

Agenzie fiscali

Relativamente alle agenzie fiscali, i dati evidenziano una omogenea flessione del personale in servizio anche negli esercizi 2005 e 2006, cui fa fronte una decisa crescita del 2007, ove si raggiungono le 53.737 unità (+1,39% rispetto al 2005).

Tale andamento risulta influenzato, da un lato, dall'inquadramento di una consistente parte del personale dell'area III tra i dirigenti con incarico provvisorio (701 unità nel 2006 e 746 nel 2007) e, dall'altro, dalla politica di stabilizzazione del personale precario, avviata dal 2007, politica che assume nel comparto un peso rilevante (1.836 unità pari ad oltre il 3,4% del personale del comparto).

Presidenza del Consiglio dei ministri

Nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei ministri si registra, anche nel periodo considerato, una nuova crescita passando dalle 2.168 unità del 2005 alle 2.371 unità del 2007 (+9,36%).

La consistenza del personale della Presidenza del Consiglio deve essere valutata anche alla luce del personale comandato presso la stessa che, dopo il progressivo e consistente aumento, registra una flessione nel triennio in considerazione, passando dalle 1.918 unità del 2005 alle 1.680 unità del 2007.

Scuola

Il personale in servizio – comprensivo in questo caso del personale a tempo determinato, attesa la sua rilevanza al fine di consentire il corretto svolgimento dell'attività didattica – evidenzia, a fronte della flessione registrata nel triennio 2001-2003, una costante crescita nel periodo 2004-2006 (ove raggiunge le 1.140.220 unità) e una leggera flessione nel 2007 (-1,12%).

Tale andamento risulta coerente con la politica di razionalizzazione delle cattedre avviata nel periodo 2002-2003⁹ e con le successive disposizioni introdotte dal 2005 che, pur nell'obiettivo della riduzione del personale e della migliore utilizzazione delle risorse, miravano anche a programmare un organico di diritto coerente con l'andamento delle principali determinanti del sistema istruzione.

Appare, quest'ultimo, un obiettivo rispondente al fine di affrontare e risolvere il problema del precariato nella scuola – attesa la necessità di ricorrere annualmente ad una significativa quota di insegnanti a tempo determinato – nonché di garantire la essenziale continuità didattica.

L'utilizzo del personale a tempo determinato, con nomina annuale o fino al termine delle lezioni, pur rappresentando un fenomeno ormai connaturato al funzionamento delle istituzioni scolastiche per fronteggiare le esigenze di funzionamento, si ripercuote infatti sempre negativamente sul piano della corretta programmazione delle attività didattiche ed organizzative.

Appaiono quindi di particolare rilievo le iniziative adottate per procedere alla graduale riduzione del precariato. In attuazione dell'art. 1-bis del decreto-legge 7 aprile 2004, n. 97 (convertito, con modificazioni, dalla legge 17 agosto 2005, n.

⁹ La legge finanziaria 2002 all'art. 22, comma 1, ha consentito ai dirigenti scolastici di attribuire ai docenti di ruolo le frazioni di orario inferiori a quelle stabilite contrattualmente come ore aggiuntive di insegnamento oltre orario con un massimo di 24 ore mentre la legge finanziaria 2003, all'art. 35, ha previsto la riconduzione a 18 ore settimanali delle cattedre costituite con orario inferiore a quello obbligatorio.

168) è stato approvato e reso operativo il piano pluriennale di assunzioni a tempo indeterminato per il periodo 2005-2008¹⁰ che ha previsto l'immissione in ruolo di 35.000 unità nell'anno scolastico 2005-2006¹¹, 20.000 unità nell'anno scolastico 2006-2007 e 10.000 unità nell'anno scolastico 2007-2008, mentre con il decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006 il Ministro dell'istruzione è stato autorizzato ad assumere per l'anno scolastico 2006-2007 un contingente complessivo di 3.500 unità di personale ATA.

Nell'anno scolastico 2005-2006 sono stati assunti 35.385 docenti e 5.237 unità di personale ATA, mentre nell'anno scolastico 2006-2007, sulla base del decreto ministeriale 30 giugno 2006, n. 50, sono state effettuate 20.757 nomine di personale docente e 3.477 nomine di personale amministrativo.

In tale direzione si sono mosse anche la legge finanziaria per il 2007 e la legge finanziaria per il 2008 che hanno previsto la definizione di un nuovo piano triennale per l'assunzione a tempo indeterminato per il triennio 2007-2009 di personale docente (150.000 unità) e di personale amministrativo (30.000 unità) nonché la trasformazione delle graduatorie permanenti (di cui alla legge 21 giugno 2004 n. 143) in graduatorie ad esaurimento.

La programmazione è stata approvata e resa operativa con il decreto interministeriale 17 febbraio 2007 e con l'avvio dell'anno scolastico 2007/2008 sono state effettuate, previa autorizzazione (d.P.R. 12 settembre 2007), tutte le assunzioni previste per il primo anno (49.827 docenti e 10.472 unità di personale amministrativo).

Le assunzioni del personale docente effettuate sino all'anno scolastico 2007/2008, pur notevolmente cresciute nell'ultimo triennio, si sono tuttavia mantenute al di sotto del numero delle cessazioni intervenute nel medesimo periodo.

Ciò trova conferma nell'esame dei dati disaggregati del personale che evidenziano, a fronte della riduzione delle dotazioni organiche di diritto, una certa stabilità del personale di ruolo (che raggiunge le 712.189 unità) e una nuova crescita, più spiccata nel 2006, del personale non di ruolo (sia nell'ambito dei contratti annuali che nell'ambito dei contratti fino al termine delle attività didattiche).

Analogo andamento si riscontra nell'ambito del personale amministrativo e tecnico ove si registra una flessione del personale a tempo indeterminato (-3,9% dal 2005) compensata dal nuovo incremento del personale non di ruolo che registra una crescita del 14,4%.

Il ricorso al personale non di ruolo continua, pertanto, a rimanere indispensabile al fine di garantire il regolare svolgimento dei servizi, considerato l'ampio margine di scopertura non solo delle dotazioni organiche di fatto, ma anche delle dotazioni organiche di diritto.

Ricerca

Il personale in servizio, già in flessione nel periodo 2001-2005 (-1,61%), continua a decrescere nel biennio successivo (-5,12%) raggiungendo nel 2007 le

¹⁰ Decreto interministeriale n. 79 del 18 ottobre 2005.

¹¹ Già previste nel decreto-legge n. 115 del 30 giugno 2005, convertito con la legge n. 168 del 2005.

15.448 unità, anche a seguito del blocco delle assunzioni a tempo indeterminato previsto nella finanziaria per il 2002 e successivamente sempre riconfermato.

A fronte, tuttavia, della forte diminuzione del personale dei livelli (-6,34% nel periodo 2005-2007), a seguito del maggior numero di cessazioni intervenute nel periodo considerato, si registra una flessione più contenuta dei ricercatori e tecnologi (-3,62%).

Anche nell'ambito di tale comparto le manovre finanziarie successive al 2005 hanno introdotto disposizioni finalizzate ad accrescere in Italia il numero dei giovani ricercatori, il cui numero risulta molto inferiore a quello di maggiori Paesi europei, autorizzando assunzioni in deroga ai sensi dei commi 95, 96 e 97 dell'art. 1 della legge finanziaria 2005. A decorrere dal 2007, in attuazione delle politiche di stabilizzazione del personale precario, sono state inoltre autorizzate dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero dell'economia e delle finanze (MEF) ulteriori assunzioni in attuazione dell'art. 1, comma 519 e 520 della legge finanziaria 2007 (rispettivamente 139 unità e 295 unità), tutte destinate a produrre i loro effetti a partire dall'anno 2008. Le disposizioni contenute nell'art. 1, commi 651 e 652, della medesima legge finanziaria concernenti il piano straordinario di assunzione di ricercatori nell'ambito degli enti pubblici di ricerca vigilati dal Ministero per l'università e della ricerca (dal quale si attendevano 600 nuovi posti) sono state, invece, modificate dall'articolo 3 del decreto-legge 7 settembre 2007 n. 147, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 25 ottobre 2007, n. 176, il quale, nell'intento di garantire una più ampia assunzione di ricercatori negli enti di ricerca, ha destinato le risorse stanziate nel 2007 ad incrementare l'autorizzazione di spesa di cui all'art. 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204, come determinato dalla tabella C della citata legge n. 296 del 2006 (Fondo ordinario di finanziamento degli enti di ricerca).

Enti pubblici non economici¹²

Il personale degli enti pubblici non economici, oggetto specifico nel precedente triennio degli obiettivi di riduzione, continua a registrare una progressiva flessione raggiungendo, nel 2007, le 53.522 unità (-4,97% rispetto al 2005).

Anche in tal caso la flessione deve ricondursi, oltre che alla contrazione del numero degli enti oggetto di rilevazione (alcuni privatizzati e trasformati in fondazioni), al più volte citato blocco delle assunzioni imposto per il 2002 e confermato per i successivi esercizi.

Va segnalato che, a decorrere dal 2004, non fa più parte del comparto il personale appartenente al profilo dei *professionisti* inserito nell'ambito dell'area VI della dirigenza.

Università

Il personale non dirigente delle università, dopo la flessione registrata nel periodo 2001-2004, in considerazione del già menzionato blocco delle assunzioni,

¹² Il comparto comprende i dipendenti di una parte degli enti di cui alla legge n. 70 del 1975, i dipendenti degli istituti previdenziali nonché di altri enti non economici sottoposti alla vigilanza dello Stato.

evidenzia dall'esercizio 2005 una contenuta crescita a seguito dell'allentamento dei vincoli.

A decorrere dall'anno 2005, le università sono tenute infatti ad adottare programmi triennali del fabbisogno di personale, a tempo determinato e indeterminato, sulla base delle risorse a tal fine stanziare nei rispettivi bilanci, la cui coerenza con le risorse stanziare nel Fondo di finanziamento ordinario (FFO) deve essere valutata dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Tale flessibilità ha tuttavia contribuito ad irrigidire le risorse del FFO che in molte realtà tendono a superare la soglia del 90% destinato alle retribuzioni fisse del personale.

Disaggregando i dati a seconda alle categorie del personale, la rilevazione evidenzia, nel periodo 2005-2007, una crescita del personale di elevata professionalità leggermente superiore a quella del personale appartenente alle altre qualifiche (+1,48% delle elevate professionalità rispetto allo 0,07 dei livelli), ascrivibile anche agli inquadramenti previsti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL del 27 gennaio 2005).

Regioni e autonomie locali

La dinamica della consistenza del comparto, in flessione anche nel periodo oggetto della rilevazione (-3,31% rispetto al 2005), ha risentito delle politiche di contenimento della spesa di personale avviate a decorrere dal 2005 ed aventi ad oggetto, sulla base del d.P.C.M. adottato previo accordo tra Governo, Regioni ed enti locali e concluso in sede di Conferenza unificata, la rideterminazione delle dotazioni organiche e l'introduzione di limiti alle assunzioni nel triennio 2005-2006¹³.

La flessione registrata nel periodo 2005-2007 risulta maggiormente significativa nell'ambito delle Regioni a statuto ordinario (-6,39%)¹⁴ rispetto a quella verificatasi nel settore delle Autonomie locali¹⁵ (-3,07%). Nell'ambito di queste, la flessione è riconducibile non solo agli interventi limitativi delle assunzioni, ma anche alla crescita dell'esternalizzazione delle linee di attività e dei servizi, spesso determinata da difficoltà nel rispetto degli obblighi comunitari in tema di finanza pubblica¹⁶.

Servizio sanitario nazionale

Il personale a tempo indeterminato del comparto¹⁷ passa dalle 549.727 unità del 2005 alle 543.094 unità del 2007, registrando una flessione dell'1,21%

¹³ L'art. 1, comma 98, della legge finanziaria 2005, ha dettato limiti e criteri per le assunzioni volte a garantire la realizzazione di economie di spesa lorde per gli anni 2005-2008.

¹⁴ Va al riguardo considerata la prassi diffusa in numerose Regioni a statuto ordinario di adottare provvedimenti normativi tesi ad incentivare l'esodo del personale.

¹⁵ La consistenza e la spesa per il personale degli Enti locali sono oggetto di specifica rilevazione anche nell'ambito dei questionari e delle relazioni che gli organi di revisione economico-finanziaria sono tenuti ad inviare alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti in attuazione dell'art. 1, commi 166 sg., della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

¹⁶ Si veda, al riguardo, la deliberazione della Corte dei conti - Sezione delle autonomie n. 13/2008 del 16 settembre 2008 sullo "Stato dei controlli della Corte dei conti sugli organismi partecipati dagli enti locali".

¹⁷ La consistenza e la spesa per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale sono oggetto di specifica rilevazione anche nell'ambito dei questionari e delle relazioni che i collegi sindacali

nonostante l'esclusione del personale infermieristico dalle misure limitative del *turnover*.

Tale variazione, in linea con quanto previsto nell'accordo dell'8 agosto 2001 e nella successiva intesa del 23 marzo 2005, deve tuttavia essere posta in relazione anche all'andamento in forte crescita del personale a tempo determinato, necessario al fine di garantire continuità nell'erogazione dei servizi, e al processo di esternalizzazione dei servizi, destinato tuttavia ad incidere sui relativi costi a carico delle aziende.

5.3. Il ricambio del personale

La progressiva flessione del personale in servizio a tempo indeterminato, registrata nel periodo oggetto della rilevazione, trova conferma nel confronto tra la consistenza dei dipendenti assunti e cessati nel triennio e nell'evoluzione del tasso di *turnover*, che consente di ricostruire l'attuazione delle politiche volte a porre un freno al ricambio del personale.

Il tasso di *turnover*¹⁸, dato dal rapporto tra la differenza tra il personale cessato dal servizio e il personale assunto e il numero medio dei dipendenti nell'anno, registra un valore negativo nel caso in cui le unità di personale cessato dal servizio superano il numero del personale assunto e un valore positivo nel caso opposto.

Il dato risultante dal conto annuale - che registra nel complesso un valore negativo negli esercizi 2006 e 2007 e un valore positivo nel 2005, trascinato tuttavia dall'evoluzione del comparto scuola e università - risulta coerente con la politica limitativa delle assunzioni, costante nel triennio preso in considerazione.

Appare comunque necessario introdurre un maggior dettaglio tra le voci in cui si articola la rilevazione del personale assunto e cessato e ciò al fine di consentire, da un lato, una più compiuta verifica del rispetto delle procedure di mobilità del personale e, dall'altro, la valutazione della tenuta delle disposizioni derogatorie previste per fronteggiare situazioni di indifferibilità e urgenza e del rispetto delle priorità indicate dalla legge (addetti alla sicurezza pubblica e difesa nazionale, al soccorso tecnico urgente, alla ricerca).

Ministeri

Come già accennato, il numero dei cessati rimane nel periodo considerato costantemente al di sopra del numero degli assunti con la conseguenza che il tasso di *turnover* evidenzia valori negativi particolarmente significativi nel 2007 (-2,80).

In tale ambito di eccezionale rilevanza si presenta il fenomeno della mobilità del personale tra amministrazioni che risulta peraltro coerente con la nuova struttura dei ministeri in attuazione legge 17 luglio 2006, n. 233¹⁹, mentre poco significativo risulta l'ammontare del personale stabilizzato.

delle aziende sanitarie locali sono tenuti ad inviare alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti in attuazione dell'art. 1, comma 170, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

¹⁸ (assunti - cessati)/dipendenti medi*100.

¹⁹ Il conto annuale 2007 tiene conto della nuova struttura organizzativa ed evidenzia, per i "nuovi" ministeri, nell'area tematica "Turn-over e progressione in carriera" - tavola "Assunti", colonna "Passaggi da altre amministrazioni", le unità di personale provenienti dalla trasformazione.

Tabella 4

Tasso di turnover del personale non dirigente a tempo indeterminato

Comparto	2005	2006	2007	2007 ⁽¹⁾
Ministeri	-1,34	-2,06	-2,80	-2,88
Presidenza del Consiglio dei ministri	1,19	-2,79	12,32	12,32
Agenzie fiscali	-0,57	-0,37	3,13	-0,42
Monopoli di Stato	-1,67	1,36	-5,33	-5,33
Vigili del fuoco	1,76			
Scuola	1,60	-1,33	0,51	0,50
Docenti t.i.	1,60	-1,64	0,67	0,65
A.T.A. t.i.	-1,81	-3,27	-0,85	-0,85
Docenti religione	37,47	13,26	9,12	9,12
Docenti t.d.	-0,03	0,11	-0,01	-0,01
A.T.A. t.d.	0,00	0,00	0,00	0,00
Istituzioni di alta formazione artistica e musicale	-1,75	1,57	2,30	1,84
Enti pubblici non economici ⁽²⁾	-1,06	-3,46	-1,82	-3,21
Regioni e autonomie locali	-1,66	-2,46	-1,23	-2,55
Regioni	-2,63	-4,59	-2,13	-2,93
Autonomie locali	-1,58	-2,30	-1,16	-2,52
Regioni a statuto speciale ⁽³⁾	0,70	-0,94	-0,33	-0,56
Servizio sanitario nazionale	-0,82	-0,80	-1,16	-1,32
Ricerca	-1,09	-2,88	-2,37	-2,55
Livelli	-1,86	-3,55	-2,64	-2,80
Ricercatori e tecnologi	-0,14	-2,07	-2,06	-2,26
Università	4,30	0,56	-0,08	-0,95
Livelli ⁽⁴⁾	4,38	0,87	0,30	-0,62
Elevate professionalità	-2,02	-3,95	-5,70	-5,82
Totale	0,21	-1,40	-0,34	-0,76
Segretari comunali e provinciali	-4,45	-4,73	-5,02	-5,04
Altre specializ. fuori dotaz. organica regioni e aut. loc.	23,24	8,87	6,80	6,66
Regioni e autonomie locali collaboratori t.d.	24,73	3,41	2,89	2,56
Contrattisti t.i.	-1,56	-2,99	-0,83	-1,38
Enea	-1,59	-2,70	-4,07	-4,07
Cnel	-3,37	-1,22	0,00	0,00
Unioncamere	4,83	-1,60	7,91	7,91
Enac	-1,49	-0,77	1,07	1,07
Asi	18,02	4,29	6,85	6,85
Cnipa			62,48	62,48
Autorità indipendenti	5,50	2,30	8,27	6,04
Enti art. 60 comma 3 d.lgs. 165/2001	5,05	5,42	2,20	1,40
Totale	2,03	-0,44	-0,14	-0,60
Totale	0,23	-1,39	-0,34	-0,76

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-IGOP.

⁽¹⁾ Escluso il personale stabilizzato.⁽²⁾ Incluso il personale del ruolo ad esaurimento.⁽³⁾ Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Sicilia, Sardegna, province autonome di Trento e Bolzano.⁽⁴⁾ Inclusi i collaboratori ed esperti linguistici.

Agenzie fiscali

In tale ambito il tasso di *turnover*, leggermente negativo nei primi due anni del periodo considerato, assume valori positivi nell'esercizio 2007 in relazione all'elevato numero del personale a tempo determinato stabilizzato nel corso dell'esercizio (1.836 unità) pari a più della metà degli assunti in servizio.

Scuola

In tale comparto, dopo la flessione registrata nel triennio 2001-2004, il tasso di *turnover* riprende a crescere nel 2005 limitatamente, tuttavia, alla componente del personale docente. Ciò a seguito della consistente immissione in ruolo di personale vincitore di concorso, il cui numero supera nettamente, tranne nell'esercizio 2006, il personale cessato dal servizio per limiti di età o per dimissioni volontarie.

L'analoga crescita del personale ATA, autorizzata nel piano triennale di assunzioni 2005-2007, non ha invece influenzato l'andamento dell'indice che risulta negativo in tutto il periodo, con un picco nel 2006 (-3,27) in relazione al minor numero delle unità entrate in servizio a fronte del costante andamento delle cessazioni.

Ricerca

L'indice di *turnover* del comparto evidenzia, anche nel triennio preso in considerazione, valori nettamente negativi, i quali sono più accentuati nell'ambito del personale dei livelli rispetto a quelli dei ricercatori e dei tecnologi, in parte esclusi dalle politiche di contenimento.

Non rilevante appare il numero del personale stabilizzato nel 2007 (appena 27 unità), autorizzato al termine dell'esercizio e destinato a produrre i propri effetti solo a decorrere dall'esercizio 2008.

Il generalizzato blocco delle assunzioni, che ha consentito di riportare l'indice di *turnover* ad un valore negativo, continua tuttavia a favorire una spiccata crescita delle assunzioni di personale a tempo determinato.

Enti pubblici non economici

Anche l'indice di *turnover* del personale degli enti pubblici non economici evidenzia nel periodo considerato un andamento in linea con gli altri comparti, registrando una spiccata e progressiva diminuzione dei valori di riferimento, in relazione ad un omogeneo andamento delle cessazioni e ad assunzioni, particolarmente ridotte nel 2006.

Università

Il valore sempre positivo e crescente fino al 2001 dell'indice del tasso del *turnover*, riconducibile alla forte autonomia gestionale riconosciuta al comparto anche in materia di assunzioni, si contrae decisamente nel quadriennio successivo a seguito dell'estensione alle università del divieto di assumere personale tecnico.

Dall'esercizio 2005 l'indice, influenzato dall'andamento del personale dei livelli, ritorna a crescere in misura tuttavia nettamente inferiore nell'esercizio 2007 (0,3) raggiungendo, al netto del personale stabilizzato, un valore addirittura

negativo (-0,6). In forte discesa si presenta infine l'indice relativo al personale di elevata professionalità che si attesta nel 2007 a -5,7.

Regioni e autonomie locali

Il valore assunto dall'indice di *turnover*, nel periodo preso in considerazione, conferma la tendenza, più accentuata nell'ambito delle Regioni rispetto agli enti locali, a contenere il ricambio del personale, alla luce della maggiore responsabilizzazione finanziaria degli enti sui cui bilanci ricade, dal 1998, la spesa per i rinnovi contrattuali. A tale risultato ha inoltre contribuito la forte spinta al contenimento della spesa corrente al fine di rispettare gli impegni assunti con il Patto di stabilità e crescita (e del conseguente Patto di stabilità interno), anche se la riduzione del personale impiegato rappresenta un elemento di criticità nella normale attività istituzionale degli enti di ridotte dimensioni.

Servizio sanitario nazionale

La progressiva diminuzione del personale a tempo indeterminato ha influenzato anche l'andamento del tasso di *turnover* del comparto: più spiccato nell'esercizio 2007 e meno accentuato negli esercizi 2005 e 2006. Ha contribuito a tale risultato, da un lato, il blocco delle assunzioni, sia pur caratterizzato da ampie deroghe relativamente al personale del ruolo sanitario, sia il saldo sempre negativo del personale in mobilità e del personale assunto o cessato per altre cause.

5.4. La mobilità del personale

I rinnovi contrattuali relativi al quadriennio 1998-2001, nell'ottica dell'obiettivo della razionalizzazione della struttura organizzativa e del miglioramento della qualità delle prestazioni lavorative, hanno dato vita ad una revisione del sistema di classificazione del personale, volto, da un lato, ad una nuova distribuzione dei profili idonea ad assicurare la flessibilità e la coerenza delle risorse umane con le esigenze organizzative e, dall'altro, a valorizzare il personale attraverso sistemi di incentivazione orientati ai risultati e al riconoscimento delle professionalità, della qualità delle prestazioni individuali e delle competenze acquisite attraverso la formazione e l'esperienza lavorativa.

Ciò ha prodotto un'ampia diversificazione dei sistemi di inquadramento sia in relazione alla definizione delle categorie funzionali, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, sia in relazione alle possibilità di accesso. Sotto tale ultimo aspetto il nuovo sistema di classificazione ha aperto al personale delle amministrazioni la possibilità di effettuare al loro interno progressioni retributive e di carriera nell'ambito delle aree di inquadramento (progressioni orizzontali) o tra aree diverse (progressioni verticali), demandando comunque alla contrattazione decentrata la determinazione del numero delle promozioni e i criteri di attuazione delle stesse.

La complessità delle trattative relative ai CCNL del biennio 1998-2001 e la forte segmentazione delle procedure contrattuali (code contrattuali, contrattazione del secondo biennio e contrattazione decentrata) ha ritardato l'avvio delle procedure di mobilità anche se, nel dettare la disciplina transitoria, molti contratti hanno previsto una serie di inquadramenti che, accanto alle vere e proprie progressioni

verticali, hanno immediatamente prodotto un notevole mutamento nella distribuzione del personale.

Al riguardo, il Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali 2006-2009 ha segnalato la necessità di evitare progressioni di massa, per l'accesso a posizioni economiche più elevate, senza tener conto dell'effettivo fabbisogno di specifiche professionalità, evitando, in sede di revisione delle dotazioni organiche, l'incremento indiscriminato delle posizioni più elevate a discapito di quelle inferiori senza benefici reali in termini di efficienza e produttività.

In tale ambito il citato documento ha richiesto alla contrattazione collettiva il rispetto dei principi costituzionali in materia di accesso alle posizioni giuridiche superiori ed in particolare l'eliminazione di ogni forma di automatismo contrattuale, prevedendo che le progressioni professionali si svolgano per quote predeterminate del personale in modo da assicurare reale selettività e sulla base non solo dell'anzianità di servizio, ma considerando soprattutto l'esperienza professionale, acclarata da adeguati titoli di servizio e culturali secondo principi di effettiva meritocrazia.

E' stata infine sollecitata l'opportunità di provvedere, nella tornata contrattuale, alla omogeneizzazione dei diversi criteri di classificazione professionale e delle declaratorie delle aree adottate nei vari comparti, al fine di evitare ambiguità tra progressioni meramente economiche e progressioni giuridiche.

Le distorsioni e le criticità, cui si riferisce la c.d. "direttiva madre", possono evidenziarsi dall'analisi dei dati tratti dal conto annuale con riferimento sia al numero delle promozioni, che hanno interessato praticamente tutto il personale dei comparti, sia al progressivo ed indiscriminato slittamento della struttura dei comparti verso le qualifiche più elevate.

5.4.1 Le progressioni orizzontali e verticali nel triennio 2005-2007

I dati del conto annuale registrano complessivamente, dal 2005 al 2007, 521.310 passaggi orizzontali e 214.322 passaggi verticali. I passaggi orizzontali hanno interessato, nel complesso, circa il 20% del personale in servizio²⁰ mentre i passaggi verticali hanno riguardato nel complesso l'8,2%.

Considerando anche i dati registrati nel precedente periodo 2001 (anno di avvio della contrattazione integrativa) – 2004 (783.631 passaggi orizzontali e 581.286 passaggi verticali) appare evidente la portata del fenomeno che ha coinvolto tutto il personale pubblico. Al netto dei dati del comparto scuola solo marginalmente interessato, i passaggi orizzontali hanno coinvolto l'88% del personale pubblico mentre i passaggi verticali ne hanno coinvolto il 53,5%, interessando quindi più volte parte degli stessi beneficiari.

Relativamente al periodo preso in considerazione, le progressioni orizzontali si sono concentrate in particolare nel 2005 (8,2%) e, pur interessando tutti i comparti di contrattazione, si sono svolte essenzialmente nell'ambito delle agenzie fiscali, della Presidenza del Consiglio, delle Regioni ed Autonomie locali e delle università; le progressioni verticali, più numerose nel 2006 (4,4%), hanno interessato in modo consistente solo alcuni comparti di contrattazione (servizio sanitario nazionale e Regioni ed enti locali) in relazione alle specifiche discipline

²⁰ Sulla base della consistenza relativa all'ultimo esercizio censito (2007).

contrattuali che hanno previsto, per lo più direttamente, il passaggio alle categorie superiori.

Ministeri

Nel triennio 2005-2007 si registrano nel complesso 31.099 progressioni (pari a circa il 17% del personale del comparto) - delle quali 22.516 progressioni verticali e 8.583 verticali – che, unite ai passaggi registrati nel periodo precedente, evidenziano circa 99.135 passaggi, pari ad oltre la metà del personale del comparto.

Le progressioni orizzontali, che si sono concentrate soprattutto nell'esercizio 2005 per poi decrescere progressivamente negli esercizi successivi, hanno interessato circa il 47,5% del personale del comparto mentre le progressioni verticali, pur registrando una evoluzione crescente nel periodo considerato, hanno determinato, unite ai passaggi realizzati nel periodo precedente, uno slittamento verso qualifiche più elevate di solo l'8% circa del personale del comparto.

L'obiettivo diretto al recupero di una maggiore selettività e nel contempo al miglioramento della funzionalità degli uffici, ha trovato attuazione sul piano formale nella nuova regolamentazione dell'ordinamento professionale disciplinata nel recente CCNL 2006-2009, siglato al termine del 2007, che, da un lato, ha introdotto un più rigoroso meccanismo di selezione, da utilizzare nell'ipotesi di passaggio verticale tra aree, e, dall'altro, ha assegnato un maggior ruolo agli sviluppi economici all'interno di ciascuna area.

Sotto il primo aspetto il contratto prevede un duplice meccanismo di selezione attraverso la verifica dell'effettivo possesso delle capacità acquisite in percorsi formativi e il possesso di una serie di titoli (titoli di studio, corsi di formazione, qualità della prestazione lavorativa) valutati attraverso criteri oggettivi.

Relativamente ai passaggi all'interno delle aree, anch'essi improntati ad un più incisivo criterio di selettività non fondato sulla sola anzianità di servizio, viene affidato un ruolo più rilevante agli sviluppi economici nell'intento di attribuire un più forte impulso alla carriera di tipo retributivo rispetto al mutamento delle mansioni svolte e dei profili rivestiti.

Presidenza del Consiglio

Le progressioni completate nel comparto nel periodo 2005-2007 ammontano a 1.722 di cui 1.597 orizzontali e 125 verticali. Nel complesso, i passaggi hanno interessato circa il 72,6% del personale; nettamente superiore appare il numero del personale interessato dalle progressioni orizzontali (67,4%) rispetto a quelle verticali (5,3%). Il recente CCNL 2006-2009, siglato nel febbraio 2008, ha sostanzialmente confermato l'ordinamento professionale previsto nel precedente contratto limitandosi ad apportare alcune integrazioni dirette ad accentuare la selettività nei passaggi tra le aree e ad evitare automatismi nei passaggi all'interno delle aree, con la valorizzazione del requisito dell'esperienza professionale da non ancorare solamente alla anzianità di servizio.

Tabella 5

Passaggi orizzontali e verticali del personale non dirigente negli anni 2005-2007

Comparto	somma dal 2001 al 2004			2005			2006			2007			totale 2005-2007		
	orizz.	vert.	totale	orizz.	vert.	totale	orizz.	vert.	totale	orizz.	vert.	totale	orizz.	vert.	totale
Ministeri	62.211	5.825	68.036	10.817	1.621	12.438	7.562	4.928	12.490	4.137	2.034	6.171	22.516	8.583	31.099
Presidenza del Consiglio dei ministri	2.637	165	2.802	40	54	94	168	71	239	1.389	-	1.389	1.597	125	1.722
Agenzie fiscali	16.644	1.363	18.007	4.252	1.222	5.474	8.603	1.836	10.439	28.461	5.983	34.444	41.316	9.041	50.357
Monopoli di Stato	3	3	6	-	1	1	404	3	407	125	-	125	529	4	533
Vigili del fuoco	3.194	31	3.225	1.967	27	1.994	-	-	-	-	-	-	1.967	27	1.994
Scuola	15.854	9.498	25.352	4.167	544	4.711	6	4.325	4.331	6.047	3.760	9.807	10.220	8.629	18.849
<i>Docenti t.i.</i>	<i>13.871</i>	<i>7.931</i>	<i>21.802</i>	<i>3.953</i>	<i>540</i>	<i>4.493</i>	<i>6</i>	<i>4.021</i>	<i>4.027</i>	<i>5.764</i>	<i>3.729</i>	<i>9.493</i>	<i>9.723</i>	<i>8.290</i>	<i>18.013</i>
<i>A.T.A. t.i.</i>	<i>1.983</i>	<i>197</i>	<i>2.180</i>	<i>214</i>	<i>4</i>	<i>218</i>	-	<i>286</i>	<i>286</i>	<i>283</i>	<i>1</i>	<i>284</i>	<i>497</i>	<i>291</i>	<i>788</i>
<i>Docenti religione</i>	-	28	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Docenti t.d.</i>	-	7	7	-	-	-	-	18	18	-	30	30	-	48	48
<i>A.T.A. t.d.</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Istituz. alta formaz. artistica music.	14	46	60	1	-	1	-	13	13	-	9	9	1	22	23
Enti pubblici non economici	35.899	5.910	41.809	4.555	126	4.681	1.775	2.655	4.430	1.949	229	2.178	8.279	3.010	11.289
Regioni e autonomie locali	555.686	168.211	723.897	172.714	31.725	204.439	77.206	72.236	149.442	122.200	6.413	128.613	372.120	110.374	482.494
<i>Regioni</i>	<i>53.772</i>	<i>7.502</i>	<i>61.274</i>	<i>18.307</i>	<i>2.824</i>	<i>21.131</i>	<i>9.429</i>	<i>3.860</i>	<i>13.289</i>	<i>6.306</i>	<i>496</i>	<i>6.802</i>	<i>34.042</i>	<i>7.180</i>	<i>41.222</i>
<i>Autonomie locali</i>	<i>501.914</i>	<i>160.709</i>	<i>662.623</i>	<i>154.407</i>	<i>28.901</i>	<i>183.308</i>	<i>67.777</i>	<i>68.376</i>	<i>136.153</i>	<i>115.894</i>	<i>5.917</i>	<i>121.811</i>	<i>338.078</i>	<i>103.194</i>	<i>441.272</i>
Regioni a statuto speciale	19.894	2.496	22.390	6.991	1.195	8.186	3.930	1.996	5.926	2.570	470	3.040	13.491	3.661	17.152
Servizio sanitario nazionale	12.721	372.059	384.780	687	35.504	36.191	2.464	23.456	25.920	17.019	2.183	19.202	20.170	61.143	81.313
Ricerca	6.006	287	6.293	652	48	700	579	169	748	619	87	706	1.850	304	2.154
<i>Livelli</i>	<i>5.298</i>	<i>160</i>	<i>5.458</i>	<i>543</i>	<i>33</i>	<i>576</i>	<i>65</i>	<i>128</i>	<i>193</i>	<i>237</i>	<i>12</i>	<i>249</i>	<i>845</i>	<i>173</i>	<i>1.018</i>
<i>Ricercatori e tecnologi</i>	<i>708</i>	<i>127</i>	<i>835</i>	<i>109</i>	<i>15</i>	<i>124</i>	<i>514</i>	<i>41</i>	<i>555</i>	<i>382</i>	<i>75</i>	<i>457</i>	<i>1.005</i>	<i>131</i>	<i>1.136</i>
Università	52.868	15.392	68.260	11.272	2.703	13.975	4.886	4.747	9.633	11.096	1.949	13.045	27.254	9.399	36.653
<i>Livelli</i>	<i>50.619</i>	<i>15.064</i>	<i>65.683</i>	<i>10.340</i>	<i>2.601</i>	<i>12.941</i>	<i>4.721</i>	<i>4.578</i>	<i>9.299</i>	<i>10.491</i>	<i>1.922</i>	<i>12.413</i>	<i>25.552</i>	<i>9.101</i>	<i>34.653</i>
<i>Elevate professionalità</i>	<i>2.249</i>	<i>328</i>	<i>2.577</i>	<i>932</i>	<i>102</i>	<i>1.034</i>	<i>165</i>	<i>169</i>	<i>334</i>	<i>605</i>	<i>27</i>	<i>632</i>	<i>1.702</i>	<i>298</i>	<i>2.000</i>
Totale	783.631	581.286	1.364.917	218.115	74.770	292.885	107.583	116.435	224.018	195.612	23.117	218.729	521.310	214.322	735.632

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-IGOP.

Agenzie fiscali

Le agenzie fiscali, che fino al 2004 avevano fatto registrare circa 18.000 passaggi (16.644 orizzontali e 1.363 verticali), accelerano le procedure nel triennio considerato evidenziando un progressivo incremento dei passaggi orizzontali e verticali che, raggiungendo nel complesso le 50.357 progressioni (34.444 nel solo 2007), coinvolgono al termine del 2007 circa il 93,7% del personale del comparto (76,9% orizzontali e 16,8% verticali).

Ricerca

Nel periodo considerato si registrano 2.154 progressioni (1.850 orizzontali e 304 verticali) evidenziando, rispetto al precedente periodo, una netta flessione di quelle orizzontali (6.606 nel 2001-2004) e un forte incremento di quelle verticali (erano appena 287 nel quadriennio 2001-2004), interessando nel complesso circa il 14% del personale.

Enti pubblici non economici

In tale comparto le progressioni orizzontali segnano nel periodo 2005-2006 una netta flessione rispetto al periodo precedente (8.279 a fronte dei 35.899 passaggi registrati dal 2001 al 2004); diminuiscono in misura meno significativa anche quelle verticali ove si registrano nel complesso 3.010 passaggi, pari al 5,6% del personale del comparto.

Università

A fronte dei 68.260 passaggi registrati nel periodo 2001-2004 (52.868 orizzontali e 15.392 verticali), il periodo considerato evidenzia ulteriori 36.653 passaggi (27.254 orizzontali e 9.399 verticali) pari a circa il 65,3% del personale del comparto; valore che supera nettamente il 100% considerando il complesso delle progressioni dal 2001 al 2007.

L'andamento in crescita delle progressioni orizzontali risulta coerente con l'ampliamento delle posizioni economiche introdotte con il CCNL 2002-2005, siglato tuttavia solo al termine del 2005.

Il valore nettamente superiore alla media (8,2%) della percentuale di passaggi verticali (16,7%) risente ancora in parte della disciplina transitoria dettata dall'art. 74 del contratto collettivo dell'agosto 2000 che, nel disciplinare una serie di inquadramenti e altre procedure assimilabili a vere e proprie progressioni verticali, ha previsto un notevole mutamento nella distribuzione del personale²¹.

²¹ Con effetto dalla data di stipulazione del CCNL, il personale dipendente inquadrato nella ex V qualifica funzionale è inquadrato nella categoria C, posizione economica C1 mentre il personale dipendente inquadrato nella ex VII qualifica funzionale è inquadrato nella categoria D, posizione economica D1. In prima applicazione, le amministrazioni sono tenute a: a) inquadrare nella categoria EP, posizione economica EP1, il personale laureato appartenente alla ex VIII qualifica che svolga incarichi, conferiti con atto formale anteriormente al 1/1/1998, per il cui espletamento è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione di avvocato, architetto o ingegnere e il personale della ex VIII qualifica di cui al comma 2 dell'art. 46 del CCNL 21/5/96, non inquadrato ai sensi del successivo comma 3 dello stesso art. 46, con riassorbimento dell'indennità di cui al comma 2 del medesimo art. 46; b) attuare procedure selettive, che tengano conto anche dei titoli professionali di cui all'art. 59, comma 2, lett. b), d) ed e), da concludere entro il 31.12.2001, per la progressione verticale di personale, con un'anzianità di servizio di almeno 5 anni nella ex qualifica appartenente

In tale direzione si pongono anche le modifiche introdotte dal CCNL 2002-2005 che hanno consentito, accanto a procedure selettive in deroga al possesso del titolo di studio per il passaggio ad una qualifica superiore, la possibilità di fruire di un ulteriore passaggio nella ipotesi del possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria di appartenenza.

Il recente CCNL 2006-2007 è nuovamente intervenuto nella materia prevedendo per una sola volta la possibilità di una progressione in deroga al titolo di studio.

Regioni e autonomie locali

L'introduzione del nuovo ordinamento professionale approvato con il CCNL del 31 marzo 1999 e l'applicazione della nuova disciplina sulla contrattazione decentrata integrativa prevista dal CCNL del 14 settembre 2000, hanno consentito di accelerare le procedure di mobilità orizzontale e verticale che hanno interessato tutto il personale del comparto, dando vita, nel periodo 2001-2004, rispettivamente a 555.686 passaggi orizzontali e a 168.211 passaggi verticali. Il *trend* si è mantenuto elevato negli esercizi successivi registrando nel periodo 2005-2007 ulteriori 372.120 progressioni orizzontali e 110.374 progressioni verticali, pari, nel complesso ad oltre il 97% del personale del comparto (il valore supera di molto il 100% considerando anche i passaggi registrati nel 2001-2004).

La forte crescita delle progressioni orizzontali, in mancanza della definizione delle problematiche demandate dal CCNL 2002-2005 ai lavori di un'apposita Commissione paritetica, ha indotto il Comitato di settore a prevedere, in occasione della tornata contrattuale 2006-2007, meccanismi volti a raffreddare l'istituto e comunque a valorizzare maggiormente il carattere selettivo e meritocratico dei passaggi. Il contratto 2006-2009, siglato l'11 aprile 2008, ha dato risposta a tale esigenza inserendo una disciplina, applicabile a tutte le progressioni orizzontali successive alla firma del contratto, che prevede, ai fini della partecipazione a procedure selettive per la realizzazione delle progressioni orizzontali, il possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica attualmente in godimento di ventiquattro mesi.

Relativamente ai passaggi verticali, anche nel comparto si registra una percentuale del personale coinvolto (22,3%) nettamente superiore alla media registrata nel complesso del personale pubblico, ascrivibile alla stessa disciplina contrattuale, non modificata nelle tornate contrattuali successive, che ha lasciato alla facoltà degli enti di ridefinire, in base alla fisionomia assunta dalla organizzazione del lavoro, i profili professionali, la loro ampiezza e il relativo trattamento retributivo²².

alle ex qualifiche V, VII ed VIII per il passaggio, rispettivamente, alle categorie C, D ed EP (i predetti passaggi avranno decorrenza dal 31/12/2000). Il personale, infine, di cui all'art. 45, comma 1, del CCNL 21/5/96, non ancora inquadrato ai sensi del successivo comma 2 dello stesso articolo 45, confluirà nella categoria corrispondente del nuovo sistema di classificazione, in base alla qualifica immediatamente superiore con riassorbimento dell'indennità di cui al predetto comma 1, mentre il personale di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 21 maggio 1996, già di VII qualifica, non ancora inquadrato ai sensi del successivo comma 3 dello stesso articolo 46, confluirà nella categoria corrispondente del nuovo sistema di classificazione in base alla qualifica immediatamente superiore con riassorbimento dell'indennità di cui al predetto comma 1.

²² Artt. 3 e 7 del CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione del 31 marzo 1999.

Servizio sanitario nazionale

Il processo di attuazione del nuovo ordinamento professionale si è avviato solo al termine della tornata contrattuale 1998-2001, con la stipula del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

I passaggi orizzontali rivestono nel comparto un ruolo marginale (12.721 passaggi nel periodo 2001-2004 e 20.170 passaggi nel triennio successivo) interessando appena il 6% del personale.

Nettamente superiori alla media del personale pubblico risultano invece i passaggi verticali (372.059 nel periodo 2001-2004 e 61.143 nel triennio successivo), coinvolgendo circa l'80% del personale.

La forte prevalenza dei passaggi verticali si riconduce alla stessa disciplina contrattuale che, nel risolvere la vertenza sindacale del personale infermieristico, ha previsto un generalizzato passaggio di tale personale dall'area C all'area D, a decorrere dal 1° settembre 2001, e il riconoscimento, ai capisala e similari, dell'indennità di coordinamento con la stessa decorrenza²³. In alcune regioni ha inoltre contribuito al fenomeno una prima applicazione della disposizione che ha consentito ulteriori passaggi verticali del personale non beneficiario degli istituti giuridico-economici destinati alla soluzione della vertenza sindacale²⁴.

Le politiche di sviluppo e gestione del personale previste nel successivo CCNL relativo al quadriennio 2002-2005 hanno, inoltre, continuato ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti, introducendo nuovi profili nella categoria C e consentendo il completamento del processo di sviluppo professionale orizzontale e verticale nonché il riconoscimento di posizioni organizzative del personale dei ruoli tecnico ed amministrativo, già avviato in alcune regioni²⁵.

Il CCNL 2006-2009, siglato nel febbraio 2008, ha demandato alla nuova tornata contrattuale la revisione del sistema classificatorio, limitandosi a rivedere alcune disposizioni concernenti le progressioni economiche orizzontali (per le quali viene richiesta la permanenza di due anni nella fascia economica di appartenenza) e le funzioni di coordinamento (per la cui attribuzione viene richiesto il possesso del master universitario di primo livello).

5.4.2 Struttura e composizione in relazione al nuovo inquadramento del personale

Una ricognizione, più aggiornata, della struttura del personale pubblico a seguito dell'attuazione delle procedure di inquadramento nel nuovo ordinamento professionale emerge dall'analisi delle due seguenti tabelle che evidenziano per ciascun comparto e per ciascun anno: a) relativamente alle progressioni orizzontali, le categorie/aree maggiormente interessate dal fenomeno e b) relativamente alle progressioni verticali, il nuovo riposizionamento dei profili tra le categorie/aree a chiusura delle procedure.

Relativamente alle progressioni orizzontali, la *tabella 6* - che evidenzia le qualifiche nelle quali si sono concentrati il maggior numero di passaggi economici ed il relativo peso percentuale sul totale - mostra, anche nel triennio considerato, una concentrazione dei passaggi verso posizioni economiche superiori nell'ambito

²³ Artt. 9 e 10 del CCNL del 20 settembre 2001.

²⁴ Art. 12 del CCNL del 20 settembre 2001.

²⁵ Art. 18 e 19 del CCNL del 10 aprile 2004.

categorie apicali, con l'eccezione del comparto enti di ricerca (ove in media il 62,5% delle promozioni è avvenuto nell'area B) e dei ministeri (ove il 51,8% in media delle promozioni si è concentrato nell'ambito della area II).

Tabella 6

Categorie alle quali sono approdate il numero maggiore di progressioni orizzontali rispetto al totale di comparto. Valori percentuali

Comparto	Area	2005	2006	2007	Media
Servizio sanitario nazionale	Ruolo amministrativo	15,4	28,4	24,4	22,7
	Ruolo sanitario	44,7	32,7	23,0	33,5
	Ruolo tecnico	39,9	38,9	52,7	43,8
Enti pubblici non economici	C	87,6	76,9	81,0	81,8
Ricerca	B	56,5	81,5	49,4	62,5
Regioni	D	38,8	49,1	35,5	41,1
Autonomie locali	C	42,7	35,6	40,8	39,7
Ministeri	Area III	48,5	48,1	33,3	43,3
	Area II	39,7	50,1	65,7	51,8
Agenzie fiscali	Area III	96,0	51,1	40,9	62,7
	Area II	2,6	48,7	59,1	36,8
Presidenza Consiglio ministri	Area III	75,0	74,4	49,0	66,1
	Area II	22,5	25,6	51,0	33,0
Monopoli di Stato	B		65,6	71,2	45,6
Università	C	56,7	47,6	54,7	53,0
	D	27,6	35,2	28,6	30,5

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-IGOP.

Nell'ambito della Presidenza del Consiglio e delle agenzie fiscali i passaggi orizzontali si addensano, in media, nell'area III rispettivamente per il 66,1% e per il 62,7%, mentre nel comparto enti pubblici non economici la percentuale media dei passaggi orizzontali nell'ambito dell'area C si attesta all'81,8%.

Il comparto Regioni e autonomie locali fa registrare, anche nel triennio considerato, una forte concentrazione dei passaggi nell'ambito delle aree C (Autonomie locali) e D (Regioni); analogamente avviene nel comparto università in cui i passaggi si concentrano nell'area C (53%) e nell'area D (30,5%).

Nel comparto SSN, infine, si riducono sensibilmente nel triennio 2005-2007 le promozioni del personale apicale appartenente al ruolo sanitario a favore del personale tecnico e amministrativo, nel cui ambito i passaggi registrano una media nel triennio rispettivamente del 22,7% e del 43,8%.

Relativamente alle progressioni verticali, la *tabella 7* - che evidenzia l'addensamento del personale di ciascun comparto nelle rispettive aree a seguito del completamento delle progressioni verticali - conferma, a livello aggregato, il significativo passaggio verso qualifiche superiori.

Tabella 7

Addensamento nelle aree del personale di ciascun comparto (in percentuale)

Comparto	Area	2005	2006	2007	% media
Servizio sanitario nazionale	D	64	65	65	65
	C	9	10	10	10
	B	21	20	19	20
	A	6	6	5	6
Enti pubblici non economici	D				
	C	78	77	75	76
	B	19	20	22	20
	A	3	3	3	3
Ricerca	Ricercatori e tecnologi	45	45	46	45
	D				
	C	28	27	26	27
	B	22	21	22	22
	A	5	6	6	6
Autonomie locali	D	23	24	24	24
	C	40	40	41	40
	B	30	30	30	30
	A	7	6	6	6
Regioni	D	48	48	47	48
	C	29	29	29	29
	B	21	21	21	21
	A	1	2	2	2
Regioni statuto speciale	D	20	22	22	22
	C	32	34	34	33
	B	34	35	35	35
	A	12	9	9	10
Ministeri	Totale area C			0	0
	Area III	29	29	30	29
	Area II	63	63	63	63
	Area I	8	8	7	7
Agenzie fiscali	Terza area incarico dirig. prov.		1	1	1
	Area III	40	40	49	43
	Area II	56	57	49	54
	Area I	4	2	0	2
Presidenza Consiglio ministri	Area III	52	52	50	51
	Area II	46	46	48	47
	Area I	3	1	1	2
Monopoli di Stato	D				
	C	21	22	23	22
	B	74	74	73	73
	A	4	5	5	5
Università	EP	6	7	7	7
	D	27	29	30	28
	C	52	50	50	51
	B	15	14	13	14

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-IGOP.