dell'abrogazione del d.lgs. n. 468/1997 ad opera del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 recante "*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*", si osserva che la normativa²³⁷ che disciplina le retribuzioni di tale tipologia di lavoro flessibile prevede che per ciascun lavoratore non si può eccedere l'orario di lavoro di 20 ore settimanali e che a dette figure lavorative compete un importo mensile pari all'assegno sociale, eventualmente riproporzionato in caso di orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali. Tale assegno è erogato dall'INPS previa certificazione delle presenze secondo le modalità fissate dal medesimo Istituto Previdenziale a cura dell'ente utilizzatore e per esso trovano applicazione, in quanto non diversamente disposto, le disposizioni in materia di Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego. Gli oneri restano a carico delle amministrazioni regionali e delle province autonome stipulanti le prescritte convenzioni di cui al comma 2 dell'articolato di legge²³⁸.

Premesso, quindi, che l'utilizzazione dei predetti lavoratori non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro, essi, qualora siano percettori di trattamenti di sostegno al reddito, possono essere impegnati nei limiti massimi di orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento. Passando quindi all'analisi della spesa del settore, dall'analisi dei dati emergono le risultanze di seguito riportate.

Sul fronte dell'analisi della spesa, quanto al personale con contratto di lavoro flessibile a tempo determinato, l'analisi dei dati²³⁹ evidenzia una contrazione della consistenza della categoria dell'1,08% (di cui -1,40 nelle RSO e -0,75% nelle RSS). In conseguenza la spesa si contrae complessivamente dell'1,41% e la spesa media dello 0,33%.

²³⁶ Vedi Cap. I, par. 1.4

²³⁷ Art. 26, comma 5, d.lgs. n. 150 del 2015.

²³⁸ Dispone, infatti il richiamato art. 26 che, allo scopo di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione ed il coordinamento delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel territorio del comune ove siano residenti (comma 1). Allo scopo di dar corso a dette attività, le regioni e province autonome stipulano, con le richiamate amministrazioni operanti sul territorio, specifiche convenzioni, sulla base della convenzione quadro predisposta dall'ANPAL (comma 2). L'utilizzazione dei lavoratori nelle attività di cui al comma 1 non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e deve avvenire in modo da non incidere sul corretto svolgimento del rapporto di lavoro in corso (comma 3). I lavoratori utilizzati, percettori di trattamenti di sostegno al reddito, sono impegnati nei limiti massimi di orario settimanale corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso e il livello retributivo iniziale, calcolato al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento (comma 4).

²³⁹ Tab. 15/PERS/COM/RSO e Tab. 15/PERS/COM/RSS.

Nell'ambito dei Comuni delle RSO, la variazione della consistenza numerica si presenta in modo eterogeneo. Infatti, mentre quelli del Nord e del Sud registrano un incremento della consistenza di personale (rispettivamente +2,93% e +7,17%), quelli del Centro contraggono la categoria del 17,84%.

A fronte di ciò, i Comuni del Nord Italia registrano un incremento della spesa del 2,01% ed un decremento della spesa media dello 0,89%, quelli del Sud contraggono entrambe le tipologie di spesa (rispettivamente: -0,15% e -6,82%). I Comuni del Centro presentano una riduzione della spesa del 13,72% (inferiore alla contrazione della consistenza) ed un aumento della spesa media del 5,02%.

Anche nei Comuni delle RSS (tabella 15/PERS/COM/RSS) la spesa media si incrementa dell'1,68% a fronte di un decremento delle unità di personale dello 0,75%, mentre la variazione della spesa registra un incremento dello 0,92%.

Nel complesso, la spesa per il personale con contratto di lavoro flessibile a tempo determinato passa da 496 mln di euro nel 2015 a 489 mln nel 2017 (di cui 244 mln ascrivibili ai Comuni delle RSS).

In relazione alle altre categorie di lavoro flessibile, complessivamente intese, l'analisi dei dati²⁴⁰ evidenzia una contrazione della consistenza del 18,84% (di cui -20,47 nelle RSO e -14,40% nelle RSS) a fronte della quale, tuttavia, spesa e spesa media si incrementano, rispettivamente, dell'1,17% e del 24,66%.

Nell'ambito delle aree geografiche delle RSO la contrazione della consistenza numerica appare generalizzata. La maggiore contrazione si evidenzia nel Centro Italia (-31,50%) seguita dal Nord (28,09%) e dal Sud (-11,98%).

A fronte di ciò, i Comuni del Nord Italia registrano un incremento di entrambe le tipologie di spesa (+28,97% e +79,35%), quelli del Centro contraggono la spesa dell'1,24%, ma aumentano la spesa media del 44,18%, mentre i Comuni del Sud presentano una riduzione della spesa del 7,98% (inferiore alla contrazione della consistenza) ed un aumento della spesa media del 4,54%.

Nei Comuni delle RSS (tabella 16/PERS/COM/RSS) la consistenza organica diminuisce del 14,40% e correlativamente si contraggono entrambe le tipologie di spesa (rispettivamente: -15,75% e -1,58%).

Nel complesso, la spesa per il personale delle altre tipologie di lavoro flessibile, il cui dettaglio per ciascuna tipologia è evidenziato nelle note poste a corredo delle tabelle di seguito riportate, da 64,4 mln di euro nel 2015 passa a circa 65,2 mln nel 2017 (di cui 11 mln ascrivibili ai Comuni delle RSS).

Conclusivamente, in relazione ai Comuni delle RSO, la categoria del personale con contratti di lavoro flessibile nella sua totalità registra nel 2017 n. 18.958 unità (-9,69% rispetto al 2015, v. tabella 17/PERS/COM/RSO) a fronte di una spesa complessiva di 298 mln di euro (-2,08% rispetto al 2015) ed

²⁴⁰ Tab. 16/PERS/COM/RSO e Tab. 16/PERS/COM/RSS.

una spesa media di circa 16.000 euro annui (+8,42% rispetto al 2015) con punte massime di circa 24.000 euro in Umbria e minime di circa 9.000 in Campania.

Nei Comuni delle RSS la consistenza si attesta in 14.168 unità (-3,84%) con una spesa complessiva di circa 255 mln di euro (+0,04%) ed una spesa media di circa 18.000 euro annui (+4,04%).

In totale il comparto si compone di 33.126 unità con una spesa di circa 554 mln di euro.

Tabella 15/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile a tempo determinato - Anni 2015-2017

RSO	Personale a tempo determinato									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Piemonte	248	5.911	24	285	6.072	21	247	6.343	26	-0,75	7,31	8,12
Lombardia	1.350	32.334	24	1.530	34.449	23	1.331	29.464	22	-1,42	-8,88	-7,56
Veneto	649	13.310	21	652	13.776	21	552	11.412	21	-14,95	-14,27	0,81
Liguria	249	5.875	24	306	6.743	22	286	7.253	25	15,14	23,45	7,22
Emilia-Romagna	1.248	28.939	23	1.435	34.055	24	1.439	33.639	23	15,24	16,24	0,87
Totale Nord	3.745	86.370	23	4.208	95.095	23	3.854	88.110	23	2,93	2,01	-0,89
Toscana	729	13.725	19	630	14.376	23	636	14.294	22	-12,71	4,15	19,31
Marche	280	5.870	21	274	6.004	22	443	11.283	25	58,34	92,22	21,40
Umbria	141	3.175	23	122	2.859	23	151	3.940	26	7,42	24,09	15,52
Lazio	2.279	56.080	25	1.819	50.386	28	1.586	38.514	24	-30,40	-31,32	-1,33
Totale Centro	3.428	78.849	23	2.844	73.625	26	2.817	68.031	24	-17,84	-13,72	5,02
Abruzzo	297	7.181	24	315	7.648	24	333	7.991	24	12,06	11,29	-0,69
Molise	105	1.698	16	101	1.920	19	145	1.933	13	37,92	13,85	-17,46
Campania	652	16.029	25	488	11.448	23	539	12.567	23	-17,42	-21,60	-5,07
Puglia	303	7.338	24	295	7.395	25	328	8.241	25	8,23	12,31	3,76
Basilicata	75	1.413	19	82	1.909	23	82	1.609	20	8,87	13,86	4,58
Calabria	3.261	54.761	17	3.454	56.342	16	3.603	55.950	16	10,51	2,17	-7,54
Totale Sud	4.693	88.420	19	4.734	86.663	18	5.029	88.291	18	7,17	-0,15	-6,82
Totale RSO	11.866	253.640	21	11.787	255.383	22	11.700	244.432	21	-1,40	-3,63	-2,27

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 15/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile a tempo determinato - Anni 2015-2017

RSS	Personale a tempo determinato									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Valle d'Aosta	4	231	53	2	121	66	2	61	35	-60,23	-73,62	-33,67
Trentino-Alto Adige	750	21.750	29	721	20.446	28	744	22.092	30	-0,73	1,57	2,32
Friuli-Venezia Giulia	176	4.698	27	234	6.071	26	261	7.029	27	48,30	49,62	0,89
Sardegna	627	11.234	18	751	11.847	16	738	11.061	15	17,58	-1,53	-16,25
Sicilia	9.836	204.054	21	9.829	200.289	20	9.564	203.945	21	-2,77	-0,05	2,79
Totale RSS	11.393	241.967	21	11.537	238.774	21	11.308	244.188	22	-0,75	0,92	1,68
Totale RSO+RSS	23.259	495.606	21	23.324	494.158	21	23.008	488.620	21	-1,08	-1,41	-0,33

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 16/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Altre tipologie** (C.F.L., Interinali, L.S.U.***) - Anni 2015-2017

RSO	Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Piemonte	415	2.318	6	371	3.630	10	289	4.137	14	-30,25	78,46	155,87
Lombardia	1.496	2.962	2	1.164	3.426	3	992	3.508	4	-33,69	18,42	78,58
Veneto	1.150	3.873	3	906	4.154	5	807	5.397	7	-29,82	39,35	98,56
Liguria	39	634	16	68	688	10	40	905	23	3,56	42,69	37,78
Emilia-Romagna	246	7.552	31	260	8.116	31	277	8.416	30	12,66	11,43	-1,09
Totale Nord	3.345	17.340	5	2.768	20.014	7	2.405	22.363	9	-28,09	28,97	79,35
Toscana	312	2.873	9	305	2.822	9	315	3.054	10	1,11	6,30	5,13
Marche	411	1.236	3	312	1.043	3	208	1.162	6	-49,40	-6,01	85,76
Umbria	114	773	7	70	809	12	48	938	19	-57,95	21,46	188,86
Lazio	372	3.000	8	324	2.537	8	257	2.629	10	-30,94	-12,35	26,92
Totale Centro	1.209	7.881	7	1.011	7.211	7	828	7.783	9	-31,50	-1,24	44,18
Abruzzo	618	3.129	5	558	2.982	5	459	2.827	6	-25,71	-9,64	21,64
Molise	18	326	18	18	296	17	18	249	14	3,04	-23,64	-25,89
Campania	2.312	12.587	5	2.378	12.208	5	2.202	11.501	5	-4,74	-8,63	-4,08
Puglia	585	2.762	5	530	2.497	5	545	2.636	5	-6,87	-4,57	2,46
Basilicata	268	1.512	6	216	1.486	7	222	1.542	7	-17,11	1,98	23,02
Calabria	772	5.462	7	552	6.458	12	578	4.965	9	-25,09	-9,10	21,35
Totale Sud	4.572	25.778	5,6	4.253	25.928	6,1	4.024	23.720	6	-11,98	-7,98	4,54
Totale RSO	9.126	50.999	5,6	8.032	53.153	6,6	7.258	53.866	7	-20,47	5,62	32,81

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Per "Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile" si intendono i contratti di formazione lavoro (i quali nei Comuni delle RSO fanno registrare una spesa pari a circa 1,7 milioni di euro nel 2015, 1,4 milioni nel 2016 e 2,2 milioni nel 2017), dal lavoro interinale (nei Comuni delle RSO si rileva una spesa pari a circa 24,3 milioni di euro nel 2015, 26,8 milioni nel 2016 e 28,5 milioni nel 2017) e dai lavoratori socialmente utili (i quali nei Comuni delle RSO fanno registrare una spesa pari a circa 24,98 milioni di euro nel 2015, 25,01 milioni nel 2016 e 23,19 milioni nel 2017).

*** Con riferimento alla spesa sostenuta per i lavoratori socialmente utile, si precisa che la normativa che disciplina le retribuzioni di tale tipologia di lavoro flessibile prevede la corresponsione degli emolumenti a carico dell'INPS per non meno di 20 ore lavorative settimanali e non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo dell'ente utilizzatore (v. art. 26, comma 5 del d.lgs. n. 150/2015).

Tabella 16/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Altre tipologie (C.F.L., Interinali, L.S.U.***) - Anni 2015-2017**

RSS	Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Valle d'Aosta	14	365	27	16	301	19	17	433	26	23,78	18,84	-3,99
Trentino-Alto Adige	106	1.660	16	120	1.672	14	133	1.984	15	25,37	19,48	-4,70
Friuli-Venezia Giulia	389	4.180	11	446	5.075	11	302	3.733	12	-22,23	-10,69	14,85
Sardegna	275	2.932	11	169	2.804	17	147	1.833	12	-46,68	-37,47	17,26
Sicilia	2.558	4.270	2	2.299	3.733	2	2.261	3.312	1	-11,58	-22,45	-12,29
Totale RSS	3.341	13.406	4	3.050	13.584	4	2.860	11.295	4	-14,40	-15,75	-1,58
Totale RSO+RSS	12.468	64.406	5	11.082	66.737	6	10.118	65.161	6	-18,84	1,17	24,66

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Per "Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile" si intendono i contratti di formazione lavoro (i quali nei Comuni delle RSS fanno registrare una spesa pari a circa 15 mila euro nel 2015, 23 mila euro nel 2016 e 32 mila euro nel 2017), dal lavoro interinale (nei Comuni delle RSS si rileva una spesa pari a circa 4,99 milioni di euro nel 2015, 4,81 milioni nel 2016 e 4,59 milioni nel 2017) e dai lavoratori socialmente utili (i quali nei Comuni delle RSS fanno registrare una spesa pari a circa 8,4 milioni di euro nel 2015, 8,7 milioni nel 2016 e 6,7 milioni nel 2017).

*** Con riferimento alla spesa sostenuta per i lavoratori socialmente utile, si precisa che la normativa che disciplina le retribuzioni di tale tipologia di lavoro flessibile prevede la corresponsione degli emolumenti a carico dell'INPS per non meno di 20 ore lavorative settimanali e non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo dell'ente utilizzatore (v. art. 26, comma 5 del d.lgs. n. 150/2015).

Tabella 17/PERS/COM/RSO - Comuni nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Anni 2015-2017

RSO	Personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Piemonte	663	8.229	12	656	9.702	15	536	10.480	20	-19,19	27,35	57,60
Lombardia	2.846	35.296	12	2.695	37.875	14	2.323	32.972	14	-18,38	-6,59	14,45
Veneto	1.799	17.183	10	1.558	17.929	12	1.359	16.809	12	-24,46	-2,18	29,49
Liguria	287	6.509	23	373	7.431	20	326	8.158	25	13,58	25,33	10,35
Emilia-Romagna	1.494	36.492	24	1.695	42.171	25	1.716	42.055	25	14,82	15,24	0,37
Totale Nord	7.090	103.710	15	6.977	115.109	16	6.260	110.473	18	-11,71	6,52	20,64
Toscana	1.040	16.598	16	935	17.198	18	951	17.348	18	-8,56	4,52	14,31
Marche	690	7.106	10	586	7.047	12	651	12.445	19	-5,75	75,14	85,83
Umbria	255	3.947	15	192	3.668	19	200	4.878	24	-21,88	23,57	58,18
Lazio	2.652	59.080	22	2.143	52.923	25	1.844	41.143	22	-30,47	-30,36	0,16
Totale Centro	4.638	86.731	19	3.855	80.836	21	3.645	75.814	21	-21,41	-12,59	11,22
Abruzzo	915	10.310	11	873	10.631	12	792	10.819	14	-13,45	4,94	21,25
Molise	123	2.024	16	119	2.216	19	163	2.182	13	32,88	7,81	-18,87
Campania	2.964	28.616	10	2.866	23.656	8	2.741	24.067	9	-7,53	-15,90	-9,05
Puglia	887	10.100	11	826	9.892	12	872	10.877	12	-1,72	7,69	9,57
Basilicata	343	2.925	9	298	3.396	11	304	3.151	10	-11,41	7,71	21,58
Calabria	4.033	60.223	15	4.006	62.801	16	4.182	60.915	15	3,69	1,15	-2,45
Totale Sud	9.265	114.198	12	8.987	112.591	13	9.054	112.011	12	-2,28	-1,92	0,37
Totale RSO	20.992	304.639	15	19.819	308.536	16	18.958	298.298	16	-9,69	-2,08	8,42

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 17/PERS/COM/RSS - Comuni nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Anni 2015-2017

RSS	Personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Valle d'Aosta	18	595	33	17	421	24	19	494	27	3,40	-16,99	-19,72
Trentino-Alto Adige	856	23.411	27	841	22.118	26	877	24.076	27	2,51	2,84	0,32
Friuli-Venezia Giulia	565	8.877	16	680	11.146	16	563	10.762	19	-0,27	21,23	21,55
Sardegna	903	14.165	16	920	14.651	16	884	12.894	15	-2,02	-8,97	-7,09
Sicilia	12.394	208.325	17	12.128	204.022	17	11.825	207.257	18	-4,59	-0,51	4,27
Totale RSS	14.735	255.373	17	14.586	252.358	17	14.168	255.483	18	-3,84	0,04	4,04
Totale RSO+RSS	35.727	560.012	16	34.406	560.894	16	33.126	553.781	17	-7,28	-1,11	6,65

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

3.4.6 Le maggiori criticità riscontrate in materia di personale nei controlli finanziari delle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti

Le maggiori criticità emerse dall'analisi svolta in sinergia con le Sezioni regionali di controllo sono ascrivibili, in estrema sintesi, alle tipologie di seguito riportate, il cui fenomeno ha mostrato un andamento generalizzato e diffuso:

1. mancata razionalizzazione e mancato contenimento della spesa per il personale²⁴¹;
2. superamento del limite previsto per le spese del personale di cui ai commi 562 e 557 dell'art. 1 della l. n. 296/2006,²⁴²;
3. mancata osservanza delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per lavoro flessibile, previste dall'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010²⁴³;
4. incarichi di staff conferiti in assenza dei presupposti di cui all'art. 90 TUEL²⁴⁴;
5. mancata osservanza del divieto generale di assunzione per le Province in fase del loro riordino di cui all'art. 1 comma 420 della l. 190/2014²⁴⁵;
6. Mancato rispetto delle indicazioni di cui al punto 5.2 del Principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria, allegato n. 4/2 al d.lgs. 118/2011 come modificato dal d.lgs. n. 126/2014 in tema di regolazione contabile degli oneri afferenti alla contrattazione integrativa e non corretta gestione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa²⁴⁶.

In ordine alle riscontrate criticità, le Sezioni regionali di controllo hanno provveduto - talora attraverso pronunce di accertamento specifico *ex art. 148-bis*, Tuel, talora nelle forme della delibera-segnalazione - a dare compiuta contezza delle stesse agli Organi politici e tecnici degli enti interessati (ognuno per quanto di rispettiva competenza) al fine di promuoverne l'eliminazione mediante l'adozione di apposite misure di correzione, in ogni caso richiamando l'attenzione dei medesimi sulla forza cogente dei vincoli di finanza pubblica, tra cui quelli in materia di spesa del personale, e sulle conseguenze di legge in caso di violazione e/o parziale adempimento.

In relazione, poi, agli enti locali della Regione Friuli-Venezia Giulia - per i quali, in base a disposizioni di legge regionale, il contenimento della spesa del personale costituisce specifico obiettivo di finanza pubblica il cui mancato raggiungimento è assoggettato a sanzioni consistenti in limitazioni alla

²⁴¹ Sezioni regionali di controllo: **Trentino-Alto Adige/Südtirol Sede di Trento**. Del. n. 38 -39 e 43/2018/PRNO, n. 40 - 41 -42-46-161/2018/PRSE.

²⁴² Sezioni regionali di controllo: **Lombardia**, del. n. 235/2018/PRSE, n. 154 - 155/2019/PRSE, n. 192/2018/PRSP; **Toscana**, del. n. 116/2019/PRSE, n. 99/2019/PRSP; **Calabria**, del. n. 82-104-137-145 del 2018 e n. 22 del 2019.

²⁴³ Per tutte, Sezioni regionali di controllo: Lombardia, del. n. 23-120-301/2019/PRSE, n. 339/2018/PRSP; Marche, del. n. 24/2018/PRSP.

²⁴⁴ Sezione regionale di controllo per la **Lombardia**, del. n. 184/2018/PRSP.

²⁴⁵ Sezione regionale di controllo per l'**Emilia-Romagna**, del. 12/2019/PRSE.

²⁴⁶ Sezioni regionali di controllo: **Marche**, del. n. 44/2018/PRSE, n. 13/2019/PRSP; **Calabria**, del. n. 58 e n. 135 del 2018.

possibilità di procedere all'assunzione di personale e all'indebitamento per investimenti, la competente Sezione regionale di controllo ha evidenziato le dinamiche della spesa del personale nel Rapporto 2017 sul coordinamento della finanza pubblica regionale, nell'ambito del quale è stata evidenziata un'ampia casistica di imprecisioni delle risultanze della spesa del personale, nonostante la certificazione dei dati rilasciata degli organi di revisione²⁴⁷.

In tale contesto è stato dalla Sezione rappresentato che tale generale problematica è venuta ad aggravarsi in relazione alle difficoltà di rilevazione e comparazione dei dati conseguenti alle modifiche ordinamentali che hanno interessato gli enti locali del FVG²⁴⁸ (introduzione delle UTI-Unioni territoriali intercomunali, che la nuova legislatura sta revisionando; soppressione delle Province²⁴⁹).

In relazione alle spese di personale la Sezione²⁵⁰, ha rilasciato certificazione non positiva in relazione all'ipotesi di accordo sul contratto collettivo 2016-2018 del comparto unico regionale del Friuli-Venezia Giulia che comprende il personale della Regione e degli enti locali del territorio per difetto della compatibilità finanziaria relativa alla copertura di parte degli oneri derivanti dall'applicazione al personale degli enti locali.

²⁴⁷ La Sezione nel richiamato Rapporto ha affermato: "Come esito di carattere generale è stata riscontrata un'ampia imprecisione dei dati e delle informazioni contenuti nei questionari "ex linee guida" redatti dagli organi di revisione, che non corrispondevano alle omologhe risultanze dei documenti contabili degli enti. Il fenomeno ha assunto entità ragguardevoli con riferimento alla rappresentazione delle dinamiche afferenti il contenimento della spesa del personale, che costituisce uno degli obiettivi del patto di stabilità interno regionale (...) L'inattendibilità ha riguardato molto spesso la media della spesa del triennio precedente da prendere in considerazione (rilevante se superiore al 30% della spesa corrente). È anche accaduto, più di una volta, che nel corso dell'istruttoria il dato comunicato a correzione di un precedente dato sbagliato, fosse anch'esso errato.

Un diffuso problema di fondamentale rilevanza ha riguardato le incongruenze nella ripartizione (e detrazioni ai fini del patto) delle spese per il personale dipendente di più Comuni legati da associazione e convenzione nonché le incongruenze tra detrazioni ai fini del patto e informazioni fornite nel questionario. Talvolta le informazioni acquisite dalla relazione degli organi di revisione hanno perfino negato l'esistenza del rapporto associativo, che in realtà era esistente e operativo.

In taluni casi il livello dell'imprecisione è stato tale da nuocere allo stesso ente, che ha certificato il mancato rispetto del patto, notificato un tanto alla Regione che ne ha preso atto, applicato le conseguenti sanzioni, quando in realtà l'obiettivo di finanza pubblica (contenimento della spesa del personale) doveva considerarsi raggiunto (...) Deve peraltro precisarsi che alla diffusione dei fenomeni appena descritti non corrisponde una pari rilevanza degli effetti prodottisi, perché nella maggioranza dei casi all'esposizione ed elaborazione di dati inesatti non ha corrisposto la violazione del patto, che in molti casi è risultato comunque rispettato, nonostante gli errori.

Gli inconvenienti di cui sopra sono stati dagli enti prevalentemente giustificati con riferimento alla mole degli adempimenti amministrativi che gravano sugli uffici comunali e alle difficoltà operative connesse all'entrata in vigore di una nuova disciplina contabile armonizzata (...).

²⁴⁸ Per approfondimenti: Sezione regionale di controllo per il Friuli-Venezia Giulia, del. n. 9/2018 relativa al Rapporto 2017 sul coordinamento della finanza pubblica regionale.

²⁴⁹ Come rappresentato già nel referto approvato con del. n. 18/SEZAUT/2018/FRG, Il Friuli-Venezia Giulia è interessato dalle modifiche degli assetti istituzionali delle autonomie locali della Regione e, in particolare, dall'avvenuta soppressione delle Province e dalla costituzione delle 18 Unioni territoriali intercomunali che hanno determinato un considerevole trasferimento di personale dipendente da un ente ad un altro. In tale contesto, le problematiche di maggior rilievo riguardanti la spesa del personale, ivi rappresentate, afferivano, principalmente, alla precisa quantificazione della spesa del personale degli enti legati da rapporti associativi e/o convenzionali per lo svolgimento in comune di funzioni e/o servizi nonché al preliminare problema dei dati necessari alla corretta ripartizione delle stesse tra gli enti coinvolti.

²⁵⁰ Sezione Plenaria, del. n. FVG/25/2018.

4 PROVINCE E CITTÀ METROPOLITANE: CONSISTENZA NUMERICA E SPESA DEL PERSONALE

4.1 Premessa e nota metodologica

L'analisi delle risultanze contabili nei paragrafi successivi procede dall'elaborazione dei dati per il triennio 2015-2017 presenti nel sistema conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche (SICO), relativi alla consistenza e alla spesa del personale delle Province e delle Città metropolitane.

Tra gli enti oggetto dell'analisi non sono incluse le Province autonome di Bolzano e di Trento, che sono trattate nel capitolo dedicato alle Regioni²⁵¹.

Gli enti di area vasta (tra Province e Città metropolitane) oggetto di indagine sono in totale n. 106 e rappresentano una popolazione complessiva pari a 58.889.242 abitanti, come si evince nella successiva tabella nella quale viene esposto il dato disaggregato per area regionale (tabella A2/EL). Per quanto riguarda gli esercizi 2016 e 2017, si segnala che la Provincia di Siracusa non è compresa tra gli enti oggetto di indagine, in quanto inadempiente all'obbligo di invio delle informazioni al SICO.

Seguendo l'impostazione adottata nell'analogo referto dello scorso anno, i dati vengono esposti per area regionale e per macro-aree territoriali (Nord Italia, Centro Italia, Sud Italia, RSO e RSS).

L'analisi, che si conclude con un "focus" sulle 14 Città metropolitane (Bari, Bologna, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Messina, Milano, Napoli, Palermo, Reggio Calabria, Roma, Torino e Venezia), si concentra prevalentemente sugli andamenti e sulle variazioni dei dati relativi alla consistenza del personale e relativa spesa in ciascun ente nel triennio considerato. In tale ottica, eventuali raffronti devono valutarsi tenendo opportunamente conto delle differenze in termini di numerosità degli enti, di popolazione e di caratteristiche territoriali.

²⁵¹ Per quanto riguarda la Regione Valle d'Aosta, si fa presente che, con d.lgs. luogotenenziale 7 settembre 1945, n. 545, la Provincia di Aosta è stata soppressa.

Tabella A2/EL – Enti e popolazione oggetto di indagine*

Province e Città metropolitane delle Regioni	Totale popolazione enti esaminati	N. Province e Città metropolitane esaminate
Piemonte	4.375.865	8
Lombardia	10.036.258	12
Veneto	4.905.037	7
Liguria	1.556.981	4
Emilia-Romagna	4.452.629	9
Toscana	3.736.968	10
Marche	1.531.753	5
Umbria	884.640	2
Lazio	5.896.693	5
Abruzzo	1.315.196	4
Molise	308.493	2
Campania	5.826.860	5
Puglia	4.048.242	6
Basilicata	567.118	2
Calabria	1.956.687	5
Friuli-Venezia Giulia	1.215.538	4
Sardegna	1.648.176	8
Sicilia *	4.626.108	8
Totale complessivo	58.889.242	106

Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT. La popolazione è rilevata al 31/12/2017

* La Provincia di Siracusa non rientra tra gli enti oggetto di indagine, poiché è stata inadempiente all'obbligo di invio delle informazioni al Si.Co. per quanto riguarda gli esercizi 2016 e 2017.

4.2 L'andamento della consistenza media dei direttori generali e dei segretari provinciali nel triennio 2015-2017

Nelle tabelle 1/PERS/PROV/RSO e 1/PERS/PROV/RSS) vengono esposti i dati relativi alla variazione della consistenza media²⁵² (in unità annue) degli organici dei direttori generali e dei segretari provinciali, rispettivamente, delle Province delle Regioni a statuto ordinario (RSO) e a statuto speciale (RSS).

Si evidenzia la consistenza complessiva estremamente ridotta dei direttori generali che, nel 2017, ammontano a 8 unità annue (tutte appartenenti alle RSO, salvo un'esigua presenza nella Regione Sardegna), con una flessione di circa il 40%.

In flessione (-11,32%) nel triennio considerato risulta anche la consistenza complessiva dei Segretari provinciali, sia nelle RSO (-4,68%) che, in misura più consistente, nelle RSS (-35,17%), così che, complessivamente, l'andamento della consistenza media dei direttori generali e dei segretari provinciali nel triennio 2015-2017 fa registrare un calo del 14,84%.

²⁵² Si rammenta che la consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

4.3 L'andamento della consistenza media del personale dirigente nel triennio 2015-2017

L'andamento della consistenza media del personale dirigente e non dirigente delle Province risente ancora degli specifici divieti di assunzione di personale a tempo indeterminato, introdotti a partire dall'art. 16, co. 1 e 9, d.l. n. 95/2012²⁵³ e ribaditi dalla normativa successiva²⁵⁴. Al di là, comunque, delle disposizioni sopra richiamate, e fermo restando quanto già evidenziato in precedenza in relazione alla normativa sopravvenuta²⁵⁵, tutto il processo di riordino delle funzioni di area vasta ha determinato l'emersione di personale soprannumerario da ricollocare presso le Regioni e gli enti locali in base a quanto stabilito dalla legge di stabilità 2015 (l. n. 190/2014²⁵⁶ art. 1, co. 424²⁵⁷) che, sul piano generale, ha introdotto per le predette Istituzioni territoriali, una disciplina particolare delle assunzioni a tempo indeterminato, derogatoria, per gli anni 2015 e 2016, di quella generale²⁵⁸.

Il personale dirigente, nel complesso delle tipologie contrattuali a tempo indeterminato e determinato, si riduce, nel triennio 2015-2017, del 42,37% nelle RSO (passando da n. 777 a n. 448 unità annue)²⁵⁹ e del 44,60% nelle RSS (passando da n. 115 a n. 64 unità annue)²⁶⁰.

La flessione è particolarmente evidente su base nazionale per i dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica (-58,98%), la cui consistenza si azzerò nelle Regioni a statuto ordinario del Sud e nelle RSS. Ma analogo andamento di forte contrazione nel triennio si registra anche per i dirigenti a tempo indeterminato (-42,62%) e per i dirigenti a tempo determinato in dotazione organica (-39,38%).

²⁵³ Circa l'estensione della norma anche alle Province delle RSS cfr. Sezione di controllo per la Regione siciliana, deliberazione n. 106/2013/PRSP. Sulla vigenza del divieto e sull'estensibilità dello stesso anche alle unità di personale aventi diritto al collocamento obbligatorio disposto dalla l. 12 marzo 1999, n. 68, cfr. Sezione delle autonomie, deliberazione n. 25/SEZAUT/2013/QMIG del 29 ottobre 2013.

²⁵⁴ Ai predetti divieti si sono aggiunte le difficoltà di programmazione degli ordinari fabbisogni di personale legate alla fase di transizione e di riordino istituzionale.

²⁵⁵ Cfr. Cap. I, par. 1.4.

²⁵⁶ L'art. 1, co. 421, della legge di stabilità 2015 ha, tra l'altro, disposto che le dotazioni organiche delle Città metropolitane e delle Province sono commisurate alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della l. n. 56/2014, ridotta, rispettivamente, del 30% e del 50%; del 30% per le Province con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri secondo quanto previsto dall'art. 1, co. 3 della richiamata l. n. 56/2014.

²⁵⁷ L'art. 1, co. 424 della l. n. 190/2014, così recita: "Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle."

²⁵⁸ In relazione alle problematiche relative alla ricollocazione del personale in esubero presso altre amministrazioni (cd. "personale soprannumerario") si richiamano le deliberazioni della Sezione delle autonomie n. 19/SEZAUT/2015/QMIG e n. 26/SEZAUT/2015/QMIG.

²⁵⁹ Cfr. tabella n. 2/PERS/PROV/RSS.

²⁶⁰ Cfr. tabella n. 2/PERS/PROV/RSS.

4.4 L'andamento della consistenza media del personale non dirigente nel triennio 2015-2017

Nelle tabelle n. 3/PERS/PROV/RSO e n. 3/PERS/PROV/RSS si illustrano i dati relativi alla consistenza media del personale non dirigenziale di comparto: al riguardo si rammenta che i dati attengono agli aggregati "Categorie" e "Altro" presenti nel conto annuale del personale. La voce "Categorie" è formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato), nonché dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato) e collaboratori a tempo determinato inseriti negli uffici di supporto agli organi di direzione politica, ex art. 90 Tuel. La voce "Altro" comprende i contratti di lavoro flessibile: a tempo determinato, lavoratori socialmente utili (LSU), contratti di tipo interinale e contratti di formazione lavoro.

Il totale del personale non dirigente delle Province a livello nazionale si attesta nel 2017 a 30.661 u.a., con una riduzione del 33,64% nel triennio e del 12,22% rispetto all'anno precedente.

Nello specifico, un'analogha variazione, sia nel triennio (-33,62%) che rispetto all'anno precedente (12,19%), si evidenzia a livello nazionale nella voce "Categoria" (che costituisce il 96% circa del totale del personale non dirigente).

Il dato della consistenza del personale non dirigente di tutte le Province, sia nelle RSO (-34,13%) che nelle RSS (-31,10%) dove sono presenti (Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia, esclusa la Provincia di Siracusa) comunque, fa registrare una sensibile flessione.

4.5 La consistenza media del personale con rapporto di lavoro flessibile

Nel presente paragrafo si procede all'analisi di dettaglio della consistenza del personale con contratto flessibile²⁶¹ (tabelle n. 5/PERS/PROV/RSO e 5/PERS/PROV/RSS), che, come già in precedenza evidenziato, trova la sua rilevazione nella voce "Altro" in cui rientrano i contratti a tempo determinato, i rapporti di lavoro interinale (somministrazione di lavoro a tempo determinato), i contratti di formazione lavoro e i lavoratori socialmente utili (LSU).

Il personale con contratto di lavoro flessibile, nelle Province ubicate nelle RSO, diminuisce nel triennio 2015/2017 del 30,66% (tabella 5/PERS/PROV/RSO), con andamenti differenti nei vari territori regionali.

In continuità con le risultanze delle analisi effettuate con riferimento al triennio precedente²⁶² anche l'attuale analisi vede nel rapporto di lavoro a tempo determinato ed in quello con i lavoratori

²⁶¹ Tali tipologie contrattuali sono attualmente disciplinate dal d.lgs. 15 giugno 2016, n. 81 (c.d. Jobs) ed, in particolare, all'art. 12 (Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche), all'art. 13 (Definizione e casi di ricorso al lavoro interinale) e all'art. 31 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato). Vedi Cap. I, par. 1.4.

²⁶² Cfr. Corte dei conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 18/SEZAUT/2018/FRG cit.

socialmente utili le forme più diffuse di contratto flessibile. Nel 2017, in particolare, sono le due uniche forme di contratto presenti, risultando azzerate le tipologie dei contratti di formazione lavoro e la somministrazione di lavoro interinale.

Sul totale di 743 unità di personale in servizio nel 2017 nelle Province delle RSO, 374 sono dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, in diminuzione rispetto al 2015 di 82 unità e 369 sono lavoratori socialmente utili²⁶³, tipologia anch'essa in diminuzione (-33,97%).

Nelle Province delle RSS (tabella 5/PERS/PROV/RSS), la riduzione del personale con contratto flessibile è del 40,14%.

Delle 383 unità di personale con rapporto di lavoro flessibile, circa il 96% risulta in servizio nelle Province siciliane, per lo più con contratto a tempo determinato (339 unità) e, sia pur in misura molto più ridotta, con contratto LSU (29 unità).

4.6 Rapporto di incidenza tra personale in posizione apicale e non dirigente

I risultati delle elaborazioni relative al numero del personale non dirigente per ciascun dirigente sono esposti, per le Province delle Regioni a statuto ordinario, nella tabella n. 4/PERS/PROV/RSO.

La lettura del rapporto di incidenza fa emergere il dato, omogeneo su tutto il territorio nazionale, dell'incremento costante nel triennio del personale medio per ciascun dirigente: se nel 2015 per ogni dirigente vi erano 46,37 unità annue di personale non dirigente, nel 2016 tali unità diventano 48,27 per passare nel 2017 a 51,06. I dati relativi alle Province delle Regioni a statuto speciale, relative al rapporto in esame, sono evidenziati nella tabella n. 4/PERS/PROV/RSS, dalla quale emerge un incremento triennale ancora più elevato rispetto alla media nazionale, con un rapporto che passa da 55,55 nel 2015 a 67,41 nel 2017.

Le tabelle n. 6/PERS/PROV/RSO e 6/PERS/PROV/RSS raffrontano la consistenza media del personale tutto (dirigenti, personale in posizione apicale e non dirigenti) nel 2017 alla popolazione rilevata al 31 dicembre dello stesso anno.

Considerando il rapporto a base 1.000, risulta una media nelle Province delle RSO di 0,51 unità di personale ogni mille abitanti, con valori leggermente sopra la media nelle aree Centro (0,60) e Sud (0,55).

Nelle Province delle RSS la media è di poco più elevata e si attesta a 0,70 dipendenti ogni mille abitanti. Il rapporto più elevato si registra nelle Province siciliane (0,89 dipendenti ogni mille abitanti).

²⁶³ Il lavoro socialmente utile risulta particolarmente utilizzato nelle Province della Regione Campania, con 266 unità nel 2017.

Tabella 1/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione dei direttori generali e dei segretari provinciali - Anni 2015-2017

RSO	Direttori generali			Variazione %	Segretari provinciali			Variazione %	Totale			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	1,00	1,00	0,67	-33,33	4,25	4,33	4,49	5,63	5,25	5,33	5,16	-1,79
Lombardia	2,00	1,25	0,49	-75,63	10,02	10,47	10,71	6,84	12,02	11,72	11,20	-6,88
Veneto	1,00	0,80	1,00	0,00	5,88	7,00	6,98	18,77	6,88	7,80	7,98	16,04
Liguria	0	0	0	n.a.	2,92	2,00	2,00	-31,53	2,92	2,00	2,00	-31,53
Emilia-Romagna	0,71	0,00	0,42	-41,18	7	6	5	-31,98	8	6	5	-32,83
Totale Nord	4,71	3,05	2,57	-45,40	30,05	29,72	28,93	-3,75	35	33	31	-9,39
Toscana	1,80	1,24	0,76	-57,47	8	7	5	-33,43	10	8	6	-37,93
Marche	1	1	1	0,00	5,00	5,00	4,58	-8,33	6,00	6,00	5,58	-6,94
Umbria	1	0,25	0,00	-100,00	1,00	1,87	1,36	35,50	2,00	2,12	1,36	-32,25
Lazio	0	0	0	n.a.	4,25	4,42	4,93	15,90	4,25	4,42	4,93	15,90
Totale Centro	3,80	2,49	1,76	-53,53	18,06	18,45	16,06	-11,05	22	21	18	-18,43
Abruzzo	0	0	0	n.a.	3,97	4,00	3,79	-4,45	3,97	4,00	3,79	-4,45
Molise	0	0	0	n.a.	2	2	2	0,00	2	2	2	0,00
Campania	1,27	1,00	1,67	31,15	5,00	4,92	4,88	-2,50	6,27	5,92	6,54	4,32
Puglia	1	1	1	0,00	5,83	6,00	6,00	2,92	6,83	7,00	7,00	2,49
Basilicata	0	0	0	n.a.	2	2	2	-0,17	2,00	2,00	2,00	-0,17
Calabria	1,00	0,75	0,08	-91,67	4,80	4,80	4,71	-1,99	5,80	5,55	4,79	-17,44
Totale Sud	3,27	2,75	2,75	-15,92	23,61	23,73	23,38	-0,98	26,88	26,48	26,13	-2,80
TOTALE RSO	12	8	7	-39,83	71,72	71,90	68,36	-4,68	83	80	75	-9,63

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 1/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione dei direttori generali e dei segretari provinciali - Anni 2015-2017

RSS	Direttori generali			Variazione %	Segretari provinciali			Variazione %	Totale			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Friuli-Venezia Giulia	0	0	0	n.a.	4,00	3,92	1,09	-72,77	4,00	3,92	1,09	-72,77
Sardegna	0,89	0,00	0,48	-46,30	8	5,33	4,96	-37,99	8,89	5,33	5,44	-38,82
Sicilia**	0	0	0	n.a.	8,00	7,28	6,92	-13,54	8,00	7,28	6,92	-13,54
Totale RSS	0,89	0,00	0,48	-46,30	20	17	13	-35,17	21	17	13	-35,64
Totale RSO+RSS***	13	8,29	7,56	-40,29	92	88	81	-11,32	104	97	89	-14,84

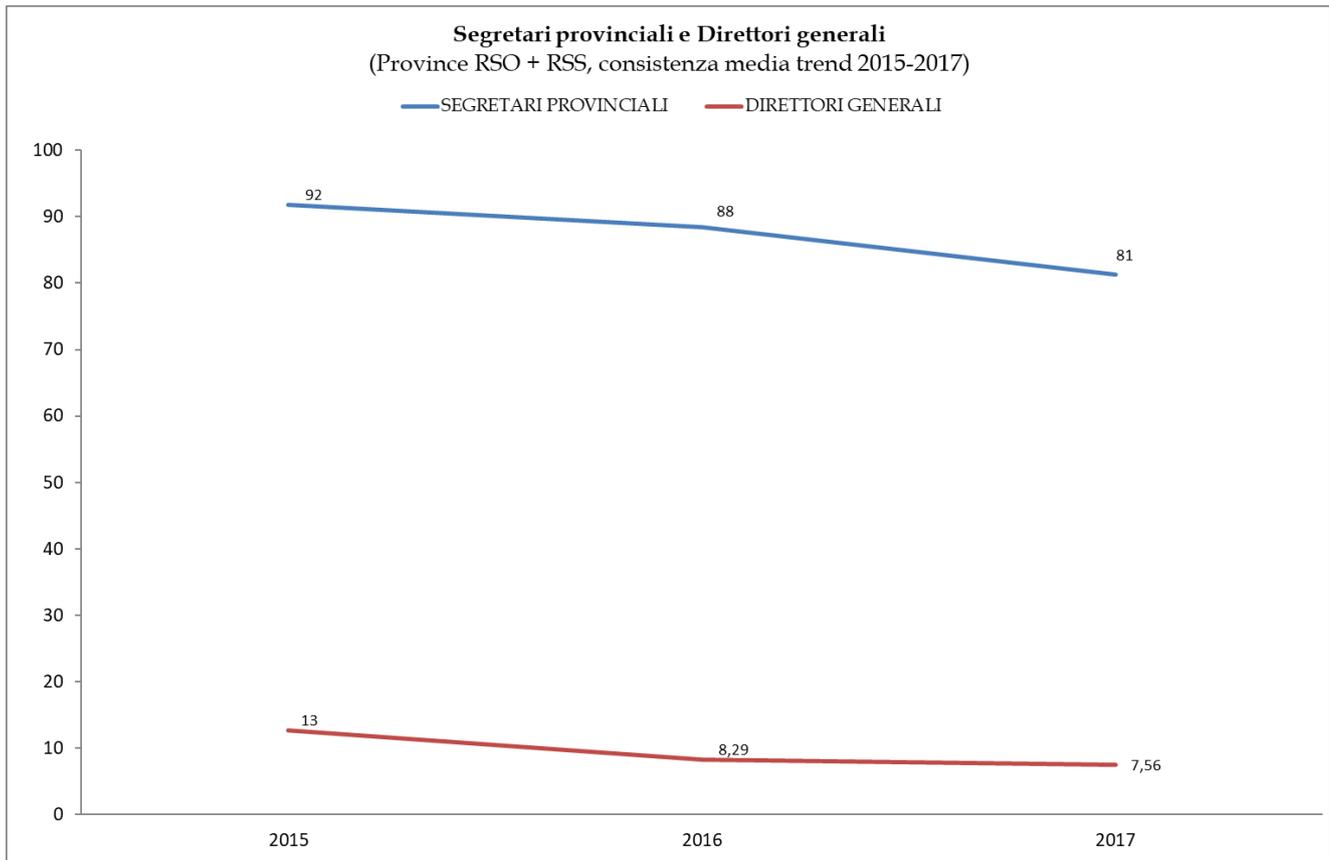
Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

*** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

Grafico 1/PERS/PROV



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

Tabella 2/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione del personale dirigente - Anni 2015-2017

RSO	Dirigenti a tempo indeterminato			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato in dotazione organica			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica			Variazione %	Totale dirigenti			Variazione %
	2015	2016	2017		2017/15	2015	2016		2017	2017/15	2015		2016	2017	2017/15	
Piemonte	83	57	53	-36,04	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	83	57	53	-36,04
Lombardia	106	76	59	-44,33	8	6	4	-49,21	2,00	2,43	2,17	8,33	116	84	65	-43,75
Veneto	57	49	39	-32,03	2,83	2,08	1,00	-64,71	3,25	1,93	0,00	-100,00	64	53	40	-36,96
Liguria	36	28	26	-29,09	1,00	0,25	0,00	-100,00	0	0	0	n.a.	37	28	26	-30,99
Emilia-Romagna	74	32	27	-63,49	13	12	14	5,67	1,34	0	0	-100,00	88	44	41	-53,66
Totale Nord	357	242	204	-42,83	25	20	19	-23,87	7	4	2	-67,13	388	266	225	-42,02
Toscana	61	28	24	-60,67	10	4,00	4,00	-59,33	3,24	2,00	2,76	-14,79	75	34	31	-58,50
Marche	31	18	13	-57,22	1	0,83	0	-100,00	0	0	0	n.a.	32	19	13	-58,54
Umbria	28	22	21	-26,61	0	0	0	n.a.	0,97	0,00	0,00	-100,00	29	22	21	-29,05
Lazio	51	39	36	-30,49	9	7,30	7,41	-16,19	2,67	2,00	2,00	-25,00	63	48	45	-28,24
Totale Centro	172	107	94	-45,50	20	12	11	-42,01	7	4	5	-30,73	198	123	110	-44,64
Abruzzo	23	17	11	-51,81	1,33	1,00	1,11	-17,13	0	0	0	n.a.	24	18	12	-49,91
Molise	6	5	3	-47,45	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	6	5	3	-47,45
Campania	50	37	31	-38,76	2,63	3,01	2,00	-23,88	0	0	0	n.a.	53	40	33	-38,02
Puglia	51	40	31	-39,01	3,11	2,00	1,06	-65,92	0	0	0	n.a.	54	42	32	-40,55
Basilicata	9	7	6	-31,63	3,00	3,00	3,00	0,00	0	0	0	n.a.	12	10	9	-23,52
Calabria	25	17	16	-34,82	16	14	8	-51,60	1	0	0	-100,00	42	32	24	-42,83
Totale Sud	163	123	98	-40,01	26	23	15	-42,81	1	0	0	-100,00	190	146	113	-40,71
TOTALE RSO	692	471	396	-42,82	71	56	45	-35,90	14	8	7	-52,11	777	535	448	-42,37

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 2/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione del personale dirigente - Anni 2015-2017

RSS	Dirigenti a tempo indeterminato			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato in dotazione organica			Variazione %	Dirigenti a tempo determinato fuori dotazione organica			Variazione %	Totale dirigenti			Variazione %
	2015	2016	2017		2017/15	2015	2016		2017	2017/15	2015		2016	2017	2017/15	
Friuli-Venezia Giulia	17	13	2	-90,15	2,50	2,00	0,00	-100,00	2,00	1,42	0	-100,00	21	17	2	-92,22
Sardegna	37	32	27	-28,45	0,46	0,00	0,00	-100,00	0,43	0	0	-100,00	38	32	27	-30,12
Sicilia**	53	41	34	-34,71	2,84	2,61	1,06	-62,59	0	0	0	n.a.	56	43	35	-36,14
Totale RSS	107	85	63	-41,32	6	5	1	-81,69	2,43	1,42	0	-100,00	115	92	64	-44,60
Totale RSO+RSS***	799	557	458	-42,62	77	60	46	-39,38	17	10	7	-58,98	892	627	512	-42,65

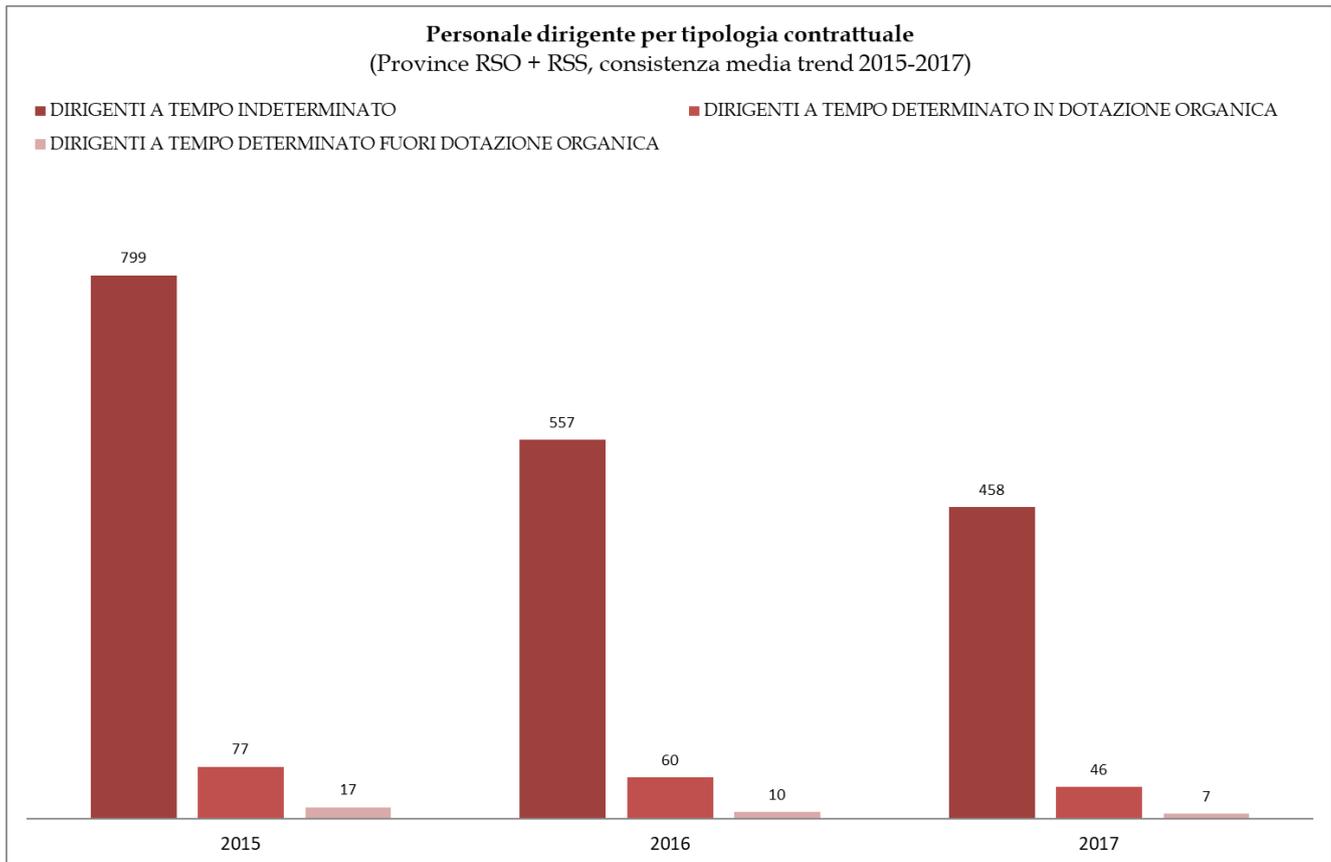
Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

*** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

Grafico 2/PERS/PROV



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

Tabella 3/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione del personale non dirigente - Anni 2015-2017

RSO	Categorie**			Variazione %	Altro***			Variazione %	Totale personale non dirigente			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	3.609	2.570	2.444	-32,29	19	26	23	22,62	3.628	2.596	2.467	-32,00
Lombardia	5.174	4.179	3.714	-28,21	85	54	43	-49,03	5.259	4.233	3.758	-28,55
Veneto	2.449	1.967	1.685	-31,20	103	84	62	-39,25	2.552	2.051	1.748	-31,52
Liguria	1.371	1.078	955	-30,30	40	12	0	-100,00	1.410	1.090	955	-32,27
Emilia-Romagna	3.542	2.066	1.915	-45,92	42	43	36	-14,87	3.583	2.109	1.951	-45,56
Totale Nord	16.145	11.859	10.714	-33,64	288	219	165	-42,92	16.433	12.078	10.878	-33,80
Toscana	3.830	2.316	2.156	-43,72	64	96	88	38,96	3.894	2.412	2.244	-42,37
Marche	1.839	1.329	1.132	-38,45	64	43	36	-43,28	1.902	1.372	1.168	-38,61
Umbria	1.211	869	768	-36,63	62	55	45	-26,97	1.273	925	813	-36,16
Lazio	4.122	3.064	2.823	-31,51	11	10	11	2,75	4.133	3.074	2.834	-31,42
Totale Centro	11.003	7.578	6.878	-37,48	199	205	180	-9,58	11.202	7.783	7.059	-36,99
Abruzzo	1.266	991	806	-36,35	56	6	24	-56,83	1.321	997	830	-37,22
Molise	330	283	240	-27,23	8	4	0	-100,00	338	287	240	-28,97
Campania	3.055	2.625	2.266	-25,82	395	314	287	-27,30	3.450	2.939	2.553	-25,99
Puglia	2.441	2.005	1.611	-34,02	19	10	11	-40,81	2.460	2.015	1.622	-34,07
Basilicata	918	720	548	-40,34	39	3	0	-100,00	957	723	548	-42,79
Calabria	2.426	1.766	1.655	-31,79	66	76	75	13,78	2.492	1.842	1.730	-30,58
Totale Sud	10.436	8.390	7.125	-31,73	584	413	398	-31,80	11.019	8.802	7.523	-31,73
TOTALE RSO	37.583	27.827	24.717	-34,23	1.071	837	743	-30,66	38.654	28.663	25.460	-34,13

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale".

*** La voce "Altro" comprende i contratti di lavoro flessibile composti dal lavoro a tempo determinato, dai contratti di formazione lavoro, dal lavoro interinale e dai lavoratori socialmente utili (LSU).

Tabella 3/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione del personale non dirigente - Anni 2015-2017

RSS	Categorie**			Variazione %	Altro***			Variazione %	Totale personale non dirigente			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Friuli-Venezia Giulia	1.038	643	103	-90,08	74	73	4	-94,07	1.112	716	107	-90,34
Sardegna	1.535	1.241	1.028	-33,05	112	21	11	-90,64	1.647	1.262	1.038	-36,97
Sicilia****	4.335	3.923	3.687	-14,94	454	364	368	-18,84	4.788	4.287	4.055	-15,31
Totale RSS	6.908	5.807	4.818	-30,26	640	458	383	-40,14	7.548	6.266	5.201	-31,10
Totale RSO+RSS¹	44.492	33.634	29.535	-33,62	1.711	1.295	1.126	-34,20	46.203	34.929	30.661	-33,64

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

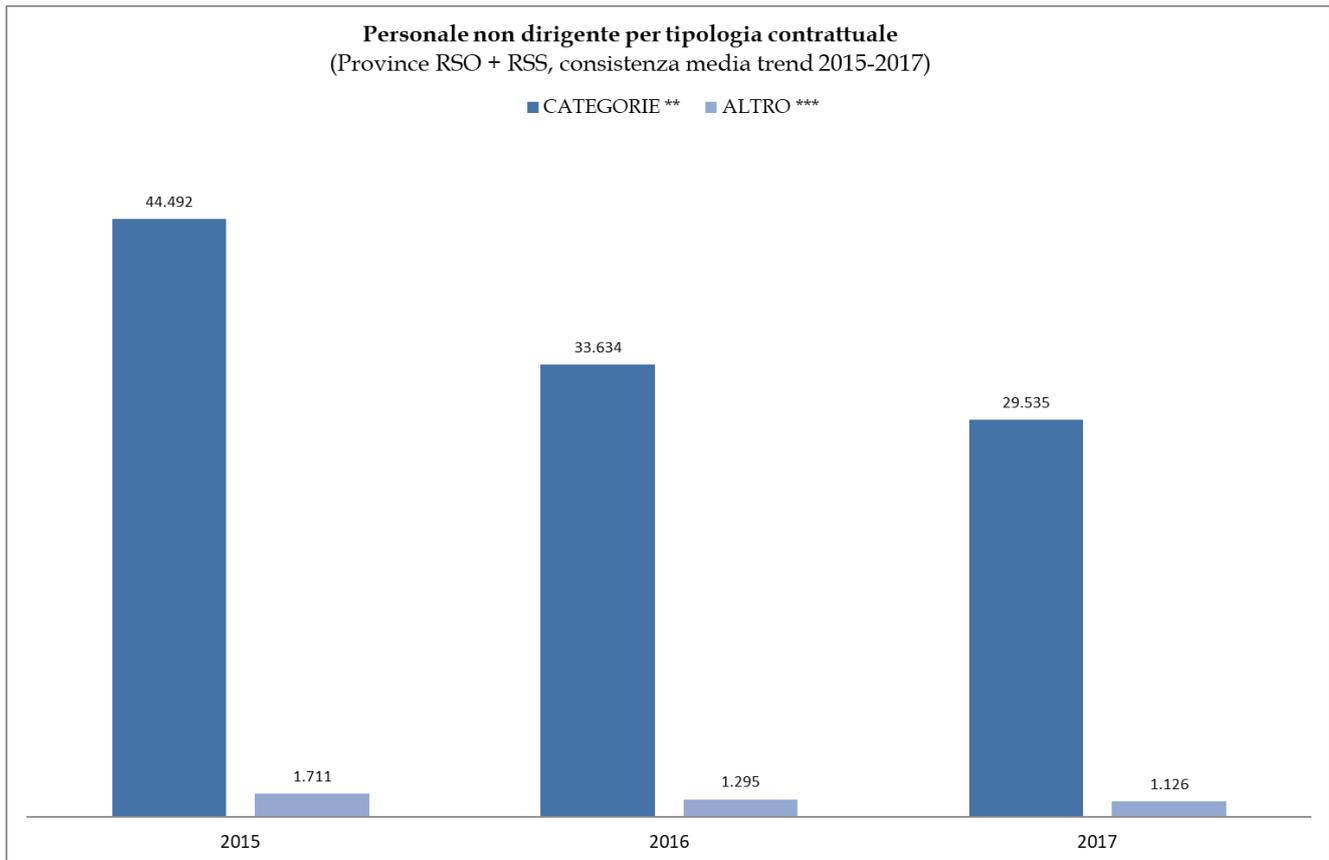
** La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato), e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale".

*** La voce "Altro" comprende i contratti di lavoro flessibile composti dal lavoro a tempo determinato, dai contratti di formazione lavoro, dal lavoro interinale e dai lavoratori socialmente utili (LSU).

**** Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

¹ Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

Grafico 3/PERS/PROV



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

Tabella 4/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Rapporto tra la consistenza media* del personale in posizione apicale e del personale non dirigente - Anni 2015-2017

RSO	Personale in posizione apicale**			Personale non dirigente***			Personale non dirigente per personale in posizione apicale			Totale personale			Variazione %
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	88	62	58	3.628	2.596	2.467	41,07	41,58	42,31	3.717	2.658	2.525	-32,05
Lombardia	128	96	77	5.259	4.233	3.758	41,00	44,20	49,07	5.387	4.328	3.834	-28,83
Veneto	70	60	48	2.552	2.051	1.748	36,25	34,01	36,39	2.623	2.111	1.796	-31,53
Liguria	40	30	28	1.410	1.090	955	35,16	36,03	34,53	1.450	1.120	983	-32,24
Emilia-Romagna	96	50	46	3.583	2.109	1.951	37,35	41,84	42,36	3.679	2.159	1.997	-45,73
Totale Nord	423	299	257	16.433	12.078	10.878	38,84	40,37	42,39	16.856	12.378	11.135	-33,94
Toscana	84	42	37	3.894	2.412	2.244	46,29	57,26	60,84	3.978	2.454	2.281	-42,66
Marche	38	25	19	1.902	1.372	1.168	49,77	54,62	61,66	1.941	1.397	1.187	-38,84
Umbria	31	24	22	1.273	925	813	40,90	38,45	36,91	1.304	949	835	-35,99
Lazio	67	53	50	4.133	3.074	2.834	61,83	58,20	56,86	4.199	3.127	2.884	-31,33
Totale Centro	220	144	128	11.202	7.783	7.059	50,85	54,01	55,28	11.422	7.927	7.186	-37,08
Abruzzo	28	22	16	1.321	997	830	46,69	46,25	51,92	1.350	1.018	846	-37,35
Molise	8	7	5	338	287	240	43,88	42,53	48,05	346	294	245	-29,10
Campania	59	46	39	3.450	2.939	2.553	58,50	64,45	65,12	3.509	2.984	2.593	-26,12
Puglia	61	49	39	2.460	2.015	1.622	40,28	41,16	41,32	2.521	2.064	1.661	-34,11
Basilicata	14	12	11	957	723	548	69,88	59,28	50,04	971	735	559	-42,47
Calabria	47	37	29	2.492	1.842	1.730	52,55	49,37	60,52	2.540	1.879	1.759	-30,75
Totale Sud	217	172	139	11.019	8.802	7.523	50,73	51,07	54,13	11.237	8.974	7.662	-31,81
Totale RSO	861	616	523	38.654	28.663	25.460	44,92	46,56	48,65	39.515	29.279	25.983	-34,24

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce comprende i direttori generali, i segretari provinciali e tutte le tipologie di personale dirigente.

*** La voce comprende il personale delle "Categorie" (composta dal personale non dirigente, dai contrattisti e dai collaboratori a tempo determinato assunto con funzione di supporto delle cariche politiche) e quello definito come "Altro" (contratti di lavoro flessibile).

Tabella 4/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Rapporto tra la consistenza media* del personale in posizione apicale e del personale non dirigente - Anni 2015-2017

RSS	Personale in posizione apicale**			Personale non dirigente***			Personale non dirigente per personale in posizione apicale			Totale personale			Variazione %
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2017/15
Friuli-Venezia Giulia	25	20	3	1.112	716	107	43,77	35,09	38,99	1.138	737	110	-90,32
Sardegna	47	37	32	1.647	1.262	1.038	35,13	34,25	32,45	1.694	1.299	1.070	-36,83
Sicilia****	64	51	42	4.788	4.287	4.055	75,34	84,45	95,65	4.852	4.338	4.098	-15,55
Totale RSS	136	108	77	7.548	6.266	5.201	55,55	58,00	67,41	7.684	6.374	5.278	-31,31
Totale RSO+RSS¹	996	724	600	46.203	34.929	30.661	46,37	48,27	51,06	47.199	35.653	31.261	-33,77

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce comprende i direttori generali, i segretari comunali e tutte le tipologie di personale dirigente

*** La voce comprende il personale delle "Categorie" (composta dal personale non dirigente, dai contrattisti e dai collaboratori a tempo determinato assunto con funzione di supporto delle cariche politiche) e quello definito come "Altro" (contratti di lavoro flessibile).

**** Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

¹ Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).



Tabella 5/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* e composizione "altro" personale Anni - 2015-2017

RSO	A tempo determinato			Variazione %	Interinale			Variazione %	Lavoro socialmente utile (L.S.U.)			Variazione %	Totale			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Piemonte	9	20,60	20,53	136,79	2,30	1,89	0	-100,00	8	3,37	2,78	-65,42	19	26	23	22,62
Lombardia	59	49	40	-33,06	17	0	0	-100,00	9	5	4	-58,64	85	54	43	-49,03
Veneto	30	17	13	-58,00	0	0	0	n.a.	73	67	50	-31,51	103	84	62	-39,25
Liguria	36	11	0	-100,00	0	0	0	n.a.	4	1	0	-100,00	40	12	0	-100,00
Emilia-Romagna	41	38	36	-13,84	0	5,50	0	n.a.	0,50	0	0	-100,00	42	43	36	-14,87
Totale nord	175	135	108	-38,00	19,30	7,39	0	-100,00	94	76	56	-40,34	288	219	165	-42,92
Toscana	64	96	88	38,96	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	64	96	88	38,96
Marche	24,92	25,33	26,84	7,70	0	0	0	n.a.	39	18	9	-76,21	64	43	36	-43,28
Umbria	48	46	44	-8,52	2,94	0	0	-100,00	11	9	1	-89,98	62	55	45	-26,97
Lazio	10,55	10,33	10,84	2,75	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	10,55	10,33	10,84	2,75
Totale centro	147	178	170	15,54	2,94	0	0	-100,00	49	27	10	-79,20	199	205	180	-9,58
Abruzzo	5	2	1	-80,66	1,80	0	0	-100,00	49	4	23	-52,71	56	6	24	-56,83
Molise	8	4	0	-100,00	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	8	4	0	-100,00
Campania	59	12	22	-62,90	0	0	0	n.a.	337	302	266	-21,10	395	314	287	-27,30
Puglia	0	0	0	n.a.	0	0	0	n.a.	19	10	11	-40,81	19	10	11	-40,81
Basilicata	6	2	0	-100,00	32,63	0	0	-100,00	1,00	0,41	0	-100,00	39	3	0	-100,00
Calabria	57	70	73	28,71	0	0	0	n.a.	10	5	2	-75,37	66	76	75	13,78
Totale sud	134	91	96	-28,68	34,43	0	0	-100,00	415	322	302	-27,16	584	413	398	-31,80
Totale RSO	456	403	374	-17,99	57	7,39	0	-100,00	558	426	369	-33,97	1.071	837	743	-30,66

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 5/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* e composizione "altro" personale - Anni 2015-2017

RSS	A tempo determinato			Variazione %	Interinale			Variazione %	Lavoro socialmente utile (L.S.U.)			Variazione %	Totale			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15	2015	2016	2017	2017/15
Friuli-Venezia Giulia	33	4	1	-97,44	2,08	0,14	0	-100,00	39	69	4	-90,87	74	73	4	-94,07
Sardegna	51	21	11	-79,48	61,00	0	0	-100,00	0	0	0	n.a.	112	21	11	-90,64
Sicilia **	438	348	339	-22,50	0	0	0	n.a.	16	16,00	29,00	81,25	454	364	368	-18,84
Totale RSS	522	373	351	-32,86	63,08	0,14	0	-100,00	55	85	33	-40,59	640	458	383	-40,14
Totale RSO+RSS ***	978	777	725	-25,92	120	7,53	0	-100,00	613	510	401	-34,56	1.711	1.295	1.126	-34,20

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

*** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

Tabella 6/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media* del personale delle Province e delle Città metropolitane su 1.000 abitanti - Anno 2017

RSO	Popolazione **	Totale personale (in posizione apicale + non dirigente)	Pers / Pop
Piemonte	4.375.865	2.525	0,58
Lombardia	10.036.258	3.834	0,38
Veneto	4.905.037	1.796	0,37
Liguria	1.556.981	983	0,63
Emilia-Romagna	4.452.629	1.997	0,45
Totale Nord	25.326.770	11.135	0,44
Toscana	3.736.968	2.281	0,61
Marche	1.531.753	1.187	0,77
Umbria	884.640	835	0,94
Lazio	5.896.693	2.884	0,49
Totale Centro	12.050.054	7.186	0,60
Abruzzo	1.315.196	846	0,64
Molise	308.493	245	0,80
Campania	5.826.860	2.593	0,44
Puglia	4.048.242	1.661	0,41
Basilicata	567.118	559	0,98
Calabria	1.956.687	1.759	0,90
Totale Sud	14.022.596	7.662	0,55
Totale RSO	51.399.420	25.983	0,51

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT.

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017.

Tabella 6/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media* del personale delle Province e delle Città metropolitane su 1.000 abitanti - Anno 2017

RSS	Popolazione **	Totale personale (in posizione apicale + non dirigente)	Pers / Pop
Friuli-Venezia Giulia	1.215.538	110	0,09
Sardegna	1.648.176	1.070	0,65
Sicilia***	4.626.108	4.098	0,89
Totale RSS	7.489.822	5.278	0,70
Totale RSO+RSS****	58.889.242	31.261	0,53

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Statistiche demografiche tratte dal sito ufficiale dell'Istituto Nazionale di Statistica - ISTAT.

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La popolazione è rilevata al 31 dicembre 2017.

*** Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

**** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

4.7 L'andamento della spesa totale per il personale delle Province e delle Città metropolitane nel triennio 2015-2017

La spesa totale (che include arretrati ed è al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.), riferita alla consistenza (di cui si è detto sopra) dei direttori generali, dei segretari provinciali, dei dirigenti e del personale non dirigente delle Province (con esclusione del personale con contratti di lavoro flessibile, per il quale il conto annuale non espone i dati di spesa), è esposta nelle successive tabelle (n. 7/PERS/PROV/RSO e 7/PERS/PROV/RSS), la prima riferita alle Province delle Regioni a statuto ordinario e la seconda a quelle delle Regioni a statuto speciale.

Emerge con evidenza nel triennio 2015-2017 la contrazione (-33,73%) della spesa totale del personale riferita al dato nazionale (RSO+RSS), passata dai circa 1.365 milioni di euro del 2015 ai circa 905 milioni di euro nel 2017. La diminuzione della spesa ha riguardato tutte le Province esaminate, con cali di oltre il 40% nel triennio nelle Province dell'Emilia-Romagna, della Toscana e della Basilicata e con una drastica riduzione (-89,78%) della spesa in esame nelle Province del Friuli-Venezia Giulia.

Tabella 7/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Spesa totale* del personale - Anni 2015-2017**

RSO	2015	2016	2017	Variazione %
				2017/15
Piemonte	110.792	79.724	76.394	-31,05
Lombardia	159.569	127.571	113.708	-28,74
Veneto	76.642	61.142	52.203	-31,89
Liguria	42.106	32.612	28.891	-31,39
Emilia-Romagna	104.576	61.873	57.379	-45,13
Totale Nord	493.685	362.921	328.576	-33,44
Toscana	111.544	66.127	62.594	-43,88
Marche	54.828	40.234	33.904	-38,16
Umbria	35.243	25.670	23.825	-32,40
Lazio	133.315	99.796	91.894	-31,07
Totale Centro	334.929	231.827	212.218	-36,64
Abruzzo	37.359	30.231	24.532	-34,34
Molise	10.937	9.080	7.782	-28,85
Campania	99.609	80.170	68.775	-30,95
Puglia	74.555	60.711	48.828	-34,51
Basilicata	28.213	21.098	16.712	-40,76
Calabria	73.594	55.581	52.338	-28,88
Totale Sud	324.268	256.871	218.968	-32,47
Totale RSO	1.152.881	851.620	759.761	-34,10

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

** Da intendersi come sommatoria della spesa totale per le retribuzioni del personale in posizione apicale (direttori generali, segretari comunali e dirigenti) e personale non dirigente (fisso e con contratti di lavoro flessibile).

Tabella 7/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Spesa totale* del personale - Anni 2015-2017**

RSS	2015	2016	2017	Variazione %
				2017/15
Friuli-Venezia Giulia	36.213	23.196	3.700	-89,78
Sardegna	50.038	38.900	31.805	-36,44
Sicilia***	125.775	115.600	109.243	-13,14
Totale RSS	212.027	177.696	144.748	-31,73
Totale RSO+RSS****	1.364.909	1.029.316	904.509	-33,73

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

** Da intendersi come sommatoria della spesa totale per le retribuzioni del personale in posizione apicale (direttori generali, segretari comunali e dirigenti) e personale non dirigente (fisso e con contratti di lavoro flessibile).

*** Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

**** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

4.7.1 La spesa netta e media per i direttori generali e i segretari provinciali nel triennio 2015-2017

La spesa netta di seguito indicata è calcolata con l'esclusione degli arretrati e includendo le trattenute per assenze, mentre la spesa media costituisce un indicatore sintetico dato dal rapporto tra la spesa netta e la consistenza delle unità annue.

La spesa netta e la spesa media vengono qui esaminate con riferimento ai direttori generali e ai segretari delle Province delle Regioni a statuto ordinario (tabella n. 8/PERS/PROV/RSO) e delle Province delle Regioni a statuto speciale (tabella n. 8/PERS/PROV/RSS).

A livello nazionale il dato complessivo²⁶⁴ concernente i direttori generali e i segretari, nel triennio 2015-2017, a fronte di una riduzione sia della consistenza media totale (-14,84%), sia, in misura quasi corrispondente, della spesa netta (-13,11%), fa registrare un incremento del 2,03% della spesa media.

Tale incremento si verifica sia nelle Province e Città metropolitane delle RSO (+1,45%), sia pur con un andamento non omogeneo tra le diverse aree geografiche e all'interno delle stesse, sia nelle RSS, dove l'incremento del 3,50% della spesa media è decisamente influenzato dal picco nella Regione Friuli-Venezia Giulia (+28,53%).

²⁶⁴ Cfr. tabella n. 8/PERS/PROV/RSS: TOTALE RSO+RSS.

Tabella 8/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media, spesa netta e spesa media direttori generali e segretari provinciali - Anni 2015-2017

RSO	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Piemonte	5	558	106	5	584	110	5	584	113	-1,79	4,55	6,46
Lombardia	12	1.367	114	12	1.252	107	11	1.256	112	-6,88	-8,06	-1,28
Veneto	7	810	118	8	882	113	8	962	121	16,04	18,76	2,35
Liguria	3	442	151	2	339	170	2	361	181	-31,53	-18,30	19,32
Emilia-Romagna	8	776	101	6	611	103	5	570	110	-32,83	-26,57	9,32
Totale Nord	35	3.954	114	33	3.668	112	31	3.734	119	-9,39	-5,56	4,23
Toscana	10	1.160	121	8	867	103	6	646	108	-37,93	-44,28	-10,23
Marche	6	636	106	6	697	116	6	635	114	-6,94	-0,22	7,22
Umbria	2	278	139	2	249	118	1	131	97	-32,25	-52,79	-30,31
Lazio	4	432	102	4	473	107	5	558	113	15,90	29,13	11,41
Totale Centro	22	2.506	115	21	2.286	109	18	1.970	111	-18,43	-21,39	-3,63
Abruzzo	4	376	95	4	397	99	4	380	100	-4,45	1,19	5,90
Molise	2	234	117	2	232	116	2	238	119	0,00	1,58	1,58
Campania	6	777	124	6	630	106	7	736	112	4,32	-5,33	-9,25
Puglia	7	702	103	7	769	110	7	781	112	2,49	11,25	8,55
Basilicata	2	247	123	2	291	145	2	335	167	-0,17	35,31	35,53
Calabria	6	729	126	6	673	121	5	560	117	-17,44	-23,25	-7,04
Totale Sud	27	3.065	114	26	2.991	113	26	3.029	116	-2,80	-1,19	1,65
Totale RSO	83	9.525	114	80	8.946	112	75	8.733	116	-9,63	-8,32	1,45

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

- (1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.
 (2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.
 (3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

Tabella 8/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa netta e spesa media direttori generali e segretari provinciali - Anni 2015-2017

RSS	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Friuli-Venezia Giulia	4	396	99	4	388	99	1	139	127	-72,77	-65,00	28,53
Sardegna	9	907	102	5	530	100	5	537	99	-38,82	-40,81	-3,26
Sicilia*	8	947	118	7	872	120	7	823	119	-13,54	-13,03	0,59
Totale RSS	21	2.250	108	17	1.791	108	13	1.499	111	-35,64	-33,39	3,50
Totale RSO+RSS**	104	11.776	113	97	10.736	111	89	10.232	115	-14,84	-13,11	2,03

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

(1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

(2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

(3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

* Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

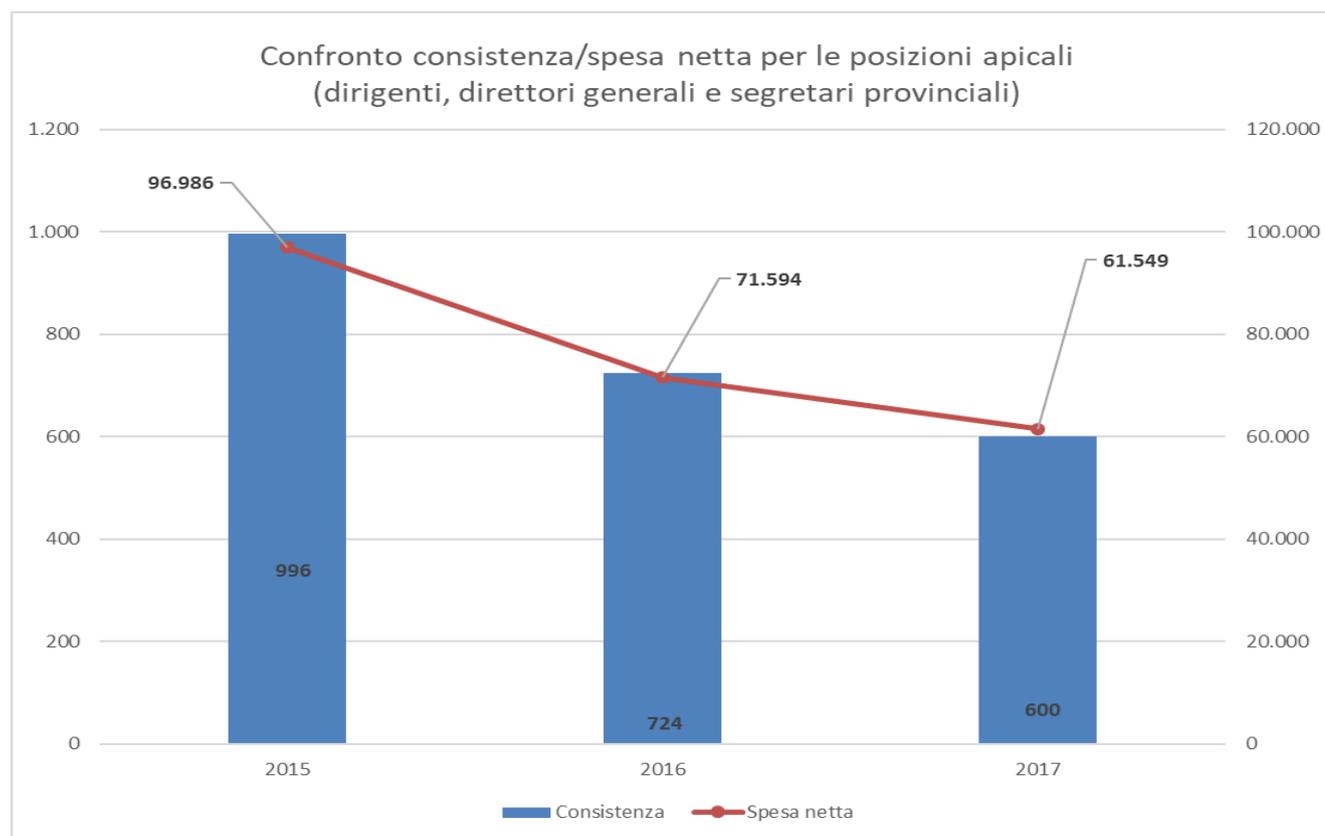
4.7.2 La spesa netta e media per il personale dirigente nel triennio 2015-2017

Nelle tabelle e nei grafici seguenti sono evidenziate la spesa netta e la spesa media dei dirigenti delle Province delle Regioni a statuto ordinario (tabella n. 9/PERS/PROV/RSO) e delle Province delle Regioni a statuto speciale (tabella n. 9/PERS/PROV/RSS).

Il dato complessivo a livello nazionale (esposto in fondo alla tabella delle RSS), evidenzia che, nelle Province e Città metropolitane osservate, l'organico dei dirigenti, nel 2017, ammonta complessivamente a 512 unità annue (-42,65% rispetto al 2015 e -18,40% rispetto al 2016), per una spesa netta di circa 51,3 milioni di euro (-39,78% nel triennio) e una spesa media di 100.316 euro (+5,02% nel triennio).

L'andamento descritto risulta complessivamente omogeneo al *trend* registrato sia nelle RSO che nelle RSS, anche se in queste ultime il dato della spesa media è influenzato in misura preponderante dall'incremento della stessa nelle Province siciliane (+11,22% nel triennio), mentre nelle Province di alcune RSO (Liguria, Marche, Campania, Puglia e Basilicata) la spesa media risulta in flessione.

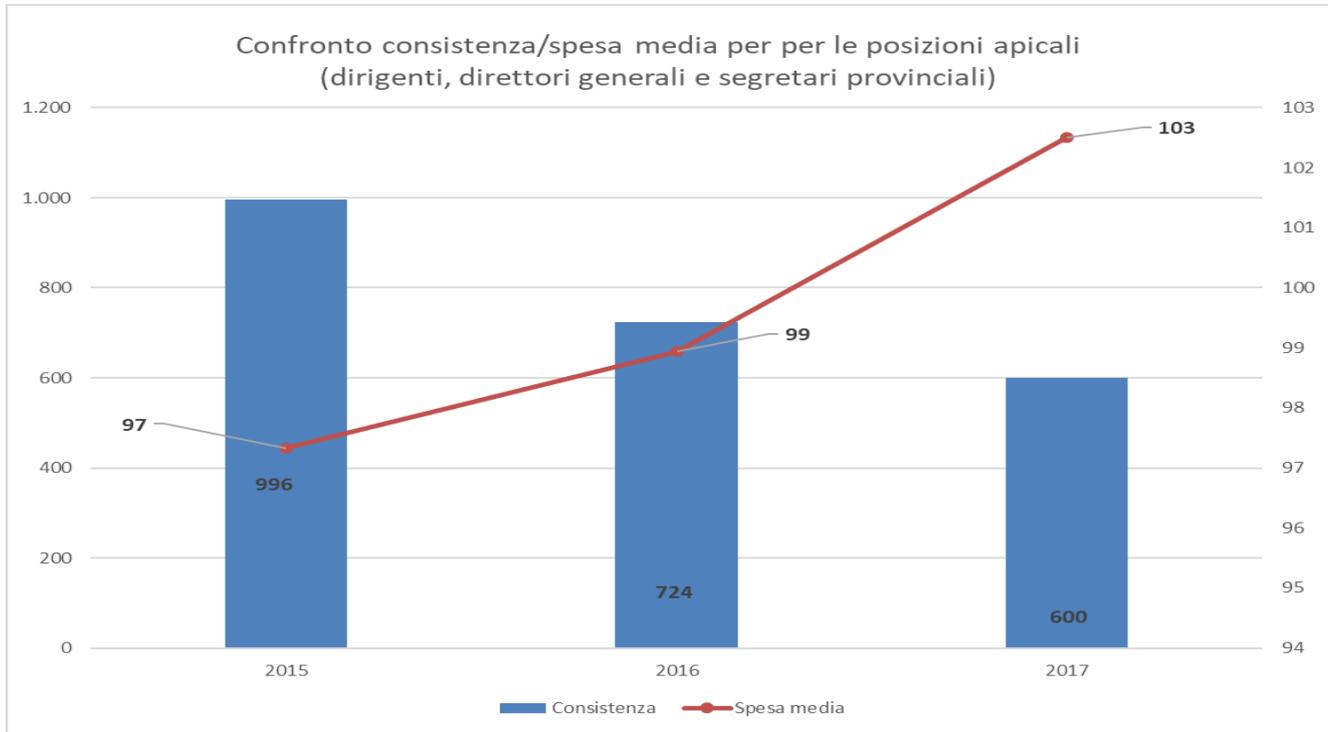
Grafico 4/PERS/PROV



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

Nel grafico seguente è particolarmente evidente la divaricazione avvenuta nel 2017 della “forbice” tra la spesa media e la consistenza del personale in posizione apicale delle Province e Città metropolitane.

Grafico 5/PERS/PROV



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

Tabella 9/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media, spesa netta e spesa media dei dirigenti - Anni 2015-2017

RSO	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Piemonte	83	7.742	93	57	5.505	96	53	5.260	99	-36,04	-32,06	6,21
Lombardia	116	11.607	100	84	8.439	100	65	6.597	101	-43,75	-43,16	1,05
Veneto	64	5.725	90	53	4.661	89	40	3.955	99	-36,96	-30,93	9,58
Liguria	37	3.527	95	28	2.698	95	26	2.367	92	-30,99	-32,87	-2,73
Emilia-Romagna	88	6.924	78	44	3.710	83	41	3.425	84	-53,66	-50,54	6,74
Totale Nord	388	35.525	91	266	25.013	94	225	21.603	96	-42,02	-39,19	4,88
Toscana	75	6.551	88	34	2.872	85	31	2.968	96	-58,50	-54,69	9,18
Marche	32	3.043	94	19	1.947	102	13	1.225	92	-58,54	-59,74	-2,89
Umbria	29	2.374	82	22	1.954	89	21	1.903	92	-29,05	-19,84	12,97
Lazio	63	7.750	124	48	5.367	111	45	5.775	129	-28,24	-25,48	3,84
Totale Centro	198	19.719	99	123	12.140	99	110	11.872	108	-44,64	-39,79	8,75
Abruzzo	24	2.351	97	18	1.842	105	12	1.259	103	-49,91	-46,45	6,92
Molise	6	588	103	5	426	90	3	439	146	-47,45	-25,43	41,89
Campania	53	6.092	116	40	4.032	102	33	3.425	105	-38,02	-43,78	-9,29
Puglia	54	5.236	97	42	4.147	99	32	3.056	95	-40,55	-41,63	-1,82
Basilicata	12	1.121	96	10	909	89	9	804	90	-23,52	-28,24	-6,17
Calabria	42	3.291	79	32	3.099	98	24	2.243	94	-42,83	-31,84	19,23
Totale Sud	190	18.679	98	146	14.455	99	113	11.226	99	-40,71	-39,90	1,36
Totale RSO	777	73.923	95	535	51.607	96	448	44.702	100	-42,37	-39,53	4,92

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

(1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

(2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

(3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

Tabella 9/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa netta e spesa media dei dirigenti - Anni 2015-2017

RSS	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Friuli-Venezia Giulia	21	2.052	96	17	1.652	100	2	126	76	-92,22	-93,86	-21,10
Sardegna	38	3.727	98	32	3.157	100	27	2.577	97	-30,12	-30,85	-1,03
Sicilia*	56	5.508	99	43	4.442	102	35	3.912	110	-36,14	-28,98	11,22
Totale RSS	115	11.287	98	92	9.251	101	64	6.615	104	-44,60	-41,39	5,78
Totale RSO+RSS**	892	85.210	96	627	60.858	97	512	51.317	100	-42,65	-39,78	5,02

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

(1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

(2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

(3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

* Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

4.7.3 La struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali del triennio 2015-2017

Nella retribuzione del personale delle posizioni apicali (direttori generali, segretari provinciali e dirigenti) sono presenti le due componenti del trattamento economico accessorio collegate alla posizione e al risultato, disciplinate dai contratti collettivi nazionali ed integrativi.

Si premette che il legislatore, con l'art. 45, d.lgs. n. 150/2009, introducendo i commi da 1-*bis* a 1-*quater* dell'art. 24, d.lgs. n. 165/2001, ha previsto, a partire dai successivi rinnovi contrattuali, un progressivo incremento della quota di retribuzione dei dirigenti legata al risultato - e dunque alla valutazione della performance - a discapito delle componenti fisse.

Per analizzare l'impatto di tali componenti sulla spesa netta e la loro dinamica nel triennio 2015-2017, sono stati calcolati due indicatori (evidenziati nelle tabelle nn. 10/PERS/PROV/RSO e 10/PERS/PROV/RSS): il primo è dato dall'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta; il secondo è dato dall'incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta.

Il dato complessivo a livello nazionale evidenzia l'incremento nel triennio dell'incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta (dal 10,60% al 12,03%), a fronte di una consistente diminuzione (-36,54%) della spesa netta che passa da circa 97 milioni di euro nel 2015 a circa 61,5 milioni di euro nel 2017.

L'incidenza della retribuzione di posizione passa invece dal 37,05% sulla spesa netta del 2015 al 38,29% sulla spesa netta del 2017.

Le variazioni della spesa netta, delle retribuzioni di posizione e di risultato nel triennio considerato sono rappresentate analiticamente, per livello territoriale, nelle tabelle nn. 11/PERS/PROV/RSO e 11/PERS/PROV/RSS.

Tabella 10/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali* - Incidenza delle retribuzioni di posizione e di risultato sulla spesa netta - Anni 2015-2017

RSO	2015					2016					2017				
	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(b)/(a)	(c)/(a)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(e)/(d)	(f)/(d)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(h)/(g)	(i)/(g)
	(a)	(b)	(c)	%	%	(d)	(e)	(f)	%	%	(g)	(h)	(i)	%	%
Piemonte	8.301	3.258	625	39,25	7,53	6.089	2.383	437	39,14	7,18	5.844	2.266	720	38,78	12,32
Lombardia	12.974	4.725	1.521	36,42	11,73	9.691	3.579	1.104	36,93	11,39	7.854	2.981	900	37,96	11,46
Veneto	6.536	2.457	590	37,60	9,02	5.543	2.159	376	38,95	6,78	4.917	1.828	577	37,18	11,74
Liguria	3.969	1.278	532	32,19	13,41	3.037	1.034	449	34,04	14,78	2.729	964	330	35,33	12,08
Emilia-Romagna	7.700	2.702	519	35,10	6,75	4.321	1.524	403	35,27	9,34	3.995	1.416	373	35,46	9,35
Totale Nord	39.479	14.420	3.788	36,53	9,59	28.681	10.679	2.769	37,23	9,66	25.338	9.456	2.900	37,32	11,45
Toscana	7.711	2.719	860	35,26	11,15	3.738	1.444	180	38,62	4,83	3.615	1.255	483	34,71	13,37
Marche	3.679	1.443	200	39,21	5,44	2.644	968	235	36,62	8,87	1.860	711	162	38,25	8,68
Umbria	2.653	1.011	79	38,11	2,96	2.203	851	177	38,64	8,03	2.035	820	166	40,32	8,14
Lazio	8.182	3.253	1.424	39,76	17,40	5.840	2.712	336	46,44	5,75	6.333	2.517	1.193	39,75	18,85
Totale Centro	22.225	8.425	2.562	37,91	11,53	14.426	5.976	928	41,42	6,43	13.842	5.304	2.004	38,32	14,48
Abruzzo	2.727	1.074	277	39,38	10,15	2.239	816	250	36,46	11,17	1.639	634	184	38,70	11,21
Molise	822	355	83	43,21	10,04	658	306	13	46,48	1,96	676	286	128	42,24	18,97
Campania	6.869	2.649	1.084	38,56	15,78	4.661	2.091	262	44,86	5,63	4.161	1.861	282	44,73	6,79
Puglia	5.938	2.218	444	37,35	7,48	4.915	1.769	520	35,99	10,58	3.837	1.404	336	36,59	8,76
Basilicata	1.368	529	39	38,66	2,85	1.200	502	72	41,82	5,99	1.139	477	78	41,92	6,87
Calabria	4.020	1.178	474	29,30	11,79	3.772	1.553	372	41,17	9,86	2.803	1.204	213	42,96	7,60
Totale Sud	21.744	8.003	2.401	36,80	11,04	17.446	7.037	1.489	40,34	8,53	14.255	5.867	1.222	41,15	8,57
Totale RSO	83.448	30.849	8.751	36,97	10,49	60.553	23.692	5.186	39,13	8,56	53.435	20.626	6.126	38,60	11,47

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Da intendersi come sommatoria delle retribuzioni dei direttori generali, dei segretari provinciali e dei dirigenti.
 (b)/(a), (e)/(d), (h)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.
 (c)/(a), (f)/(d), (i)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.

Tabella 10/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali* - Incidenza delle retribuzioni di posizione e di risultato sulla spesa netta - Anni 2015-2017

RSS	2015					2016					2017				
	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(b)/(a)	(c)/(a)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(e)/(d)	(f)/(d)	Spesa netta	retribuzione di posizione	retribuzione di risultato	(h)/(g)	(i)/(g)
	(a)	(b)	(c)	%	%	(d)	(e)	(f)	%	%	(g)	(h)	(i)	%	%
Friuli-Venezia Giulia	2.449	925	214	37,79	8,72	2.040	771	210	37,78	10,29	265	98	30	37,08	11,24
Sardegna	4.634	1.657	600	35,77	12,95	3.687	1.331	558	36,09	15,14	3.114	1.052	458	33,77	14,71
Sicilia*	6.455	2.498	720	38,70	11,15	5.315	2.020	674	38,00	12,68	4.735	1.790	793	37,79	16,74
Totale RSS	13.537	5.081	1.533	37,53	11,33	11.041	4.121	1.442	37,32	13,06	8.114	2.939	1.280	36,23	15,78
Totale RSO+RSS**	96.986	35.929	10.284	37,05	10,60	71.594	27.813	6.628	38,85	9,26	61.549	23.565	7.407	38,29	12,03

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Da intendersi come sommatoria delle retribuzioni dei direttori generali, dei segretari provinciali e dei dirigenti.

(b)/(a), (e)/(d), (h)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di posizione sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.

(c)/(a), (f)/(d), (i)/(g) rappresentano l'incidenza della retribuzione di risultato sulla spesa netta rispettivamente per gli anni 2015, 2016 e 2017.

* Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

Tabella 11/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario
Struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali - Variazioni % nel triennio della
spesa netta e delle retribuzioni di posizione e di risultato - Anni 2015-2017

RSO	2017/2015		
	Variazione spesa netta	Variazione retribuzione di posizione	Variazione retribuzione di risultato
	%	%	%
Piemonte	-29,60	-30,44	15,20
Lombardia	-39,47	-36,91	-40,83
Veneto	-24,76	-25,61	-2,13
Liguria	-31,25	-24,55	-38,07
Emilia-Romagna	-48,12	-47,59	-28,12
Totale Nord	-35,82	-34,43	-23,43
Toscana	-53,12	-53,85	-43,76
Marche	-49,45	-50,69	-19,36
Umbria	-23,30	-18,85	111,02
Lazio	-22,60	-22,62	-16,19
Totale Centro	-37,72	-37,05	-21,79
Abruzzo	-39,89	-40,93	-33,66
Molise	-17,74	-19,60	55,39
Campania	-39,43	-29,75	-73,96
Puglia	-35,38	-36,69	-24,29
Basilicata	-16,75	-9,73	100,36
Calabria	-30,28	2,21	-55,04
Totale Sud	-34,44	-26,69	-49,10
Totale RSO	-35,97	-33,14	-29,99

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

Tabella 11/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale
Struttura della retribuzione del personale delle posizioni apicali - Variazioni % nel triennio della
spesa netta e delle retribuzioni di posizione e di risultato - Anni 2015-2017

RSS	2017/2015		
	Variazione spesa netta	Variazione retribuzione di posizione	Variazione retribuzione di risultato
	%	%	%
Friuli-Venezia Giulia	-89,19	-89,39	-86,07
Sardegna	-32,80	-36,55	-23,72
Sicilia	-26,64	-28,36	10,18
Totale RSS	-40,06	-42,15	-16,50
Totale RSO+RSS*	-36,54	-34,41	-27,98

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).

4.7.4 La spesa netta e media per il personale non dirigente nel triennio 2015-2017

I dati relativi alla spesa netta²⁶⁵ e alla spesa media del personale non dirigente riportati nelle tabelle immediatamente seguenti si riferiscono alla voce “Categorie, che comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche “contrattisti” (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e “collaboratore a tempo determinato” (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria “Altro personale”. Non si comprendono le tipologie comprese nella voce “Altro” che riguardano i contratti di lavoro flessibile, per le quali si rimanda al paragrafo successivo.

Il dato nazionale complessivo fa registrare una sostanziale stabilità della spesa media nel triennio 2015-2017 (+0,20%), a fronte di una sensibile contrazione sia della consistenza media totale del personale in esame (-33,62%), sia della spesa netta (-33,48%). Quest’ultima, in valori assoluti, si riduce nel triennio considerato da circa 1,24 miliardi di euro a 825 milioni di euro.

L’andamento descritto si ripete sia nelle RSO che nelle RSS, anche se in queste ultime la spesa media fa registrare una lieve flessione (-0,74%), mentre il dato della spesa media del triennio nelle Province e Città metropolitane delle Regioni del Nord (+0,74%) e del Centro (+0,78%), contribuisce ad un risultato complessivo della spesa media nelle Province e Città metropolitane delle RSO, che risulta in lieve incremento (+0,42%). La spesa media complessivamente è pari a 28 mila euro.

Nel grafico 6/PERS/PROV si evidenzia l’andamento omogeneo della consistenza e della spesa netta del personale non dirigente ricompreso nella voce “Categorie”.

²⁶⁵ Come nel paragrafo precedente, la spesa netta non include gli arretrati ed è al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc

Tabella 12/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media, spesa netta e spesa media del personale non dirigente (solo categorie*) - Anni 2015-2017

RSO	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Piemonte	3.609	102.248	28	2.570	73.042	28	2.444	69.795	29	-32,29	-31,74	0,82
Lombardia	5.174	144.818	28	4.179	116.650	28	3.714	105.035	28	-28,21	-27,47	1,03
Veneto	2.449	69.257	28	1.967	54.983	28	1.685	47.014	28	-31,20	-32,12	-1,34
Liguria	1.371	37.333	27	1.078	29.386	27	955	26.173	27	-30,30	-29,89	0,58
Emilia-Romagna	3.542	96.224	27	2.066	56.616	27	1.915	52.732	28	-45,92	-45,20	1,33
Totale Nord	16.145	449.880	28	11.859	330.677	28	10.714	300.748	28	-33,64	-33,15	0,74
Toscana	3.830	102.425	27	2.316	60.144	26	2.156	56.793	26	-43,72	-44,55	-1,48
Marche	1.839	50.455	27	1.329	36.940	28	1.132	31.463	28	-38,45	-37,64	1,31
Umbria	1.211	31.381	26	869	22.329	26	768	20.640	27	-36,63	-34,23	3,78
Lazio	4.122	125.733	31	3.064	94.510	31	2.823	86.411	31	-31,51	-31,27	0,35
Totale Centro	11.003	309.994	28	7.578	213.923	28	6.878	195.306	28	-37,48	-37,00	0,78
Abruzzo	1.266	34.251	27	991	27.848	28	806	22.817	28	-36,35	-33,38	4,67
Molise	330	9.796	30	283	7.931	28	240	7.085	29	-27,23	-27,67	-0,61
Campania	3.055	90.653	30	2.625	74.926	29	2.266	64.264	28	-25,82	-29,11	-4,43
Puglia	2.441	68.234	28	2.005	55.390	28	1.611	45.023	28	-34,02	-34,02	0,00
Basilicata	918	25.670	28	720	19.852	28	548	15.584	28	-40,34	-39,29	1,75
Calabria	2.426	66.740	28	1.766	49.264	28	1.655	46.083	28	-31,79	-30,95	1,23
Totale Sud	10.436	295.344	28	8.390	235.212	28	7.125	200.856	28	-31,73	-31,99	-0,39
Totale RSO	37.583	1.055.219	28	27.827	779.811	28	24.717	696.910	28	-34,23	-33,96	0,42

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale". Non si comprendono le tipologie comprese nella voce "Altro" che riguardano i contratti di lavoro flessibile, per le quali si rimanda al paragrafo successivo.

(1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

(2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

(3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

Tabella 12/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa netta e spesa media del personale non dirigente (solo categorie*) - Anni 2015-2017

RSS	2015			2016			2017			Variazione % della Consistenza media totale	Variazione % della Spesa netta	Variazione % della spesa media
	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Consistenza media totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	2017/15	2017/15	2017/15
Friuli-Venezia Giulia	1.038	32.376	31	643	20.440	32	103	3.352	33	-90,08	-89,65	4,34
Sardegna	1.535	41.948	27	1.241	34.355	28	1.028	28.478	28	-33,05	-32,11	1,41
Sicilia**	4.335	110.957	26	3.923	101.840	26	3.687	96.422	26	-14,94	-13,10	2,17
Totale RSS	6.908	185.281	27	5.807	156.636	27	4.818	128.252	27	-30,26	-30,78	-0,74
Totale RSO+RSS***	44.492	1.240.500	28	33.634	936.447	28	29.535	825.162	28	-33,62	-33,48	0,20

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La voce "Categorie" comprende la macro-categoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato) e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macro-categoria "Altro personale". Non si comprendono le tipologie comprese nella voce "Altro" che riguardano i contratti di lavoro flessibile, per le quali si rimanda al paragrafo successivo.

(1) La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

(2) Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

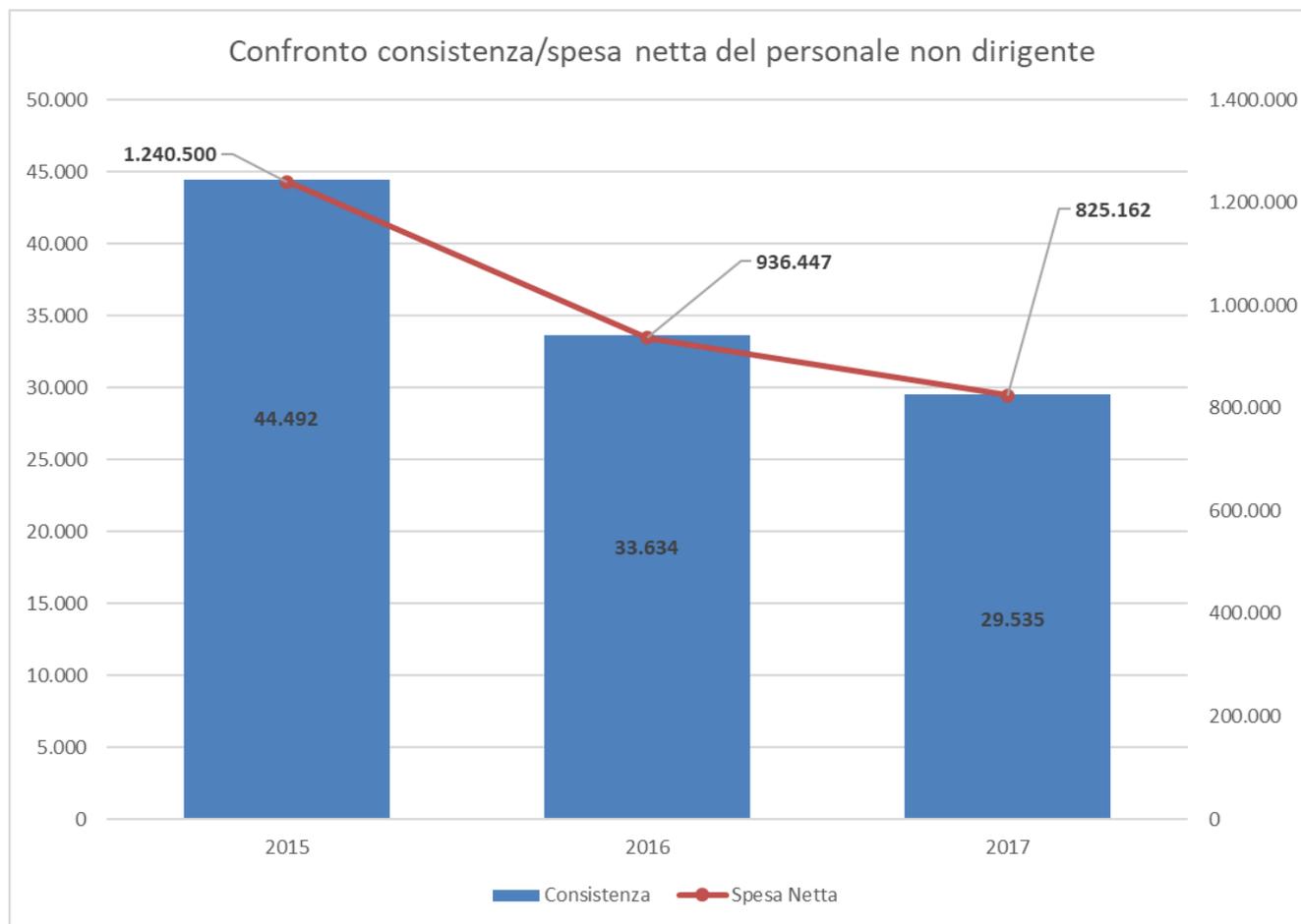
(3) Spesa media: si ottiene dal rapporto tra la spesa netta e le unità annue.

** Esclusa la Provincia di Siracusa. Vedi tabella A2/EL.

*** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa).



Grafico 6/PERS/PROV



Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

4.7.5 La spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile nel triennio 2015-2017

Come esposto nelle tabelle 13/PERS/PROV/RSO e 13/PERS/PROV/RSS, si registra un discreto incremento (17,15%) su base nazionale della spesa media del personale con contratti di lavoro flessibile a tempo determinato nel triennio 2015-2017, a fronte di una flessione sia della consistenza media (-25,92%), sia, anche se in misura meno accentuata, della spesa netta (-13,22%). Analogo andamento si riscontra sia nelle Province delle RSS sia in quelle delle RSO, tra le cui ultime spicca l'incremento percentuale nel triennio della spesa media di tale categoria di personale nelle Province e Città metropolitane del Sud (+66,29%), segnatamente in Campania e in Calabria.

Nelle tabelle 14/PERS/PROV/RSO e 14/PERS/PROV/RSS sono esposti i dati relativi alle "Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile", concernenti i contratti di formazione lavoro (assenti nelle Province e Città metropolitane delle RSO nell'intero triennio), dal lavoro interinale (nelle Province e Città metropolitane delle RSO si rileva una spesa pari a circa 1,68 milioni di euro nel 2015, 297 mila euro nel 2016 e 0 nel 2017) e dai lavoratori socialmente utili (i quali, nelle Province e Città

metropolitane delle RSO fanno registrare una spesa pari a circa 268 mila euro nel 2015 e a circa 111 mila euro sia nel 2016, sia nel 2017).

Con riferimento alla spesa sostenuta per i lavoratori socialmente utili, si precisa che la normativa che disciplina le retribuzioni di tale tipologia di lavoro flessibile prevede la corresponsione degli emolumenti a carico dell'INPS per non meno di 20 ore lavorative settimanali e non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo dell'ente utilizzatore (v. art. 26, comma 5 del d.lgs. n. 150/2015).

Su base nazionale si evidenzia la decisa contrazione nel triennio considerato che riguarda il dato della consistenza media (-45,26%), della spesa netta (-96,78%) e della spesa media (-94,12%).

Per il personale con contratti di lavoro flessibile considerato nella sua totalità, il dato a livello nazionale nel triennio evidenzia (tabella 15/PERS/PROV/RSS) un incremento della spesa media pari all'8,90%, a fronte di una flessione della consistenza media (-34,20%) e della spesa media (-28,35%).

Tale andamento è omogeneo a quello riscontrato sia nelle Province delle RSS che in quelle delle RSO.

Tabella 13/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile a tempo determinato - Anni 2015-2017

RSO	Personale a tempo determinato									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Piemonte	9	212	24	21	457	22	21	667	32	136,79	214,37	32,76
Lombardia	59	1.435	24	49	1.142	23	40	819	21	-33,06	-42,89	-14,68
Veneto	30	728	24	17	416	24	13	302	24	-58,00	-58,53	-1,25
Liguria	36	957	27	11	203	18	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Emilia-Romagna	41	972	24	38	867	23	36	797	22	-13,84	-17,98	-4,80
Totale Nord	175	4.303	25	135	3.086	23	108	2.585	24	-38,00	-39,92	-3,10
Toscana	64	1.514	24	96	2.183	23	88	2.194	25	38,96	44,97	4,32
Marche	25	550	22	25	561	22	27	587	22	7,70	6,76	-0,87
Umbria	48	1.061	22	46	1.075	23	44	1.088	25	-8,52	2,59	12,14
Lazio	11	807	76	10	275	27	11	349	32	2,75	-56,74	-57,89
Totale Centro	147	3.931	27	178	4.095	23	170	4.219	25	15,54	7,32	-7,12
Abruzzo	5	133	26	2	52	31	1	23	23	-80,66	-82,70	-10,54
Molise	8	303	37	4	140	32	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Campania	59	568	10	12	251	21	22	405	19	-62,90	-28,76	92,04
Puglia	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Basilicata	6	178	31	2	33	14	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Calabria	57	1.383	24	70	1.148	16	73	2.614	36	28,71	89,06	46,89
Totale Sud	134	2.565	19	91	1.624	18	96	3.042	32	-28,68	18,60	66,29
Totale RSO	456	10.799	24	403	8.805	22	374	9.846	26	-17,99	-8,83	11,17

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 13/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile a tempo determinato - Anni 2015-2017

RSS	Personale a tempo determinato									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Friuli-Venezia Giulia	33	981	30	4	133	31	1	23	27	-97,44	-97,66	-8,37
Sardegna	51	896	18	21	468	22	11	209	20	-79,48	-76,66	13,77
Sicilia	438	8.033	18	348	7.706	22	339	7.893	23	-22,50	-1,74	26,79
Totale RSS	522	9.910	19	373	8.307	22	351	8.126	23	-32,86	-18,01	22,12
Totale RSO+RSS	978	20.709	21	777	17.112	22	725	17.971	25	-25,92	-13,22	17,15

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 14/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Altre tipologie** (C.F.L., Interinali, L.S.U.***) - Anni 2015-2017

RSO	Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Piemonte	10	67	6	5	54	10	3	0	0	-73,11	-99,92	-99,69
Lombardia	26	407	16	5	39	8	4	0	0	-86,20	-100,00	-100,00
Veneto	73	19	0	67	8	0	50	0	0	-31,51	-97,93	-96,98
Liguria	4	21	5	1	7	5	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Emilia-Romagna	1	4	8	6	202	37	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Totale Nord	113	517	5	84	309	4	56	0	0	-50,50	-99,91	-99,83
Toscana	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Marche	39	1	0	18	0	0	9	1	0	-76,21	-3,87	304,09
Umbria	14	143	10	9	38	4	1	1	1	-92,14	-99,02	-87,57
Lazio	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Totale Centro	52	144	3	27	38	1	10	3	0	-80,37	-98,14	-90,52
Abruzzo	51	99	2	4	2	1	23	50	2	-54,39	-49,73	10,22
Molise	0	0	n.a.	0	0	n.a.	0	0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Campania	337	0	0	302	0	0	266	0	0	-21,10	n.a.	n.a.
Puglia	19	0	0	10	0	0	11	6	1	-40,81	n.a.	n.a.
Basilicata	34	1.026	31	0	3	7	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Calabria	10	158	17	5	55	10	2	51	22	-75,37	-67,55	31,76
Totale Sud	449	1.284	2,9	322	61	0,2	302	108	0	-32,74	-91,61	-87,52
Totale RSO	615	1.945	3,2	433	408	0,9	369	111	0	-40,06	-94,30	-90,49

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Per "Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile" si intendono i contratti di formazione lavoro (assenti nelle Province e Città metropolitane delle RSO nell'intero triennio), dal lavoro interinale (nelle Province e Città metropolitane delle RSO si rileva una spesa pari a circa 1,68 milioni di euro nel 2015, 297 mila euro nel 2016 e 0 nel 2017) e dai lavoratori socialmente utili (i quali nelle Province e Città metropolitane delle RSO fanno registrare una spesa pari a circa 268 mila euro nel 2015 e 111 mila euro sia nel 2016, sia nel 2017).

*** Con riferimento alla spesa sostenuta per i lavoratori socialmente utile, si precisa che la normativa che disciplina le retribuzioni di tale tipologia di lavoro flessibile prevede la corresponsione degli emolumenti a carico dell'INPS per non meno di 20 ore lavorative settimanali e non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo dell'ente utilizzatore (v. art. 26, comma 5 del d.lgs. n. 150/2015).

Tabella 14/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Altre tipologie (C.F.L., Interinali, L.S.U.***) - Anni 2015-2017**

RSS	Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Friuli-Venezia Giulia	41	412	10	69	566	8	4	36	10	-91,33	-91,27	0,72
Sardegna	61	2.220	36	0	180	n.a.	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Sicilia	16	0	0	16	0	0	29	1	0	81,25	n.a.	n.a.
Totale RSS	118	2.632	22	85	747	9	33	37	1	-72,39	-98,61	-94,97
Totale RSO+RSS	733	4.578	6	518	1.154	2	401	147	0	-45,26	-96,78	-94,12

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** Per "Altre tipologie di personale con contratto di lavoro flessibile" si intendono i contratti di formazione lavoro (assenti nelle Province e Città metropolitane delle RSS nell'intero triennio), dal lavoro interinale (nelle Province e Città metropolitane delle RSS si rileva una spesa pari a circa 2,29 milioni di euro nel 2015, 190 mila euro nel 2016 e 0 nel 2017) e dai lavoratori socialmente utili (i quali nelle Province e Città metropolitane delle RSS fanno registrare una spesa pari a circa 340 mila euro nel 2015, 556 mila euro nel 2016 e 37 mila euro nel 2017).

*** Con riferimento alla spesa sostenuta per i lavoratori socialmente utile, si precisa che la normativa che disciplina le retribuzioni di tale tipologia di lavoro flessibile prevede la corresponsione degli emolumenti a carico dell'INPS per non meno di 20 ore lavorative settimanali e non più di 8 ore giornaliere. Nel caso di impegno per un orario superiore, entro il limite del normale orario contrattuale, ai lavoratori compete un importo integrativo dell'ente utilizzatore (v. art. 26, comma 5 del d.lgs. n. 150/2015).

Tabella 15/PERS/PROV/RSO - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto ordinario - Consistenza media*, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Anni 2015-2017

RSO	Personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Piemonte	19	279	15	26	511	20	23	667	29	22,62	139,05	94,95
Lombardia	85	1.841	22	54	1.181	22	43	819	19	-49,03	-55,50	-12,69
Veneto	103	746	7	84	424	5	62	302	5	-39,25	-59,52	-33,36
Liguria	40	977	25	12	210	17	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Emilia-Romagna	42	976	23	43	1.069	25	36	797	22	-14,87	-18,30	-4,03
Totale Nord	288	4.820	17	219	3.395	16	165	2.586	16	-42,92	-46,35	-6,02
Toscana	64	1.514	24	96	2.183	23	88	2.194	25	38,96	44,97	4,32
Marche	64	551	9	43	561	13	36	588	16	-43,28	6,74	88,20
Umbria	62	1.204	19	55	1.113	20	45	1.090	24	-26,97	-9,48	23,96
Lazio	11	807	76	10	275	27	11	349	32	2,75	-56,74	-57,89
Totale Centro	199	4.075	20	205	4.133	20	180	4.221	23	-9,58	3,59	14,56
Abruzzo	56	233	4	6	54	9	24	73	3	-56,83	-68,61	-27,31
Molise	8	303	37	4	140	32	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Campania	395	568	1	314	251	1	287	405	1	-27,30	-28,76	-2,00
Puglia	19	0	0	10	0	0	11	6	1	-40,81	n.a.	n.a.
Basilicata	39	1.205	31	3	36	13	0	0	n.a.	-100,00	-100,00	n.a.
Calabria	66	1.541	23	76	1.203	16	75	2.665	35	13,78	72,96	52,01
Totale Sud	584	3.849	7	413	1.685	4	398	3.150	8	-31,80	-18,17	19,99
Totale RSO	1.071	12.744	12	837	9.212	11	743	9.956	13	-30,66	-21,87	12,67

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 15/PERS/PROV/RSS - Province e Città metropolitane nelle Regioni a statuto speciale - Consistenza media, spesa e spesa media per il personale con contratti di lavoro flessibile - Anni 2015-2017

RSS	Personale con contratto di lavoro flessibile									Variazione %		
	2015			2016			2017			2017/15	2017/15	2017/15
	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media	Consistenza	Spesa	Spesa media
Friuli-Venezia Giulia	74	1.393	19	73	699	10	4	59	13	-94,07	-95,77	-28,56
Sardegna	112	3.116	28	21	649	30	11	209	20	-90,64	-93,29	-28,27
Sicilia	454	8.033	18	364	7.706	21	368	7.894	21	-18,84	-1,73	21,09
Totale RSS	640	12.542	20	458	9.054	20	383	8.162	21	-40,14	-34,92	8,71
Totale RSO+RSS	1.711	25.286	15	1.295	18.266	14	1.126	18.119	16	-34,20	-28,35	8,90

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

4.8 Focus sulla consistenza e sulla spesa totale delle Città metropolitane nel triennio 2015-2017

L'aggregato di enti oggetto del presente approfondimento è costituito dalle Città metropolitane di Roma, Torino, Milano, Venezia, Genova, Bologna, Firenze, Bari, Napoli, Cagliari, Reggio Calabria, Palermo, Catania e Messina. Le grandezze osservate, sulla base dei dati disponibili, sono rappresentate dalla consistenza del personale²⁶⁶ e dalla spesa totale, delle quali sono state considerate le variazioni nel triennio in esame. La consistenza e la spesa delle 14 Città metropolitane, esposte nelle tabelle n. 16/PERS/CM e n. 17/PERS/CM, costituiscono una parte dell'intera spesa esaminata in precedenza in relazione alle Province.

Per numerosità e spesa del personale si evidenzia una flessione maggiormente apprezzabile nel passaggio dal 2015 al 2016, quando l'assetto ordinamentale era ancora in fase di attuazione.

Nel triennio 2015-2017, la consistenza media complessivamente flette del 26,58% (di cui -26,39% per le posizioni apicali e -26,58% per il personale non dirigente). Spicca, in un contesto di flessione generalizzata della consistenza media riscontrata, il calo di oltre il 40% del personale nelle Città metropolitane di Bologna e di Cagliari.

Con riferimento alla spesa totale²⁶⁷ per retribuzioni del complesso del personale osservato (dirigente, non dirigente, direttori generali e segretari) nel triennio 2015-2017 i dati evidenziano un generalizzato decremento (-27,07%).

²⁶⁶ Anche per le Città metropolitane la consistenza media del personale è misurata in "unità annue" ottenute dalla somma dei mesi lavorati dal personale e dividendone il totale per i 12 mesi dell'anno.

²⁶⁷ Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

Tabella 16/PERS/CM - Città metropolitane - Rapporto tra la Consistenza media* del personale in posizione apicale e del personale non dirigente - Anni 2015-2017

Città metropolitane	Personale in posizione apicale**			Personale non dirigente***			Personale non dirigente per personale in posizione apicale			Totale personale			Variazione %
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2017/15
Bari	11	11	9	577	506	457	51,21	47,09	50,14	588	517	466	-20,78
Bologna	16	9	9	777	451	425	49,96	50,84	45,18	793	459	435	-45,14
Cagliari	5	4	4	447	321	248	89,39	77,92	55,38	452	326	252	-44,15
Catania	9	8	8	738	690	655	84,56	86,21	81,89	746	698	663	-11,15
Firenze	12	9	9	774	538	515	66,42	62,04	60,41	786	546	524	-33,36
Genova	22	16	15	735	563	507	33,14	35,04	34,55	757	579	521	-31,10
Messina	9	5	3	946	864	822	101,41	164,63	240,57	956	870	825	-13,65
Milano	32	26	22	1.430	1.138	984	44,35	43,72	44,81	1.462	1.164	1.006	-31,19
Napoli	27	22	19	1.543	1.401	1.217	57,42	63,44	64,89	1.570	1.423	1.235	-21,32
Palermo	13	11	10	1.039	904	818	83,15	82,84	81,76	1.052	915	828	-21,31
Reggio Calabria	17	16	15	746	615	585	44,43	38,66	38,66	763	631	600	-21,31
Roma	37	35	31	2.591	2.045	1.885	69,40	58,94	59,97	2.628	2.079	1.916	-27,10
Torino	38	29	27	1.494	1.113	1.059	39,62	38,49	39,52	1.532	1.142	1.086	-29,12
Venezia	11	10	9	464	377	324	40,97	39,70	37,76	476	387	333	-30,06
Totale Città Metropolitane	258	210	190	14.302	11.525	10.501	55,33	54,95	55,19	14.561	11.734	10.691	-26,58

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018

* La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

** La voce comprende i direttori generali, i segretari provinciali e tutte le tipologie di personale dirigente.

*** La voce comprende il personale delle "Categorie" (composta dal personale non dirigente, dai contrattisti e dai collaboratori a tempo determinato assunto con funzione di supporto delle cariche politiche) e quello definito come "Altro" (contratti di lavoro flessibile).



Tabella 17/PERS/CM - Città metropolitane - Spesa totale* per retribuzioni del personale in posizione apicale e del personale non dirigente*** - Anni 2015-2017**

Città metropolitane	Totale personale			Variazione %
	2015	2016	2017	2017/15
Bari	17.418	15.514	14.375	-17,47
Bologna	21.998	13.129	13.187	-40,05
Cagliari	13.660	10.002	7.606	-44,32
Catania	19.500	18.013	17.339	-11,08
Firenze	22.133	14.605	14.360	-35,12
Genova	22.762	17.315	15.734	-30,88
Messina	24.052	22.839	21.887	-9,00
Milano	45.118	35.543	30.842	-31,64
Napoli	44.142	34.198	29.345	-33,52
Palermo	29.527	26.475	23.658	-19,88
Reggio Calabria	22.007	18.636	18.757	-14,77
Roma	87.746	69.534	63.938	-27,13
Torino	48.098	35.495	34.434	-28,41
Venezia	14.535	11.710	10.089	-30,58
Totale Città Metropolitane	432.696	343.008	315.552	-27,07

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

* Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.

** La voce comprende i direttori generali, i segretari provinciali e tutte le tipologie di personale dirigente.

*** La voce comprende il personale delle "Categorie" (composta dal personale non dirigente, dai contrattisti e dai collaboratori a tempo determinato assunto con funzione di supporto delle cariche politiche) e quello definito come "Altro" (contratti di lavoro flessibile).

4.9 Confronto tra gli andamenti della spesa netta di personale delle Regioni e delle Province nel triennio 2015-2017

Nelle tabelle seguenti si propone un confronto tra le variazioni annue della spesa totale per il personale dirigente²⁶⁸ e non dirigente, calcolate nei valori assoluti, delle Regioni e delle Province, osservate nel periodo 2015-2017.

Nella tabella 18/PERS/REG/PROV/RSO vengono evidenziati i risultati delle elaborazioni relative alle Regioni e alle Province a statuto ordinario.

Si osserva che i saldi derivanti dalle somme algebriche tra Regioni e Province, sia del biennio 2015-2016 sia del biennio 2016-2017, sono complessivamente di segno negativo, a suggerire, come esito della riorganizzazione delle Province, anche considerando l'andamento della spesa delle Regioni, un effetto aggregato di consistente flessione della spesa totale per il personale dirigente e non dirigente degli enti regionali e provinciali osservati per tutto il triennio considerato; ciò induce a far ritenere che le Regioni

²⁶⁸ Si segnala che il personale dirigente delle Province calcolato per il confronto include i direttori generali e i segretari (aggregato che rappresenta le posizioni apicali, in senso stretto).

avrebbero solo in parte incorporato il personale – e la relativa spesa – proveniente dal livello di governo provinciale. Non va, infatti, dimenticato che una parte del personale è stata riassorbita dai Comuni e da altre Amministrazioni pubbliche.

Nelle RSO si evidenzia un incremento di spesa totale regionale nel biennio 2015-2016, influenzato dal risultato delle Regioni del Nord e del Centro, mentre le Regioni dell'Area Sud mostrano un costante decremento della spesa nel triennio, così come le Regioni a Statuto speciale esaminate.

Osservando il dato complessivo riferito all'aggregato costituito da Regioni e Province a statuto ordinario e Regioni e Province a Statuto speciale emerge come, nel periodo considerato, la spesa del personale dirigente e non dirigente degli enti in oggetto si riduce di circa 302 milioni di euro tra il 2015 e il 2016 e di circa 161 milioni di euro tra il 2016 e il 2017.

Tabella 18/REG/PROV/RSO - Confronto tra le variazioni della spesa totale* per retribuzioni del personale dirigente e non dirigente delle Regioni e delle Province a statuto ordinario - Anni 2015-2017

RSO	REGIONI					PROVINCE					Saldo Regioni e Province	
	2015	2016	2017	Scostamenti		2015	2016	2017	Scostamenti		Somma algebrica	
				2016-2015 (a)	2017-2016 (b)				2016-2015 (c)	2017-2016 (d)	2016-2015 (a)+(c)	2017-2016 (b)+(d)
Piemonte	112.922	125.979	125.361	13.057	-618	110.792	79.724	76.394	-31.067	-3.330	-18.010	-3.948
Lombardia	127.208	131.768	131.205	4.560	-563	159.569	127.571	113.708	-31.999	-13.863	-27.439	-14.426
Veneto	96.479	99.108	100.009	2.629	902	76.642	61.142	52.203	-15.500	-8.939	-12.871	-8.037
Liguria	46.762	48.849	49.499	2.087	650	42.106	32.612	28.891	-9.494	-3.721	-7.407	-3.071
Emilia-Romagna	105.890	126.793	127.161	20.902	368	104.576	61.873	57.379	-42.704	-4.493	-21.801	-4.125
Totale Nord	489.261	532.496	533.235	43.235	739	493.685	362.921	328.576	-130.763	-34.346	-87.528	-33.607
Toscana	99.256	119.856	118.243	20.600	-1.613	111.544	66.127	62.594	-45.416	-3.533	-24.816	-5.146
Marche	45.062	54.046	58.453	8.984	4.407	54.828	40.234	33.904	-14.594	-6.330	-5.610	-1.923
Umbria	45.436	48.492	46.289	3.056	-2.202	35.243	25.670	23.825	-9.573	-1.845	-6.517	-4.047
Lazio	168.414	179.137	176.734	10.723	-2.403	133.315	99.796	91.894	-33.519	-7.902	-22.796	-10.304
Totale Centro	358.168	401.530	399.719	43.362	-1.811	334.929	231.827	212.218	-103.102	-19.609	-59.740	-21.420
Abruzzo	59.160	59.355	55.770	195	-3.585	37.359	30.231	24.532	-7.128	-5.699	-6.933	-9.284
Molise	26.556	24.743	24.193	-1.813	-550	10.937	9.080	7.782	-1.858	-1.298	-3.671	-1.848
Campania	213.610	206.158	198.630	-7.452	-7.528	99.609	80.170	68.775	-19.440	-11.394	-26.892	-18.922
Puglia	104.664	96.461	99.125	-8.203	2.664	74.555	60.711	48.828	-13.843	-11.883	-22.046	-9.219
Basilicata	44.673	46.242	48.719	1.568	2.477	28.213	21.098	16.712	-7.115	-4.386	-5.546	-1.909
Calabria	84.318	93.438	93.719	9.120	281	73.594	55.581	52.338	-18.013	-3.243	-8.893	-2.962
Totale Sud	532.982	526.397	520.157	-6.585	-6.240	324.268	256.871	218.968	-67.397	-37.904	-73.981	-44.144
Totale RSO	1.380.411	1.460.423	1.453.111	80.012	-7.312	1.152.881	851.620	759.761	-301.262	-91.858	-221.249	-99.171

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

I dati sul personale dirigente delle Province includono i direttori generali e i segretari provinciali.

* Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, etc.



Tabella 18/REG/PROV/RSS - Confronto tra le variazioni della spesa totale* per retribuzioni del personale dirigente e non dirigente delle Regioni e delle Province a statuto speciale - Anni 2015-2017

RSS	REGIONI					PROVINCE					Saldo Regioni e Province	
	2015	2016	2017	Scostamenti		2015	2016	2017	Scostamenti		Somma algebrica	
				2016-2015 (a)	2017-2016 (b)				2016-2015 (c)	2017-2016 (d)	2016-2015 (a)+(c)	2017-2016 (b)+(d)
Friuli-Venezia Giulia	116.281	123.078	136.740	6.797	13.662	36.213	23.196	3.700	-13.017	-19.496	-6.220	-5.834
Sardegna	168.346	161.806	155.858	-6.541	-5.948	50.038	38.900	31.805	-11.138	-7.095	-17.679	-13.043
Sicilia	661.362	614.654	577.641	-46.708	-37.013	125.775	115.600	109.243	-10.176	-6.357	-56.884	-43.370
Totale RSS**	945.989	899.537	870.238	-46.451	-29.299	212.027	177.696	144.748	-34.331	-32.948	-80.783	-62.247
Totale RSO+RSS**	2.326.400	2.359.961	2.323.349	33.561	-36.612	1.364.909	1.029.316	904.509	-335.593	-124.806	-302.032	-161.418

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO al 26 novembre 2018; importi in migliaia di euro

I dati sul personale dirigente delle Province includono i direttori generali e i segretari provinciali.

* Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, etc.

** Le Province RSS si riferiscono alle Province del Friuli-Venezia Giulia, della Sardegna e della Sicilia (esclusa la Provincia di Siracusa)

CORTE DEI CONTI - CENTRO UNICO PER LA FOTORIPRODUZIONE E LA STAMPA - ROMA

