

## Censimento generale del personale in servizio presso gli enti locali



# Censimento generale del personale in servizio presso gli enti locali

dati aggiornati al 31 dicembre 2017

*A cura del DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI  
Direzione Centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonomie Locali  
con il contributo della Direzione Centrale per i Servizi Elettorali*

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

*In copertina: Foto di Davide Ciarlo*

*In quarta di copertina: Immagine storica dei Vigili Urbani.*

## Indice

Premessa.....	1
Informazioni generali.....	6
2. Informazioni a carattere economico.....	9
2.1 Enti in situazione di difficoltà finanziaria.....	9
2.2 Rispetto del pareggio di bilancio.....	13
2.3 Rispetto dei vincoli assunzionali.....	15
2.4 Società a partecipazione pubblica o controllate - vincoli assunzionali.....	22
2.5 Incidenza percentuale delle spese di personale sulla spesa corrente.....	25
2.6 Contrattazione decentrata integrativa.....	26
2.7 Spesa per contratti di somministrazione.....	29
2.8 Spesa per buoni lavoro.....	30
3. Dotazioni organiche.....	31
4. Personale in servizio.....	34
4.1 Direttore generale.....	34
4.2 Dirigenti.....	35
4.3 Dipendenti per categoria e posizione economica.....	37
4.4 Titolo di studio.....	38
4.5 Personale maschile e femminile.....	39
4.6 Anzianità anagrafica.....	40
4.7 Anzianità di servizio.....	41
4.8 Personale polizia locale.....	42
4.9 Personale con altri contratti.....	47
4.10 Collaboratori a tempo determinato – Uffici di staff.....	47
4.11 Personale a tempo parziale.....	48
4.12 Articolazione del lavoro turnazione e reperibilità.....	49
4.13 Contratti di collaborazione coordinata e continuativa.....	50
4.14 Incarichi di studio/ricerca e consulenza.....	54
4.15 Prestazioni professionali per resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge.....	56
4.16 Lavoro flessibile.....	57
4.17 Categorie protette.....	61
4.18 Formazione.....	62
4.19 Progressioni orizzontali.....	63
4.20 Progressioni verticali.....	64

5. Mobilità, Comandi e Aspettativa.....	65
5.1 Mobilità.....	65
5.2 Personale comandato/distaccato.....	67
5.3 Aspettativa per dottorato di ricerca.....	68
6. Politiche assunzionali.....	69
6.1 Programmazione triennale e annuale delle assunzioni.....	69
6.2 Ricognizione annuale delle eccedenze di personale.....	71
6.3 Concorsi pubblici.....	72
6.4 Stabilizzazione.....	73
6.5 Categorie protette.....	78
7. Pensionamenti.....	81
8. Valutazione delle prestazioni e dei risultati.....	85
9. Servizi disciplinari.....	87
10.1 Gestione diretta.....	89
10.2 Forme associative.....	89
10.3 Esternalizzazione di servizi.....	92

## **Dati Statistici - Riepilogo nazionale: Tutti gli enti**

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

1. Dotazioni Organiche.....	Pag. 1.1
2. Personale in servizio	
2.1 Anzianità anagrafica.....	2.1
2.2 Anzianità di servizio.....	2.19
2.3 Titoli di studio.....	2.31
2.4 Tempo Indeterminato.....	2.42
2.5 Lavoro Flessibile.....	2.56
2.6a Contratti di co.co.co. - profilo, durata, incarico.....	2.62
2.6b Contratti di co.co.co. - titoli di studio.....	2.63
2.7 Formazione.....	2.64
3. Assunzioni / Pensionamenti	
3.1 Assunzioni.....	3.1
3.2 Pensionamenti.....	3.9
4. Modalità di gestione servizi.....	4.1

## Premessa

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

La rilevazione dei dati è effettuata d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze<sup>1</sup>, sulla base delle informazioni relative al Conto annuale<sup>2</sup> dell'anno 2017.

In questa pubblicazione, che fotografa appunto la situazione occupazionale al 31.12.2017, sono presentate le risultanze dell'elaborazione dei dati di maggiore interesse.

Le informazioni contenute nella presente pubblicazione sono state rilevate ed elaborate per contratto<sup>3</sup>, in considerazione della difformità degli ordinamenti del personale delle amministrazioni locali appartenenti alle province autonome rispetto all'ordinamento nazionale.

Terminata l'acquisizione dei dati e le successive operazioni di verifica, il flusso informativo attivato con il Ministero dell'Economia e delle Finanze è stato sospeso definitivamente il 5 ottobre 2018, data alla quale erano pervenute le risposte del 97% degli enti interessati.

In questa pubblicazione si dà quindi conto dei dati, pervenuti sino a detto termine, riferiti alla situazione occupazionale degli enti locali al 31 dicembre 2017<sup>4</sup>.

-----

Uno dei principali provvedimenti normativi adottati nell'anno che si considera (2017), con ripercussioni di rilievo sotto l'aspetto occupazionale, riguarda l'art. 20 del D.lgs. 75/2017, la cosiddetta legge Madia, che compie l'ennesimo tentativo di risolvere l'annosa questione del precariato negli enti locali attraverso quella che viene definita la stabilizzazione, ovvero sia l'assunzione a tempo indeterminato di personale che ha già prestato attività

---

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

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

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

<sup>4</sup> Ulteriori elaborazioni e dati di dettaglio possono essere forniti su richiesta degli interessati.

lavorativa presso i comuni, con contratto a tempo determinato o di tipo flessibile, per almeno 3 anni, anche non continuativi, negli ultimi 8.

Le procedure finalizzate alla stabilizzazione tentano di risolvere situazioni in parte elusive ed in parte irregolari rispetto alle norme sul lavoro flessibile cercando di eliminare il precariato che si perpetua da tanti anni e al contempo di alleviare i problemi di disoccupazione e di gestione di servizi nella pubblica amministrazione che altrimenti non avrebbero potuto essere garantiti specialmente in anni in cui la possibilità di assumere, per gli enti locali, si è fortemente ridotta.

Le proroghe dei contratti di numerosi dipendenti a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, concentrati nelle regioni meridionali e specificamente in Sicilia e Calabria, finalizzate alla stabilizzazione dello stesso personale, che in molti casi sono state avviate da oltre un ventennio e che adesso sembrerebbero arrivate ad un definitivo traguardo, incontrano le difficoltà di molti Comuni che non hanno le risorse finanziarie per potere stabilizzare un numero così elevato di personale o non hanno i posti in dotazione organica sufficienti ad accoglierli nei loro ruoli.

Primi fra tutti gli enti che si trovano in stato di dissesto finanziario o in riequilibrio finanziario pluriennale con richiesta di accesso al fondo di rotazione, status che ha costretto i Comuni a ridurre le dotazioni organiche nei limiti previsti dal decreto del Ministro dell'Interno che fissa i rapporti dipendenti popolazione e che, in generale, ha lo scopo di contenere la spesa di personale per far quadrare i conti e per avviare il percorso di risanamento.

L'avvio delle procedure previste dall'art. 20 del D.lgs. 75/2017, salvo casi particolari nei quali viene ancora prevista la possibilità di proroghe a tempo determinato finalizzate alla stabilizzazione, interviene per risolvere in maniera definitiva il problema del precariato nei comuni e per far sì che venga rispettato il limite temporale del ricorso al lavoro a tempo determinato fissato dall'art. 36 del D.lgs 165/2001 pari a tre anni e la cui inosservanza comporta l'irrogazione di sanzioni. In proposito sono intervenute, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione che, con sentenza n. 5072 del 15.3.2016, hanno richiamato un principio già sancito dalla Corte di Giustizia europea cioè quello di sanzionare l'abuso di una successione di contratti nel tempo attraverso un risarcimento del danno quantificato anche in relazione alla perdita della possibilità per il dipendente di reperire altro impiego.

L'art. 20 del citato D.lgs. 75/2017 prevede due ipotesi: la prima riguarda l'assunzione di quel personale in servizio che, prima di essere contrattualizzato, ha sostenuto una procedura selettiva di tipo concorsuale; la seconda riguarda l'assunzione di chi non ha sostenuto detta prova concorsuale.

Nel primo caso gli Enti possono stabilizzare il personale che posseda tutti i requisiti previsti, ferme restando le capacità finanziarie ed il rispetto di vincoli assunzionali.

Nel secondo caso gli Enti, in ossequio al principio costituzionale dell'accesso ai pubblici impieghi, possono procedere alle stabilizzazioni garantendo che il 50% dei posti venga riservato alle procedure concorsuali con accesso dall'esterno.

A tale proposito si deve segnalare una problematica sollevata da alcuni comuni siciliani, che è stata sottoposta all'attenzione del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sono sorti in particolare dubbi interpretativi in materia di stabilizzazione del personale precario in Sicilia, avuto riguardo al coordinamento della disciplina nazionale (art. 20 del d.lgs. n. 75/2017) con quella regionale (art. 26, comma 6, della L.R. n. 8/2018).

Preliminarmente deve evidenziarsi che in Sicilia il fenomeno del precariato ha dimensioni rilevanti e nei comuni dell'isola tale tipologia di personale a tempo determinato rappresenta, per effetto del prolungato blocco del turn over, quasi sempre più della metà del personale in servizio.

Poichè in Sicilia i Comuni in dissesto ed in riequilibrio sono in numero consistente e crescente, appare opportuno sciogliere detti nodi interpretativi, assumendo una linea di condotta uniforme, al fine di agevolare sia l'attività di predisposizione degli atti di programmazione delle assunzioni da parte degli enti, sia, di riflesso, quella della Cosfel, chiamata per i citati Enti ad esercitare il relativo controllo.

L'art 26 della L.R. n. 8/2018 dispone testualmente:

*"6. Ferme restando le norme di contenimento della spesa del personale, limitatamente alle risorse regionali aggiuntive (...), gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, provvedono ad avviare, entro il 31 dicembre 2018, le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part-time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con i medesimi lavoratori al 31 dicembre 2015. Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, gli enti locali sono autorizzati ad avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell'articolo 20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi."*

La formulazione dell'ultimo periodo del predetto comma 6, ha ingenerato dubbi in ordine alla relativa portata applicativa, da taluni ritenuta derogatoria rispetto all'obbligo, contenuto nell'art 20, comma 2, del d.lgs.

n. 75/2017 (fattispecie nella quale ricade la quasi totalità del personale precario in Sicilia), di procedere alla stabilizzazione mediante concorsi riservati nei limiti del 50% dei posti disponibili, attesa la necessità di garantire l'adeguato accesso dall'esterno.

Secondo i sostenitori di tale opzione interpretativa la deroga troverebbe fondamento nel fatto che dette stabilizzazioni, ai sensi del successivo comma 7 del predetto articolo 26, sono *"a totale ed esclusivo carico delle risorse regionali (...), non sono soggette ai vincoli e ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti"*, ed avrebbero, pertanto, carattere di neutralità finanziaria per il bilancio comunale.

Tuttavia, detta opzione interpretativa sembrerebbe contrastare con quanto statuito dal legislatore nazionale all'art. 20, comma 2. del d.lgs. 75/2017- norma quest'ultima alla quale, peraltro, fa espressamente rinvio la predetta disposizione regionale - secondo cui le procedure concorsuali riservate alla platea del personale precario in servizio presso l'ente, possono essere indette *"ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria e "in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili"*.

I sostenitori di tale tesi ovverosia dell'ineluttabilità della riserva di posti del 50% alle procedure concorsuali pubbliche sostengono che diversamente opinando, verrebbero confusi due distinti piani: l'uno finanziario, che ha anche a che fare con l'entità degli spazi assunzionali disponibili (elevabili con le risorse aggiuntive regionali) e l'altro ordinamentale, che, assicurando l'obbligo dell'adeguato accesso dall'esterno, garantisce la legittimità costituzionale dell'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017.

Ciò considerato, ove si ritenesse che la disciplina regionale non abbia portata derogatoria rispetto all'obbligo di garantire l'adeguato accesso dall'esterno - ma piuttosto solo la finalità di garantire la possibilità (non prevista dal comma 4 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017) di elevare gli spazi assunzionali mediante risorse aggiuntive regionali anche in caso di stabilizzazioni da attuarsi ai sensi dell'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 - resta da chiarire come debba calcolarsi il *"50% dei posti disponibili"* quale limite imposto alle procedure di stabilizzazione.

Considerato che, in base alla circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, l'espressione *"posti disponibili"* è da intendersi riferita agli *"spazi finanziari disponibili"*, non

appare chiaro quali siano gli spazi da prendere a riferimento, ai fini del rispetto dell'adeguato accesso.

Secondo una interpretazione sarebbero solo quelli calcolati sulla scorta delle cessazioni intervenute nel triennio precedente ed utilizzabili, ai sensi della vigente normativa, per il reclutamento ordinario. In base a tale ricostruzione, per le procedure di stabilizzazione sarebbero destinabili risorse in misura non superiore al 50% di quelle destinate alle ordinarie procedure di reclutamento dall'esterno. A queste ultime si aggiungerebbero quelle - a prescindere dal relativo importo e conseguentemente senza vincolo di proporzione con l'entità degli spazi destinati all'accesso dall'esterno - messe a disposizione dalla Regione per finanziare le stabilizzazioni.

Secondo altra lettura del testo normativo, la possibilità di elevare con risorse aggiuntive regionali gli spazi assunzionali ordinari, avrebbe riflesso solo sulla determinazione degli spazi assunzionali complessivamente disponibili, ferma restando, in ogni caso, la necessità di rispettare l'adeguato accesso dall'esterno fissato nella misura del 50% delle risorse (sia comunali che regionali) utilizzabili. Ne conseguirebbe che, dato il vincolo di destinazione delle risorse regionali alle procedure di stabilizzazione, l'entità di dette risorse aggiuntive, affinché possa dirsi garantito l'adeguato accesso dall'esterno, non potrebbe in ogni caso superare l'importo di quelle a carico del bilancio e destinate al reclutamento ordinario.

Peraltro, la questione evidenziata si interseca, per gli enti in dissesto e in riequilibrio con accesso al fondo di rotazione, con il vincolo del tetto massimo dei posti previsti nelle dotazioni organiche rideterminate, posti che sono calcolati "per teste" e non per spazi finanziari; a riguardo, potrebbe, però, soccorrere il disposto di cui all'art. 259, comma 10, del d.lgs. n. 267/2000, nella misura in cui, ove il numero complessivo di assunzioni (tra esterne e riservate) fosse superiore al numero di posti vacanti disponibili nelle dotazioni organiche rideterminate, per i reclutamenti finanziati dalla Regione si potrebbe giustificare lo sfioramento del tetto ordinariamente fissato per gli enti in dissesto.

Sulla *vexata questio* sarà auspicabile un intervento chiarificatore da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica.

## Informazioni generali

In occasione del *Censimento* precedente (dati al 31.12.2016) erano pervenute le risposte di n. 8.569 enti sul totale di n. 8.804 amministrazioni locali coinvolte. Per l'attuale rilevazione (dati al 31.12.2017) sono pervenute le risposte di n. 8.479 amministrazioni sul totale di n. 8.732 enti interessati.

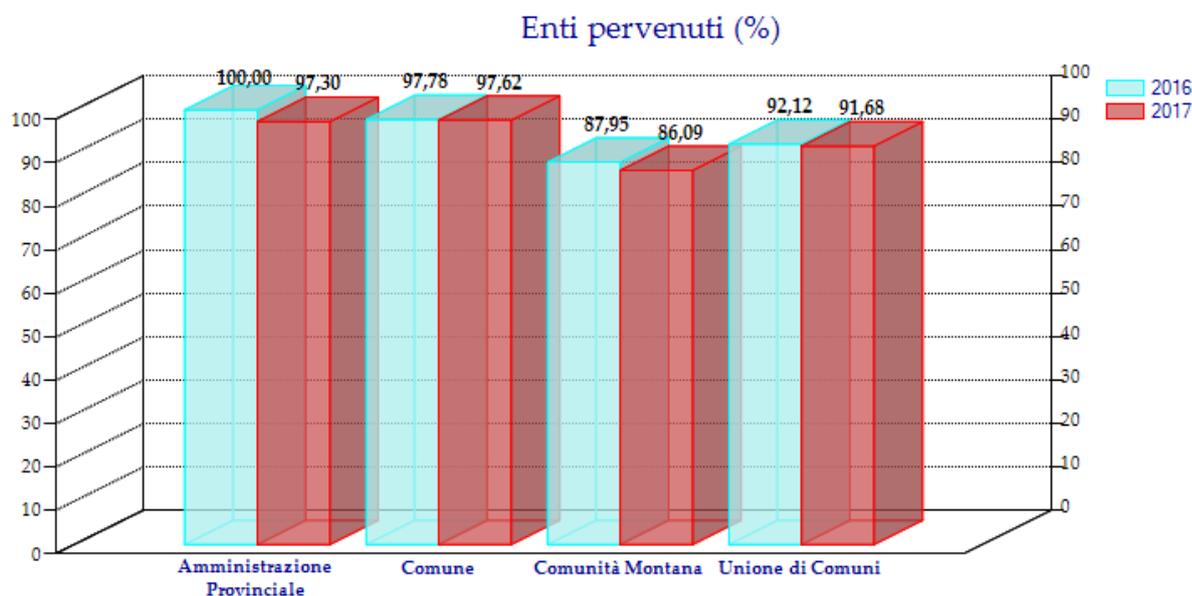
In particolare, hanno trasmesso le informazioni:

n. 108 Province e Città Metropolitane su 111 tenute<sup>5</sup> (110 su 110 nel 2016);

n. 7.822 Comuni su 8.071 tenuti (n. 7.892 comuni su 8.071 nel 2016);

n. 130 Comunità Montane su 151 tenute (n. 146 su 166 nel 2016);

n. 419 Unioni di Comuni su 457 tenute; (n. 421 su 457 nel 2016);



Dalle elaborazioni effettuate sui dati raccolti con il censimento 2017 emerge la situazione di seguito riportata, per il cui approfondimento si rinvia ai capitoli successivi.

La maggior parte degli enti locali ha dichiarato di aver rispettato le regole del pareggio di bilancio.

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

Per l'anno 2017, la media nazionale dell'*incidenza della spesa per il personale in rapporto alle spese correnti* è diminuita rispetto alla precedente rilevazione (27,4% contro il 28% nel 2016).

Per quanto riguarda il *personale a tempo indeterminato* in servizio, è stato registrato un decremento delle unità presenti al 31.12.2017 (n. 391.529 unità contro le n. 401.334 registrate alla fine del 2016).

In particolare, i dirigenti in servizio al 31 dicembre 2017 erano n. 4.410 (compresi i dirigenti a tempo determinato che coprivano posti presenti in organico e direttori generali), contro n. 4.601 del 2016.

Come negli anni scorsi, una particolare attenzione è stata riservata al personale addetto al servizio di *polizia locale*, che, in totale, ammonta a n. 55.814 unità (nel 2015 n. 56.957 unità), di cui n. 52.083 nei Comuni; n. 2.079 nelle Unioni di Comuni; n. 19 nelle Comunità Montane; n. 1.228 nelle Province e n. 405 nelle Città Metropolitane. Disaggregando il dato per aree geografiche, la maggior parte è concentrata nell'Italia nord-occidentale, seguita dall'Italia centrale e meridionale, in particolare nelle regioni Lazio e Lombardia, seguite da Campania e Sicilia.

Relativamente all'*anzianità anagrafica*, alla fine dell'anno passato risultavano in servizio n. 96.832 unità tra i 55 e i 59 anni di età, contro le n. 99.955 del 2016 e le n. 104.559 del 2015); n. 71.540 tra i 60 e i 64 (n. 48.663 nel 2016 e n. 45.026 nel 2015) e 10.619 oltre i 65 (n. 7.173 nel 2016 e n. 3.651 nel 2015).

Per quanto concerne, invece, l'*anzianità di servizio*, la fascia più numerosa è risultata quella dei dipendenti che hanno prestato fino a 20 anni di servizio. (n. 111.682 unità contro n. 117.772) di cui n. 50.265 uomini e n. 61.417 donne. Un aumento è stato registrato per la fascia del personale che ha superato i 40 anni di servizio (n. 2.976 unità, contro le n. 2.341 del 2016).

Dalla rilevazione emerge, poi, una diminuzione del ricorso alle *collaborazioni di natura autonoma* rispetto all'anno precedente. Nel 2017 sono stati stipulati n. 2.517 contratti di collaborazione con n. 2.251 soggetti diversi, contro n. 2.822 contratti del 2016 con n. 2.455 soggetti diversi.

In diminuzione le progressioni orizzontali rispetto all'anno precedente (n. 76.366 contro i n. 107.958 avanzamenti del 2016).

Inoltre, nel 2017, sono state assunte n. 5.605 unità per *concorso pubblico*, contro n. 4.054 del 2016; sono stati *stabilizzati* n. 308 ex LSU (n. 141 nel 2014, n. 14 nel 2015 e n. 67 nel 2016) e n. 495 unità di personale già a tempo determinato,

contro n. 673 unità di personale del 2016, con le procedure di cui all'articolo 35, comma 3bis, del decreto legislativo n. 165/2001 e all'articolo 4, comma 8, della legge n. 125/2013.

Dalle informazioni raccolte è emerso che, nell'anno 2017, la mobilità in entrata ha interessato n. 6.205 unità (n. 3.642 nel 2016), mentre la mobilità in uscita ha riguardato n. 6.603 unità (n. 11.560 nel 2016).

Per quanto riguarda il *personale cessato dal servizio*, nel 2017 hanno presentato domanda di dimissioni volontarie, prima del raggiungimento dei limiti di età previsti per la pensione di vecchiaia, n. 7.505 unità contro n. 6.894 del 2016; i pensionamenti per raggiunti limiti di età hanno interessato n. 4.882 unità nel 2017, contro n. 3.090 del 2016; risultano cessate n. 1.799 unità di personale per risoluzione del rapporto di lavoro, ad iniziativa dell'amministrazione di appartenenza, ai sensi dell'articolo 72, comma 11, della legge n. 133/2008, come modificato dall'art. 1 comma 5 della legge 114/2014 (n. 3.166 unità nel 2016); le cessazioni per esternalizzazione di servizi hanno interessato n. 261 unità (n. 108 nel 2016); i licenziamenti a seguito di procedimento disciplinare hanno riguardato n. 222 unità (n. 295 nel 2016).

In relazione alle *modalità di gestione* dei servizi, è risultato che gli enti locali gestiscono oltre il 66% delle proprie attività in economia diretta. Dai dati pervenuti emerge che, alla fine del 2017, n. 4137 enti avevano scelto di gestire in forma associata alcune funzioni fondamentali, applicando il disposto di cui all'articolo 14, comma 28, della legge n. 122/2010.

La forma associativa più utilizzata è stata quella della *convenzione* stipulata ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 267/2000. Al 31.12.2017, infatti, risultavano attive complessivamente n. 8.389 convenzioni. Inoltre, complessivamente, n. 2.807 Comuni hanno dichiarato di far parte di una *Unione*, costituita ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii., soprattutto per gestire in forma associata il catasto, la polizia locale, la protezione civile, i servizi finanziari e i servizi sociali.

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

## 2. Informazioni a carattere economico

### 2.1 *Enti in situazione di difficoltà finanziaria*

L'aumento negli ultimi anni degli Enti in condizioni di dissesto, riequilibrio finanziario pluriennale e di deficitarietà strutturale, si ripercuote negativamente sulla gestione e sull'occupazione nell'ambito degli enti locali, i quali debbono rispettare le limitazioni di spesa per effettuare assunzioni, necessarie per il risanamento dell'Ente.

In particolare, la crescita delle dichiarazioni di dissesto, inevitabile conseguenza di comportamenti difformi da una sana gestione finanziaria, è anche da ricercarsi nelle ricadute sul sistema delle autonomie delle misure adottate dal legislatore per superare la grave crisi economica del Paese, tra le quali la contrazione del sostegno statale concesso occasionalmente anche per far fronte ai debiti fuori bilancio.

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

Dall'anno 2012, considerato il diffondersi delle situazioni di squilibrio finanziario strutturale, è stata introdotta la procedura di riequilibrio finanziario pluriennale (c.d. "*predissesto*"), alla quale hanno fatto ricorso molti enti, anche di notevoli dimensioni, in tutto il Paese.

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

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

gli affari interni e territoriali, che svolge funzioni di Vice Presidente, da dirigenti del Ministero dell'Interno, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Dipartimento della Funzione Pubblica e da rappresentanti dell'ANCI e dell'UPI.

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

- gli enti dissestati, ai fini della riduzione delle spese, sono tenuti (articolo 259, comma 6, TUEL) alla rideterminazione della dotazione organica (nel rispetto dei rapporti medi dipendenti/popolazione fissati con apposito decreto del Ministro dell'Interno), che costituisce una delle misure fondamentali per la formulazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato. Inoltre, per i cinque anni successivi a quello dell'ipotesi, tutti gli ulteriori provvedimenti riguardanti eventuali modifiche alla dotazione organica rideterminata ed assunzioni di personale sono soggetti al controllo della *Commissione* (articolo 243, comma 7);
- gli enti in condizioni di deficitarietà strutturale, invece, sono sottoposti al controllo centrale solo per la durata del secondo anno successivo a quello nel quale il rendiconto di gestione ha evidenziato almeno la metà dei parametri con valori deficitari (articolo 242, comma 1). Diversamente dagli enti dissestati, quelli deficitari non sono tenuti alla rideterminazione della dotazione organica, al rispetto dei citati rapporti dipendenti/popolazione e alla presentazione di una ipotesi di bilancio riequilibrato. Il controllo, pertanto, si sostanzia prioritariamente nella verifica sulla compatibilità finanziaria, da parte della *Commissione*, ai fini dell'approvazione dei provvedimenti relativi alle modificazioni delle dotazioni organiche ed assunzioni di personale eventualmente disposte da tali enti;
- gli enti in "predissesto" sono soggetti al controllo centrale della *Commissione* sia per la rideterminazione della dotazione organica, sia per qualsiasi tipologia di assunzione, secondo quanto disposto dalle lettere d) e g) del comma 8 dell'articolo 243bis TUEL, per tutta la durata del Piano fino a un massimo di dieci anni.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> I commi 714 ( come sostituito dal comma 434 dell'art. 1 della legge 232/2016) , 714 bis (introdotto dall'art. 15 c. 2 del D.L.113/2016) e 715 dell'art. 1 della legge di stabilità 28.12.2015 n. 208 e ss.mm.ii., prevedono che: comma 714 "Fermi restando i tempi di pagamento dei creditori, gli enti locali che hanno presentato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale o ne hanno conseguito l'approvazione ai sensi dell'articolo 243-bis del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, prima dell'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2014, se alla data della presentazione o dell'approvazione del medesimo piano di riequilibrio finanziario pluriennale non avevano

---

ancora provveduto ad effettuare il riaccertamento straordinario dei residui attivi e passivi di cui all'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, possono rimodulare o riformulare il predetto piano, entro il 31 maggio 2017, incorporando la quota di disavanzo risultante dalla revisione straordinaria dei residui di cui all'articolo 243-bis, comma 8, lettera e), limitatamente ai residui antecedenti al 1° gennaio 2015, e ripianando tale quota secondo le modalità previste dal decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 2 aprile 2015, .....La restituzione delle anticipazioni di liquidità erogate agli enti di cui al periodo precedente, ai sensi degli articoli 243-ter e 243-quinquies del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000, è effettuata in un periodo massimo di trenta anni decorrente dall'anno successivo a quello in cui è stata erogata l'anticipazione. A decorrere dalla data di rimodulazione o riformulazione del piano, gli enti di cui ai periodi precedenti presentano alla Commissione di cui all'articolo 155 del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000 apposita attestazione del rispetto dei tempi di pagamento di cui alla direttiva 2011/7/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 febbraio 2011." 714-bis. "Gli enti locali che hanno presentato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale o ne hanno conseguito l'approvazione ai sensi dell'articolo 243-bis del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con delibera da adottarsi dal Consiglio dell'ente entro la data del 30 settembre 2016, possono provvedere a rimodulare o riformulare il piano stesso, fermo restando la sua durata originaria e quanto previsto nel comma 7 dell'articolo 243-bis del medesimo decreto legislativo n. 267 del 2000, per tenere conto dell'eventuale disavanzo risultante dal rendiconto approvato o dei debiti fuori bilancio anche emersi dopo la approvazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale, ancorché relativi a obbligazioni sorte antecedentemente alla dichiarazione di predisse sto, anche in deroga agli articoli 188 e 194 del decreto legislativo n. 267 del 2000. Dalla adozione della delibera consiliare discendono gli effetti previsti dai commi 3 e 4 dell'articolo 243-bis del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000." 715 "Gli enti locali che hanno conseguito l'approvazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'articolo 243-bis del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per il periodo della durata del piano possono utilizzare le risorse derivanti da operazioni di rinegoziazione di mutui nonchè dal riacquisto dei titoli obbligazionari emessi senza vincoli di destinazione."

La legge 205/2017 all'art. 1 comma 849 ha previsto che: " Fermi restando i tempi di pagamento dei creditori, gli enti locali che hanno presentato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale o ne hanno conseguito l'approvazione, ai sensi dell'articolo 243-bis del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, prima del riaccertamento straordinario di cui al comma 848, possono rimodulare o riformulare il predetto piano, entro il 31 luglio 2018, al fine di tenere conto di quanto previsto dallo stesso comma 848. Gli enti locali che intendono avvalersi di tale facoltà trasmettono la deliberazione consiliare contenente la relativa richiesta alla competente sezione regionale della Corte dei conti e al Ministero dell'interno nel termine di quindici giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Il consiglio dell'ente locale, entro il termine perentorio di quarantacinque giorni alla data di esecutività della deliberazione di cui al periodo precedente, approva il piano rimodulato o riformulato, corredato del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria. Al procedimento di formazione e di approvazione del piano si applicano le disposizioni degli articoli 243-bis, commi 6, 7, 8, 9 e 9-bis, e 243-quater del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000; i termini previsti dal citato articolo 243-quater sono ridotti alla metà". Il successivo comma 850 dispone che: " Per gli enti locali per i quali la competente sezione regionale della Corte dei conti, alla data di entrata in vigore della presente legge, ha già accertato il grave mancato rispetto degli obiettivi intermedi fissati dal piano originario, ferme restando le eventuali misure prescritte ai sensi dell'articolo 148-bis del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, un ulteriore mancato rispetto degli obiettivi del nuovo piano rimodulato o riformulato, accertato nell'ambito della procedura di controllo di cui all'articolo 243-quater, comma 6, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000, costituisce reiterazione del mancato rispetto degli obiettivi ai sensi del comma 7 del citato articolo 243-quater". Il comma 888 ha modificato l'art. 243 bis comma 5, ed ha introdotto il comma 5 bis del Tuel che ha innalzato fino a 20 anni la durata massima dei piani di riequilibrio a seconda dell'incidenza delle passività complessive sugli impegni di cui al titolo I della spesa del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è fatto ricorso alla procedura di riequilibrio.

Il D.L. 25.7.2018 n. 91 convertito dalla legge 21.9.2018 n. 108 all'art. 1 comma 2 quater prevede che: "Nelle more della complessiva riforma delle procedure di risanamento contemplate dal titolo VIII della parte seconda del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, qualora sia stato presentato o approvato, alla data del 30 novembre 2018, un piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del medesimo testo unico, rimodulato o riformulato ai sensi dei commi 5 e 5-bis del medesimo articolo 243-bis e dell'articolo 1, comma 714, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la verifica di cui al comma 7 dell'articolo 243-quater del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000 sul raggiungimento degli obiettivi intermedi è effettuata all'esito dell'approvazione del rendiconto dell'esercizio 2018 e comunque non oltre il termine di cui all'articolo 227, comma 2, del citato testo unico. Ai soli fini istruttori, rimane fermo l'obbligo dell'organo di revisione di provvedere alla trasmissione della relazione di cui al comma 6 del citato articolo 243-quater nei termini e

Gli Enti che hanno dichiarato il dissesto o deliberato il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale con richiesta di accesso al fondo di rotazione di cui all'art. 243 ter del D.Lgs 267/2000, hanno l'obbligo di rideterminare la dotazione organica nei limiti di cui al D.M. 10 Aprile 2017 che ha individuato i rapporti medi dipendenti/popolazione validi per il triennio 2017/2019.

Alla data del 3 dicembre 2018, sono assoggettati al controllo di competenza della *Commissione*, per quanto concerne le dotazioni organiche e le assunzioni di personale: n. 268 enti risultati strutturalmente *deficitari* nell'anno 2016 (n. 151 Comuni, n. 13 Province e n. 104 Comunità Montana), n. 127 *dissestati* (n. 126 Comuni e n. 1 Provincia) e n. 219 in "*predissesto*" (n. 209 Comuni e n. 10 Province).

---

*con le modalità ivi previsti. Il mancato adeguamento dei tempi di pagamento dei debiti commerciali di cui alla normativa vigente non costituisce motivo per il diniego delle riformulazioni o rimodulazioni di cui al citato articolo 243-bis, fermo restando il rispetto dei termini di pagamento oggetto di accordo con i creditori di cui al piano riformulato o rimodulato". Il successivo comma 2 quinquies dispone che: "Non si applicano le norme vigenti in contrasto con quanto disposto al comma 2-quater".*

## 2.2 Rispetto del pareggio di bilancio

Dal 2016 non è più in vigore la disciplina relativa al patto interno di stabilità, sostituita dalle nuove norme sul cosiddetto pareggio di bilancio di cui alla legge 28.12.2015 n. 208 ossia il saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali che ogni Ente, entro il 31 marzo di ogni anno, deve certificare con procedura telematica al MEF- Ragioneria Generale dello Stato. Dall'anno 2017 concorrono alla realizzazione e agli obiettivi di finanza pubblica le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, le città metropolitane e tutti i comuni a prescindere dal numero degli abitanti<sup>7</sup>, nel rispetto delle previsioni dei commi da 463 a 484 dell'art. 1 della legge 11.12.2016 n. 232, che hanno introdotto nuove regole per il pareggio di bilancio. In particolare, il comma 466 dispone che: *" A decorrere dall'anno 2017 gli enti di cui al comma 465... devono conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243...."* .

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

Il comma 483<sup>8</sup> dispone che per le Regioni Friuli Venezia Giulia e Trentino Alto Adige, nonché per le province autonome di Trento e Bolzano non trovano applicazione le disposizioni relative al pareggio di bilancio rimanendo ferma la disciplina del patto di stabilità interno di cui all'art 1 commi 454 e segg. della L. 228/2012. Il successivo comma 484 prevede per la Valle d'Aosta la non applicazione delle disposizioni in materia di patto di stabilità interno di cui alla citata legge 228/2012. Per la Regione Sicilia il comma 509 dell'art. 1 della medesima legge 232/2016, dispone la non applicazione del patto di stabilità interno in contrasto con le disposizioni dello stesso comma laddove viene previsto il conseguimento di un saldo

---

<sup>7</sup> Cfr circ MEF RGS n.62238 del 3.4.2017

<sup>8</sup> Il comma 828 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha abrogato il comma 483 della legge 232/2016. Il comma 815 dell'art. 1 della legge 205/2017 prevede che: *" A decorrere dall'anno 2018 alla regione Friuli Venezia Giulia non si applicano le disposizioni in materia di patto di stabilità interno di cui all'articolo 1, commi 454 e seguenti, della legge 24 dicembre 2012, n. 228"*.

positivo non inferiore ad euro 577.512.000 per l'anno 2017 e un saldo non negativo a decorrere dal 2018.

In caso di mancato rispetto del saldo di finanza pubblica di cui al richiamato comma 466, i commi 475<sup>9</sup> e 476 dell'art. 1 della stessa legge 232/2016 prevedono una diversa tipologia di sanzioni, nel caso in cui detto saldo sia uguale o superiore al 3% delle entrate finali ovvero inferiore al 3%.<sup>10</sup> Il successivo comma 477 prevede che: " *Agli enti per i quali il mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466 sia accertato dalla Corte dei conti successivamente all'anno seguente a quello cui la violazione si riferisce, le sanzioni di cui al comma 475 si applicano nell'anno successivo a quello della comunicazione del mancato conseguimento del saldo, di cui al comma 478*".<sup>11</sup>

Relativamente agli "spazi finanziari" introdotti dall'art.1 del D.L. 78/2015 convertito con la legge 125/2015, per interventi relativi a eventi calamitosi, messa in sicurezza di edifici scolastici, spese per sentenze di condanna passate in giudicato a seguito di contenziosi connessi a cedimenti strutturali e, in via residuale, di procedure di esproprio, i commi da 485 a 501 e da 506 a 508 dell'art. 1 della L. 232/2016 e ss.mm.ii. hanno assegnato ulteriori spazi finanziari agli Enti locali, da destinare prioritariamente agli interventi di edilizia scolastica.<sup>12</sup>

In particolare, il citato comma 508 dispone che qualora l'Ente territoriale sia beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione dei patti di solidarietà<sup>13</sup> e non trasmetta le informazioni richieste alla BDAP, non può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, anche relativo a personale da stabilizzare, fino a quando non abbia adempiuto.

Inoltre, dal 2017 gli enti di nuova istituzione ed i comuni costituiti a seguito di fusione, che hanno concluso tali processi di fusione entro la data del 1 gennaio 2016 sono soggetti all'obbligo del pareggio di bilancio.

Dai dati rilevati con il censimento 2017 emerge che n. 7.643 Comuni, n. 9 Città Metropolitane e n. 72 Province hanno dichiarato di aver rispettato l'equilibrio

---

<sup>9</sup>Il DL 25.7.2018 n. 91 convertito dalla legge 21.9.2018 n. 108, all'art.1 comma 2 sexies prevede che: " *Le sanzioni di cui all'articolo 1, comma 475, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, relative al mancato rispetto per l'anno 2017 del saldo non negativo di cui al comma 466 del medesimo articolo 1, non trovano applicazione nei confronti delle province e delle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, della Regione siciliana e della Sardegna.*"

<sup>10</sup> Cfr. circ. MEF RGS n. 26197 del 20.2.2018.

<sup>11</sup> Il comma 479 dell'art. 1 della legge 232/2016 a decorrere dall'anno 2018 introduce un sistema di premialità economica e un alleggerimento dei vincoli alla spesa di personale in favore degli enti rispettosi del saldo e a condizione del rispetto dei termini per l'invio della certificazione di bilancio.

<sup>12</sup> Il comma 874 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha sostituito il comma 485 e 489 ed ha introdotto i commi 486 bis, 487 bis e 488 ter. Tali disposizioni consentono una migliore gestione degli spazi finanziari.

<sup>13</sup> Con DPCM 21.2.2017 n. 21 sono stati disciplinati i patti di solidarietà nazionale.

dei saldi di finanza pubblica. Hanno risposto negativamente n. 101 Comuni e n. 24 Province.

### **2.3 Rispetto dei vincoli assunzionali**

La spesa per il personale costituisce una voce rilevante nei bilanci delle amministrazioni pubbliche locali, sia per gli enti tenuti al rispetto del pareggio di bilancio sia per quelli esclusi.

I limiti assunzionali sono stabiliti dall'art. 1 comma 228 della L. 208/2015, come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. 113/2016 e dall'art. 22 del D.L. 50/2017, convertito con L. 96/2017, che dispone: *“le amministrazioni di cui all'art. 3 comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90.....possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente....ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente e' innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1000 abitanti per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra i 1000 e i 3000<sup>14</sup> abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100%.”..In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della .. legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”(80% negli anni 2016 e 2017, 100% nel 2018<sup>15</sup>). Il comma 5-quater dell'articolo 3 del citato D.L. 90/2014 ha inoltre disposto che: *“gli enti.... la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dall'anno**

---

<sup>14</sup>Il comma 863 della legge 205/2017 ha modificato l'articolo 1, comma 228, terzo periodo, della legge 208/2015 prevedendo che: *“le parole: « tra 1.000 e 3.000 » sono sostituite dalle seguenti: «tra 1.000 e 5.000».*

<sup>15</sup> Per i limiti assunzionali riguardanti la polizia locale cfr. capitolo 4.8

2015". Tale disposizione è stata disapplicata con riferimento agli anni 2017 e 2018 dallo stesso comma 228 dell'art. 1 della legge 208/2015.

Per i Comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione e per le unioni di comuni, il successivo comma 229 fissa, a decorrere dall'anno 2016, il limite assunzionale al 100% della spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

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

Le norme in vigore nell'anno 2017 dispongono quanto segue:

#### Enti locali con popolazione superiore a mille abitanti:

- Con riferimento alle Province, la legge n. 190/2014, all'art. 1 comma 420, disponeva che a decorrere dal 1° gennaio 2015 e fino al 31.12.2016, alle Province delle Regioni a statuto ordinario era fatto divieto di assumere personale a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità, nonché di acquisire personale attraverso l'istituto del comando.

Dall'anno 2017 l'art. 22 comma 5 del D.L. 50/2017, convertito con L. 96/2017, prevede che: *"Il divieto di cui all'articolo 1, comma 420, lettera c), della legge 23 dicembre 2014, n.190, non si applica per la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità (tecniche e tecnico-finanziarie e contabili) e non fungibili delle province delle regioni a statuto ordinario in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86 , delle legge 7 aprile 2014, n. 56."*<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> La legge 205/2017 all'art. 1 comma 846 ha abrogato il comma 420 lettere da c) a g) della L.190/2014 ed il comma 5 dell'art. 22 del D.L.50/2017. Inoltre, il comma 845 dell'art. 1 della medesima legge 205/2017 ha previsto che: *"A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute*

- Con riferimento ai Comuni, il citato comma 228 dell'art. 1 della legge 208/2015 e ss.mm.ii. prevede la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 75%<sup>17</sup> della spesa dei cessati nel 2016, purché dimostrino che il rapporto tra la popolazione residente nell'anno precedente e il personale in servizio sia più favorevole rispetto al rapporto dipendenti/popolazione come definito dal DM 10.4.2017. Al di fuori di questa ipotesi la capacità assunzionale è fissata al 25% delle cessazioni dell'anno 2016.
- Per la Regione Sicilia le capacità assunzionali del 2017 continuano ad essere riservate all'assorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area vasta.
- L'art. 17 del D.L. 113/2016, convertito con L. 160/2016 ha aggiunto i commi 228 bis, 228 ter, 228 quater e 228 quinquies all'art. 1 della L. 208/2015 stabilendo per gli anni 2016, 2017 e 2018 una specifica disciplina assunzionale per il personale insegnante ed educativo, applicabile anche in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'anno 2015.
- L'art. 1 comma 470 della L. 232/2016 stabilisce:“..... La mancata trasmissione della certificazione entro il termine perentorio del 31 marzo costituisce inadempimento all'obbligo del pareggio di bilancio. Nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il successivo 30 aprile<sup>18</sup> e attesti il conseguimento dell'obiettivo di saldo di cui al comma 466, si applicano, nei dodici mesi successivi al ritardato invio, le sole disposizioni di cui al comma 475, lettera e), limitatamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato”. L'art 19 del D.L. 50/2017, conv. con L.96/2017 ha introdotto il comma 470 bis con riguardo agli Enti dissestati che così recita:“ Gli enti locali per i quali, ai sensi dell'articolo 248, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, a seguito della dichiarazione di dissesto, sono sospesi i termini per la deliberazione del bilancio, sono tenuti ad inviare la certificazione di cui al comma 470 entro trenta giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto di

---

nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014”. Il comma 844 prevede che:“ Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”. Per la determinazione del tetto di spesa delle Province a statuto ordinario cfr Corte dei Conti Umbria n.66/2018.

<sup>17</sup> A partire dal 2018, secondo quanto previsto dall'art. 22 comma 3 del Dl 50/2017 che ha modificato il comma 479 let. d) della legge 232/2016, per i comuni superiori a 1000 ab. che rispettano il pareggio di bilancio e lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo e con un rapporto dipendenti in servizio/popolazione dell'anno precedente più favorevole rispetto al rapporto di cui al D.M. 10.4.2017 detta percentuale è innalzata al 90% .

<sup>18</sup> L'art. 1 comma 786 della Legge 205/2017 ha modificato detto termine fissandolo al 30 maggio.

*gestione, previsto dal decreto del Ministro dell'interno di approvazione dell'ipotesi di bilancio di previsione stabilmente riequilibrato di cui all'articolo 261 del medesimo decreto legislativo. La disposizione di cui al periodo precedente si applica anche agli obblighi di certificazione di cui all'articolo 1, comma 720, della legge 28 dicembre 2015, n. 208". Il successivo comma 471 prevede:"..... Nel caso in cui la certificazione sia trasmessa dal commissario ad acta entro sessanta giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto di gestione e attesti il conseguimento dell'obiettivo di saldo di cui al comma 466, si applicano le sole disposizioni di cui al comma 475, lettere e) e f), tenendo conto della gradualità prevista al comma 476. Sino alla data di trasmissione da parte del commissario ad acta, le erogazioni di risorse o trasferimenti da parte del Ministero dell'interno relative all'anno successivo a quello di riferimento sono sospese e, a tal fine, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato provvede a trasmettere apposita comunicazione al predetto Ministero." Inoltre, il comma 475<sup>19</sup> dispone che in caso di mancato conseguimento del pareggio di bilancio: "...e) nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non puo' procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. Le regioni, le città metropolitane e i comuni possono comunque procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, con contratti di durata massima fino al 31 dicembre del medesimo esercizio, necessari a garantire l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nel rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo del comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.". Il successivo comma 476 stabilisce che se il mancato conseguimento del citato pareggio di bilancio risulta inferiore al 3% degli accertamenti delle entrate finali, il divieto di assunzioni è limitato solo a quelle a tempo indeterminato. Infine il comma 479 recita: "...d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale e' rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al*

---

<sup>19</sup>L'art. 1 comma 2 sexies del DI 91/2018, convertito dalla legge 108/2018, ha stabilito che le sanzioni previste dal comma 475 relative al mancato rispetto per l'anno 2017 del saldo non negativo non trovano applicazione nei confronti delle province e delle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, della Regione Sicilia e della Sardegna.

*rappporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*(lettera così modificata dall'art.22 comma 3 del D.L. 50/2017)<sup>20</sup>.

L'art 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016 convertito con L. 160/2016, stabilisce che: *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo."* Particolari disposizioni sono stabilite dai successivi commi 1sexies e 1 septies per le regioni e province autonome di Trento e Bolzano. La prima applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 1 quinquies a 1 septies si applicano con riferimento al bilancio di previsione 2017/2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016, secondo quanto previsto dal comma 1 octies dello stesso art. 9.

- divieto assoluto di assumere a qualunque titolo in caso di mancato rispetto del pareggio di bilancio nell'esercizio precedente (articolo 76, comma 4 legge n. 133/2008 e ss.mm.ii);
- l'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, ha disposto che *"negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557 bis e 557ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile..."*. Tale

---

<sup>20</sup> Per il 2018 cfr circ. MEF RGS n. 26197 del 20.2.2018

disposizione è stata integrata dall'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, convertito con la legge 125/2015, prevedendo che: *“È altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente”*.

A tale riguardo si precisa che per l'anno 2017 il budget disponibile per l'assunzione di personale non dirigenziale, relativo ai cessati del 2016, è pari al 25% ovvero al 75%, per gli enti che hanno un rapporto dipendenti in servizio/popolazione dell'anno precedente più favorevole (con una minore previsione di dipendenti) rispetto al rapporto dipendenti/popolazione di cui al D.M. 10.4.2017.

Mentre per l'utilizzo dei resti assunzionali del triennio precedente al 2017 si fa riferimento, secondo il richiamato art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, al budget del triennio 2014/2016(dipendenti cessati dal servizio negli anni, 2013/2014/2015).

#### Enti locali con popolazione inferiore a 1000 abitanti

- L'art. 1 comma 762 della legge 208/2015 ha previsto, tra l'altro, che: *“restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1 comma 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno”*. Successivamente anche l'art. 16, comma 1 bis, del D.L. 113/2016, nel modificare il comma 228 dell'art. 1 della legge 208/2015, ha tenuto ferme le facoltà assunzionali previste dal comma 562 della L. 296/2006, con possibilità di assumere nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2008 e per la sola sostituzione di personale a tempo indeterminato cessato nell'anno precedente. Inoltre, anche detti enti debbono applicare la disposizione di cui ai citati commi da 228 bis a 228 quinquies dell'art. 1 della L. 208/2015 e ss.mm.ii. in merito ad assunzioni di personale insegnante ed educativo.

Il comma 557quater dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 ss.mm.ii, dispone che: *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*.

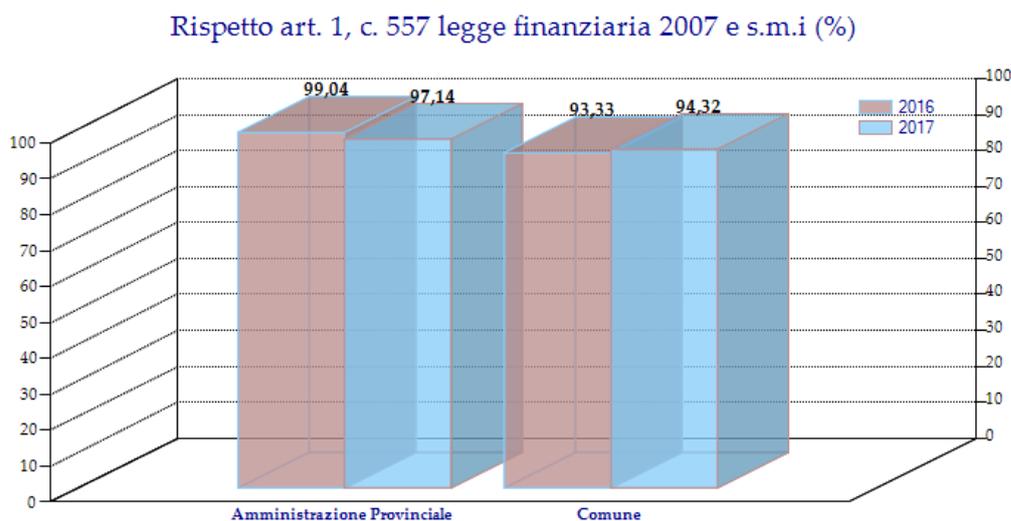
L'articolo 11, comma 4quater, del D.L. 90/2014 ha introdotto il comma 31bis all'articolo 16 del decreto-legge n. 138/2011, che dispone: *“A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni,<sup>21</sup> in materia di riduzione di spese di*

---

<sup>21</sup> Per la modifica dell'art. 1 comma 557 della l. 296/2006 si rinvia al par. 2.5.

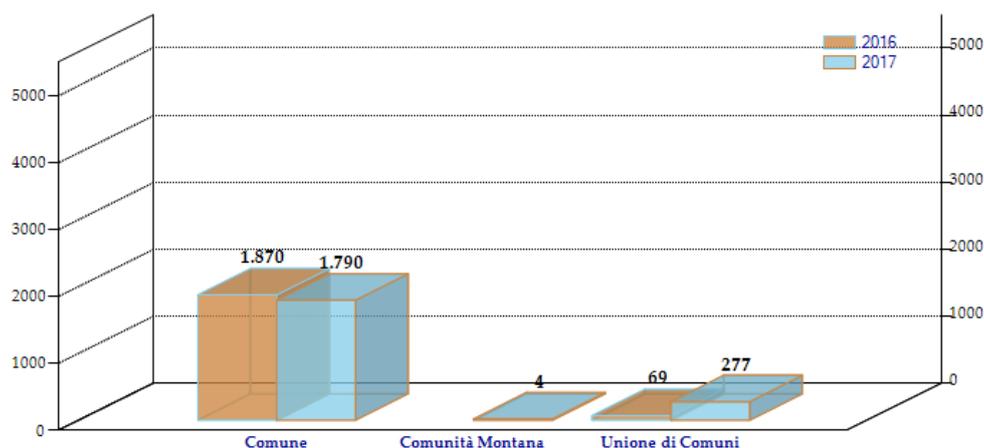
personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente". (Cfr. in proposito il paragrafo 4.8).

Con il presente *Censimento*, agli enti con popolazione superiore a 1.000 ab. è stato chiesto se, relativamente alle assunzioni effettuate nel 2017, è stato rispettato il disposto di cui all'articolo 1, comma 557 e co. 557 quater della legge finanziaria 2007 e ss.mm.ii.. A questa domanda hanno risposto affermativamente n. 7.301 Comuni e n. 102 tra Province e Città Metropolitane.



Per gli enti inferiori a 1.000 abitanti è stato chiesto se, relativamente alle assunzioni effettuate nel 2017, siano stati rispettati i limiti fissati dall'articolo 1, comma 562 della legge finanziaria 2007 e ss.mm.ii.. A tale domanda n. 1.790 Comuni hanno risposto affermativamente (contro n. 1.870 del 2016). Detti limiti sono stati rispettati, inoltre, da n. 277 Unioni di Comuni e n. 4 Comunità Montane.

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



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

A tale domanda hanno risposto affermativamente n. 324 enti e negativamente n. 7.404 enti.

#### **2.4 Società a partecipazione pubblica o controllate - vincoli assunzionali.**

Con il decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175, testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (T.U.S.P.) come modificato dal d.lgs. 100/2017 è stata riordinata la disciplina delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche e quindi anche delle società partecipate degli enti locali.

L'art. 24 T.U.S.P. e ss.mm.ii. prevede una revisione straordinaria (da effettuarsi entro il 30.9.2017)<sup>22</sup> delle partecipazioni detenute direttamente o indirettamente dalle amministrazioni pubbliche, con obbligo di alienazione di quelle non riconducibili ad alcuna delle categorie previste nell'art. 4 T.U.S.P., ovvero che non soddisfino i requisiti di cui al successivo art. 5, commi 1 e 2, o che ricadano in una delle ipotesi di cui all'art. 20 comma 2 dello stesso T.U.S.P. La mancata adozione del piano straordinario di revisione è sanzionata secondo le previsioni del citato art. 24. Invece, la revisione periodica andrà condotta entro il 31 dicembre di ogni anno, secondo quanto disposto dall'art. 20, comma 3 TUSP, a partire dal 2018, con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2017" (art. 26, comma 11).

<sup>22</sup> Sugli obblighi di revisione straordinaria ex art. 24 cfr nota Anci 76/2017 nonché linee di indirizzo della Corte dei Conti del 21.7.2017.

L'articolo 18 comma 2bis del decreto-legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008 e ss.mm.ii., ancora in vigore, prevede che: *"le aziende speciali e le istituzioni si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera..."*<sup>23</sup>

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

- *"Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001"*<sup>24</sup>;
- *"Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25"*<sup>25</sup>, ovvero delle

---

<sup>23</sup>Testo così modificato dall'art. 27 comma 1 lett. a) del T.U.S.P. I commi 1, 2 e 3 dell'art. 18 sono stati abrogati dal TUSP 175/2016.

<sup>24</sup>L'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 del decreto legislativo n. 75/2017, dispone: *"Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59; e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso"*.

<sup>25</sup> Con Decreto del 9 novembre 2017 emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con

il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono state emanate particolari disposizioni di attuazione dell'art. 25 del T.U.S.P. in materia di personale delle società a partecipazione pubblica.

*eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.”<sup>26</sup>*

Il successivo comma 8 dello stesso art. 19<sup>27</sup> prevede, inoltre, una particolare disciplina relativa al personale nel caso di reinternalizzazione del servizio svolto da società partecipate: *“Le pubbliche amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo in società, in caso di reinternalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati, affidati alle società stesse, procedono, prima di poter effettuare nuove assunzioni, al riassorbimento delle unità di personale già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione, mediante l'utilizzo delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale. Il riassorbimento può essere disposto solo nei limiti dei posti vacanti nelle dotazioni organiche dell'amministrazione interessata e nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili. La spesa per il riassorbimento del personale già in precedenza dipendente dalle stesse amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non rileva nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili e, per gli enti territoriali, anche del parametro di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge n. 296 del 2006, a condizione che venga fornita dimostrazione, certificata dal parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, che le esternalizzazioni siano state effettuate nel rispetto degli adempimenti previsti dall'articolo 6-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e, in particolare, a condizione che: a) in corrispondenza del trasferimento alla società della funzione sia stato trasferito anche il personale corrispondente alla funzione medesima, con le correlate risorse stipendiali; b) la dotazione organica dell'ente sia stata corrispondentemente ridotta e tale contingente di personale non sia stato sostituito; c) siano state adottate le necessarie misure di riduzione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa; d) l'aggregato di spesa complessiva del personale soggetto ai vincoli di contenimento sia stato ridotto in misura corrispondente alla spesa del personale trasferito alla società. 9. Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 565 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147, continuano ad applicarsi fino alla data di pubblicazione del decreto di cui all'articolo 25, comma 1, e comunque non oltre il 31 dicembre 2017”.*<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Disposizione così modificata dall'art. 12 comma 1 lett.a) del Dlgs 100/2017.

<sup>27</sup> Il comma 872 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha previsto che: *“Le disposizioni degli articoli 19, comma 8, e 25 del testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, si applicano, salva diversa disciplina normativa a tutela dei lavoratori, anche ai dipendenti dei consorzi e delle aziende costituiti, rispettivamente, ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che, alla data di entrata in vigore del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016, risultino già posti in liquidazione da parte di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.*

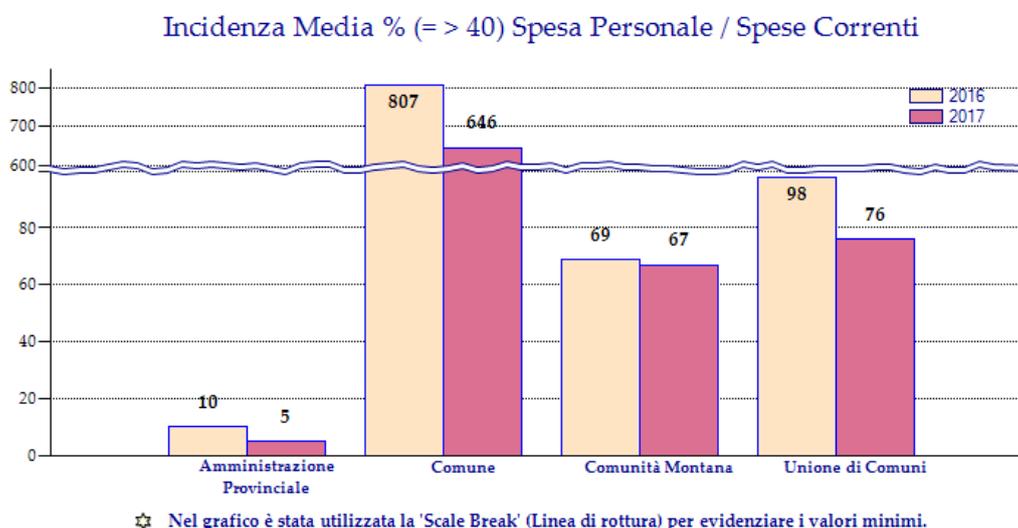
<sup>28</sup> Comma così modificato dall'art. 12 comma 1 let..b) del Dlgs 100/2017.

## 2.5 Incidenza percentuale delle spese di personale sulla spesa corrente

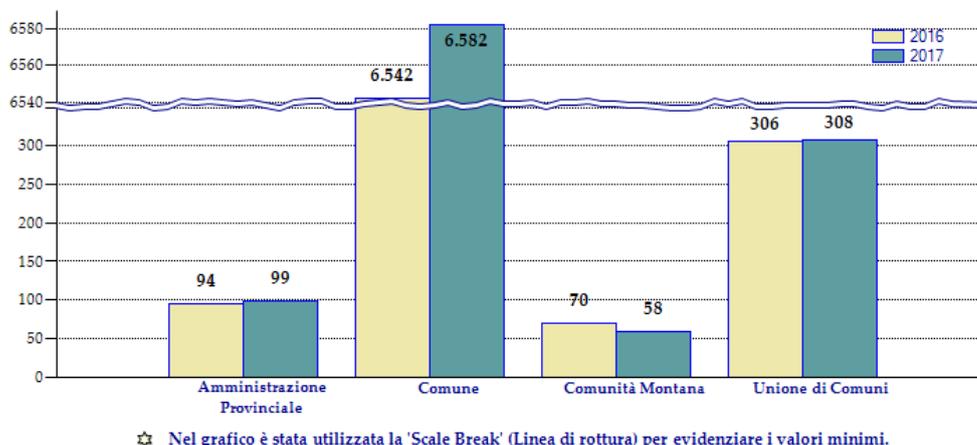
L'abrogazione dell'articolo 76, comma 7, del decreto-legge n. 112/2008 ad opera del decreto-legge n. 90 del 24.6.2014, convertito con modificazioni nella legge 11.8.2014, n. 114, ha comportato, a decorrere dalla sua entrata in vigore, anche l'abrogazione del calcolo dell'incidenza delle spese di personale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

Per l'anno 2017, la media nazionale dell'incidenza della spesa per il personale in rapporto alle spese correnti è risultata in diminuzione rispetto alle precedenti rilevazioni (27,4% nel 2017, 28% nel 2016 contro il 28,38% nel 2015 e il 31,8% nel 2014)

A tal proposito, è interessante sottolineare che n. 626 enti locali (di cui n. 4 Province, n. 558 Comuni, n. 64 Comunità Montane) risultano avere un'incidenza percentuale della spesa di personale uguale o superiore al 40% (n.1.086 nel 2016) mentre si sono registrati n. 6.636 enti locali (di cui n. 89 Province, n. 9 Città Metropolitane, n. 6.480 Comuni, n. 58 Comunità Montane) con un'incidenza uguale o inferiore al 35% (n. 6.910 nel 2016).



### Incidenza Media % (< = 35) Spesa Personale / Spese Correnti



## 2.6 Contrattazione decentrata integrativa<sup>29</sup>

A decorrere dall'anno 2017, l'art. 23, comma 2, del Dlgs 75/2017, che ha apportato modifiche ed integrazione al Dlgs 165/2001 in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, ha stabilito che: "..... al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016<sup>30</sup> <sup>31</sup>. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge

<sup>29</sup>L'art. 11 del D.lgs. 75/2017 ha apportato modifiche all'art.40 del D.lgs. 165/2001 in materia di contrattazione collettiva.

<sup>30</sup> L'art. 1, comma 526, della legge 205/ 2017, ha stabilito che gli incentivi per funzioni tecniche disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50/ 2016 ( codice degli appalti pubblici) erogati su risorse finanziarie individuate ex lege, facenti capo agli stessi capitoli di spesa su cui gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/ 2017. Tale assunto è stato ribadito nella dichiarazione congiunta n. 9 al nuovo CCNLFL 21.5.2018.

<sup>31</sup> Relativamente al trattamento accessorio del personale stabilizzato ex art. 20 del Dlgs 75/2017 la circolare n. 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione ha specificato che: "il trattamento economico accessorio graverà esclusivamente sul fondo calcolato ai sensi della normativa vigente e nel limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017". Inoltre, con circolare n. 2/2018 sono stati forniti dal medesimo Ministro chiarimenti in merito alla predetta circ. n.1/2018 relativamente alla problematica dei

*28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."*

*In caso di mancato rispetto dei vincoli alla contrattazione collettiva integrativa, l'articolo 4, comma 1, del decreto-legge n. 16 del 6.3.2014, convertito nella legge n. 68 del 2.5.2014, come modificato dall'art. 22, comma 7, del citato Dlgs 75/2017 ha disposto che "Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è corrispondentemente incrementato...Gli enti locali adottano le misure di razionalizzazione organizzativa garantendo in ogni caso la riduzione delle dotazioni organiche entro i parametri definiti dal decreto di cui all'articolo 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Al fine di conseguire l'effettivo contenimento della spesa, alle unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito dei predetti piani obbligatori di riorganizzazione si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2, commi 11 e 12, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, nei limiti temporali della vigenza della predetta norma. Le cessazioni dal servizio conseguenti alle misure di cui al precedente periodo non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn-over...". L'art.1 comma 15 quater del D.L. 244/2016, convertito con L. 19/2017 ha previsto che: "Le regioni e gli enti locali che alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto abbiano già adottato le misure di contenimento della spesa per il personale in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 maggio 2014, n. 68, fermo restando il rispetto dei vincoli finanziari ivi richiamati, possono prorogare i piani di recupero delle somme*

---

fondi destinati alla contrattazione integrativa. In merito a tale circolare la Corte dei Conti in data 7.8.2018 ha ricusato il visto e la conseguente registrazione di detta circolare.

*indebitamente erogate di cui al medesimo articolo 4, comma 1, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero". Inoltre, l'art. 1 comma 226 della L. 208/2015 prevede che: "le Regioni e gli Enti Locali che hanno conseguito gli obiettivi di finanza pubblica possono compensare le somme da recuperare di cui al primo periodo del comma 1 dell'art. 4 del decreto legge 6 marzo 2014, n. 16 convertito con modificazioni dalla legge 2 maggio 2014, n. 68 anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa adottata ai sensi del comma 221 comprensivi di quelli derivanti dall'applicazione del comma 228".*

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

Dalla rilevazione 2017 emerge che:

- per quanto riguarda il personale non dirigente, le risorse complessivamente destinate alla produttività individuale ammontano ad euro 81.305.542 (nell'anno 2016 ammontavano ad euro 84.240.417), mentre l'importo totale destinato alla produttività collettiva ammonta ad euro 109.538.310 (euro 99.585.210 nel 2016).
- la spesa complessiva per le posizioni organizzative è risultata pari ad euro 51.588.898.

## *2.7 Spesa per contratti di somministrazione*

L'art 9 del Dlgs. 75/2017, nel modificare il comma 2 dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001, ha confermato che le pubbliche amministrazioni possono stipulare anche contratti di somministrazione a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e che detti contratti sono disciplinati dagli artt. 30 e segg. del D.lgs. 81/2015<sup>32</sup>.

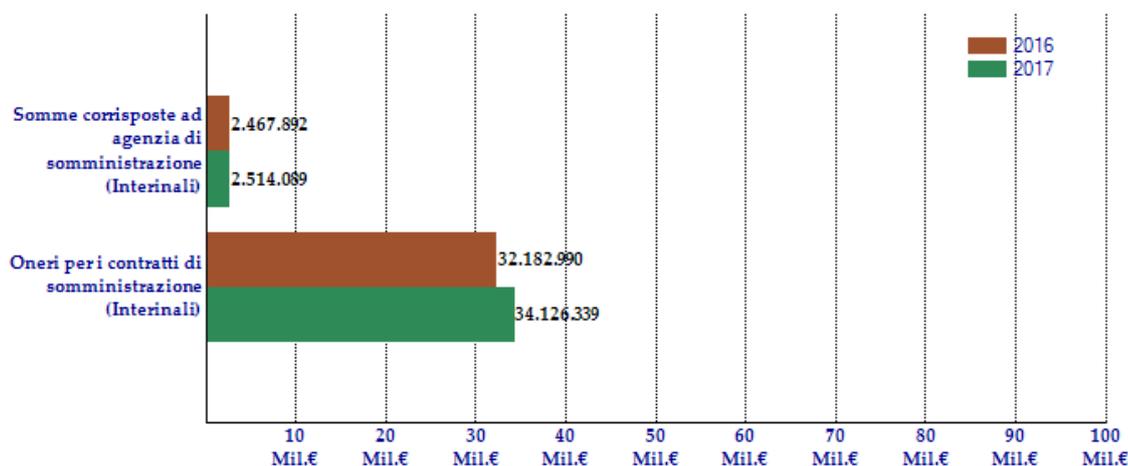
I costi sostenuti nel 2017 per il lavoro interinale, a cui hanno fatto ricorso gli Enti Locali, per assicurare continuità all'erogazione dei servizi, risultano lievemente aumentati rispetto a quelli rilevati nel 2016.

Le somme complessivamente corrisposte alle agenzie di somministrazione ad euro 2.514.089 (euro 2.467.892 nel 2016); mentre gli oneri sostenuti per i contratti del personale interinale ammontano ad euro 34.126.339 (euro 32.182.990 nel 2016).

---

<sup>32</sup>Il CCNLFL 21.5.2018 all'art. 52 ha disciplinato il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

## Spese per contratti di somministrazioni



### 2.8 Spesa per prestazioni di lavoro occasionale<sup>33</sup>

L'art. 1 del DL 25/2017 convertito con L. 49/2017 ha abrogato la normativa sui voucher di cui al DLgs. 81/2015 a decorrere dal 17/3/2017.

L'art. 54/bis del DL. 50/2017 convertito con L. 96/2017 ha dettato una nuova disciplina delle prestazioni occasionali cui possono far ricorso anche le pubbliche amministrazioni così come previsto dal comma 7 dello stesso art. 54/bis nei limiti previsti dal comma 1<sup>34</sup> (cfr. Circ. Inps 107/2017). Detto articolo permette alle pubbliche amministrazioni di avvalersi del contratto di prestazioni occasionali, in deroga al divieto di utilizzazione per i datori che hanno più di 5 lavoratori subordinato a tempo indeterminato, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali e per quattro ipotesi: progetti speciali rivolti a particolari categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali; lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato; organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

<sup>33</sup>L'art. 1 del DL 25/2017 convertito con L. 49/2017 ha abrogato la normativa sui voucher di cui al DLgs. 81/2015 a decorrere dal 17/3/2017.

<sup>34</sup>La legge 205/2017 all'art. 1 comma 368 lett.a) ha previsto la modifica del comma 1 dell'art. 54 bis del DL 50/2017. Inoltre, il DL 12.7.2018 n. 87 convertito dalla legge 9.8.2018 n. 96 (c.d. decreto dignità) all'art. 2bis ha modificato l'art. 54 bis. In particolare la novellata lett. d) di detto articolo prevede che la data e l'ora di inizio e fine della prestazione occasionale non dovranno essere più specificate in modo particolareggiato. In particolare, gli Enti locali dovranno comunicare "la data di inizio e il monte orario complessivo presunto, con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni".

### 3. Dotazioni organiche

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

L'articolo 33 del decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di verificare annualmente l'eventuale sussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, procedendo, in tal caso, all'applicazione dell'articolo 72, comma 11, della legge n. 133/2008 e ss.mm.ii (risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro) secondo cui: *“Con decisione motivata .... le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ... possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012, dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica*

---

<sup>35</sup>Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8.5.2018 ha emanato le: *“linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni”.*

*che possa dar luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24...".*

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

La legge 190/2014 al comma 421<sup>36</sup> dell'art.1 ha previsto che: *"la dotazione organica delle città metropolitane e delle province delle Regioni a statuto ordinario è stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56 ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56 in misura pari al 30% e al 50%.....i predetti enti possono deliberare una riduzione superiore.... Per le unità soprannumerarie si applica la disciplina dei commi da 422 a 428 del presente articolo."*<sup>37</sup>

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

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

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

---

<sup>36</sup>Il comma 844 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha previsto che: *" Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56."*

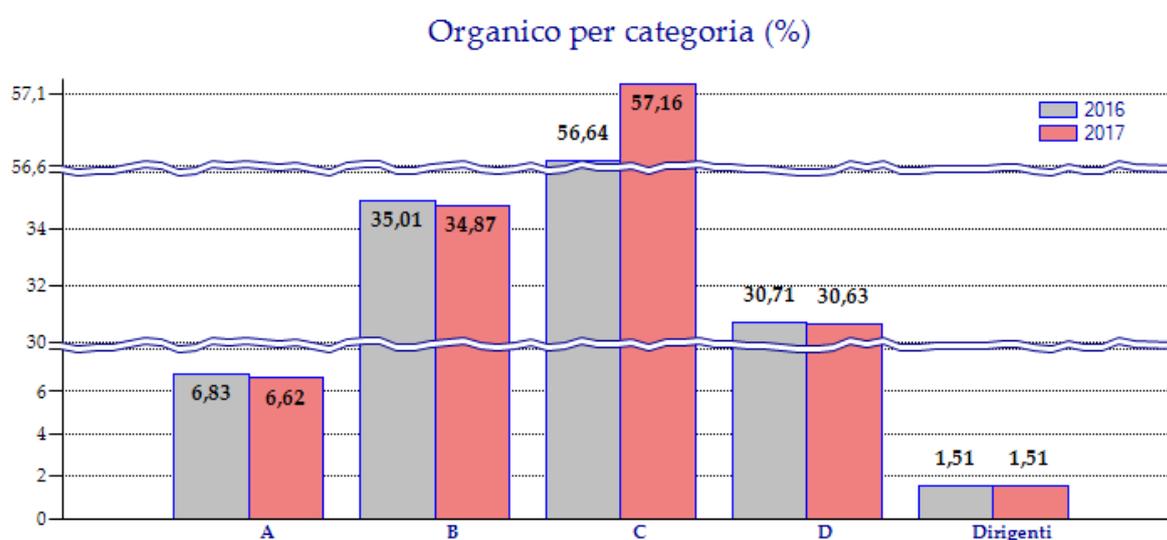
<sup>37</sup>Cfr. circ. Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2015.

triennale, che fissa i rapporti medi dipendenti/popolazione per classi demografiche.

Inoltre, il comma 5 dell' art. 20 del D.lgs 75/2017 ha abrogato il comma 9 bis dell'art. 4 della L. 101/2013 che escludeva gli Enti dissestati delle Regioni a Statuto Speciale dall'applicazione dei commi 6, 7 e 8 dell'art. 259 del T.U.E.L. e dal conseguente obbligo di sottoporre alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali la rideterminazione della dotazione organica.

Al 31.12.2017 i posti a tempo indeterminato previsti sono risultati in totale n. 512.085, di cui n. 25.927 di cat. A, n. 136.532 di cat. B, n. 223.802 di cat. C, n. 119.923 di cat. D e n. 5.901 posti di dirigente.

Al 31.12.2015, i posti a tempo indeterminato complessivamente previsti nelle dotazioni organiche degli enti locali erano, in totale, n. 524.533, di cui n. 27.411 di categoria A, n. 140.509 di categoria B, n. 227.310 di categoria C, n. 123.243 di categoria D e n. 6.060 posti di dirigenti.

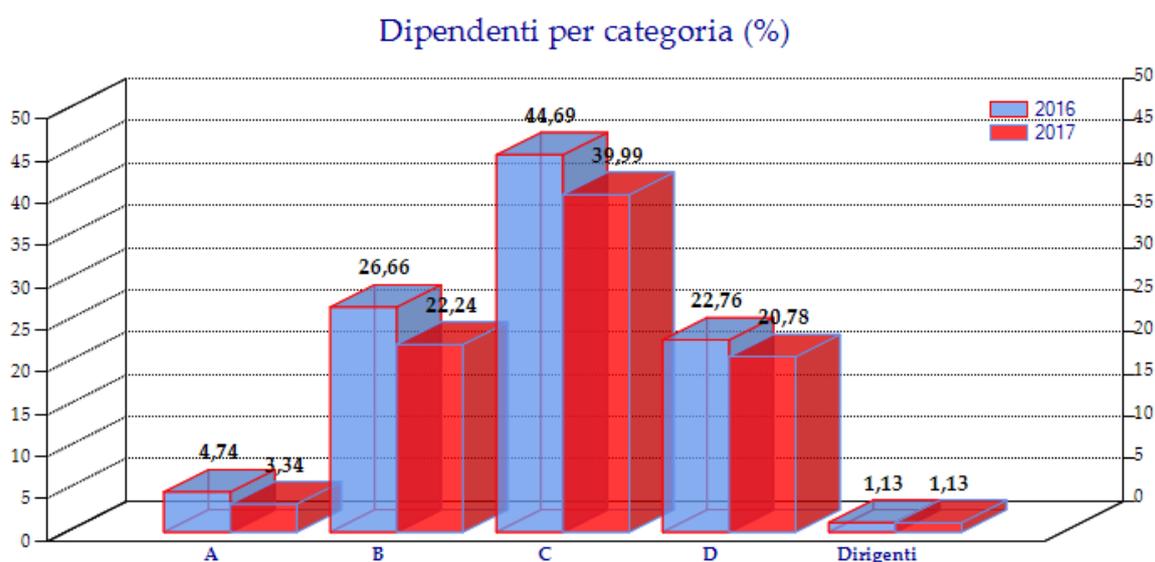


☆ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

## 4. Personale in servizio

Il dato relativo al personale (dirigente e non) a tempo indeterminato in servizio (tutti i contratti) al 31.12.2017 è diminuito rispetto al precedente censimento: n. 391.529 unità registrate contro le 401.334 alla fine del 2016. Di queste, n. 342.447 unità a tempo pieno (contro n. 352.481 del 2016) e n. 49.082 unità a part-time (contro n. 48.853 del 2016).

In particolare, la categoria A ammonta a n. 13.058 unità, il personale di categoria B a n. 87.063, i dipendenti di categoria C a n. 156.560, il personale di categoria D a n. 81.356 e i dirigenti a n. 4.410 (compresi i dirigenti a tempo determinato che occupano posti presenti in organico).



### 4.1 Direttore generale

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

convenzioni a tale scopo tra comuni di minore dimensione demografica, le funzioni del Direttore generale possono essere conferite al segretario.

L'articolo 2, comma 186, della legge n. 191/2009, come integrato dall'articolo 1, comma 1<sup>quater</sup>, del decreto-legge n. 2/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 42/2010, al fine del "*coordinamento della finanza pubblica e del contenimento della spesa*", ha di fatto modificato tale disposizione, disponendo la soppressione, nei comuni con popolazione uguale o inferiore ai 100.000<sup>38</sup> abitanti, della figura del direttore generale<sup>39</sup> dalla data di scadenza dei singoli incarichi in essere al momento di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto legge.

Dalle informazioni pervenute risulta che, al 31.12.2017, n. 27 Comuni, n. 34 Province e n. 3 Città Metropolitane avevano un direttore generale.

Alla domanda "*L'incarico è affidato al Segretario comunale (articolo 108, comma 4 del decreto legislativo n. 267/2000)*" hanno risposto utilmente n. 7 Comuni, n. 22 Province e n. 2 Città Metropolitane.

## **4.2 Dirigenti**

Il D.lgs. 75/2017, attuativo della riforma Madia, all'art. 25 ha abrogato il comma 219 della L. 208/2015 che prevedeva l'indisponibilità dei posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015.

Il comma 221 della L. 208/2015 dispone che: "*Le regioni e gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia municipale. Per la medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5,*

---

<sup>38</sup>Al 31.12.2017, risultavano n. 46 comuni con popolazione superiore ai 100.000 abitanti (stesso dato al 31.12.2016).

<sup>39</sup>L'art. 11, comma 1, lett. b), del decreto-legge n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, ha disposto che per il periodo di durata dell'incarico di cui all'articolo 108 del decreto legislativo n. 267/2000, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

*della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale.”*

Per i dirigenti a contratto, l'articolo 110 del decreto legislativo 267/2000, dispone che: “...per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico .... Per il periodo di durata degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché dell'incarico di cui all'articolo 108, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio”.

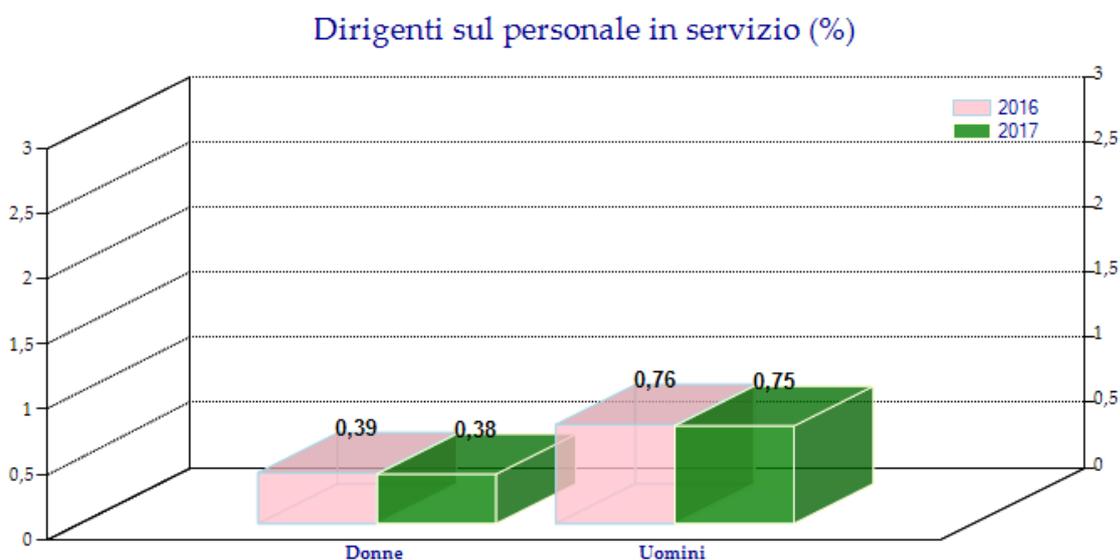
In merito alla durata degli incarichi dirigenziali la Corte di Cassazione, con la sentenza 13 gennaio 2014, n. 478 è intervenuta in merito alla durata minima degli incarichi ex art. 110 stabilendo che gli stessi non possono avere durata inferiore a tre anni, mentre per la durata massima la medesima Corte di Cassazione, con la sentenza del 5 maggio 2017, n. 11015, ha precisato che la locuzione “durata superiore al mandato elettivo del sindaco”, prevista nel comma 3 del richiamato art. 110, deve essere intesa come durata massima di 5 anni, conformemente a quanto stabilito dall'art. 19 del d.lgs.165/2001 che, secondo la suprema Corte, rappresenta norma di diretta applicazione anche per gli Enti locali.

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

In totale i dirigenti in servizio al 31 dicembre 2017 erano n. 4.410 (compresi i dirigenti a tempo determinato che coprivano posti presenti in organico e direttori generali), contro i n. 4.601 del 2016. Rimane significativa la differenza tra uomini n. 2.934 (n. 3.040 nel 2016) e donne n. 1.476 (n. 1.561 nel 2016).

Al 31.12.2017, i dirigenti assunti, ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, per coprire posti in organico erano complessivamente n. 747, mentre le alte specializzazioni assunte ai sensi della medesima disposizione erano n. 264.

Viceversa, i dirigenti assunti fuori dotazione organica, ai sensi del comma 2 del citato articolo 110, erano complessivamente n. 40 e le alte specializzazioni ammontavano a n. 165.



#### ***4.3 Dipendenti per categoria e posizione economica***

Per quanto riguarda l'inquadramento dei dipendenti (dirigenti esclusi) a tempo indeterminato, il dato (relativo a tutti i contratti) ha registrato una lieve diminuzione rispetto alla precedente rilevazione (n. 391.529 contro le n. 396.733 unità del 2016): la categoria più numerosa è la C, rappresentata dal 40% del personale, seguita dalla B (22%), quindi dalla D (21%) ed infine, dalla A (3,3%).

Nel prospetto seguente sono riportati i dati relativi alle posizioni economiche presenti al 31.12.2017 negli enti che applicano il contratto collettivo nazionale.

Categorie e Posizioni economiche 2017 (CCNL)							
	1	2	3	4	5	6	7
<b>A</b>	3.339	1.836	1.898	2.630	5.669		
<b>B</b>	11.319	9.521	13.579	13.289	14.366	12.537	17.524
<b>C</b>	32.349	24.867	24.549	25.778	56.692		
<b>D</b>	14.171	14.039	15.509	13.425	12.534	13.239	
<b>Tot.</b>	<b>61.178</b>	<b>50.263</b>	<b>55.535</b>	<b>55.122</b>	<b>89.261</b>	<b>25.776</b>	<b>17.524</b>

#### **4.4 Titolo di studio**

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

In particolare nell'anno 2017:

- n. 217.120 è in possesso del diploma di scuola media superiore (contro n. 221.880 unità del 2016);
- un numero rilevante di dipendenti è laureato (n. 73.713 unità in possesso di laurea magistrale, contro le n. 73.008 unità del 2016 e n. 10.195 unità in possesso di laurea triennale, contro le n. 9.822 del 2016);
- n. 2.217 (n. 2.342 nel 2016) ha anche seguito corsi post-laurea o ha conseguito un dottorato di ricerca (n. 3.001, contro n. 2.715 del 2016);
- il numero di dipendenti in possesso del solo titolo di studio della scuola dell'obbligo è ancora diminuito (n. 52.410, contro n. 91.413 unità del 2016).

### Dipendenti per titoli di studio (%)



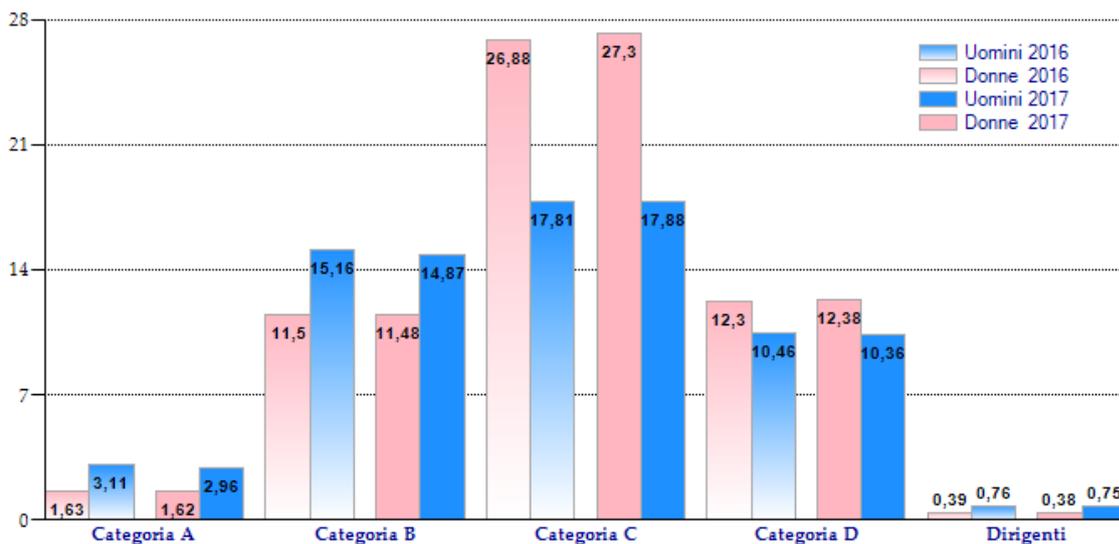
☆ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

### 4.5 Personale maschile e femminile.

Dai dati rilevati (tutti i contratti), risulta che, alla fine del 2017, la presenza dell'elemento femminile era complessivamente superiore a quella maschile (in totale n. 208.166 donne e n. 183.363 uomini), rimanendo preponderante la percentuale di dirigenti uomini (66,08%) rispetto alle donne (34%).

Nelle categorie A e B è sensibilmente maggioritaria la presenza maschile, quella femminile è superiore nella categoria C (n. 70.019 uomini e n. 106.902 donne) e nella categoria D (n. 40.570 uomini e n. 48.470 donne).

### Dipendenti per sesso (%)



## 4.6 Anzianità anagrafica

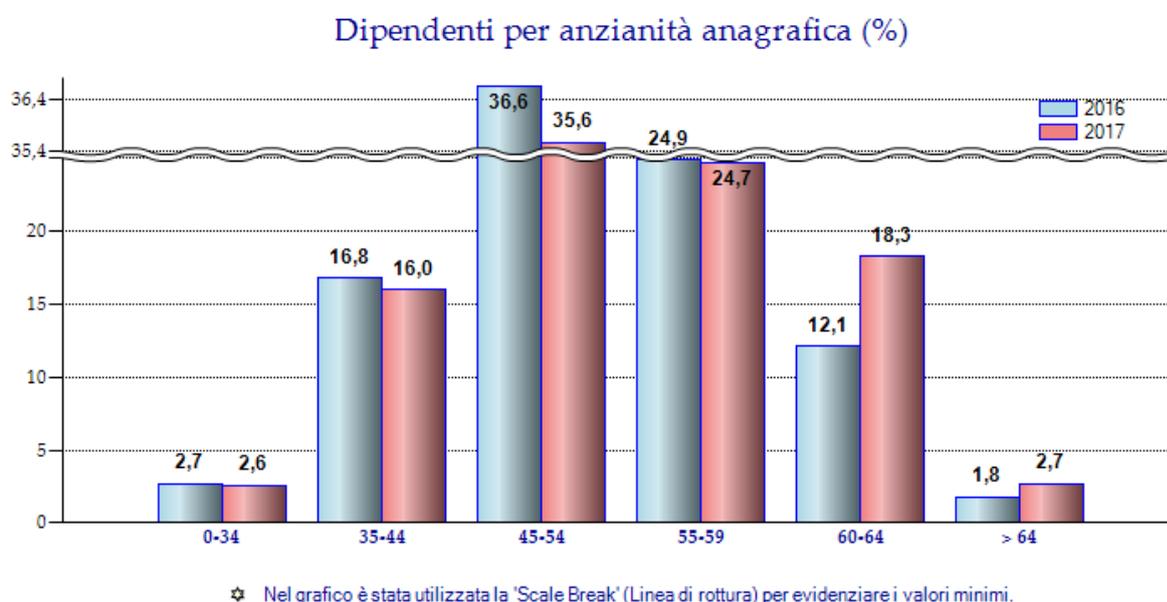
Il dato relativo all'anzianità anagrafica, così come quello concernente l'anzianità di servizio è utile per valutare le ricadute delle norme in materia pensionistica, riportate nel successivo capitolo dedicato alle *Cessazioni*, sulla situazione occupazionale degli enti locali.

Relativamente alle fasce d'età maggiormente interessanti ai fini dell'applicazione delle disposizioni in materia pensionistica, al 31.12.2017 risultavano in servizio i seguenti contingenti di personale:

età 55 - 59 anni: n. 47.739 uomini (n. 50.920 nel 2016) e n. 49.093 donne (n. 49.035 nel 2016);

età 60 - 64 anni: n. 41.897 uomini (n. 40.265 nel 2016) e n. 29.643 donne (n. 8.368 nel 2015);

età 65 anni e oltre: n. 6.401 uomini e n. 4.218 donne (alla fine del 2016 in tale fascia di età erano risultati presenti n. 4.573 uomini e n. 2.600 donne).



#### 4.7 Anzianità di servizio

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

La legge 190/2014, all'art.1, comma 113, ha previsto: *"con effetto sui trattamenti pensionistici decorrenti dal 1° gennaio 2015, il secondo periodo del comma 2 quater dell'art. 6 del d.l. 29 dicembre 2011 n. 216, convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, e successive modificazioni è sostituito dal seguente: le disposizioni di cui all'art. 24 comma 10, 3° e 4° periodo, del d.l. 201/2011 convertito con modificazioni dalla legge 214/2011 in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione limitatamente ai soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017."*

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

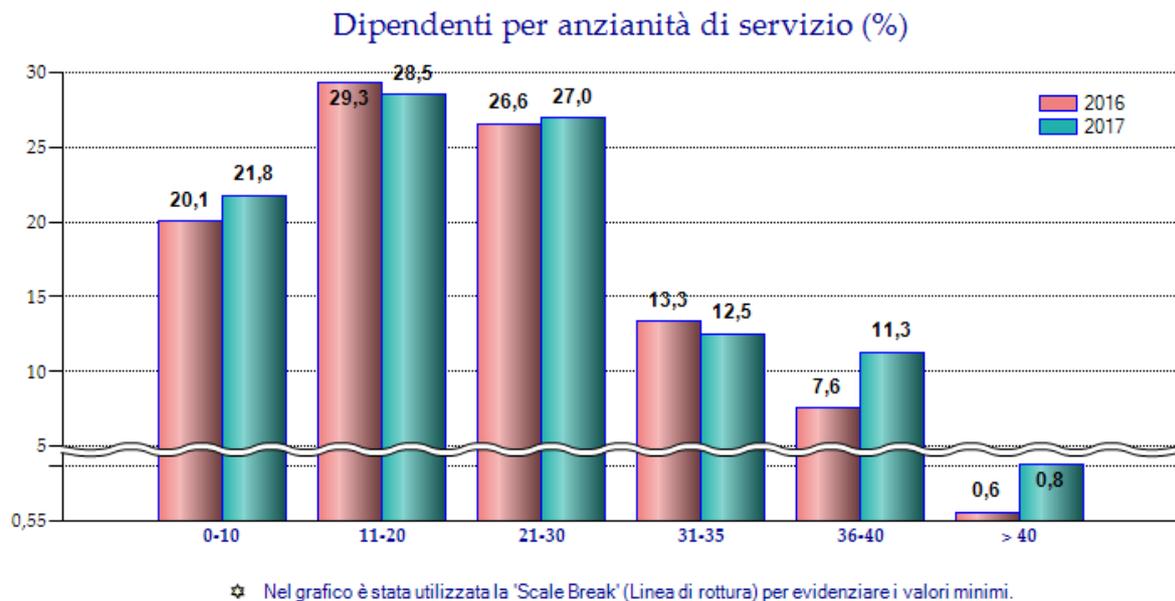
Come per i precedenti *Censimenti*, è stato, quindi, rilevato il dato relativo all'anzianità di servizio al 31 dicembre del 2017. Ciò anche al fine di valutare l'impatto delle disposizioni<sup>40</sup> che hanno previsto la facoltà, per le pubbliche amministrazioni, di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro e il contratto individuale, a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva del personale dipendente, ivi compresi i dirigenti.

Al 31.12.2017 la fascia più numerosa è risultata quella dei dipendenti che hanno prestato da 11 a 20 anni di servizio (n. 111.682 contro n. 117.772 del 2016) di cui 50.265 uomini e n. 61.417 donne; seguita da quella dei dipendenti tra i 21 e i 30 anni di servizio (n. 105.636, contro n. 106.602 del 2015), di cui n. 51.206 uomini e n. 54.430 donne; poi da quella da 31 a 40 anni di servizio (n.

---

<sup>40</sup>Articolo 72, comma 11, del decreto-legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008 come modificato dall'art. 1 comma 5 del d.l. 90/2014 convertito nella legge 114/2014 e articolo 1, comma 16, del decreto legge n. 138/2011, convertito nella legge n. 148/2011.

93.373, contro n. 83.944 del 2016), di cui n. 49.379 uomini e n. 43.994 donne; poi dalla fascia fino a 10 anni di servizio (n. 85.190, contro n. 80.485 del 2016), di cui n. 35.231 uomini e n. 30.934 donne. Inoltre, la fascia che ha superato i 40 anni di servizio è pari a n. 2.976 (n. 2.341 nel 2016), di cui n.1.706 uomini e n. 1.270 donne.



#### 4.8 Personale polizia locale

La legge 48/2017 di conversione del Dl 14/2017, così detto decreto sicurezza, ha ampliato le capacità assunzionali dei comuni per il personale di polizia municipale<sup>41</sup>. L'art. 7 comma 2 bis prevede che *“Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento,*

<sup>41</sup>Il nuovo decreto sicurezza di cui alla legge 1.12.2018 n. 132 di conversione del Dl 113/2018, all'art. 35 bis ha ulteriormente aumentato le capacità assunzionali a tempo indeterminato per il personale della polizia municipale prevedendo che: *“ Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”*. Il successivo art. 35 quater per il potenziamento delle predette iniziative in materia di sicurezza urbana da parte dei comuni ha istituito un apposito fondo per gli anni 2019/2020. A norma dello stesso articolo: *“Le risorse del... fondo possono essere destinate anche alle assunzioni a tempo determinato di personale di polizia locale nei limiti delle predette risorse e anche in deroga all'art. 9 comma 28 del Dl. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 ”*.

*negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. “.* Il successivo comma 2-ter, dello stesso articolo 7, ha, inoltre, stabilito che: “Al personale della polizia locale si applicano gli istituti di equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio...” con oneri a carico dello Stato.<sup>42</sup>

L'articolo 14, comma 28 e seguenti, del decreto-legge n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010 e l'articolo 16 del decreto-legge n. 138/2011, come convertito con modificazioni dalla legge n. 148/2011 e ss.mm.ii., hanno disposto l'obbligo, per i comuni di minore dimensione demografica, di gestione in forma associata delle funzioni fondamentali di loro competenza<sup>43</sup>. Tra dette funzioni è compresa anche quella di polizia locale.

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

L'art. 22, comma 3<sup>bis</sup> del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 prevede che: “A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità

---

<sup>42</sup>Sulle modalità di richiesta di rimborso, e di termini per l'invio della certificazione cfr. circ. Ministero Interno Direzione Centrale della Finanza Locale n. 6/2018.

<sup>43</sup>Per l'approfondimento delle disposizioni citate cfr. capitolo 10.

*della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.”<sup>44</sup>*

Per quanto riguarda le Città metropolitane e le Province, l'art. 1 comma 770 della l. 208/2015 ha modificato il comma 3 dell'art. 5 dello stesso D.L. 78/2015 prevedendo che: *“...Qualora le leggi regionali riallochino le funzioni di polizia amministrativa locale e il relativo personale presso le città metropolitane e le province per l'esercizio delle funzioni di vigilanza connesse alle funzioni non fondamentali oggetto di riordino, con copertura dei relativi oneri, la dotazione organica degli enti di area vasta, ridotta ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n.190, e' rideterminata in aumento in misura corrispondente al personale riallocato”.*<sup>45</sup>

Dai dati rilevati, risulta che, in totale, il personale addetto al servizio di polizia locale ammonta a n. 55.814 unità - n. 52.083 nei Comuni (contro n. 53.079 del 2016), di cui n. 5.448 nei Comuni con popolazione fino a 5000 abitanti (contro n. 5.513 del 2015); n. 2.079 nelle Unioni di Comuni (contro n. 1.989 del 2016); n. 19 nelle comunità montane, n. 1.228 nelle Province e n. 405 nelle Città Metropolitane.

Per quanto riguarda l'inquadramento, i dirigenti sono complessivamente n. 308 unità, di cui n. 16 nelle Province, n. 5 nelle Città Metropolitane, n. 287 nei Comuni, nessuna unità nelle Comunità Montane e n. 13 nelle Unioni di Comuni; le unità di categoria D sono n. 11.114 (n. 235 nelle Province, n. 70 nelle Città Metropolitane, n. 10.345 nei Comuni, n. 6 nelle Comunità Montane e n. 458 nelle Unioni di Comuni) e le unità di categoria C sono n. 44.379 (n. 977 nelle Province, n. 330 nelle Città Metropolitane, n. 44.379 nei Comuni, n. 13 nelle Comunità Montane e n. 1.608 nelle Unioni di Comuni).

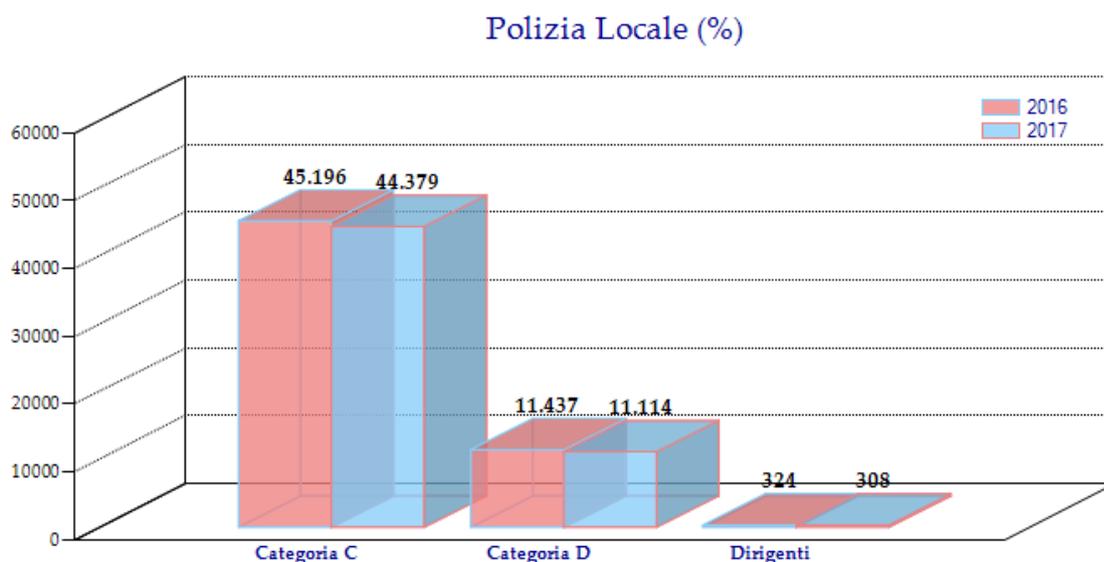
Disaggregando il dato (tutti gli enti) per aree geografiche:

---

<sup>44</sup>Sull'attuazione dell'articolo vedasi anche nota interpretativa del 26.7.2018 n 532 emanata dalla Conferenza Stato - Città ed autonomie locali. Inoltre, il nuovo CCNLFL del 21 maggio 2018 ha dettato una specifica disciplina attuativa di detta disposizione contenuta nell'art. 56 ter.

<sup>45</sup>Dall'anno 2018 per le assunzioni delle Province e città metropolitane in materia di viabilità cfr capitolo 2.3

- Italia nord occidentale: n. 14.867 unità (percentuale media di addetti rispetto al totale del personale di polizia locale in servizio: 26,6 %);
- Italia nord orientale: n. 8.557 unità (percentuale media: 15,3%);
- Italia centrale: n. 13.801 unità (percentuale media: 24,7%);
- Italia meridionale: n. 12.312 unità (percentuale media: 22%);
- Italia insulare: n. 6.536 unità (percentuale media: 11,7%).



... e per regione:

- Piemonte: n. 4.206 unità (percentuale media di addetti rispetto al totale del personale in servizio: 7,5%);
- Valle d'Aosta: n. 155 unità (percentuale media: 0,3%);
- Lombardia: n. 8.560 unità (percentuale media: 15,3%);
- Trentino Alto-Adige: n. 518 unità (percentuale media: 0,9%);
- Veneto: n. 3.109 unità (percentuale media: 5,6%);
- Friuli Venezia-Giulia: n. 859 unità (percentuale media: 1,5%);
- Liguria: n. 1.946 unità (percentuale media: 3,5%);
- Emilia Romagna: n. 4.071 unità (percentuale media: 7,3%);
- Toscana: n. 3.793 unità (percentuale media: 6,8%);
- Umbria: n. 697 unità (percentuale media: 1,2%);
- Marche: n. 1.175 unità (percentuale media: 2,1%);
- Lazio: n. 8.136 unità (percentuale media: 14,6%);
- Abruzzo: n. 1.008 unità (percentuale media: 1,8%);
- Molise: n. 221 unità (percentuale media: 0,4%);
- Campania: n. 5.837 unità (percentuale media: 10,4%);
- Puglia: n. 3.406 unità (percentuale media: 6,1%);
- Basilicata: n. 492 unità (percentuale media: 0,8%);

- Calabria: n. 1.348 unità (percentuale media: 2,4%);
- Sicilia: n. 4.821 unità (percentuale media: 8,6%);
- Sardegna: n. 1.456 unità (percentuale media: 2,6%).

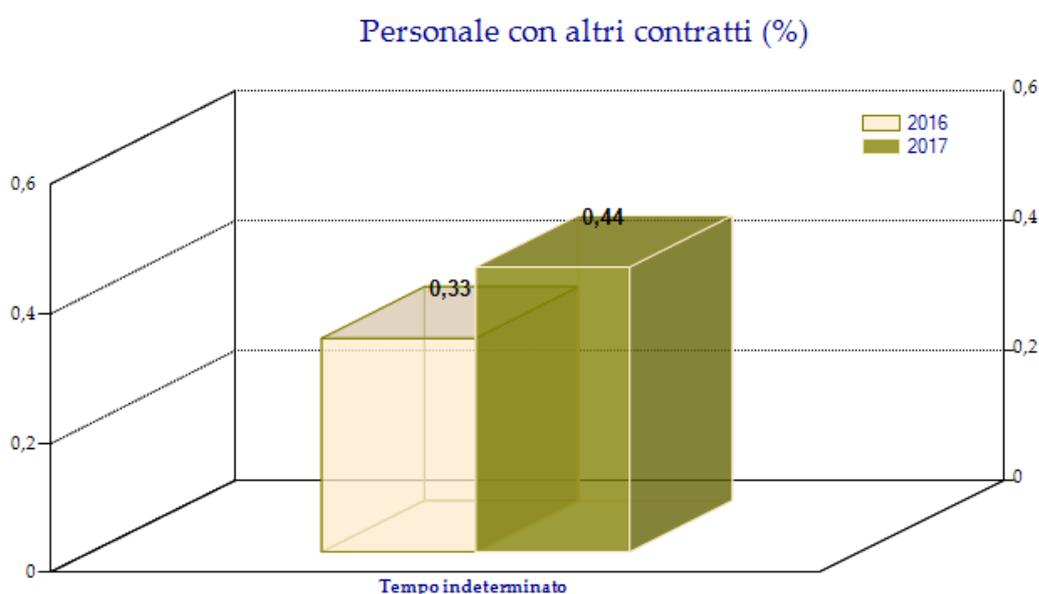
L'articolo 208 del codice della strada (decreto legislativo n. 285/1992), comma 5*bis*, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 40, comma 1, lett. c) della legge n. 120 del 29.7.2010, stabilisce che una quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative spettanti agli enti locali, da determinare annualmente con delibera di Giunta, può anche essere destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro.

Complessivamente, il personale assunto dai comuni in qualità di stagionale a progetto ai sensi della predetta legge finanziaria ammonta a n. 865 unità, contro n. 948 del 2016.

Il servizio di polizia locale è ancora largamente gestito in economia diretta (71% degli enti che applicano il contratto nazionale). Tuttavia, sono anche utilizzate le unioni di comuni (13,3%), in attuazione delle disposizioni che impongono ai comuni di minore dimensione demografica di gestire in forma associata le funzioni fondamentali.

#### 4.9 *Personale con altri contratti*

La presenza di personale assunto con contratti diversi rispetto al contratto collettivo dei dipendenti (personale agricolo-forestale, personale docente, giornalisti, personale edile, etc...) è aumentata rispetto al 2016: al 31.12.2017 risultavano complessivamente in essere n. 1.716 unità di personale (a tempo indeterminato), contro n. 1.328 del 2016.



#### 4.10 *Collaboratori a tempo determinato - Uffici di staff*

L'articolo 90 del decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii. prevede la possibilità, per i Sindaci dei comuni e i Presidenti delle province, di costituire uffici di staff posti alle loro dirette dipendenze, con personale interno ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, con personale assunto dall'esterno a tempo determinato

Tale articolo, in forza dell'orientamento giurisprudenziale della Corte dei Conti del Lazio di cui alla deliberazione n. 63/2017, deve ritenersi applicabile anche agli enti che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario. Invero detta Corte ha sostenuto che apparirebbe contrario alla

logica ritenere che le preclusioni fissate dall'art. 90, comma 1, in ordine all'assunzione con contratti di lavoro a termine di personale in uffici di staff per gli enti strutturalmente deficitari e per quelli dissestati, non siano riferibili anche agli enti predissestati, ipotesi questa che si pone a livello intermedio tra le due sopraccitate categorie di enti in difficoltà finanziaria.

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

Nell'ultima rilevazione si è registrato un aumento del personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 TUEL (n. 1.477 collaboratori contro n. 763 del 2016 e n. 398 del 2015).

Al 31.12.2017 risultavano complessivamente in servizio presso gli uffici di staff n. 5.328 unità di personale, di cui n. 5.054 dipendenti dell'amministrazione (n. 529 con qualifica dirigenziale, n. 4.525 non dirigenti) e n. 274 esterni all'istituzione.

#### ***4.11 Personale a tempo parziale***

Dai dati rilevati emerge che, complessivamente, alla fine del 2017, erano presenti n. 49.082 unità di personale part-time (tutti i contratti), contro n. 48.853 censite al 31.12.2016.

Il passaggio dal tempo parziale al tempo pieno può essere richiesto dai lavoratori dipendenti solo nel caso in cui il corrispondente posto, coperto part-time, sia stato istituito *ab origine* a tempo pieno. I dipendenti assunti a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni (art. 53 CCNL funzioni locali 21.5.2018). Invero, già l'articolo 3, comma 101, della legge n. 244 del 2007, aveva previsto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale<sup>46</sup>, che la trasformazione del rapporto a tempo pieno potesse avvenire nel rispetto delle

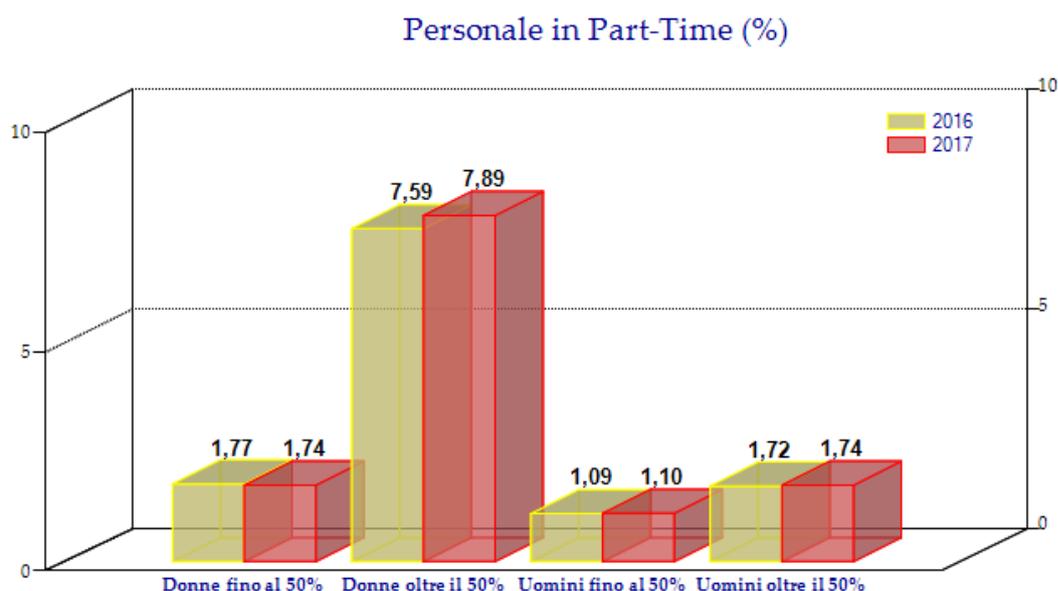
---

<sup>46</sup>Il D.Lgs n. 81/2015 ha dettato una nuova disciplina in materia di lavoro a tempo parziale, applicabile anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

Il fenomeno riguarda per la maggior parte le donne (n. 37.710) che, in percentuale maggiore degli uomini, richiedono autonomamente ovvero accettano di concorrere per i posti istituiti part-time, dovendo contemporaneamente assolvere ad altri compiti in ambito familiare.

In particolare, n. 4.290 uomini avevano nel 2017 un contratto part-time fino al 50% dell'orario di lavoro (contro n. 4.366 del 2016) e n. 6.827 oltre il 50% (contro n. 6.907 del 2016). Per quanto riguarda le donne, n. 6.827 avevano un contratto fino al 50% dell'orario (n. 7.117 nel 2016) e n. 30.883 oltre il 50% (n. 30.463 nel 2016).



#### ***4.12 Articolazione del lavoro turnazione e reperibilità***

Alla fine del 2017 il ricorso agli istituti della turnazione e della reperibilità risultano in diminuzione rispetto all'anno precedente.

In particolare, per quanto riguarda le turnazioni:

anno 2014: n. 53.265

anno 2015: n. 58.315

anno 2016: n. 56.195

anno 2017: n. 53.548

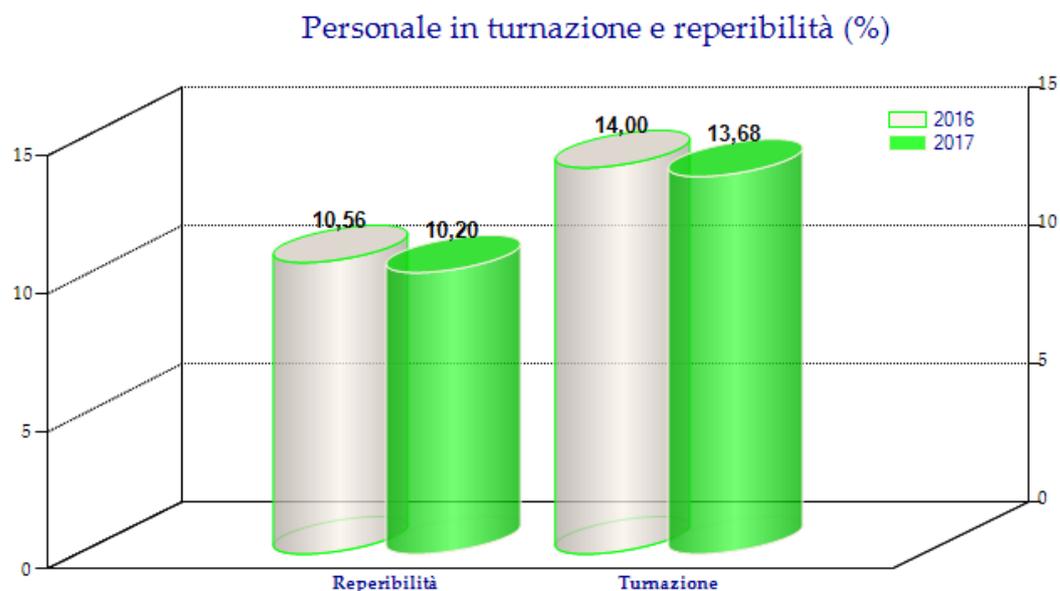
per quanto attiene alle reperibilità:

anno 2014: n. 48.442

anno 2015: n. 45.588

anno 2016: n. 42.385

anno 2017: n. 39.955



#### **4.13 Contratti di collaborazione di natura autonoma**

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

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

Per effetto dell'articolo 4, comma 102, della legge n. 183 del 12.11.2011, dall'anno 2012 - ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, convertito nella legge n. 122 del 30.7.2010 e ss.mm.ii. - gli enti locali

possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009<sup>47</sup>. Tuttavia ai sensi dell'art. 11, comma 4 bis, del d.l. 90/2014, detto limite non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art.1 della legge 296/2006.<sup>48</sup>

L'art. 5 del D.lgs. 75/2017, nel modificare l'art. 7 del D.lgs. 165/2001, ha introdotto il comma 5 bis prevedendo che: *“È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.”* In base a tale norma, l'art. 2 comma 4, del decreto legislativo 81/2015, viene modificato in tal senso: *“La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.”* Il divieto posto dal comma 5 bis si applica a decorrere dal 1° gennaio 2018, secondo quanto previsto dall'art. 22 comma 8 del D.lgs. 75/2017<sup>49</sup>. Inoltre, il citato art. 5 del D.lgs 75/2017 ha modificato il comma 6 dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001 sopprimendo le parole *“...di natura occasionale o coordinata e continuativa...”*. Pertanto i contratti in questione verranno denominati, dall'entrata in vigore della norma, contratti di collaborazione di natura autonoma.

Al fine di ridurre il precariato, l'articolo 4, comma 6<sup>quater</sup>, della legge n. 125 del 30.10.2013 (di conversione del decreto legge n. 101 del 31.8.2013), ha previsto che: *“le regioni e i comuni che hanno proceduto, ai sensi dell'articolo 1, comma 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a indire procedure selettive pubbliche per titoli ed esami possono, in via prioritaria rispetto al reclutamento speciale di cui al comma 6 del presente articolo e in relazione al proprio effettivo fabbisogno e alle risorse finanziarie disponibili, fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno e nel rispetto dei vincoli normativi assunzionali e in*

---

<sup>47</sup>Per quanto concerne i limiti di spesa dal 2014, cfr. anche le disposizioni di cui all'articolo 14, comma 2, del decreto-legge n. 66/2014, come convertito nella legge n. 89/2014 e all'articolo 3, comma 9, del decreto-legge n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014. (La Corte Costituzionale, con sent. n. 43/2016 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei commi 1 e 2 dell'art. 14 del D.L. 66/2014 nella parte in cui si applica a decorrere “ dal 2014” anziché “ negli anni 2014, 2015, 2016”.)

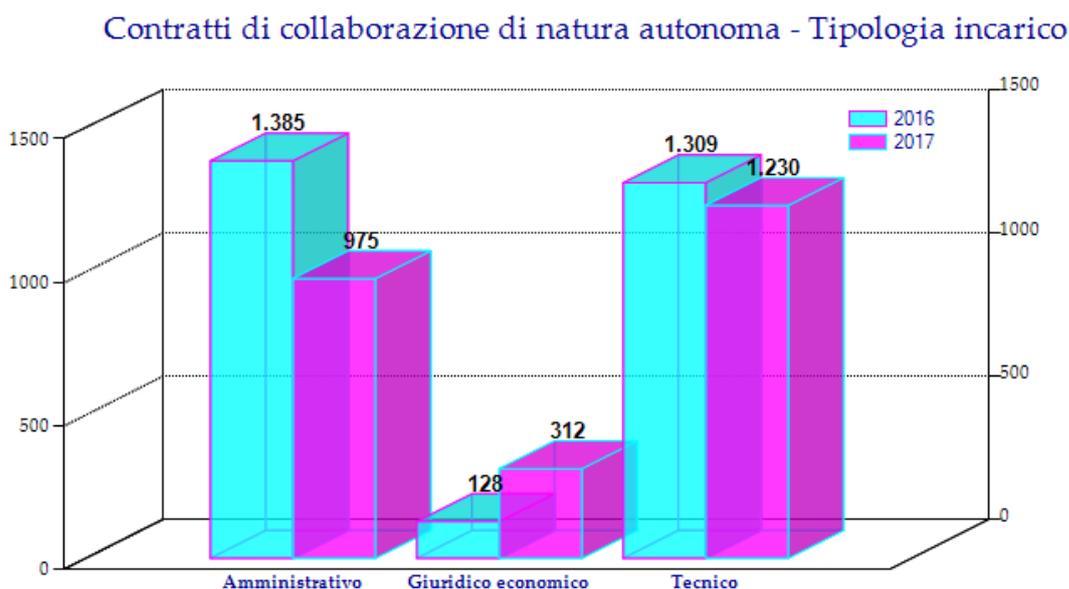
<sup>48</sup>Ai fini della riduzione delle spese di cui al comma 557 dell'art.1 della l. 296/2006 cfr. Corte dei Conti, Sez. Autonomie n. 16/2016.

<sup>49</sup>Il comma 1148 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha differito tale termine al 1.1.2019.

*materia di contenimento della spesa complessiva di personale, procedere all'assunzione a tempo indeterminato, a domanda, del personale non dirigenziale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, sottoscritto a conclusione delle procedure selettive precedentemente indicate, che abbia maturato, alla data di entrata in vigore del presente decreto, almeno tre anni di servizio alle loro dipendenze negli ultimi cinque anni..."*<sup>50</sup>.

Dalla rilevazione emerge che nel 2017 sono stati stipulati n. 2.517 contratti di collaborazione di natura autonoma (contro i n. 2.822 del 2016) con n. 2.251 soggetti diversi (contro i n. 2.455 del 2016). Il dato evidenzia il trend in diminuzione, già osservato nell'ultimo biennio. La spesa complessiva sostenuta nell'anno per tale tipologia di contratti è stata di euro 21.781.556.

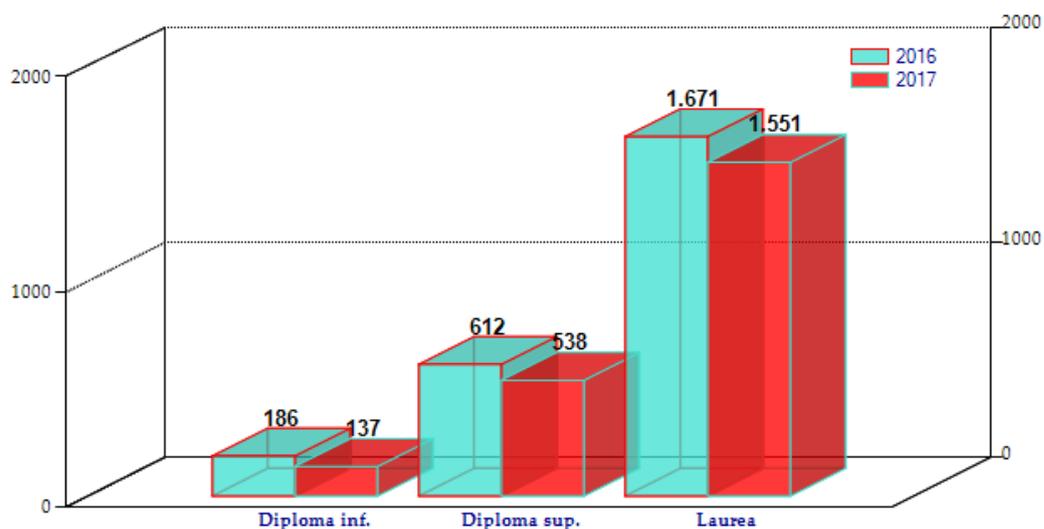
La maggiore concentrazione si registra nel settore tecnico (n. 1.230 contratti, contro i n. 1.385 del 2016), seguito da quello amministrativo (n. 975 contratti, contro i n. 1.309 del 2016) e, a lunga distanza da quello giuridico/economico (n. 312 contratti, contro i n. 128 del 2016).



Dai dati utili pervenuti, risulta che la stragrande maggioranza del personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, pari a n. 1.551 unità è laureato, n. 538 unità hanno il diploma di scuola media superiore e n. 137 quello di scuola media inferiore.

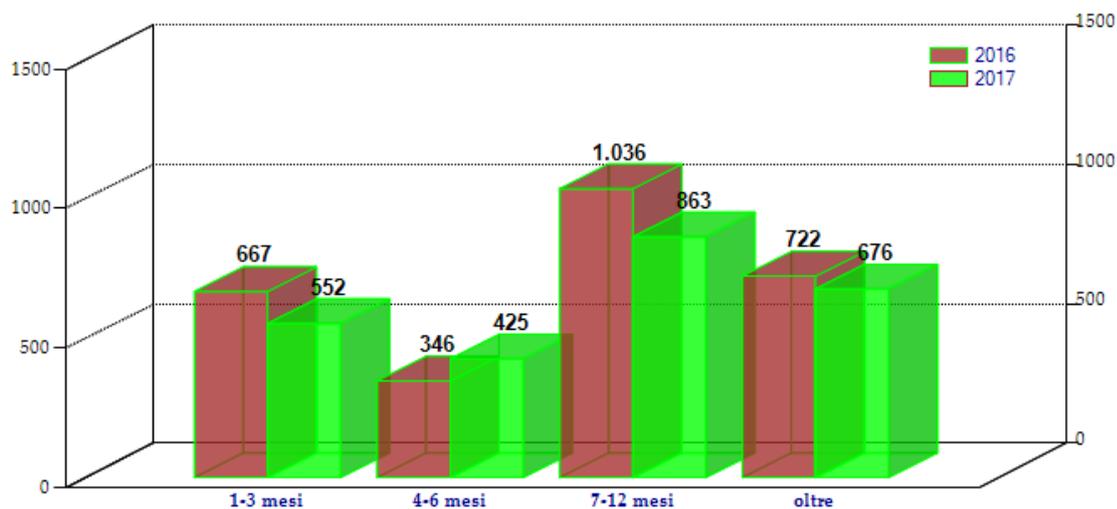
<sup>50</sup>L'art. 1 comma 812 della legge 205/2017 ha previsto che: " Al fine di superare il precariato e di valorizzare le professionalità acquisite dal personale a tempo determinato, resta ferma l'applicazione dell'articolo 4, comma 6-quater, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, alle selezioni comunque effettuate e concluse ai sensi dell'articolo 1, comma 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

### Contratti di collaborazione di natura autonoma - Titoli di Studio



Per la maggior parte dei casi la durata prevista è tra i 7 e 12 mesi e, per quanto riguarda il compenso, poco più del 10% dei contratti stipulati, n. 275, supera i 20.000 euro.

### Contratti di collaborazione di natura autonoma - Durata incarico



#### 4. 14 Incarichi di studio/ricerca e consulenza

La normativa di riferimento è la medesima già citata per i contratti di collaborazione di natura autonoma. Le nuove disposizioni, hanno, infatti, ricondotto all'interno dell'unica categoria generale "collaborazione autonoma" anche gli incarichi di studio e consulenza.<sup>51</sup>

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

L'art. 21 bis del dl 50/2017 al comma 1 lett. a) ha previsto, tra l'altro, che: *"Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui: a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122"*.

L'articolo 5, comma 9, del decreto-legge n. 95/2012, convertito nella legge n. 135/2012, come modificato da ultimo dall'art.17, comma 3, della L. 7.8.2015 n.124, ha posto il divieto per le pubbliche amministrazioni, incluse quelle locali, *"...di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti, già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Alle suddette amministrazioni è, altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni.....e degli enti e società da essi controllate.... Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni...sono comunque consentiti a titolo gratuito. Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore ad 1 anno, non prorogabile nè rinnovabile, presso ciascuna amministrazione... Devono essere rendicontati eventuali rimborsi di spesa...."*<sup>52</sup>

Nell'anno 2017 i limiti di spesa annui per studi e consulenza devono essere determinati secondo il richiamato art. 6 comma 7 del Dl 78/2010 e quindi non possono essere superiori al 20 % di spesa del 2009.

---

<sup>51</sup> Cfr. capitolo 4.13

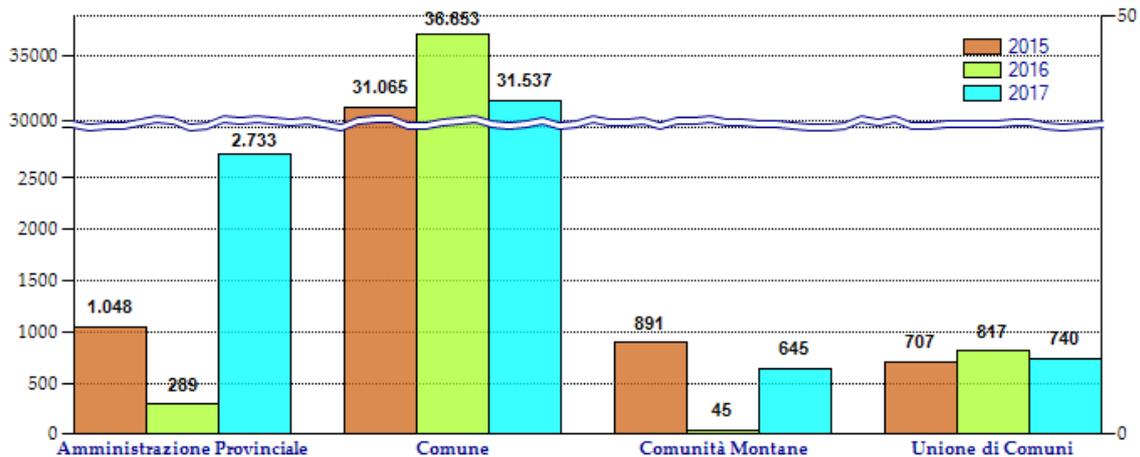
<sup>52</sup> Sull'interpretazione dell'art. 5 comma 9 del decreto-legge n. 95/2012, cfr. circ. Dip. Funz. Pubbl. 4 dicembre 2014 n. 6 e 10.11.2015 n. 4.

Inoltre, le norme fanno obbligo alle amministrazioni pubbliche di comunicare annualmente i dati relativi alla spesa sostenuta per gli incarichi di studio e consulenza, pena l'applicazione di sanzioni pecuniarie.

Analoghi obblighi sono previsti anche per le società controllate dalle PA. Infatti, l'articolo 14 comma 2 del Dlgs 97/2016, ha inserito al Dlgs 33/2013 l'art. 15 bis con il quale è stato stabilito che: *"... le società a controllo pubblico, nonché le società in regime di amministrazione straordinaria, ad esclusione delle società emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e loro controllate, pubblicano, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione, le seguenti informazioni: a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata; b) il curriculum vitae; c) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali; d) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura. 2. La pubblicazione delle informazioni di cui al comma 1, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, il soggetto responsabile della pubblicazione ed il soggetto che ha effettuato il pagamento sono soggetti ad una sanzione pari alla somma corrisposta".*

Al 31.12.2017 risultavano in essere n. 35.655 incarichi di studio o consulenza (n. 37.804 nel 2016) di cui n. 31.537 stipulati dai Comuni (n. 36.653 nel 2016), n. 645 stipulati dalle Comunità Montane (n. 45 nel 2016), n. 2.733 dalle Amministrazioni Provinciali e Città Metropolitane (n. 289 nel 2016) e n. 740 dalle Unioni dei Comuni (n. 817 nel 2016).

### Incarichi di studio, ricerca e consulenza



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

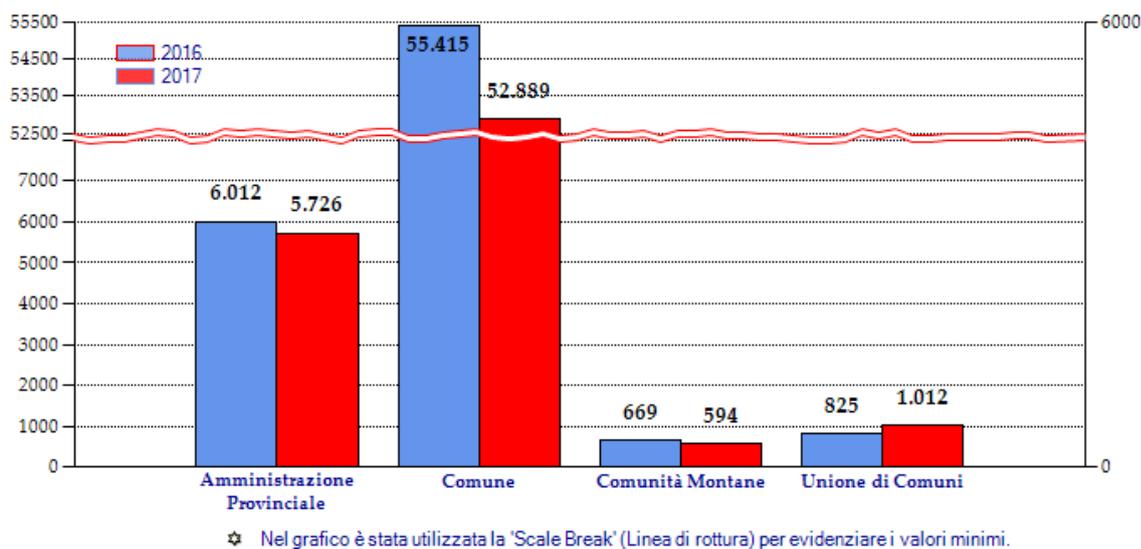
#### 4.15 Prestazioni professionali per resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge

Come per il precedente *Censimento*, è stato rilevato anche il dato relativo alla stipulazione di contratti per resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge, quali: incarichi conferiti ai sensi dell'articolo 9 della legge 150/2000<sup>53</sup> (uffici stampa); incarichi conferiti per la rappresentanza in giudizio ed il patrocinio dell'amministrazione; incarichi conferiti ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 (sicurezza sul luogo di lavoro); altri incarichi assegnati per resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge, in assenza di strutture deputate a tali attività.

Al 31.12.2017, risultavano complessivamente stipulati n. 60.221 contratti professionali (n. 63.773 nel 2016), di cui n. 52.889 nei comuni, n. 1.012 nelle unioni di comuni, n. 594 nelle comunità montane e n. 5.232 nelle province e n. 494 nelle città metropolitane.

<sup>53</sup> Il nuovo CCNLFL 21 maggio 2018 all'art. 18 bis ha previsto l'istituzione di nuovi profili ascrivibili alla cat. D, specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico, da adibire alle attività di comunicazione ed informazione.

## Prestazioni Professionali



### 4.16 Lavoro flessibile<sup>54</sup>

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

L'art. 22 comma 1 del D.L.50/2017 conv. con L. 96/2017 ha previsto che: *"fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale, i comuni, in deroga a quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, possono*

<sup>54</sup>Il comma 3 dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 9 comma 1 lett d) del dlgs 75/2017 prevede che: *"Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento"*. Inoltre, il CCNLFL 21.5.2018 agli articoli da 50 a 52 ha disciplinato le tipologie flessibili del rapporto di lavoro.

*procedere ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali”.*

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

Gli Enti possono, pertanto, avvalersi di personale a tempo determinato<sup>55</sup> o con convenzioni<sup>56</sup> ovvero contratti di collaborazione autonoma,<sup>57</sup> nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009<sup>58</sup> <sup>59</sup>. Tuttavia, l'articolo 11, comma 4bis, del decreto-legge n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, ha disposto che le limitazioni previste dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.<sup>60</sup> Inoltre, la spesa per il personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al

---

<sup>55</sup>Per le assunzioni a tempo determinato del personale di polizia locale cfr. Cap. 4.8.

<sup>56</sup>Con delibere n. 23/2016 e n. 12/2017 la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ha escluso che le convenzioni ex art. 14 del CCNL del 22.1.2004 nonché il comando di personale, rientrino nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

<sup>57</sup>Vedasi in proposito cap. 4.13.

<sup>58</sup>Il comma 200 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha previsto che: *“Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.*

<sup>59</sup>La Corte dei Conti Campania con deliberazione n.54/2018 ha ritenuto che l'assunzione di vigili stagionali anche se finanziate con i proventi delle sanzioni al codice della strada rientrano nelle limitazioni dell'art. 9 comma 28 del DL 78/2010.

<sup>60</sup>La Corte dei Conti Sezione Autonomie con decisione n. 2/2015 ha enunciato il principio secondo cui *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9 c. 28 del d.l. n. 78/2010 in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, c. 4 bis del d.l. 90/2014...non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 l.296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”.*

lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10.9.2003, n. 276<sup>61</sup> e ss.mm.ii. è soggetta alla stessa disciplina di cui all'art. 9 comma 28 sopra richiamato.

Per il personale insegnante ed educativo l'art. 17 del D.L. 113/2016, convertito con L. 160/2016 ha aggiunto all'art. 1 comma 228 della L. 208/2015 i commi 228 bis, 228 ter, 228 quater e 228 quinquies stabilendo una specifica disciplina assunzionale, valevole anche per i comuni che nel 2015 non hanno rispettato il patto di stabilità interno e riservata per il triennio scolastico 2016/2019, al personale a tempo determinato inserito nelle graduatorie dei singoli comuni, adottate in applicazione dell'art. 4 comma 6 del D.L. 101/2013, dell'art. 1 comma 558 della L. 296/2006 e dell'art. 3 comma 90 della L. 244/2007. Nelle more del completamento delle procedure stabilite nel citato comma 228 ter, e comunque non oltre il 31.12.2019, per espressa previsione normativa, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 29 comma 2 lett. c) del d.lgs 81/2015. Tale ultimo articolo esclude dai limiti di durata della disciplina generale del lavoro a tempo determinato, posta dallo stesso D.lgs. n. 81/2015, i rapporti di lavoro a tempo determinato del personale scolastico ed educativo delle scuole comunali per il conferimento delle supplenze. Inoltre, l'art. 9 comma 1 lettera g) del d.lgs. 75/2017, nell'introdurre il comma 5 quinquies all'art. 36 del D.lgs. 165/2001 rubricato " *personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile*", ha previsto che detto art. 36 non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali.

Per quanto riguarda le Province<sup>62</sup> e le città metropolitane, l'art. 1, comma 420, lettera f)<sup>63</sup> della l. 190/2014 prevedeva che, a decorrere dal 1° gennaio 2015 il divieto di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010. La circolare interministeriale (Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, Ministro per gli Affari

---

<sup>61</sup>Il D.Lgs n. 81/2015 nel dettare una nuova disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, di somministrazione, apprendistato, intermittente e di lavoro accessorio, ha abrogato, tra gli altri, gli artt. da 70 a 73 del d.lgs. 276/2003. Successivamente il Dl 12.7.2018 n. 87 convertito dalla legge 9.8.2018 n. 96 (c.d. decreto dignità) ha apportato agli artt. 1 e 2 modifiche al citato Dlgs 81/2015 relativamente alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione. Tuttavia tali modifiche, per espressa previsione dei citati articoli, non si applicano alle predette tipologie di contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, alle quali, pertanto, continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto dignità.

<sup>62</sup>Il comma 847 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha disposto che: " *Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009*".

<sup>63</sup>Il comma 846 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha abrogato le lettere da c) a g) del comma 420 dell'art. 1 della legge 190/2014 .

Regionali e le Autonomie) n. 1/2015 aveva interpretato estensivamente detto divieto anche nel caso in cui il costo del personale fosse coperto da finanziamenti specifici e aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea.

Successivamente, l'art. 1, comma 7, del D.L. 78/2015, convertito con L. 125/2015, aveva previsto la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato con termine finale entro il 31.12.2016, ex art. 4, comma 9 terzo periodo, del D.L.101/2013, anche in caso di mancato rispetto, per l'anno 2015, del patto di stabilità interno. L'art. 1 comma 3 del D.L. 244/2016 conv. con L. 19/2017 ha prorogato il termine al 31.12.2017, nel rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio e della spesa di personale.<sup>64</sup>

Analoga previsione è contenuta nell'art.15, comma 6*bis*, del medesimo D.L. 78/2015, come introdotto dall'art.1 comma 1 della L. 125/2015 per i lavoratori dei centri per l'impiego. L'art. 1 comma 9 del D.L. 244/2016 conv. con L. 19/2017 ha modificato il citato comma 6 bis del D.L. 78/2015, prevedendo la proroga dei contratti a tempo determinato e di collaborazione autonoma fino al 31.12.2017, anche in caso di mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2016.<sup>65</sup>

Sempre per le Province, l'articolo 3, comma 6*bis* del decreto-legge n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, ha disposto che i contratti di lavoro a tempo determinato, prorogati fino al 31.12.2018<sup>66</sup>, ai sensi dell'4, comma 9, del D.L. 101/2013, possono essere ulteriormente prorogati, alle medesime finalità e condizioni, fino all'insediamento dei nuovi soggetti istituzionali, così come previsto dalla legge n. 56/2014.

Nel 2017 si è registrata una diminuzione del lavoro a tempo determinato, del lavoro socialmente utile e dei contratti di lavoro interinale, mentre si è registrato un incremento del telelavoro e sono rimasti stabili i contratti di formazione lavoro.

In particolare, i lavoratori con:

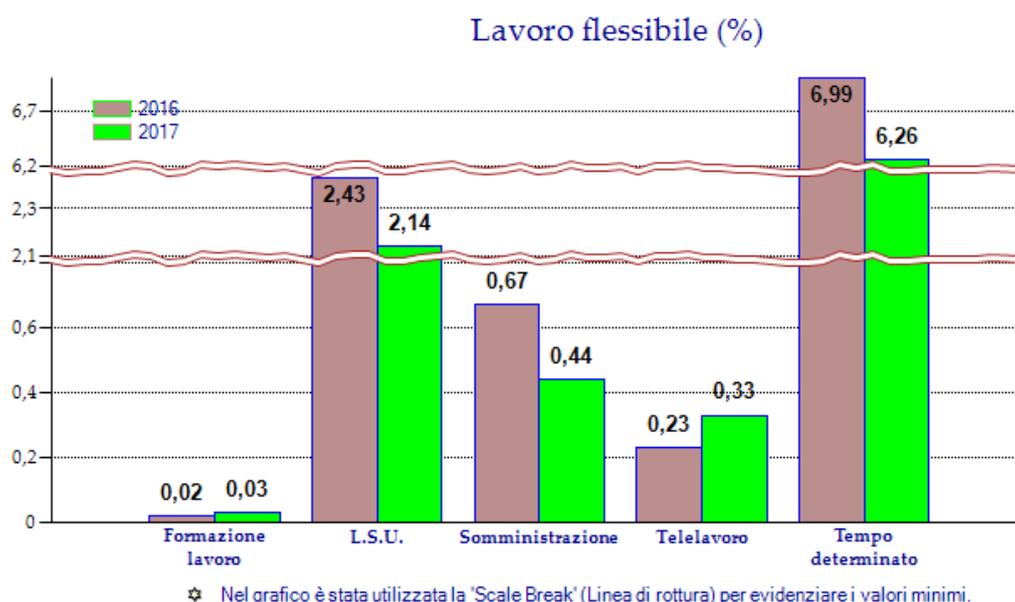
---

<sup>64</sup>Il comma 1148 lett. g) dell'art. 1 della legge 205/2017 ha previsto che: "all'articolo 4, comma 9, terzo periodo, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, le parole: « 31 dicembre 2017 » sono sostituite dalle seguenti: « 31 dicembre 2018 »;

<sup>65</sup>L'art. 1 della legge 205/2017 ai commi da 793 a 800 nel dettare una particolare disciplina per il passaggio alle regioni delle competenze in materia di politiche di lavoro ivi compreso il personale delle province e città metropolitane in servizio nei centri dell'impiego, prevede al comma 796 che: "i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data del 31 dicembre 2017 sono prorogati fino al 31 dicembre 2018 ovvero, in caso di avvio entro tale ultima data delle procedure di cui al citato articolo 20 del decreto legislativo n. 75 del 2017, fino alla loro conclusione".

<sup>66</sup>Termine così prorogato dall'art. 1 comma 426 della legge 190/2014.

- contratto a tempo determinato (esclusi i dirigenti) sono passati da n. 28.046 unità registrate nel 2016 alle n. 24.527 del 2017;
- contratto di formazione e lavoro: n. 130 unità (stesso dato nel 2016);
- contratto di somministrazione (lavoro interinale): da n. 2.675 nel 2016 a 1.724 nel 2017;
- contratto di telelavoro: da n. 935 nel 2016 a 1.291 nel 2017;
- contratto di lavoro socialmente utile: da n. 9.765 nel 2016 a 8.381 nel 2017.



Nell'anno in esame è stata finanziata dall'Unione Europea l'assunzione di n. 1.658 unità di personale a tempo determinato, mentre nel 2016 il finanziamento ha riguardato n. 1.735 dipendenti a tempo determinato.

#### **4.17 Categorie protette**

Al 31.12.2017 risultavano in forza presso gli enti locali n. 21.942 appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999 e ss.mm.ii. (contro i 22.639 del 2016), pari al 5,6% del totale del personale in servizio.(Cfr. par. 6.5)

## 4.18 Formazione

Per quanto riguarda la formazione l'articolo 6, comma 13, del decreto-legge n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010 e ss.mm.ii., dispone che: *“a decorrere dall'anno 2011, la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche ..... per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Le predette amministrazioni svolgono prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione.<sup>67</sup> Gli atti e i contratti posti in essere in violazione della disposizione contenuta nel primo periodo del presente comma costituiscono illecito disciplinare e determinano responsabilità erariale...”*. Per l'anno 2017 il comma 1 dell'art. 21 bis del DL 50/2017 convertito con L. 96/2017 ha previsto che ai Comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016, entro il 30 aprile 2017, e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra le entrate finali e le spese finali non si applicano le limitazioni ed i vincoli di cui alle disposizioni contenute nello stesso art. 21 bis, tra cui anche quella dell'art. 6 comma 13 del DL 78/2010.<sup>68</sup>

Per l'anno 2017 l'attività di formazione ha registrato una diminuzione delle giornate formative risultando pari a n. 323.051 giorni contro i n. 373.431 giorni del 2016.

La formazione ha coinvolto:

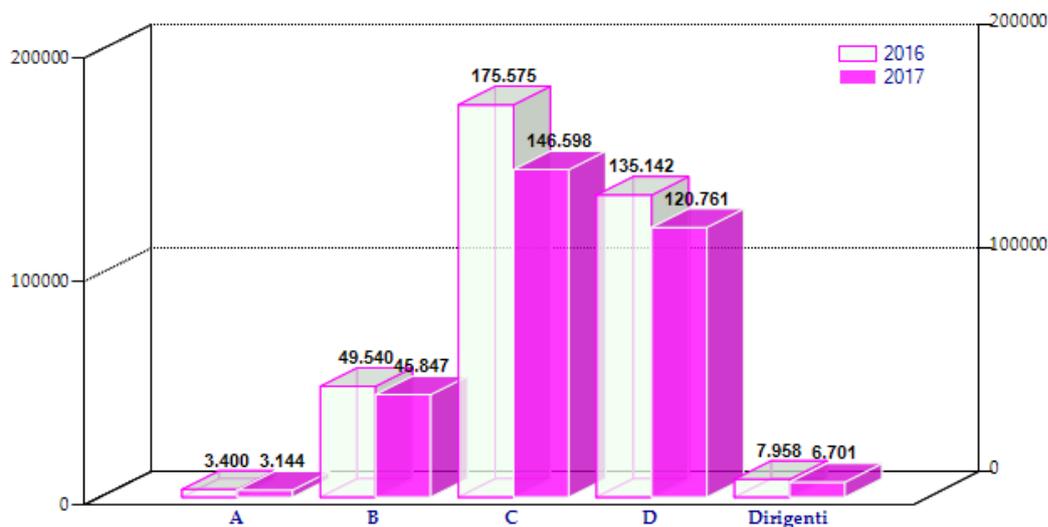
- in primo luogo la categoria C: n. 95.976 giorni/donne e n. 50.622 giorni/uomini (nel 2016: n. 114.291 giorni/donne e n. 61.284 giorni/uomini);
- seguita dalla categoria D: n. 74.668 giorni/donne e n. 46.093 giorni/uomini (nel 2016: n. 81.817 giorni/donne e n. 53.325 giorni/uomini);
- poi dalla B: n. 25.401 giorni/donne e n. 20.446 giorni/uomini (nel 2016: n. 26.060 giorni/donne e n. 23.480 giorni/uomini);
- quindi dai dirigenti: n. 2.691 giorni/donne e n. 4.010 giorni/uomini (nel 2016: n. 3.332 giorni/donne e n. 4.626 giorni/uomini);
- infine dalla categoria A: n. 1.426 giorni/donne e n. 1.718 giorni/uomini (nel 2016: n. 1.653 giorni/donne e n. 1.747 giorni/uomini).

---

<sup>67</sup>L'art. 21 del d.l. 90/2014 ha unificato le scuole di formazione in capo alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

<sup>68</sup>Il nuovo CCNLFL 21.5.2018 agli artt. 49bis e 49 ter, nel prevedere una disciplina di dettaglio per la formazione del personale degli enti locali, ha disposto che: *“al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari ...nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali”*.

### Giorni di formazione per categoria



In totale, risultano aver frequentato corsi di formazione n. 219.269 unità di personale in servizio presso le province, i comuni e le unioni di comuni, con una media di 1,5 giorni ciascuno all'anno, per una spesa complessiva pari ad euro 22.577.894.

#### 4.19 Progressioni orizzontali

La materia è regolata dall'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2009 come modificato dall'art. 15 del Dlgs 74/2017, il quale dispone: "1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche ..., sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".<sup>69</sup>

Dai dati rilevati con il *Censimento 2017*, emerge che le progressioni orizzontali (avanzamenti economici nell'ambito della medesima categoria) effettuate

<sup>69</sup> Per le progressioni economiche cfr l'art. 16 del nuovo CCNLFL 21.5.2018.

nell'anno ammontano, negli enti locali che applicano il CCNL, a n. 76.366 (nel 2016 ne sono state effettuate n. 107.958).

#### **4.20 Progressioni verticali**

In forza del disposto di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dall'art. 16 del D.lgs. 74/2017, già dal 1° gennaio 2010, non è più possibile bandire concorsi interni, ma solo concorsi pubblici, che possono prevedere una quota non superiore al 50% riservata ai dipendenti dell'ente in possesso dei requisiti previsti per i posti da ricoprire. Tuttavia, l'art. 22 comma 15 del Dlgs 75/2017 ha introdotto una disciplina derogatoria che prevede: *"Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore."*<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> In merito all'applicazione di tale norma, ed in particolare sulla computabilità numerica dei dipendenti da considerare ai fini della progressione verticale cfr. Corte dei Conti Puglia 42/2018. Le progressioni di cui trattasi devono esser inserite nel PTFP.

## 5. Mobilità, Comandi e Aspettativa

### 5.1 Mobilità

Dal 2017 sono state ripristinate per i comuni le ordinarie facoltà assunzionali, tenuto conto che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dichiarato concluse, per ogni Regione, esclusa la Sicilia, le procedure di ricollocazione del personale in soprannumero degli enti di area vasta. Conseguentemente, torna ad applicarsi la normativa sulla mobilità del personale di cui all'art. 30<sup>71</sup> del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii. Detto articolo 30, al comma 2bis, dispone che le amministrazioni, prima dell'avvio di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti, devono attivare le procedure di mobilità.

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

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

---

<sup>71</sup> La legge 205/2017 con l'art. 1, commi 445, 567, 572 e 576 ha disposto la modifica dell'art. 30.

La mobilità tra enti sottoposti a regime limitativo delle assunzioni è consentita ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, che prevede: *“in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche<sup>72</sup> e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*. Infatti, la stessa non generando variazioni di spesa complessiva si configura quale operazione neutra per la finanza pubblica.

Tale neutralità di spesa - come precisato sia dal Dipartimento della Funzione Pubblica sia dalla Corte dei Conti - è garantita solo se effettuata tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato.

Deve, inoltre, sottolinearsi che gli enti che non hanno rispettato le regole del pareggio di bilancio, cui è preclusa la possibilità di assumere personale a qualsiasi titolo, possono comunque utilizzare l'istituto della mobilità unicamente *“per compensazione”*.

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

Dalle informazioni raccolte con il *Censimento 2017*, è emerso che, nell'anno in esame, la mobilità in entrata ha interessato n. 6.203 unità (nel 2016 n. 3.642), di cui n. 5.770 provenienti dallo stesso comparto e n. 433 da altro comparto. La mobilità in uscita, invece, ha riguardato n. 6.593 unità (nel 2016 n. 11.560), di cui n. 6.013 passati ad altri enti dello stesso comparto e n. 580 trasferiti ad enti di altro comparto.

La mobilità in uscita risulta diminuita per effetto della conclusione della ricollocazione del personale provinciale.

<b>Categoria</b>	<b>Entrata stesso comparto</b>	<b>Entrata altro comparto</b>	<b>Uscita stesso comparto</b>	<b>Uscita altro comparto</b>
<b>A</b>	54	7	63	4
<b>B</b>	804	71	900	101
<b>C</b>	3162	248	3211	277
<b>D</b>	1686	105	1771	185
<b>Dirigenti</b>	64	2	68	13

<sup>72</sup> Sul punto Cfr. DM 8.5.2018 *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*.

Infine, il numero di persone in ingresso o in uscita nell'anno 2017 per mobilità fra settore pubblico e privato ai sensi dell'articolo 23bis, comma 7, del decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., ammonta a complessive n. 439 unità (di cui n. 1 nelle Province, n. 392 nei Comuni, n. 12 nelle Comunità Montane e n. 34 nelle Unioni di Comuni), contro le n. 321 dell'anno 2016.

## **5.2 Personale comandato/distaccato**

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

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

Per il personale delle Province l'art. 4, comma 2, del D.L. 78/2015, convertito con legge 125/2015, prevede il trasferimento, previo consenso dell'interessato, presso l'amministrazione dove presta servizio in posizione di comando o distacco o altri istituti, a condizione che ci sia capienza in dotazione organica e nei limiti delle risorse disponibili, sempre che sia garantita la disponibilità finanziaria a regime.<sup>73</sup>

I dati pervenuti evidenziano che, al 31.12.2017, erano in servizio n. 71 dirigenti (n. 46 uomini e n. 25 donne), contro i 108 del 2016, e n. 5.079 unità di personale non dirigente (n. 1.363 uomini e n. 1.695 donne) in posizione di comando o distacco provenienti da altri enti, contro i 5.230 del 2016. Alla stessa data, n. 93 dirigenti (n. 65 uomini e n. 28 donne), contro gli 88 del 2016, e n. 5.079 unità di personale non dirigente (n. 2.278 uomini e n. 2.801 donne) risultavano aver beneficiato di un comando o distacco verso altri enti, contro i 9.765 del 2016.

---

<sup>73</sup> Cfr. par. 4.16.

### *5.3 Aspettativa per dottorato di ricerca*

Al 31.12.2017 risultavano n. 37 dipendenti in aspettativa per dottorato di ricerca, con retribuzione a carico dell'amministrazione, ai sensi dell'articolo 2 della legge 13.8.1984, n. 476 e ss.mm.ii..

## 6. Politiche assunzionali

### 6.1 Piano dei fabbisogni di personale (PTFP)

L'articolo 91 del decreto legislativo n. 267/2000 e l'art. 39 c.1 della L. 449/97 e ss.mm.ii., prevedevano l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare il piano della programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

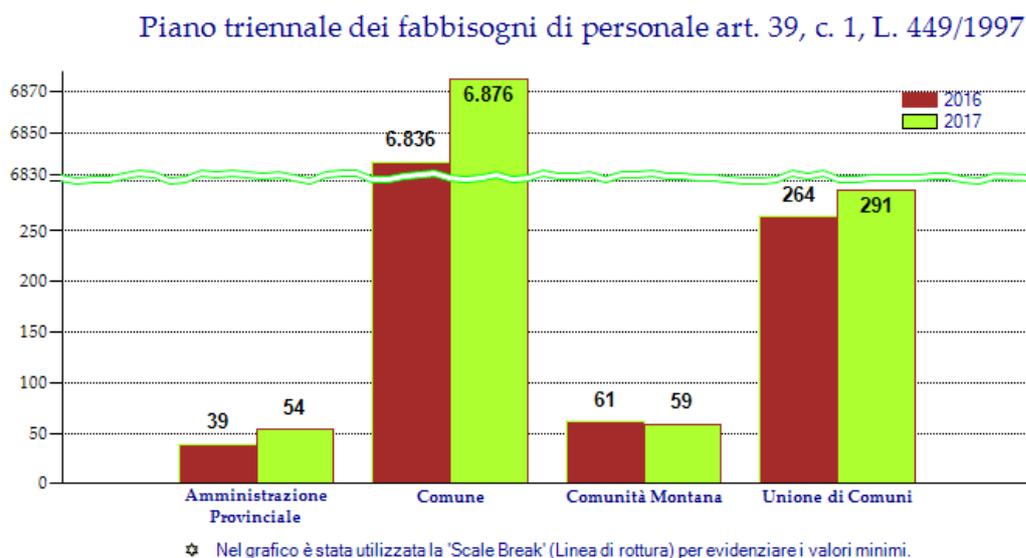
Con l'art. 4 del D.lgs. 75/2017, che ha modificato l'art.6 del D.lgs. 165/2001, è stata introdotta una nuova disciplina finalizzata a mutare la metodologia seguita dalle amministrazioni nella predisposizione del proprio fabbisogno del personale. In particolare, il citato art. 4 prevede, tra l'altro che: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*. Inoltre, lo stesso art. 4 ha inserito l'art. 6 ter al citato D.lgs 165/2001, rubricato *“linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”*, con il quale è stata prevista l'emanazione di decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il MEF, e, per gli enti locali previa intesa in sede di Conferenza Unificata, allo scopo di agevolare la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale. Detti piani debbono essere pubblicati, aggiornati annualmente e comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla loro adozione, pena il divieto di effettuare assunzioni.<sup>74 75</sup>

---

<sup>74</sup>Con Decreto del Ministro della Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8.5.2018 sono state emanate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni. Per gli enti locali il modello da utilizzare ai fini della comunicazione del piano sarà concordato con gli interlocutori istituzionali rappresentativi delle autonomie e sarà differenziato in relazione alla dimensione dell'ente.

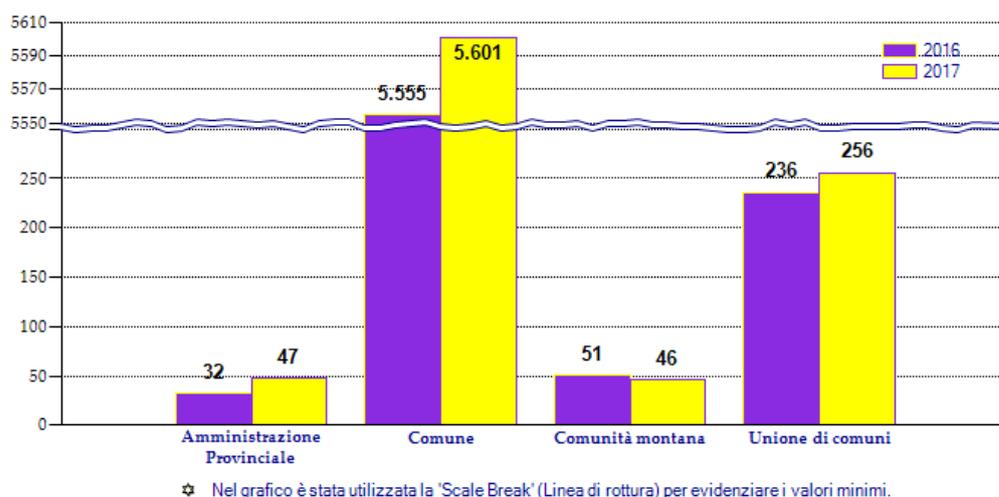
<sup>75</sup> Per maggiori dettagli sui limiti assunzionali cfr. cap. 2.3.

In particolare, i comuni che hanno risposto affermativamente alla domanda inerente l'adozione del piano triennale sono stati n. 6.876 (contro i 6.836 del 2016); le Province n. 46, le Città Metropolitane n. 8, le Comunità Montane n.59 e le Unioni di Comuni n. 291.



I dati relativi all'adozione del piano annuale fanno registrare, complessivamente, un lieve aumento rispetto all'anno precedente. Gli enti che hanno risposto affermativamente sono: n. 5.590 Comuni, (contro i 5.555 del 2016); n. 256 Unioni di comuni (n. 236 nel 2016); n. 46 Comunità montane (n. 51 nel 2015); n. 41 Province e n. 6 Città Metropolitane (n. 26 e n. 6 nel 2016).

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



### 6.2 Ricognizione annuale delle eccedenze di personale

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

La mancata attuazione di tale adempimento comporta il divieto di "effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere"<sup>76</sup>. Attualmente tale adempimento può essere effettuato anche in sede di PTFP.

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

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

Relativamente alla gestione del personale in disponibilità, l'articolo 5 del decreto-legge n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, nel modificare l'articolo 34 del decreto legislativo n. 165/2001 ha previsto, tra l'altro, che: "Nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8, il personale in disponibilità può presentare, alle amministrazioni di cui ai commi 2 e 3, istanza di ricollocazione, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria di un solo livello per ciascuna delle suddette fattispecie, al fine di ampliare

<sup>76</sup> Cfr. par.6.1

*le occasioni di ricollocazione. In tal caso la ricollocazione non può avvenire prima dei trenta giorni anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8. Il personale ricollocato ai sensi del periodo precedente non ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, e mantiene il diritto ad essere successivamente ricollocato nella propria originaria qualifica e categoria di inquadramento, anche attraverso le procedure di mobilità volontaria di cui all'articolo 30..." e che i dipendenti collocati in disponibilità "possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in posizione di comando presso amministrazioni che ne facciano richiesta o presso quelle individuate ai sensi dell'articolo 34bis, comma 5bis. Gli stessi dipendenti possono, altresì, avvalersi della disposizione di cui all'articolo 23bis. Durante il periodo in cui i dipendenti sono utilizzati con rapporto di lavoro a tempo determinato o in posizione di comando presso altre amministrazioni pubbliche o si avvalgono dell'articolo 23bis, il termine di cui all'articolo 33, comma 8, resta sospeso e l'onere retributivo è a carico dell'amministrazione o dell'ente che utilizza il dipendente".*

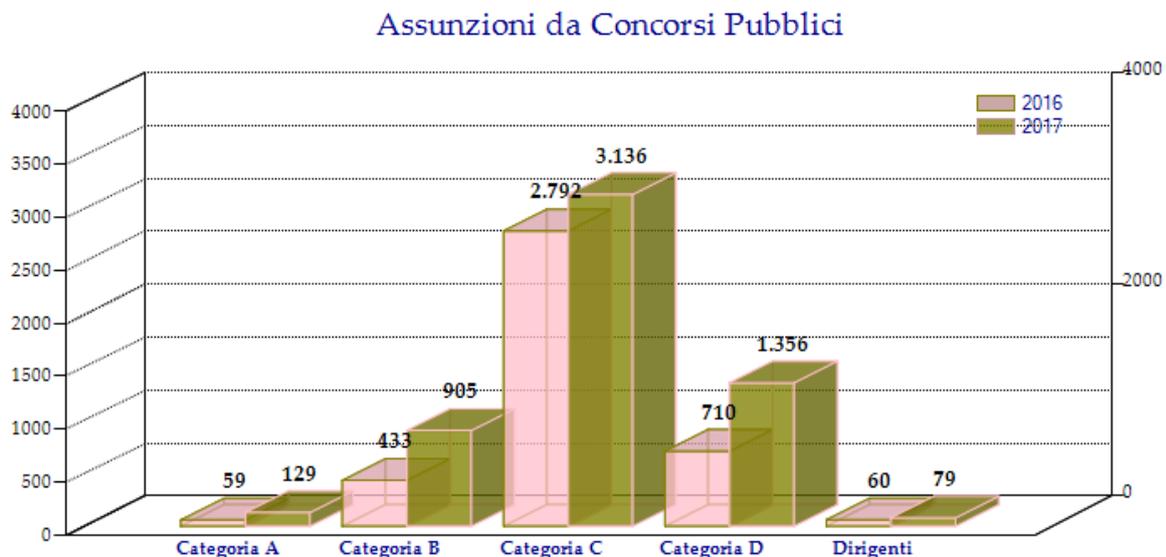
### **6.3 Concorsi pubblici<sup>77</sup>**

L'articolo 3, comma 5ter, del decreto-legge n. 90/2014, ha disposto che agli enti locali si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge n. 101/2013, come convertito nella legge n. 125/2013 (l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., è subordinato alla verifica: a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate; b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza). Inoltre, l'articolo 5 del medesimo decreto-legge n. 90/2014 dispone che l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.

---

<sup>77</sup> Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato la direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 contenente le linee guida sulle procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35 comma 5.2. del Dlgs 165/2001.

Nel 2017 risultano assunte con concorso pubblico in totale n. 5.605 unità di personale (nel 2015 n. 4.054), di cui la massima parte nella categoria C (n. 3.136), seguita dalla D (n. 1.356), quindi dalla B (n. 905), poi dalla categoria A (n. 129) ed infine dai Dirigenti (n. 79 di cui n. 41 a tempo indeterminato e n. 38 a tempo determinato).



#### 6.4 Superamento del precariato

Con l'art. 20 del D.Lgs. 75/2017<sup>78</sup>, il legislatore è intervenuto ancora una volta con misure, volte al superamento del precariato, valevoli per il triennio 2018/2020 prevedendo, tra l'altro, anche la possibilità di utilizzare le risorse per le assunzioni a tempo determinato per stabilizzare il personale precario, ivi compresi gli L.S.U. In particolare, detto art. 20, ai commi 1 e 2, prevede che: *“ Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che posseda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con*

<sup>78</sup> L'art. 1 comma 881 della L. 205/2017, ha modificato l'art. 20 del Dlgs 75/2017, aggiungendo tra i requisiti di servizio richiesti per la stabilizzazione anche quello svolto presso amministrazioni che esercitano funzioni in forma associata.

*contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. 2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso". Per espressa previsione del comma 7 dello stesso art. 20 "non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'art. 14 del decreto legislativo n.165 del 2001 o degli organi politici delle regioni....nè quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267".*

In merito all'applicazione del richiamato art. 20 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha diramato la Circolare n. 3 del 23/11/2017, con la quale sono stati forniti gli indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile<sup>79</sup>.

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

La norma che consente, a regime, di riassorbire progressivamente il bacino di precariato ancora esistente è quella di cui all'art. 35 comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001 che ha previsto: *"le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50% delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale... possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva*

---

<sup>79</sup> Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con circolare n. 1 del 9.1.2018 ha integrato gli indirizzi operativi in materia di superamento del precariato di cui alla precedente circ. n.3/2017. Con successiva circolare n. 2/2018 lo stesso Ministro ha apportato ulteriori chiarimenti relativamente ai riflessi che la normativa sul superamento del precariato ha sui fondi destinati alla contrattazione integrativa. La Corte dei Conti nell'adunanza del 7.8.2018 ha ricusato il visto e la conseguente registrazione di detta circolare.

*di posti, nel limite massimo del 40% di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando".*

Per effetto della previsione contenuta nel comma 426 dell' art. 1 della legge L. 190/2014 gli anni dal 2013, risulta tutt'ora applicabile l'articolo 4, comma 6, del decreto legge n. 101/2013, come convertito con legge n. 125/2013, il quale dispone che: "...fino al 31.12.2016 al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente, per le amministrazioni interessate, previo esperimento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione in ogni caso dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici e con le procedure dettagliatamente previste dalla norma. Il personale non dirigenziale delle province, in possesso dei requisiti, di cui al primo periodo, può partecipare ad una procedura selettiva di cui al presente comma indetta da un'amministrazione avente sede nel territorio provinciale, anche se non dipendente dall'amministrazione che emana il bando. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50%, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse".

Infatti, il citato comma 426 dell'art. 1 della L. 190/2014 ha stabilito che: "in relazione alle previsioni di cui ai commi da 421 a 425, il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'art. 4, commi 6, 8 e 9, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101,

*convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125, per le finalità volte al superamento del precariato, è prorogato al 31 dicembre 2018, con possibilità di utilizzo, nei limiti previsti dal predetto art. 4, per gli anni 2017 e 2018 delle risorse per le assunzioni e delle graduatorie che derivano dalle procedure speciali”.*

Tale disposizione è stata confermata dall’art. 20 comma 6 del Dlgs. 75/2017.

Particolare regolamentazione è stata adottata, anche per gli anni 2015/2016/2017, per i comuni della Regione Calabria.

La legge 27 dicembre 2013 n. 147 ha previsto lo stanziamento di 50 milioni di euro per la stabilizzazione a tempo determinato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità degli enti della Regione Calabria, rinviando ad apposito decreto interministeriale la definizione delle modalità e dei criteri di assegnazione delle risorse medesime. Per l’anno 2016, il D.L. 185/2015, convertito nella L. 9/2016, all’art. 13 comma 1 bis, ha nuovamente autorizzato la spesa di 50 milioni di euro per consentire il completamento delle procedure di cui all’art. 1 comma 207 terzo periodo della citata legge 147/2013. Anche per l’anno 2017, il comma 163 dell’art. 1 della L. 232/2016 ha confermato il finanziamento di 50 milioni di euro per consentire il completamento delle suddette procedure.<sup>80</sup>

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

- 1) ai limiti di spesa annua per assunzioni a tempo determinato fissati dall’art. 9, comma 28, del dl. 78/2010 nel 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell’anno 2009, salvo estensione al 100% nei casi di riduzione della spesa di personale ai sensi dell’art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- 2) all’obbligo di contenimento della spesa complessiva per il personale entro la media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, come previsto dall’art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006 e s.m.i..

Il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, dell’8 ottobre 2014, ha stabilito le modalità e i criteri di assegnazione delle citate risorse, prevedendo, tra l’altro, la cumulabilità del contributo erogato dallo Stato con altri benefici eventualmente riconosciuti. (Per l’anno 2017 cfr. comunicazione prot.1191 del 24.01.2017 del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali)

---

<sup>80</sup> Per l’anno 2018 analogo stanziamento è previsto dal comma 224 dell’art. 1 della legge 205/2017.

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

Inoltre, il comma 14 del soprarichiamato art. 20 del D.lgs 75/2017 ha previsto che: *"Le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste da leggi regionali, nel rispetto delle modalità, dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4"*<sup>81</sup>.

Per le Regioni a Statuto Speciale e per gli enti territoriali ivi insistenti il citato art. 20 del D.Lgs 75/2017,<sup>82</sup> consente la possibilità di elevare i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previste dal comma 1 dello stesso art. 20, con risorse individuate nelle leggi regionali. Ai fini del rispetto dei commi 557 e 562 dell'art 1 della legge 296/2006, i comuni delle predette regioni calcolano la spesa di personale al netto del finanziamento erogato dalle Regioni ed inoltre possono prorogare i contratti a tempo determinato fino al 31.12.2018.

---

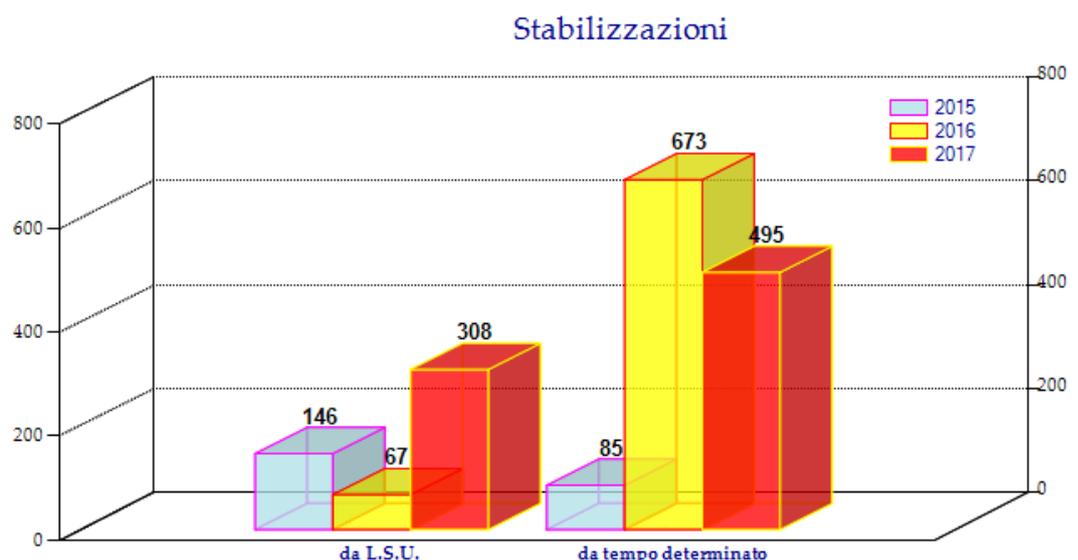
<sup>81</sup>L'art. 1, commi 223 e 224, della legge 205/2017 hanno previsto che: *" 223 .Per le finalità di cui all'articolo 20, comma 14, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono prorogate al 31 dicembre 2018, nei limiti della spesa già sostenuta e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, le convenzioni sottoscritte per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili, di quelli di pubblica utilità e dei lavoratori impiegati in attività socialmente utili (ASU). 224. Per le finalità del comma 223 del presente articolo, le disposizioni dell'articolo 16-quater del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, nonché quelle dell'articolo 1, comma 163, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, si applicano anche per l'anno 2018."* Per la contrattualizzazione degli LSU cfr. nota Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8497 del 2.2.2018.

<sup>82</sup>La L.R. Sicilia 8/2018 all'art. 26 contiene norme sulla stabilizzazione dei precari anche in applicazione dell'art. 20 del Dlgs 75/2017.

Per quanto riguarda, invece, la Regione Sicilia, già l'art. 4 della L.R. n. 2/2015 aveva previsto che: "con decorrenza 1° gennaio 2015, gli enti utilizzatori dei soggetti titolari dei contratti di lavoro subordinato di cui all'art. 30 comma 4 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e successive modifiche e integrazioni, in scadenza al 31 dicembre 2014, sono autorizzati a prorogarli fino al 31 dicembre 2015 alle medesime condizioni e deroghe previste dal comma 9 bis dell'art. 4 del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125 e successive modifiche ed integrazioni". La L.R. 27/2016 ha prorogato detto termine al 31.12.2018.

In base alle risposte pervenute dagli enti che applicano i cinque differenti tipi di contratto, risulta, infatti, che nell'anno 2017:

- sono stati stabilizzati n. 308 ex LSU (contro i n. 141 del 2014, n. 146 del 2015, n. 67 del 2016). Complessivamente, hanno maggiormente beneficiato di tale possibilità le categorie B e C;
- sono state assunte, con le procedure di cui all'articolo 35, comma 3bis, del decreto legislativo n. 165/2001, n. 101 unità di personale già a tempo determinato;
- sono state assunte, con le procedure di cui all'articolo 4, comma 8, della legge n. 125/2013, n. 394 unità di personale già a tempo determinato.



## 6.5 Categorie protette

La legge n. 148/2011, di conversione del decreto-legge n. 138/2011, con l'articolo 9, nel modificare l'art. 5 della legge 68/1999, è intervenuto sulla

disciplina del collocamento obbligatorio, disponendo che i datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero dei lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima Regione. La norma è in vigore dal 13 agosto 2011.

Nell'anno 2013 sono state introdotte disposizioni volte a garantire la copertura della quota d'obbligo prevista dalla specifica normativa riguardante le categorie protette,<sup>83</sup> anche in deroga ai vincoli assunzionali vigenti. Infatti, l'articolo 7, comma 6, del decreto-legge n. 101 del 31.8.2013, come convertito nella legge n. 125 del 30.10.2013, dispone che *"le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà. Per i lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, si applica l'articolo 5, commi 4quater e 4sexies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d'obbligo"*.<sup>84</sup>

L'articolo 3, comma 6, del decreto-legge n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, ha disposto che i limiti assunzionali di cui alla normativa vigente non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo. Successivamente l'art. 10 del D.lgs. 75/2017 ha introdotto l'art. 39 quater al D.lgs. 165/2001 con il

---

<sup>83</sup>L'art. 4 del D.lgs. 151/2015 ha introdotto all'art. 4 della legge 68/1999 il comma 3bis, modificato da ultimo dall'art. 5 comma 1 del Dlgs 185/2016, disponendo che i lavoratori già disabili, prima della costituzione del rapporto di lavoro, e non assunti tramite il collocamento obbligatorio, se hanno una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o superiore al 45% se disabili psichici sono computati nella quota d'obbligo. Inoltre, l'art. 8 del citato D.lgs.185/2016 ha istituito la "banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati al collocamento dei disabili nonché i lavoratori interessati. Sul computo della quota d'obbligo cfr. Accordo Conferenza Unificata n. 184 CU del 21.12.2017, modificato dal successivo accordo n. 5/CU del 24.1.2018.

<sup>84</sup>*Ex multis.* Corte dei Conti Piemonte n. 64/2018. In materia di compilazione del prospetto informativo e di computo della quota d'obbligo ai sensi della legge 68/99 cfr. circ. Dip. Funz. Pubbl. n. 73731 del 30.12.2014. Il D.lgs. 368/2001 è stato abrogato dal d.lgs. n. 81/2015.

quale viene prevista una specifica disciplina per il monitoraggio dell'applicazione della legge 68/99.<sup>85</sup>

Nell'anno 2017 sono state complessivamente reclutate n. 233 unità di personale appartenente alle categorie protette (contro n. 125 del 2016), ai sensi della legge n. 68/1999, di cui n. 137 per chiamata numerica e n. 96 per chiamata diretta.

Come per il passato, la maggior parte delle assunzioni ha riguardato personale della categoria B (n. 81 per chiamata numerica e n. 60 per chiamata diretta). Sono state, inoltre, immesse in organico, complessivamente, n. 51 unità nella categoria C (di cui n. 31 per chiamata numerica e n. 20 per chiamata diretta); n. 21 unità nella categoria A (n.12 per chiamata numerica e n. 9 per chiamata diretta); n. 20 unità nella categoria D (n. 7 per chiamata diretta e n. 13 per chiamata numerica) e nessun dirigente.

---

<sup>85</sup>Sull'applicazione dell'art. 39 quater cfr. nota congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 10.7.2018. Inoltre, con D.M. 6.2..2018 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione è stata nominata, ai sensi dell'art. 39 bis del Dlgs 165/2001 come introdotto dall'art. 10 del Dlgs 75/2017, la Consulta per l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità.

## 7. Pensionamenti

Negli ultimi anni il sistema pensionistico ha subito più volte profonde modificazioni.

Nell'anno 2011 si applicavano le disposizioni di cui all'articolo 12<sup>86</sup> del decreto legge n. 78/2010, come convertito nella legge n. 122/2010, e, dal 17.7.2011, quelle della legge n. 111/2011 di conversione del decreto legge n. 98/2011.

Detta disciplina prevedeva:

ANNO	Pensione vecchiaia	Pensione anzianità
2010	60 anni donne - 65 uomini	Quota 95 (età minima 59 anni)
2011	61 anni donne - 65 uomini	Quota 96 (età minima 60 anni)
2012	65 anni uomini e donne	Quota 96 (età minima 60 anni)
2013	65 anni + 3 mesi uomini e donne	Quota 97 (età minima 61 anni) + 3 mesi
2014-2019	65 anni + 3 mesi + speranza di vita uomini e donne	Quota 97 (età minima 61 anni) + 3 mesi + speranza di vita
2019-2020		Quota 98 (età minima 62 anni)

Dal 1° gennaio 2011 era, inoltre, in vigore una unica finestra mobile. Conseguentemente, il diritto alla pensione maturava dopo 12 mesi dalla data in cui erano stati raggiunti i requisiti.

Ciò valeva anche per i lavoratori che avevano, indipendentemente dall'età anagrafica, 40 anni di anzianità contributiva.

Successivamente, l'articolo 24<sup>87</sup> del decreto legge n. 201/2011 convertito nella legge n. 214/2011 e ss. mm. ii., ha ridisciplinato la materia dei trattamenti pensionistici, prevedendo, al comma 3, due categorie di pensione:

a) *pensione di vecchiaia*, che si consegue in base ai requisiti previsti dai commi 6 e 7 dello stesso articolo;<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup>In attuazione di quanto disposto dall'art. 12 comma 12 bis del DL 78/2010 è stato emanato il decreto direttoriale del Ministero dell'economia e delle finanze adottato di concerto con il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 5 dicembre 2017 recante disposizioni in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita, valevoli dal 1.1.2019, riferiti a coloro che perfezionano il diritto alla pensione di anzianità con il sistema delle c.d. quote. In proposito cfr. circ INPS 62/2018.

<sup>87</sup>L'art. 1 comma 146 lett.a) e b) della legge 205/2017 ha modificato l'art. 24 comma 13 del DL 201/2011 in ordine al computo degli adeguamenti biennali alla speranza di vita, che peraltro non potranno essere superiori ai tre mesi a partire dal 2021.

<sup>88</sup>Il comma 166 dell'art. 1 della legge 232/2016, come modificato dall'art. 1 comma 162 della legge 205/2017, ha istituito a decorrere dal 1.5.2017 in via sperimentale e fino al 31.12.2019 l'anticipo finanziario a garanzia

b) *pensione anticipata*, conseguita in base ai requisiti previsti dai commi 10 e 11 del medesimo articolo.<sup>89</sup>

Peraltro, l'art. 1 comma 113 della legge 190/2014, prevede che: *“con effetto sui trattamenti pensionistici decorrenti dal 1° gennaio 2015, il secondo periodo del comma 2 quater dell'art. 6 del decreto legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente: «le disposizioni di cui all'art. 24 comma 10 terzo e quarto periodo del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione limitatamente ai soggetti che maturano il requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017»”*. (in merito cfr. circ. Dipartimento Funzione Pubblica n. 2/2015 e nota n. 24210/2015, nonché circ. INPS 154/2015). Successivamente, l'art. 1 della legge 208/2015 al comma 299 ha introdotto il comma 113 bis all'art. 1 della L. 190/2014 prevedendo che le disposizioni di cui al citato art. 6, 2° periodo del comma 2 quater del D.L. 216/2011, come sostituito dal comma 113, si applicano anche ai trattamenti pensionistici decorrenti negli anni 2012, 2013 e 2014, ed esclusivamente ai ratei di pensione corrisposti dal 1° gennaio 2016.

Pertanto i requisiti prescritti, a partire dal 1.1.2012, per il diritto alla *pensione di vecchiaia*, sia in un sistema di calcolo misto (contributivo pro-rata) che contributivo, sono:

ANNO	ETA'	ANZIANITA' CONTRIBUTIVA
2012	66 anni	20 anni
2013	66 anni e 3 mesi	20 anni
2014	66 anni e 3 mesi	20 anni
2015	66 anni e 3 mesi	20 anni
2016	66 anni e 7 mesi	20 anni
2017	66 anni e 7 mesi	20 anni
2018	66 anni e 7 mesi	20 anni

---

pensionistica APE (volontaria). Con DPCM 4.9.2017 n. 150 è stato emanato il relativo regolamento di attuazione di detta normativa.

<sup>89</sup> L'art. 1 comma 194 della legge 232/2016 ha previsto che: *“Con effetto sui trattamenti pensionistici decorrenti dal 1° gennaio 2018, le disposizioni di cui all'articolo 24, comma 10, terzo e quarto periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione”*. Inoltre, il successivo comma 199, come modificato dall'art. 1 comma 162 lett. f) e g) della legge 205/2017, ha previsto che a decorrere dal 1.5.2017 il requisito contributivo di cui all'art. 24 c. 10 del Dl. 201/2011 è ridotto a 41 anni per alcune categorie di lavoratori individuate dal comma medesimo ed in possesso di particolari requisiti. Con DPCM 23.5.2017 n. 87 è stato emanato il regolamento di attuazione della disciplina prevista dal citato comma 199 in materia di accesso al pensionamento anticipato per i lavoratori cosiddetti precoci.

I requisiti per il diritto alla *pensione anticipata*,<sup>90</sup> sia in un sistema di calcolo misto (contributivo pro-rata) che contributivo, aggiornato agli attuali valori inerenti l'incremento della speranza di vita sono:

ANNO	ETA'	ANZIANITA' CONTRIBUTIVA	
	UOMINI e DONNE	UOMINI	DONNE
2012	62 anni*	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese
2013		42 anni e 5 mesi	41 anni e 5 mesi
2014		42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi
2015		42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi
2016		42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2017		42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
2018		42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi

\*sulla quota del trattamento è applicata una riduzione percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni (l'articolo 6, comma 2<sup>quater</sup>, del decreto-legge n. 216/2011, convertito nella legge n. 14/2012, ha disposto che tale riduzione percentuale non trova applicazione fino al 31.12.2017)<sup>91</sup>.

I dipendenti pubblici che hanno maturato i requisiti per il pensionamento entro la data del 31 dicembre 2011 rimangono soggetti al regime previgente e non soggiacciono, anche se sono ancora in servizio, al nuovo regime sui requisiti di età e di anzianità contributiva, fermo restando che si applica anche a loro il regime contributivo pro-rata per le anzianità maturate a decorrere dal 1° gennaio 2012.

Dai dati pervenuti emerge che anche nell'anno 2017, la maggioranza dei cessati ha presentato domanda di dimissioni volontarie prima del raggiungimento dei limiti di età previsti per la pensione di vecchiaia (n. 7.505, contro i 6.894 del 2016). Il fenomeno ha interessato la categoria C per n. 2.725 unità, la categoria B per n. 2.528 unità, la categoria D per n. 1.786 unità, la categoria A per n. 343 unità e i dirigenti per n. 123 unità.

In seconda posizione sono i pensionamenti per raggiunti limiti di età (n. 4.882, contro n. 3.090 del 2016), che hanno riguardato la categoria B per n. 1.673, la categoria C per n. 1.497, , la categoria D per n. 1.054, la categoria A per n. 600 e, infine, i dirigenti per n. 58 unità.

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

<sup>90</sup>Il decreto interministeriale 16 dicembre 2014 ha disposto l'adeguamento dei requisiti pensionistici per l'effetto dell'aumento della speranza di vita calcolata dall'Istat. Il provvedimento prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2016, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici sono incrementati di 4 mesi. Cfr. circ. INPS n. 63/2015.

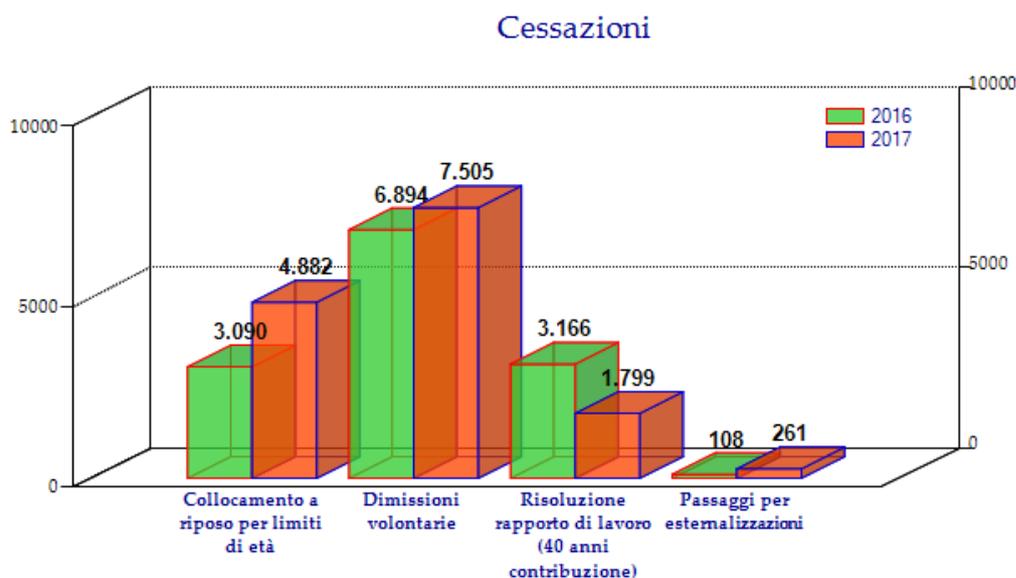
<sup>91</sup>Dal 1.1.2018 non si applica alcuna riduzione anche per coloro che maturano il requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata successivamente al 31.12.2017 -art. 1 comma 194 della legge 232/2016).

della legge n. 133/2008, risultano cessate n. 1.799 unità di personale a seguito dell'applicazione di tale disposizione (n. 3.166 unità nel 2016).

Le cessazioni per esternalizzazione di servizi hanno invece interessato n. 261 unità (n. 108 nel 2016), in massima parte di categoria C (n. 110); la categoria A è stata interessata per n. 12 unità, la B per n. 69 unità, la categoria D per n. 64 unità, n. 5 unità categoria dirigenziale.

I licenziamenti hanno riguardato n. 222 unità.

Altre cause, non meglio specificate, hanno prodotto un numero di cessazioni pari a n. 3.253, contro le 2.895 del 2016.



## 8. Valutazione delle prestazioni e dei risultati

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

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

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

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto previsto dall'art. 7 del Dlgs 150/2009 come modificato dall'art. 5 del D.lgs 74/2017, deve essere adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal

Dipartimento della Funzione Pubblica<sup>92</sup>. Nel sistema di valutazione devono altresì essere previste le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati.

Ciascuna amministrazione, su proposta della struttura di valutazione, deve, provvedere all'adozione di un "*piano delle performance*" ex art 10 del Dlgs. 150/2009, come modificato dall'art. 8 del Dlgs. 74/2017, contenente l'indicazione degli obiettivi individuali, dirigenziali ed organizzativi dell'ente, nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance. In caso di mancata adozione del piano, le amministrazioni non possono procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Il predetto Dlgs. 74/2017 ha introdotto, inoltre, talune novità riguardo i compiti affidati agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) quali: l'emissione del parere preventivo vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della performance; la funzione di monitoraggio dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati (funzione prima spettante all'organo di indirizzo politico); la facoltà di procedere alla formulazione di proposte e raccomandazioni ai vertici politici. Gli OIV possono essere istituiti anche in forma monocratica o in forma associata. E' fatto divieto alle amministrazioni di nominare propri dipendenti quali componenti dell'OIV.

Alla domanda se la corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti sia correlata alla valutazione delle prestazioni dei medesimi, hanno risposto positivamente n. 576 enti; n. 542 enti hanno dichiarato di utilizzare indicatori di risultato (hanno dato risposta negativa n. 68 enti).

Risulta, inoltre, che, al 31.12.2017, la maggioranza degli enti locali (n. 6.568) ha dichiarato di effettuare la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (dirigenti e non), gestendo il relativo servizio in forma singola (n. 5.818 enti).

Hanno invece utilizzato giudizi del nucleo di valutazione n. 570 enti (n. 630 nel 2016) e solo n. 38 enti hanno risposto positivamente alla domanda se, ai fini della valutazione dei dirigenti, siano utilizzati meccanismi di confronto con le *performance* di altri enti.

---

<sup>92</sup>Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato nel Dicembre 2017 Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance per i Ministeri.

## 9. Servizi disciplinari

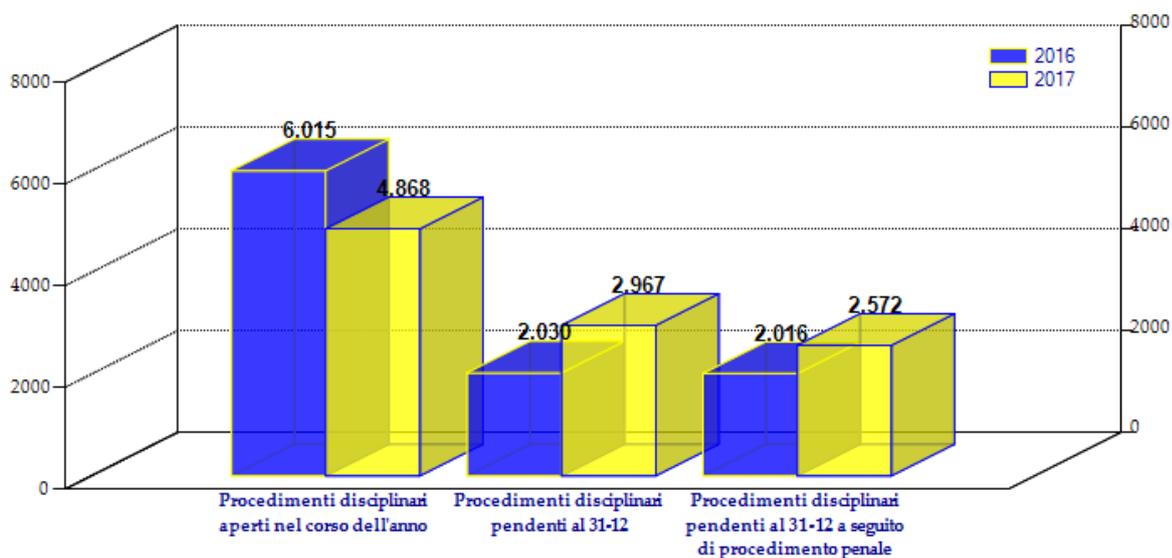
Al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo, sono state introdotte modifiche al D.lgs. 165/2001 in tema di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, dapprima con il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

Dai dati pervenuti con la presente rilevazione emerge quanto segue.

Alla domanda se sia stato istituito un ufficio/servizio disciplinare, n. 92 Province (n. 57 nel 2016), 9 Città Metropolitane (n. 5 nel 2015), n. 4.263 Comuni (n. 4.110 nel 2016), n. 51 Comunità Montane e n. 145 Unioni di Comuni hanno dato assicurazione.

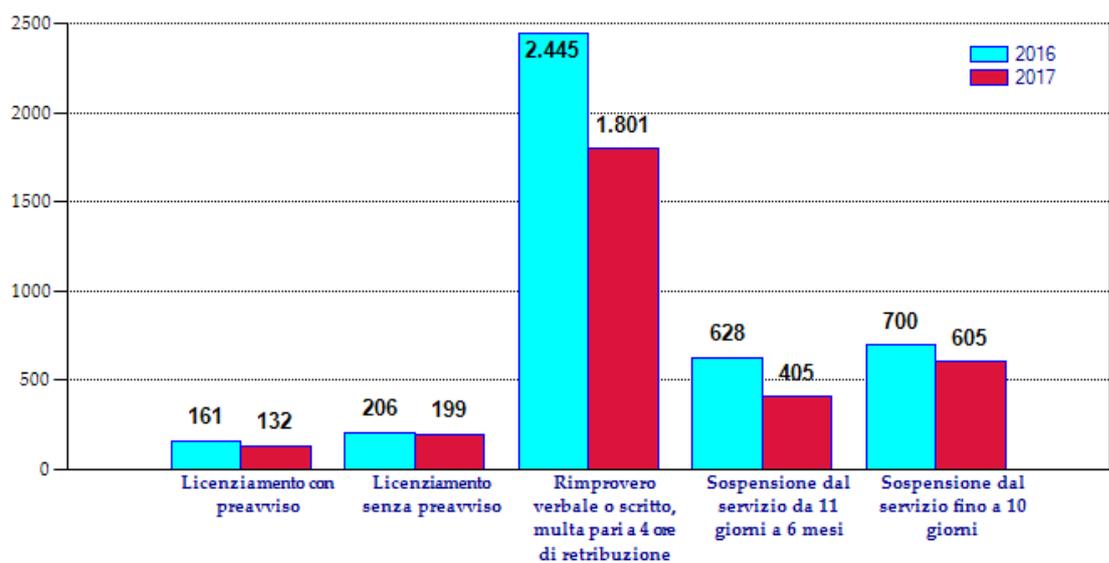
Nel corso del 2017 sono stati aperti complessivamente n. 4.868 procedimenti disciplinari contro n. 6.015 del 2016. Al 31.12.2017 risultavano pendenti ancora n. 2.967 procedimenti, di cui n. 2.572 aperti a seguito di un procedimento penale.

### Procedimenti disciplinari



Per quanto attiene alle sanzioni, in totale ne sono state comminate n. 2.811 (4.140 nel 2016), in gran parte (n. 1.801) consistenti in rimproveri verbali o scritti e in multe pari a 4 ore di retribuzione.

### Sanzioni disciplinari



## **10. Modalità di gestione delle attività**

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

### ***10.1 Gestione diretta***

Gli enti locali gestiscono oltre il 66% delle proprie attività in economia diretta. Tuttavia, come già osservato in occasione delle precedenti rilevazioni, per far fronte alla carenza di personale in termini quantitativi o qualitativo/professionali ovvero per ottimizzare il rapporto costi/benefici, in talune situazioni sono utilizzate da tempo anche altre modalità di gestione, di cui si dà conto nei paragrafi seguenti.

### ***10.2 Forme associative***

L'articolo 30 e seguenti del decreto legislativo n. 267/2000 disciplina le forme associative tra enti locali - Unioni di comuni, Consorzi (la legge n. 191/2009, come modificata dalla legge n. 42/2010, all'articolo 2, comma 186, ha disposto la soppressione, a far data dal 1° gennaio 2011, dei consorzi di funzioni, ad eccezione dei bacini imbriferi montani, prevedendo l'assunzione, da parte dei comuni, delle funzioni già esercitate dai consorzi soppressi e delle relative risorse umane e finanziarie), Convenzioni, Accordi di programma - che consentono di esercitare congiuntamente o, comunque, in modo coordinato funzioni e servizi ovvero di realizzare opere di interesse comune. In base all'articolo 2, comma 28, della legge n. 244/2007, i comuni possono aderire ad una sola forma associativa per gestire il medesimo servizio.

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

L'articolo 19 del decreto legge n. 95 del 6.7.2012, convertito nella legge n. 135 del 7.8.2012, ha previsto che:

- i comuni con popolazione fino a 5000 abitanti, ovvero fino a 3000, se appartengono o sono appartenuti a comunità montane, esclusi i comuni il cui territorio coincide con quello di una o più isole e il Comune di Campione d'Italia, esercitano obbligatoriamente in forma associata, mediante unione di comuni o convenzione, le funzioni fondamentali (come ridefinite dalla medesima normativa). Le Regioni, nelle materie di competenza concorrente ed esclusiva, previa concertazione con i Comuni interessati, individuano la dimensione territoriale ottimale ed omogenea per area geografica, secondo principi di efficacia, efficienza e riduzione delle spese. A tali Unioni si applica la disciplina prevista dall'articolo 32 del decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii. Il limite demografico rimane fissato in almeno 10.000 abitanti. L'articolo 23, comma 1 *quinquies*, del decreto-legge n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, ha stabilito che detti Comuni debbono assicurare l'attuazione delle funzioni fondamentali in forma associata nei seguenti termini: entro il 1° gennaio 2013, tre funzioni; entro il 30.9.2014, altre tre funzioni; entro il 31.12.2017, tutte le restanti funzioni.<sup>93</sup> Inoltre, per i Comuni derivanti da fusione, l'articolo 1, comma 121, della legge n. 56/2014 ha stabilito che, in mancanza di una specifica regolamentazione regionale, gli stessi sono esentati dall'obbligo di esercizio associato delle funzioni per un mandato elettorale;
- i Comuni fino a 1000 abitanti, in alternativa alla disciplina sopra richiamata, possono esercitare in forma associata tutte le funzioni e tutti i servizi pubblici loro spettanti, mediante un'unione di comuni (con popolazione complessiva di norma superiore a 5000 abitanti), secondo una disciplina appositamente dettata dalla medesima norma, ovvero mediante una o più convenzioni (ex articolo 30 decreto legislativo n. 267/2000) di durata triennale.

Per quanto riguarda il personale delle Unioni di Comuni, l'articolo 32, comma 5, del decreto legislativo n. 267/2000, come modificato dall'art. 22 comma 5 del d.l. 50/2017 dispone che *"All'Unione sono conferite dai Comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di*

---

<sup>93</sup>L'art. 1 comma 1120 lett.a) della legge 205/2017 ha prorogato i termini di cui all'art. 14 c. 31 ter del DL 78/2010 al 31.12.2018. Successivamente, l'art. 1 comma 2 bis del DL 91/2018 convertito dalla legge 21.9.2018 n. 108 ha ulteriormente prorogato il termine al 30.6.2019. Inoltre, il comma 2 ter del medesimo art. 1 prevede l'istituzione di un tavolo tecnico-politico per la redazione di linee guida finalizzate, tra l'altro, al superamento dell'obbligo di gestione associata delle funzioni.

*personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale. I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte".*

*Inoltre, il medesimo art. 22 al comma 5 ter ha previsto che: "Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano al passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi anche quando il passaggio avviene in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi."*

Dai dati pervenuti emerge che, alla fine del 2017, n. 4.137 Comuni avevano scelto di gestire in forma associata alcune funzioni fondamentali, applicando il disposto di cui all'articolo 14, comma 28, della legge n. 122/2010.

La forma associativa più utilizzata nell'anno della rilevazione è stata ancora quella della *convenzione* stipulata ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 267/2000, al fine di svolgere in modo coordinato determinate funzioni o servizi.

In particolare n. 3.227 enti utilizzano la convenzione e n. 1.853 enti utilizzano le unioni di comuni. Alla stessa data risultavano attive complessivamente n. 8.389 convenzioni, di cui n. 7.745 stipulate dai Comuni; n. 96 dalle Province; n. 9 dalle Città Metropolitane, n. 130 dalle Comunità Montane e n. 409 dalle Unioni di Comuni.

Inoltre, complessivamente, n. 2.807 Comuni hanno dichiarato di far parte di una *unione*, costituita ai sensi dell'articolo 32 del citato decreto legislativo n. 267/2000.

I Consorzi risultano maggiormente utilizzati per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti (10,5%), per i servizi assistenziali (12%) e per i servizi idrici integrati (7%), significative sono le Unioni di comuni costituite per la gestione del servizio di polizia locale (13,3%), servizi di protezione civile (16%), per i servizi assistenziali (9%), per la raccolta e smaltimento rifiuti (6,7%) e la formazione (6,2%).

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

### 10.3 Esternalizzazione di servizi

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

Peraltro, l'art. 6 bis del decreto legislativo n. 165/2001 come modificato dall'art. 4 comma 2 del Dlgs 75/2017, prevede che, nel caso di acquisizione sul mercato dei servizi da effettuarsi a condizione che vi siano economie di gestione, l'amministrazione provveda al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità' del personale.<sup>94</sup>

Dalle risultanze del *Censimento* emerge che, alla fine dell'anno 2017, le disposizioni del citato art. 6/bis sono state rispettate da n. 2.427 enti (di cui n. 11 Province, n. 2.281 Comuni, n. 18 Comunità Montane e 117 Unioni di Comuni). Alla domanda hanno risposto negativamente n. 5.944 enti.

Per quanto attiene al personale, sono state indicate complessivamente (tutti i contratti) n. 261 unità cessate a seguito di trasferimento per esternalizzazioni di servizi (contro n. 108 del 2016). Esclusi i cessati, risultano, invece, utilizzate a qualsiasi titolo (compreso il comando), nelle attività esternalizzate, n. 1.244 unità di personale.

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

---

<sup>94</sup>Cfr. cap 2.4.

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

- *istituzione* (organismo strumentale dell'ente per l'esercizio di servizi sociali senza rilevanza imprenditoriale);
- *azienda speciale o municipalizzata* (ente strumentale dell'ente dotato di personalità giuridica e di autonomia imprenditoriale, responsabile della gestione di servizi di rilevanza economica ed imprenditoriale);
- *società partecipata*<sup>95</sup> (società per azioni o a responsabilità limitata a prevalente capitale pubblico locale, costituita o partecipata dall'ente titolare del servizio);
- *appalto*<sup>96</sup> (modalità di affidamento di esecuzione di lavori a soggetti esterni con contratto stipulato all'esito della procedura di gara pubblica);
- *affidamento diretto* (affidamento di attività al concessionario senza l'espletamento di gara pubblica, nel caso in cui sussistono particolari ragioni tecniche o economiche o di opportunità sociale).

Le forme largamente più utilizzate sono quelle degli appalti (9,9%) e dell'affidamento diretto (2,6%). Gli enti che applicano il contratto nazionale ricorrono all'appalto soprattutto per i lavori pubblici (59,2%), raccolta e smaltimento rifiuti (31%), sistemi informativi (21,8%), servizi cimiteriali (26%), servizi legali (28%).

Per il servizio idrico integrato tali enti si affidano per il 30% alle società partecipate, per il 9% agli appalti, per l'11,2% alla concessione a terzi e per il 4% alle aziende municipalizzate.

---

<sup>95</sup>Con il D.lgs. 175/2016 è stato emanato il testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (T.U.S.P.), a tal proposito cfr. cap.2 par.2.4

<sup>96</sup>Il D.lgs 56/2017 ha introdotto disposizioni integrative e correttive al D.lgs 50/2016 in materia di appalti pubblici.

# DOTAZIONI ORGANICHE

# 1 Organico

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

<b>Categoria:</b>	<b>Organico</b>
CATEGORIA A	323
CATEGORIA B	3.629
CATEGORIA C	5.186
CATEGORIA D	2.635
<b>Totale Categoria</b>	<b>11.773</b>
DIRIGENTI	106
<b>Totale Categoria</b>	<b>106</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>11.879</b>

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO****PRBZ**

<b>Categoria:</b>	<b>Organico</b>
CATEGORIA A	1.527
CATEGORIA B	3.851
CATEGORIA C	2.643
CATEGORIA D	2.440
<b>Totale Categoria</b>	<b>10.461</b>
DIRIGENTI	64
<b>Totale Categoria</b>	<b>64</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>10.525</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO****PRTN**

<b>Categoria:</b>	<b>Organico</b>
CATEGORIA A	579
CATEGORIA B	3.219
CATEGORIA C	4.763
CATEGORIA D	1.797
<b>Totale Categoria</b>	<b>10.358</b>
DIRIGENTI	156
<b>Totale Categoria</b>	<b>156</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>10.514</b>

**REGIONE VALLE D'AOSTA****REVA**

<b>Categoria:</b>	<b>Organico</b>
CATEGORIA A	513
CATEGORIA B	2.039
CATEGORIA C	1.926
CATEGORIA D	723
<b>Totale Categoria</b>	5.201
DIRIGENTI	127
<b>Totale Categoria</b>	127
<b>Totale Contratto</b>	5.328

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

<b>Categoria:</b>	<b>Organico</b>
CATEGORIA A	22.985
CATEGORIA B	123.794
CATEGORIA C	209.284
CATEGORIA D	112.328
<b>Totale Categoria</b>	<b>468.391</b>
DIRIGENTI	5.448
<b>Totale Categoria</b>	<b>5.448</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>473.839</b>

**PERSONALE IN SERVIZIO**

Anzianità anagrafica

## 2.1 Anzianità anagrafica

### CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	23	76	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	5	3	6	12	5	24	4	26	1	8	0	0	
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	7	7	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	2	5	2	1	1	0	0	0	0	0	
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	13	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	3	4	2	5	5	5	2	6	0	0	0	
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	42	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	5	1	17	9	13	13	4	9	1	0	0	
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	29	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	8	3	12	8	7	5	1	0	0	
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	
<b>Totale Categoria</b>	<b>115</b>	<b>158</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>35</b>	<b>55</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
B - CAT. PLS 1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CAT. PLS 2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA REFR**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
B - CAT. PLS 3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	197	244	0	0	0	0	4	1	9	8	18	10	29	36	45	45	41	53	36	50	14	32	1	9		
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	141	83	0	0	0	0	0	1	9	0	12	8	27	5	23	15	36	25	21	18	11	10	2	1		
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	135	85	0	0	0	0	0	0	1	1	6	3	18	6	22	11	31	19	41	30	16	13	0	2		
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	154	142	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	8	8	25	21	43	46	51	32	21	25	5	9		
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	175	219	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	12	8	25	37	36	48	78	66	23	43	1	14		
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	181	360	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	16	20	23	57	48	120	64	94	25	55	2	10		
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	222	221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	5	28	19	51	62	77	87	47	43	4	5		
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	131	147	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	5	16	13	22	32	63	66	24	31	2	0		
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.338</b>	<b>1.503</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>129</b>	<b>93</b>	<b>207</b>	<b>218</b>	<b>308</b>	<b>407</b>	<b>432</b>	<b>443</b>	<b>181</b>	<b>252</b>	<b>17</b>	<b>50</b>		

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA REFR**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
C - CAT. PLA 1	78	46	0	0	0	0	1	2	15	6	23	15	28	11	5	5	4	6	2	1	0	0	0	0		
C - CAT. PLA 2	94	26	0	0	0	0	0	0	6	0	17	5	33	10	20	5	15	4	3	1	0	1	0	0		
C - CAT. PLA 3	67	28	0	0	0	0	0	0	2	0	6	3	20	8	11	10	13	3	9	3	4	1	2	0		
C - CAT. PLA 4	45	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	1	9	9	12	8	11	0	4	0	0	0		
C - CAT. PLA 5	210	114	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	5	55	33	43	45	64	23	36	6	2	2		
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	239	733	0	0	1	0	2	6	9	45	40	123	58	183	46	145	35	121	32	81	13	26	3	3		
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	156	344	0	0	0	0	0	0	3	10	14	36	34	90	36	92	31	59	18	43	19	13	1	1		
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	140	348	0	0	0	0	0	0	0	1	12	16	20	81	33	86	27	95	31	51	16	17	1	1		
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	222	629	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	18	49	40	123	40	173	56	197	56	78	9	3		

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA      REFR**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	149	291	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	13	17	46	29	66	52	95	41	62	4	7		
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	35	78	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	5	9	6	11	15	35	7	17	0	2		
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	4	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	8	2	1	0	0		
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0		
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.440</b>	<b>2.668</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>116</b>	<b>206</b>	<b>237</b>	<b>455</b>	<b>277</b>	<b>565</b>	<b>256</b>	<b>593</b>	<b>294</b>	<b>538</b>	<b>199</b>	<b>222</b>	<b>22</b>	<b>19</b>		
D - CAT. PLB 1	20	4	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	7	4	4	0	2	0	3	0	0	0		
D - CAT. PLB 2	16	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	2	2	0	4	2	5	1	0	0		
D - CAT. PLB 3	28	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	8	10	12	4	4	0	0	1		
D - CAT. PLB 4	15	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	5	1	7	1	1	0	0	0		
D - CAT. PLC 1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0		

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA REFR**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
D - CAT. PLC 2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0		
D - CAT. PLC 3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0		
D - CAT. PLC 4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	163	318	0	0	0	0	0	4	4	36	8	82	35	82	36	43	36	34	28	27	15	10	1	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	100	151	0	0	0	0	0	0	0	0	6	16	13	43	25	44	15	26	23	14	17	8	1	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	120	184	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	5	23	16	45	21	42	32	50	45	17	0	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	125	224	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	9	11	35	21	74	35	62	46	37	6	7		
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	60	105	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4	7	25	14	22	18	28	19	23	1	2		
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	73	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	11	18	15	17	24	10	17	19	4	0		

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA      REFR**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	37	52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	14	9	16	8	12	13	9	1	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	13	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	7	3	2	1	1	1	1		
<b>Totale Categoria</b>	<b>782</b>	<b>1.135</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>106</b>	<b>67</b>	<b>163</b>	<b>129</b>	<b>234</b>	<b>156</b>	<b>243</b>	<b>206</b>	<b>213</b>	<b>187</b>	<b>125</b>	<b>15</b>	<b>11</b>		
DIRIGENTI	45	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	8	3	15	5	7	10	13	6	0	2		
<b>Totale Categoria</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>		
<b>Totale Contratto</b>	<b>3.720</b>	<b>5.492</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>61</b>	<b>110</b>	<b>174</b>	<b>342</b>	<b>444</b>	<b>721</b>	<b>636</b>	<b>1.039</b>	<b>772</b>	<b>1.291</b>	<b>974</b>	<b>1.259</b>	<b>595</b>	<b>633</b>	<b>56</b>	<b>82</b>		

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
A - CANTONIERE - Q.F.203	0	0	0	2	0	10	0	26	0	42	0	78	0	96	0	57	0	9	0	0	0	0	0	0		
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	18	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	4	0	6	0	4	0	1	0	0			
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	20	93	0	0	3	1	2	4	3	3	2	5	3	16	1	22	4	21	1	13	1	8	0	0		
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	121	423	0	0	1	0	1	1	3	7	3	6	16	28	25	78	35	139	28	110	7	49	2	5		
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	30	32	0	0	1	0	2	2	3	3	5	6	3	5	7	6	4	6	4	2	1	2	0	0		
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	178	179	0	0	0	0	0	1	3	0	5	6	17	13	53	37	59	47	31	51	9	21	1	3		
<b>Totale Categoria</b>	<b>669</b>	<b>745</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>14</b>	<b>57</b>	<b>24</b>	<b>117</b>	<b>63</b>	<b>182</b>	<b>147</b>	<b>159</b>	<b>219</b>	<b>73</b>	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>81</b>	<b>3</b>	<b>8</b>		
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.5	118	6	0	0	9	1	16	1	20	1	15	1	15	2	28	0	14	0	1	0	0	0	0	0		
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F.4	151	0	0	0	2	0	3	0	8	0	12	0	27	0	47	0	47	0	5	0	0	0	0	0		
B - CAPO CANTONIERE - Q.F.5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0	0		

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
			M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	113	59	0	0	2	0	9	11	18	5	18	11	22	9	21	9	16	8	5	6	0	0	0	0		
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	624	485	0	1	1	0	1	3	16	27	38	31	78	67	132	134	189	116	151	76	19	24	1	6		
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	52	159	0	0	3	7	11	57	9	38	8	11	10	10	7	17	3	14	1	5	0	0	0	0		
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	503	1.325	0	0	0	2	4	6	20	69	31	144	81	210	115	281	126	393	101	185	22	32	3	3		
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.566</b>	<b>2.034</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>78</b>	<b>91</b>	<b>140</b>	<b>122</b>	<b>198</b>	<b>233</b>	<b>298</b>	<b>351</b>	<b>441</b>	<b>398</b>	<b>531</b>	<b>265</b>	<b>272</b>	<b>41</b>	<b>56</b>	<b>4</b>	<b>9</b>		
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	35	145	0	0	3	6	4	34	8	41	4	33	7	17	7	10	2	3	0	1	0	0	0	0		
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	631	1.566	0	1	9	6	20	39	46	93	74	235	99	358	125	405	127	261	98	145	31	23	2	0		
C - SOVRINTENDENTE 63 FORESTALE - Q.F. 6		3	0	0	3	0	11	0	13	2	14	0	13	1	6	0	1	0	2	0	0	0	0	0		
<b>Totale Categoria</b>	<b>729</b>	<b>1.714</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>73</b>	<b>67</b>	<b>136</b>	<b>92</b>	<b>268</b>	<b>119</b>	<b>376</b>	<b>138</b>	<b>415</b>	<b>130</b>	<b>264</b>	<b>100</b>	<b>146</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F. 7	35	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10	0	7	0	7	0	8	0	2	0	0	0	0	0		

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																						
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99		
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	9	13	0	0	0	0	0	1	1	5	3	2	5	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	84	84	0	0	1	0	6	3	11	9	14	18	20	19	13	17	12	10	5	5	2	3	0	0	
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	4	5	0	0	0	1	0	2	1	1	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	259	161	0	0	1	1	8	2	16	6	28	18	58	40	55	44	43	30	40	14	9	6	1	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	10	74	0	0	0	1	1	29	2	26	3	14	3	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	31	156	0	0	0	4	3	7	2	24	7	51	4	32	6	15	5	15	4	6	0	2	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	12	18	0	0	0	0	0	0	4	6	3	6	2	3	1	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	287	535	0	0	4	17	11	44	26	49	53	91	58	135	60	108	39	67	25	19	11	5	0	0	0
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	25	3	0	0	0	0	0	0	1	0	4	1	4	1	8	1	2	0	6	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>756</b>	<b>1.049</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>88</b>	<b>65</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>201</b>	<b>161</b>	<b>238</b>	<b>150</b>	<b>190</b>	<b>113</b>	<b>122</b>	<b>82</b>	<b>44</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
DIRIGENTI	186	110	0	0	0	0	1	2	2	5	19	11	32	19	37	29	45	29	43	10	7	5	0	0		
<b>Totale Categoria</b>	<b>186</b>	<b>110</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Totale Contratto</b>	<b>3.906</b>	<b>5.652</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>124</b>	<b>249</b>	<b>263</b>	<b>421</b>	<b>416</b>	<b>702</b>	<b>662</b>	<b>994</b>	<b>858</b>	<b>1.222</b>	<b>845</b>	<b>1.165</b>	<b>563</b>	<b>652</b>	<b>120</b>	<b>181</b>	<b>10</b>	<b>17</b>		

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	143	312	0	0	1	0	3	1	3	5	10	8	9	22	21	48	42	84	32	84	21	53	1	7		
<b>Totale Categoria</b>	<b>143</b>	<b>312</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>84</b>	<b>32</b>	<b>84</b>	<b>21</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>7</b>		
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	812	1.350	0	0	0	1	4	6	16	22	22	53	62	179	136	320	216	394	272	300	84	68	0	7		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	578	109	0	0	1	0	11	2	27	1	31	2	84	6	102	18	143	26	131	36	45	17	3	1		
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.390</b>	<b>1.459</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>146</b>	<b>185</b>	<b>238</b>	<b>338</b>	<b>359</b>	<b>420</b>	<b>403</b>	<b>336</b>	<b>129</b>	<b>85</b>	<b>3</b>	<b>8</b>		
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	127	6	0	0	0	0	0	0	16	1	16	2	7	1	26	1	42	0	16	1	4	0	0	0		
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	946	1.032	0	0	0	0	0	0	7	7	33	33	74	112	186	253	218	283	241	276	169	65	18	3		
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	849	1.471	0	0	0	3	13	19	62	74	125	192	142	341	137	359	139	221	151	225	73	35	6	2		
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.922</b>	<b>2.509</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>85</b>	<b>82</b>	<b>174</b>	<b>227</b>	<b>223</b>	<b>454</b>	<b>349</b>	<b>613</b>	<b>399</b>	<b>504</b>	<b>408</b>	<b>502</b>	<b>246</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>5</b>		
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	92	113	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	1	4	11	22	45	28	37	33	17	2	0		

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	670	904	0	0	0	0	0	2	18	45	35	104	79	187	134	219	144	193	150	119	101	34	9	1		
<b>Totale Categoria</b>	<b>762</b>	<b>1.017</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>46</b>	<b>35</b>	<b>105</b>	<b>82</b>	<b>188</b>	<b>138</b>	<b>230</b>	<b>166</b>	<b>238</b>	<b>178</b>	<b>156</b>	<b>134</b>	<b>51</b>	<b>11</b>	<b>1</b>		
DIRIGENTI	91	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	10	6	22	5	35	15	23	8	0	0		
<b>Totale Categoria</b>	<b>91</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Totale Contratto</b>	<b>4.308</b>	<b>5.332</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>149</b>	<b>156</b>	<b>272</b>	<b>396</b>	<b>461</b>	<b>849</b>	<b>756</b>	<b>1.235</b>	<b>988</b>	<b>1.251</b>	<b>1.056</b>	<b>1.093</b>	<b>553</b>	<b>297</b>	<b>39</b>	<b>21</b>		

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
A - POSIZIONE ECONOMICA A	51	347	0	0	0	0	0	0	2	2	3	1	6	18	5	46	16	99	12	108	7	63	0	10		
<b>Totale Categoria</b>	<b>51</b>	<b>347</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>99</b>	<b>12</b>	<b>108</b>	<b>7</b>	<b>63</b>	<b>0</b>	<b>10</b>		
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	15	6	0	0	0	0	3	1	8	4	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	47	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	9	5	22	7	12	1	1	0	0	0		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	75	36	0	0	0	0	1	1	2	1	2	0	5	1	13	3	24	11	17	11	10	7	1	1		
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	364	1.002	0	0	3	2	6	10	17	34	27	57	30	117	77	204	98	297	86	192	17	81	3	8		
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	214	4	0	0	2	0	0	0	7	0	36	1	58	0	41	0	30	1	36	1	4	0	0	1		
<b>Totale Categoria</b>	<b>715</b>	<b>1.061</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>68</b>	<b>59</b>	<b>96</b>	<b>118</b>	<b>140</b>	<b>212</b>	<b>174</b>	<b>316</b>	<b>152</b>	<b>205</b>	<b>32</b>	<b>88</b>	<b>4</b>	<b>10</b>		
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	24	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	4	2	5	1	10	0	3	0	0	0		
C - POS. EC. C2-MARESCIALLO FORESTALE	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	0	10	0	1	0	0	0		

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	178	170	0	0	0	0	1	1	4	7	17	16	30	35	45	43	29	35	30	28	22	5	0	0		
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	453	855	1	1	0	4	9	9	19	45	34	75	68	143	86	233	111	180	78	125	44	39	3	1		
<b>Totale Categoria</b>	<b>672</b>	<b>1.032</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>182</b>	<b>137</b>	<b>278</b>	<b>149</b>	<b>216</b>	<b>128</b>	<b>153</b>	<b>70</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		
D - POSIZIONE ECONOMICA D	227	395	0	0	0	0	1	5	3	21	18	31	44	63	59	108	45	78	34	69	23	20	0	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D - FORESTALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Totale Categoria</b>	<b>227</b>	<b>395</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>63</b>	<b>59</b>	<b>108</b>	<b>45</b>	<b>78</b>	<b>34</b>	<b>69</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
DIRIGENTI	80	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	16	7	19	12	23	10	20	4	0	0		
<b>Totale Categoria</b>	<b>80</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Totale Contratto</b>	<b>1.745</b>	<b>2.872</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>62</b>	<b>114</b>	<b>140</b>	<b>183</b>	<b>248</b>	<b>384</b>	<b>357</b>	<b>651</b>	<b>403</b>	<b>721</b>	<b>349</b>	<b>545</b>	<b>152</b>	<b>219</b>	<b>7</b>	<b>21</b>		

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	2.021	1.318	1	2	2	1	3	0	16	7	51	29	173	123	352	270	456	373	474	290	408	173	80	42		
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	1.161	675	0	0	0	0	2	1	9	3	31	10	93	62	192	147	271	198	288	134	226	103	48	16		
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1.293	605	0	0	0	0	0	0	2	2	25	5	57	37	146	100	259	179	365	139	373	116	61	26		
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.781	849	1	0	0	0	0	0	0	1	7	7	41	36	120	101	376	195	571	270	550	197	106	37		
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	4.354	1.315	0	0	0	0	1	0	0	1	11	7	35	20	158	65	637	260	1.373	405	1.714	415	415	139		
<b>Totale Categoria</b>	<b>10.610</b>	<b>4.762</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>125</b>	<b>58</b>	<b>399</b>	<b>278</b>	<b>968</b>	<b>683</b>	<b>1.999</b>	<b>1.205</b>	<b>3.071</b>	<b>1.238</b>	<b>3.271</b>	<b>1.004</b>	<b>710</b>	<b>260</b>		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	5.868	5.451	3	1	6	5	53	34	160	103	302	183	612	648	1.089	1.184	1.414	1.609	1.211	1.071	829	502	163	102		
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	5.058	4.463	1	0	0	0	15	10	77	37	208	89	407	295	748	747	1.139	1.267	1.364	1.197	934	693	158	121		
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	7.783	5.796	4	1	4	4	63	40	199	188	526	389	794	649	1.116	931	1.569	1.415	1.972	1.297	1.307	727	216	145		
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	7.647	5.642	1	0	5	2	17	11	102	83	270	252	607	493	974	809	1.649	1.286	2.295	1.606	1.502	933	220	163		

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	8.335	6.031	3	0	0	0	5	4	20	23	95	121	383	403	818	722	1.703	1.369	2.777	1.871	2.180	1.249	350	267		
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	7.123	5.414	0	0	1	0	4	1	14	7	56	57	255	241	629	541	1.455	1.265	2.541	1.957	1.908	1.151	244	185		
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	11.412	6.112	1	0	0	0	0	2	6	4	36	34	224	193	689	444	1.838	1.212	3.883	2.399	3.993	1.559	730	256		
<b>Totale Categoria</b>	<b>53.226</b>	<b>38.909</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>157</b>	<b>102</b>	<b>578</b>	<b>445</b>	<b>1.493</b>	<b>1.125</b>	<b>3.282</b>	<b>2.922</b>	<b>6.063</b>	<b>5.378</b>	<b>10.767</b>	<b>9.423</b>	<b>16.043</b>	<b>11.398</b>	<b>12.653</b>	<b>6.814</b>	<b>2.081</b>	<b>1.239</b>		
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	11.310	21.039	5	9	36	32	356	472	1.332	2.033	2.258	4.756	2.550	5.101	1.779	3.636	1.327	2.669	978	1.577	620	664	59	74		
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9.727	15.140	1	0	1	4	59	48	417	466	1.270	1.897	1.975	3.458	1.702	3.170	1.540	2.535	1.495	2.218	1.121	1.173	138	159		
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	9.438	15.111	2	2	1	0	1	4	75	58	631	702	1.589	2.671	1.758	3.368	1.713	3.526	2.088	3.122	1.418	1.485	158	165		
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	10.361	15.417	2	1	1	0	3	4	17	27	252	288	952	1.458	1.703	2.992	2.141	4.092	2.722	4.337	2.277	2.010	249	204		
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	24.420	32.272	2	1	0	0	2	9	5	9	164	178	1.031	1.426	2.315	3.803	4.313	7.389	7.555	0.716	7.751	7.573	1.260	1.158		
<b>Totale Categoria</b>	<b>65.256</b>	<b>98.979</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>421</b>	<b>537</b>	<b>1.846</b>	<b>2.593</b>	<b>4.575</b>	<b>7.821</b>	<b>8.097</b>	<b>14.114</b>	<b>9.257</b>	<b>16.969</b>	<b>11.034</b>	<b>20.211</b>	<b>14.838</b>	<b>21.970</b>	<b>13.187</b>	<b>2.905</b>	<b>1.864</b>	<b>1.760</b>		

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	5.482	8.689	1	3	1	5	39	86	192	698	558	1.542	1.091	2.106	996	1.629	999	1.312	914	861	598	395	85	46		
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	6.209	7.830	1	1	1	1	1	4	25	78	157	450	656	1.275	1.022	1.670	1.319	1.853	1.498	1.527	1.322	871	198	94		
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	7.420	8.089	1	1	0	1	3	4	29	51	139	254	551	1.017	1.044	1.641	1.493	1.950	2.118	1.937	1.833	1.107	202	123		
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	6.013	7.412	1	0	0	0	2	1	2	8	29	48	194	415	716	1.335	1.177	1.855	1.841	2.231	1.784	1.386	259	127		
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	6.255	6.279	0	0	0	0	0	1	3	3	4	8	70	174	442	874	943	1.471	1.899	1.995	2.509	1.565	383	185		
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	6.664	6.575	0	0	1	0	1	0	0	1	2	4	50	102	475	790	1.238	1.500	1.919	2.022	2.561	1.935	411	222		
<b>Totale Categoria</b>	<b>38.043</b>	<b>44.874</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>46</b>	<b>96</b>	<b>251</b>	<b>839</b>	<b>889</b>	<b>2.306</b>	<b>2.612</b>	<b>5.089</b>	<b>4.695</b>	<b>7.939</b>	<b>7.169</b>	<b>9.941</b>	<b>10.189</b>	<b>10.573</b>	<b>10.607</b>	<b>7.259</b>	<b>1.538</b>	<b>797</b>		
DIRIGENTI	1.999	1.083	1	0	0	0	0	0	0	1	7	2	50	26	214	153	409	253	569	317	669	311	82	19		
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.999</b>	<b>1.083</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>26</b>	<b>214</b>	<b>153</b>	<b>409</b>	<b>253</b>	<b>569</b>	<b>317</b>	<b>669</b>	<b>311</b>	<b>82</b>	<b>19</b>		
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	550	211	1	0	0	0	0	0	2	0	17	4	53	14	123	66	148	57	98	48	93	21	16	2		

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

**RALN**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
<b>Totale Categoria</b>	550	211	1	0	0	0	0	0	2	0	17	4	53	14	123	66	148	57	98	48	93	21	16	2		
<b>Totale Contratto</b>	169.684	188.818	33	22	60	55	630	736	2.704	3.892	7.106	11.316	14.493	22.443	21.320	31.188	31.526	41.090	44.808	45.544	40.480	8.314	6.291	4.077		

Anzianità di servizio

## 2.2 Anzianità di servizio

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
			M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	23	76	1	4	7	15	7	18	5	21	1	5	0	9	1	2	1	2	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	7	7	0	0	1	1	1	4	3	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	13	23	0	0	0	0	1	8	4	5	1	4	4	4	2	2	1	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	42	34	0	0	0	0	0	1	4	7	10	9	18	8	4	6	5	2	1	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	29	16	0	0	0	0	0	1	2	0	2	6	4	2	8	4	13	3	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>115</b>	<b>158</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
B - CAT. PLS 1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CAT. PLS 2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
B - CAT. PLS 3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	197	244	48	29	52	48	38	42	19	53	10	26	16	25	7	10	7	10	0	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	141	83	11	4	36	20	51	12	16	19	5	9	11	7	5	5	3	2	1	5
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	135	85	4	6	5	5	35	16	37	10	16	21	19	15	9	4	7	7	3	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	154	142	3	8	4	6	16	5	28	26	37	28	36	42	19	13	11	11	0	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	175	219	7	10	1	5	6	25	31	27	42	46	26	41	34	32	26	33	2	0

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	181	360	3	15	3	11	16	21	52	89	26	64	24	90	34	47	22	19	1	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	222	221	6	4	1	6	9	8	41	30	54	31	32	44	41	35	37	52	1	10
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	131	147	10	5	1	1	2	4	22	16	15	23	20	22	37	19	21	51	3	6
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.338</b>	<b>1.503</b>	<b>92</b>	<b>81</b>	<b>103</b>	<b>102</b>	<b>173</b>	<b>133</b>	<b>247</b>	<b>271</b>	<b>205</b>	<b>248</b>	<b>184</b>	<b>287</b>	<b>187</b>	<b>165</b>	<b>134</b>	<b>185</b>	<b>11</b>	<b>28</b>
C - CAT. PLA 1	78	46	37	21	28	13	10	10	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
C - CAT. PLA 2	94	26	7	4	18	2	31	7	37	13	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - CAT. PLA 3	67	28	19	7	5	0	15	5	16	14	4	0	5	1	1	1	2	0	0	0
C - CAT. PLA 4	45	18	3	2	2	0	8	2	16	8	7	4	4	2	2	0	3	0	0	0
C - CAT. PLA 5	210	114	21	8	2	0	5	3	24	10	93	56	35	21	15	8	13	8	2	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	239	733	53	103	76	166	33	195	25	110	17	41	14	51	10	31	11	34	0	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	156	344	14	30	31	52	42	104	30	80	10	19	7	27	9	16	11	12	2	3
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	140	348	13	22	10	17	33	62	35	115	15	43	8	45	5	19	19	23	1	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	222	629	6	20	4	11	9	17	64	123	36	94	31	117	24	101	43	125	4	21
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	149	291	4	11	3	5	2	12	16	39	37	46	19	29	31	51	34	86	3	12
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	35	78	1	1	1	4	1	1	4	5	4	15	7	11	7	10	9	26	1	5
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	4	12	0	1	0	0	0	0	0	2	1	1	0	2	1	1	1	4	1	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.440</b>	<b>2.668</b>	<b>178</b>	<b>231</b>	<b>180</b>	<b>270</b>	<b>189</b>	<b>418</b>	<b>268</b>	<b>521</b>	<b>226</b>	<b>319</b>	<b>131</b>	<b>306</b>	<b>106</b>	<b>238</b>	<b>146</b>	<b>318</b>	<b>14</b>	<b>46</b>
D - CAT. PLB 1	20	4	8	4	1	0	3	0	2	0	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0
D - CAT. PLB 2	16	5	1	1	5	0	2	0	3	1	1	0	2	1	2	1	0	1	0	0
D - CAT. PLB 3	28	16	3	2	1	0	2	0	3	1	2	1	9	7	6	2	2	3	0	0
D - CAT. PLB 4	15	4	3	0	1	0	0	1	2	0	6	1	1	1	1	1	1	0	0	0
D - CAT. PLC 1	6	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
D - CAT. PLC 2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	163	318	29	104	32	96	28	45	32	34	7	12	4	6	17	8	13	13	1	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	100	151	5	17	13	25	21	41	15	35	13	11	8	12	10	4	13	6	2	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	120	184	9	25	6	10	10	16	21	51	14	27	9	21	14	11	28	20	8	3
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	125	224	4	15	2	7	6	10	24	45	12	40	11	25	21	27	40	49	5	6
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	60	105	4	4	3	2	2	16	13	30	8	12	8	7	10	8	11	24	1	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	73	65	5	6	4	0	8	4	17	15	9	15	8	6	13	7	8	10	1	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	37	52	0	2	0	1	1	0	10	12	10	19	7	9	3	2	4	6	2	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	13	7	2	0	1	0	0	0	2	2	3	2	1	0	0	0	4	2	0	1

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Categoria</b>	782	1.135	75	180	71	141	83	133	144	226	89	140	74	95	98	71	127	134	20	14
DIRIGENTI	45	28	9	4	3	1	1	3	5	2	12	6	9	3	3	4	3	5	0	0
<b>Totale Categoria</b>	45	28	9	4	3	1	1	3	5	2	12	6	9	3	3	4	3	5	0	0
<b>Totale Contratto</b>	3.720	5.492	355	500	365	530	455	719	682	1.054	547	737	425	716	410	493	430	649	46	89

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - CANTONIERE - Q.F 3	320	0	63	0	50	0	80	0	103	0	15	0	5	0	3	0	1	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	18	0	0	0	3	0	1	0	2	0	8	0	4	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	20	93	12	59	8	28	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	121	423	7	26	9	64	15	125	31	64	22	71	26	40	8	26	2	7	1	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	30	32	13	24	17	5	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	178	179	10	8	22	21	40	36	35	33	30	29	26	30	10	18	5	4	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>669</b>	<b>745</b>	<b>105</b>	<b>117</b>	<b>106</b>	<b>121</b>	<b>135</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>99</b>	<b>67</b>	<b>109</b>	<b>57</b>	<b>74</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F8	6	16	2	19	0	23	3	21	1	23	0	7	0	3	0	6	0	0	0	
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	151	0	13	0	13	0	8	0	30	0	39	0	32	0	13	0	3	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	113	59	69	33	41	25	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	624	485	30	27	53	37	90	77	101	96	170	98	105	82	55	51	17	15	1	2
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	52	159	35	83	15	72	0	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	503	1.325	11	38	39	89	88	191	75	274	134	338	75	198	49	114	29	78	2	5
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.566</b>	<b>2.034</b>	<b>174</b>	<b>183</b>	<b>180</b>	<b>223</b>	<b>211</b>	<b>276</b>	<b>232</b>	<b>371</b>	<b>366</b>	<b>436</b>	<b>220</b>	<b>280</b>	<b>120</b>	<b>165</b>	<b>55</b>	<b>93</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	35	145	21	83	10	53	1	6	2	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	631	1.566	46	80	51	142	106	289	138	300	118	321	72	206	46	111	40	104	14	10

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6 63	3		4	0	7	0	18	1	24	1	8	0	1	1	1	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>729</b>	<b>1.714</b>	<b>71</b>	<b>163</b>	<b>68</b>	<b>195</b>	<b>125</b>	<b>296</b>	<b>164</b>	<b>304</b>	<b>126</b>	<b>321</b>	<b>73</b>	<b>207</b>	<b>47</b>	<b>111</b>	<b>41</b>	<b>104</b>	<b>14</b>	<b>10</b>
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.35	0		0	0	0	0	3	0	25	0	6	0	0	0	0	0	1	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	9	13	5	6	3	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	84	84	15	8	23	19	20	20	15	12	5	16	3	5	3	4	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	4	5	2	4	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP259	161		6	5	20	9	42	25	44	32	75	44	32	21	24	15	13	9	2	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	10	74	5	38	3	30	1	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	31	156	2	23	8	38	7	50	4	25	7	12	2	7	1	1	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.12		18	9	11	2	5	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP287	535		41	94	53	86	52	118	54	101	39	78	31	46	13	7	3	5	1	0
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	25	3	0	0	1	1	5	1	6	0	6	1	3	0	4	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>756</b>	<b>1.049</b>	<b>85</b>	<b>189</b>	<b>115</b>	<b>194</b>	<b>131</b>	<b>222</b>	<b>148</b>	<b>171</b>	<b>140</b>	<b>151</b>	<b>71</b>	<b>79</b>	<b>45</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
DIRIGENTI	186	110	9	4	20	10	26	21	30	28	42	23	24	11	16	4	14	8	5	1
<b>Totale Categoria</b>	<b>186</b>	<b>110</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>3.906</b>	<b>5.652</b>	<b>444</b>	<b>656</b>	<b>489</b>	<b>743</b>	<b>628</b>	<b>984</b>	<b>743</b>	<b>973</b>	<b>741</b>	<b>1.040</b>	<b>445</b>	<b>651</b>	<b>249</b>	<b>351</b>	<b>135</b>	<b>230</b>	<b>27</b>	<b>20</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	143	312	23	50	28	53	21	54	16	34	26	53	19	29	6	21	3	16	1	2
<b>Totale Categoria</b>	<b>143</b>	<b>312</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>53</b>	<b>21</b>	<b>54</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>53</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	812	1.350	41	75	71	183	74	170	177	173	190	285	119	259	95	147	43	55	2	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	578	109	110	7	134	16	78	6	80	14	77	42	48	18	31	4	19	2	1	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.390</b>	<b>1.459</b>	<b>151</b>	<b>82</b>	<b>205</b>	<b>199</b>	<b>152</b>	<b>176</b>	<b>257</b>	<b>187</b>	<b>267</b>	<b>327</b>	<b>167</b>	<b>277</b>	<b>126</b>	<b>151</b>	<b>62</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	127	6	9	1	27	2	14	2	13	0	56	1	6	0	1	0	1	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	946	1.032	24	37	109	76	155	149	133	159	189	196	129	198	108	135	95	78	4	4
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	849	1.471	148	189	197	347	151	247	86	184	120	247	54	149	53	54	37	53	2	1
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.922</b>	<b>2.509</b>	<b>181</b>	<b>227</b>	<b>333</b>	<b>425</b>	<b>320</b>	<b>398</b>	<b>232</b>	<b>343</b>	<b>365</b>	<b>444</b>	<b>189</b>	<b>347</b>	<b>162</b>	<b>189</b>	<b>133</b>	<b>131</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	92	113	2	9	16	9	12	22	3	5	24	39	16	18	15	8	3	3	1	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	670	904	63	121	144	220	110	176	85	142	82	110	74	89	48	22	61	23	3	1
<b>Totale Categoria</b>	<b>762</b>	<b>1.017</b>	<b>65</b>	<b>130</b>	<b>160</b>	<b>229</b>	<b>122</b>	<b>198</b>	<b>88</b>	<b>147</b>	<b>106</b>	<b>149</b>	<b>90</b>	<b>107</b>	<b>63</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
DIRIGENTI	91	35	3	2	8	1	6	4	12	4	16	5	26	12	17	4	3	3	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>91</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Contratto</b>	4.308	5.332	423	491	734	907	621	830	605	715	780	978	491	772	374	395	265	233	14	11

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A	51	347	9	14	1	41	5	61	9	50	5	60	13	74	7	29	2	17	0	1
<b>Totale Categoria</b>	<b>51</b>	<b>347</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>61</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>5</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>74</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	15	6	13	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A. 47	13	13	0	0	0	0	0	0	6	3	3	4	15	3	11	3	7	0	3	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	75	36	3	1	13	10	12	5	6	2	12	7	14	4	9	4	5	3	1	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	364	1.002	34	71	44	128	56	91	45	140	51	176	59	198	46	141	25	50	1	6
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	214	4	8	0	12	0	44	0	90	1	20	1	20	1	19	1	1	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>715</b>	<b>1.061</b>	<b>58</b>	<b>78</b>	<b>71</b>	<b>138</b>	<b>112</b>	<b>96</b>	<b>147</b>	<b>146</b>	<b>86</b>	<b>188</b>	<b>108</b>	<b>206</b>	<b>85</b>	<b>149</b>	<b>38</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	24	7	0	0	0	0	0	0	5	6	2	0	5	0	2	1	7	0	2	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	0	4	0	6	0	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	178	170	2	13	17	24	16	22	45	31	32	27	18	34	30	13	11	6	5	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	453	855	30	81	41	81	42	83	60	109	80	174	88	145	68	114	37	61	5	5
<b>Totale Categoria</b>	<b>672</b>	<b>1.032</b>	<b>32</b>	<b>94</b>	<b>58</b>	<b>105</b>	<b>58</b>	<b>105</b>	<b>110</b>	<b>146</b>	<b>115</b>	<b>201</b>	<b>115</b>	<b>179</b>	<b>104</b>	<b>128</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D	227	395	20	41	43	46	20	46	44	64	22	53	27	58	27	50	22	36	2	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D - FORESTALE 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Categoria</b>	227	395	20	41	43	46	20	46	44	64	22	53	27	58	27	50	22	36	2	1
DIRIGENTI	80	37	3	4	6	3	5	1	18	4	15	7	8	6	13	11	10	1	2	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>80</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>1.745</b>	<b>2.872</b>	<b>122</b>	<b>231</b>	<b>179</b>	<b>333</b>	<b>200</b>	<b>309</b>	<b>328</b>	<b>410</b>	<b>243</b>	<b>509</b>	<b>271</b>	<b>523</b>	<b>236</b>	<b>367</b>	<b>133</b>	<b>174</b>	<b>22</b>	<b>13</b>

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	2.021	1.318	241	166	1.363	849	305	247	71	50	11	0	13	4	6	1	4	0	0	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	1.161	675	31	17	508	259	349	241	171	132	28	11	40	9	20	4	12	1	2	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1.293	605	7	4	130	60	412	219	296	176	142	70	162	45	80	16	52	14	10	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.781	849	15	2	17	8	297	149	408	270	297	194	442	142	178	41	108	35	10	5
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	4.354	1.315	7	2	22	5	243	102	499	243	608	277	1.332	275	807	197	701	199	93	13
<b>Totale Categoria</b>	<b>10.610</b>	<b>4.762</b>	<b>301</b>	<b>191</b>	<b>2.040</b>	<b>1.181</b>	<b>1.606</b>	<b>958</b>	<b>1.445</b>	<b>871</b>	<b>1.086</b>	<b>552</b>	<b>1.989</b>	<b>475</b>	<b>1.091</b>	<b>259</b>	<b>877</b>	<b>249</b>	<b>115</b>	<b>20</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	5.868	5.451	969	784	2.634	2.816	892	1.061	423	391	242	148	288	118	220	73	164	57	12	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	5.058	4.463	136	208	1.058	953	1.137	1.101	920	766	437	464	653	452	444	291	248	214	21	12
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	7.783	5.796	701	484	1.415	1.334	1.505	1.428	1.258	1.006	651	627	1.267	499	582	214	372	185	20	8
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	7.647	5.642	138	114	841	734	1.100	952	1.548	1.209	1.006	867	1.327	894	1.020	516	624	337	38	16
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	8.335	6.031	58	72	150	194	693	607	1.731	1.483	1.105	1.159	2.184	1.285	1.328	653	1.007	551	71	24
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	7.123	5.414	53	46	92	54	338	276	1.273	883	1.051	991	1.734	1.299	1.548	1.091	959	733	54	31
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	11.412	6.112	55	48	87	73	347	292	1.403	858	1.411	803	2.402	1.327	2.469	1.255	3.047	1.377	166	67
<b>Totale Categoria</b>	<b>53.226</b>	<b>38.909</b>	<b>2.110</b>	<b>1.756</b>	<b>6.277</b>	<b>6.158</b>	<b>6.012</b>	<b>5.717</b>	<b>8.556</b>	<b>6.596</b>	<b>5.903</b>	<b>5.059</b>	<b>9.855</b>	<b>5.874</b>	<b>7.611</b>	<b>4.093</b>	<b>6.421</b>	<b>3.454</b>	<b>382</b>	<b>160</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	11.310	21.039	3.450	7.901	4.671	7.564	1.252	2.786	582	1.147	229	427	417	520	406	362	283	296	11	22
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9.727	15.140	645	1.197	2.789	4.576	2.140	3.238	1.302	2.204	568	1.118	783	1.166	861	864	589	732	45	42
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	9.438	15.111	221	366	957	2.639	1.836	2.368	2.468	3.575	865	2.047	1.265	1.859	1.011	1.214	764	982	43	52

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	10.361	15.417	164	290	275	424	1.059	1.514	2.690	3.586	1.473	2.794	1.897	2.906	1.525	2.107	1.164	1.690	73	96
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	24.420	32.272	233	383	237	288	1.030	1.442	4.068	6.085	3.101	4.946	5.601	6.086	4.817	6.075	4.992	6.596	306	351
<b>Totale Categoria</b>	<b>65.256</b>	<b>98.979</b>	<b>4.713</b>	<b>10.137</b>	<b>8.929</b>	<b>15.491</b>	<b>7.317</b>	<b>11.348</b>	<b>11.110</b>	<b>16.597</b>	<b>6.236</b>	<b>11.332</b>	<b>9.963</b>	<b>12.537</b>	<b>8.620</b>	<b>0.622</b>	<b>7.792</b>	<b>0.296</b>	<b>478</b>	<b>563</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	5.482	8.689	1.078	2.198	1.108	2.803	588	992	814	909	477	547	655	606	413	318	313	294	26	14
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	6.209	7.830	189	391	531	1.120	658	1.109	1.077	1.609	756	889	1.162	1.094	1.039	787	730	769	57	59
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	7.420	8.089	376	395	586	721	615	926	987	1.640	857	1.063	1.497	1.263	1.226	1.024	1.208	1.001	60	47
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	6.013	7.412	118	155	220	279	396	565	899	1.462	759	1.125	961	1.129	1.190	1.236	1.337	1.361	122	90
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	6.255	6.279	94	88	106	107	279	316	851	1.312	618	919	987	1.025	1.612	1.304	1.558	1.122	137	80
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	6.664	6.575	108	86	116	110	313	297	1.207	1.400	930	1.209	1.129	990	1.289	1.089	1.393	1.302	158	86
<b>Totale Categoria</b>	<b>38.043</b>	<b>44.874</b>	<b>1.963</b>	<b>3.313</b>	<b>2.667</b>	<b>5.140</b>	<b>2.849</b>	<b>4.205</b>	<b>5.835</b>	<b>8.332</b>	<b>4.397</b>	<b>5.752</b>	<b>6.391</b>	<b>6.107</b>	<b>6.769</b>	<b>5.758</b>	<b>6.539</b>	<b>5.849</b>	<b>560</b>	<b>376</b>
DIRIGENTI	1.999	1.083	170	77	222	91	180	84	359	196	285	171	298	209	312	168	148	82	24	4
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.999</b>	<b>1.083</b>	<b>170</b>	<b>77</b>	<b>222</b>	<b>91</b>	<b>180</b>	<b>84</b>	<b>359</b>	<b>196</b>	<b>285</b>	<b>171</b>	<b>298</b>	<b>209</b>	<b>312</b>	<b>168</b>	<b>148</b>	<b>82</b>	<b>24</b>	<b>4</b>
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO <del>ARSO</del>	550	211	250	70	66	18	49	18	69	37	50	30	21	22	21	9	21	6	2	2
<b>Totale Categoria</b>	<b>550</b>	<b>211</b>	<b>250</b>	<b>70</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>18</b>	<b>69</b>	<b>37</b>	<b>50</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>169.684</b>	<b>188.818</b>	<b>9.507</b>	<b>15.544</b>	<b>20.201</b>	<b>28.079</b>	<b>18.013</b>	<b>22.330</b>	<b>27.374</b>	<b>32.629</b>	<b>17.957</b>	<b>22.896</b>	<b>28.517</b>	<b>25.224</b>	<b>24.424</b>	<b>20.909</b>	<b>21.798</b>	<b>9.936</b>	<b>1.561</b>	<b>1.125</b>

Titoli di studio

## 2.3 Titoli di studio

### CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

### REFR

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	18	67	4	9	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	6	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	12	18	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	40	29	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	27	15	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>104</b>	<b>137</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - CAT. PLS 1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CAT. PLS 2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CAT. PLS 3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	111	149	76	76	3	4	7	15	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	76	42	63	28	1	1	1	12	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	94	54	39	28	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	113	100	37	39	0	1	4	2	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	135	155	37	61	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	117	228	63	125	1	1	0	6	0	0	0	0	0	0

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**
**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	126	114	92	101	1	1	3	5	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	82	75	48	68	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>855</b>	<b>918</b>	<b>456</b>	<b>527</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
C - CAT. PLA 1	1	1	62	31	0	1	15	13	0	0	0	0	0	0
C - CAT. PLA 2	0	1	82	21	2	2	10	2	0	0	0	0	0	0
C - CAT. PLA 3	5	1	56	20	0	0	6	7	0	0	0	0	0	0
C - CAT. PLA 4	4	0	37	14	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0
C - CAT. PLA 5	16	4	187	93	2	3	5	14	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	13	81	148	382	8	19	69	246	0	1	1	4	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	7	19	112	189	5	15	31	118	0	3	1	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	6	16	107	259	4	5	22	67	0	1	1	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	2	140	193	420	2	1	25	66	0	0	0	2	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	7	26	126	240	3	2	11	22	1	0	1	1	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	0	8	32	66	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	0	1	4	10	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>61</b>	<b>298</b>	<b>1.147</b>	<b>1.746</b>	<b>26</b>	<b>48</b>	<b>201</b>	<b>564</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**
**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
D - CAT. PLB 1	1	0	13	2	0	0	6	2	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLB 2	0	1	12	0	2	1	2	2	0	0	0	1	0	0
D - CAT. PLB 3	2	1	22	11	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLB 4	1	0	6	2	0	0	8	2	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 1	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 4	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	0	3	65	43	7	36	80	207	8	24	3	5	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	0	2	53	49	2	5	43	88	1	6	1	1	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	0	1	83	77	2	7	32	93	2	3	1	3	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	0	0	82	115	1	13	39	89	2	7	1	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	0	0	34	34	0	4	24	58	2	9	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	0	0	17	15	0	0	46	45	10	4	0	1	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	0	0	4	6	0	0	17	41	14	4	2	1	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	0	0	1	1	0	0	10	5	1	0	1	1	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>396</b>	<b>355</b>	<b>14</b>	<b>66</b>	<b>319</b>	<b>636</b>	<b>40</b>	<b>57</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
DIRIGENTI	0	0	0	1	0	1	35	20	10	5	0	1	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>1.024</b>	<b>1.361</b>	<b>2.009</b>	<b>2.650</b>	<b>46</b>	<b>123</b>	<b>577</b>	<b>1.270</b>	<b>51</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - CANTONIERE - Q.F 3	320	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	13	66	5	26	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	97	334	24	89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	23	24	4	8	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	127	126	49	53	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>580</b>	<b>568</b>	<b>82</b>	<b>176</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.5	118	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	151	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	63	29	47	28	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	420	381	201	103	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	12	101	38	53	0	2	2	3	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	273	782	224	536	0	1	6	6	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.042</b>	<b>1.299</b>	<b>510</b>	<b>720</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	2	4	29	114	0	7	4	20	0	0	0	0	0	0
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	41	56	571	1.460	4	12	15	36	0	0	0	1	0	0

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	0	0	63	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>43</b>	<b>60</b>	<b>663</b>	<b>1.577</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F. 7	0	0	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	0	0	0	0	0	0	9	13	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	0	0	0	0	0	0	17	18	67	66	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	0	0	3	2	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	3	4	254	150	1	4	1	1	0	0	0	1	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	0	1	0	3	5	56	4	8	1	6	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	0	0	2	22	20	109	6	8	3	17	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	0	0	0	1	0	0	12	17	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	0	0	13	7	0	1	272	527	2	0	0	0	0	0
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	0	0	0	0	0	0	0	0	25	3	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>307</b>	<b>185</b>	<b>26</b>	<b>172</b>	<b>322</b>	<b>593</b>	<b>98</b>	<b>92</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
DIRIGENTI	0	0	20	10	0	0	115	90	51	10	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>115</b>	<b>90</b>	<b>51</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>1.668</b>	<b>1.932</b>	<b>1.582</b>	<b>2.668</b>	<b>31</b>	<b>195</b>	<b>475</b>	<b>751</b>	<b>149</b>	<b>102</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	123	282	20	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>123</b>	<b>282</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	611	614	185	683	6	19	10	33	0	1	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	499	77	79	31	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.110</b>	<b>691</b>	<b>264</b>	<b>714</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	59	0	57	5	6	0	5	1	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	46	67	787	779	36	29	77	151	0	5	0	1	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	118	208	608	1.051	30	38	87	168	2	2	3	4	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>223</b>	<b>275</b>	<b>1.452</b>	<b>1.835</b>	<b>72</b>	<b>67</b>	<b>169</b>	<b>320</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	0	0	1	1	1	2	85	98	3	8	2	4	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	0	1	261	149	34	116	346	591	23	30	6	17	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>262</b>	<b>150</b>	<b>35</b>	<b>118</b>	<b>431</b>	<b>689</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	85	34	5	1	1	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>85</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>1.456</b>	<b>1.249</b>	<b>1.998</b>	<b>2.729</b>	<b>113</b>	<b>205</b>	<b>695</b>	<b>1.076</b>	<b>33</b>	<b>47</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A	45	302	6	45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>45</b>	<b>302</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	1	0	5	2	2	3	7	1	0	0	0	0	0	0
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	14	2	29	9	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	55	23	17	13	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	184	444	164	510	14	33	1	14	1	0	0	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	105	2	103	1	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>359</b>	<b>471</b>	<b>318</b>	<b>535</b>	<b>27</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	3	0	18	2	2	2	1	2	0	1	0	0	0	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	4	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	60	24	106	128	7	8	5	10	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	14	24	376	635	25	69	34	126	2	0	2	1	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>513</b>	<b>765</b>	<b>34</b>	<b>79</b>	<b>40</b>	<b>138</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D	0	1	91	150	15	58	105	166	8	9	8	11	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>91</b>	<b>150</b>	<b>15</b>	<b>58</b>	<b>105</b>	<b>166</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
DIRIGENTI	0	0	6	1	2	4	69	30	3	0	0	2	0	0

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Categoria</b>	0	0	6	1	2	4	69	30	3	0	0	2	0	0
<b>Totale Contratto</b>	485	822	934	1.496	78	180	224	349	14	10	10	15	0	0

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	1.724	996	282	300	1	2	11	16	1	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	953	459	200	203	1	2	7	10	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1.046	454	241	138	1	1	3	12	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.505	654	259	182	0	0	5	9	1	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	3.779	1.043	540	255	1	0	28	14	1	0	0	1	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>9.007</b>	<b>3.606</b>	<b>1.522</b>	<b>1.078</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>54</b>	<b>61</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	3.248	2.052	2.448	3.140	24	32	122	218	2	2	2	3	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	3.220	2.383	1.720	1.878	21	21	91	175	4	2	1	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	4.406	2.105	3.058	2.998	47	107	259	566	4	10	1	3	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	4.645	2.458	2.790	2.690	25	74	180	401	4	7	3	6	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	5.275	2.792	2.914	2.904	27	39	114	287	3	3	3	6	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	4.370	2.447	2.629	2.757	18	37	90	161	1	4	0	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	6.746	2.322	4.497	3.589	27	30	126	160	8	7	1	1	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>31.910</b>	<b>16.559</b>	<b>20.056</b>	<b>19.956</b>	<b>189</b>	<b>340</b>	<b>982</b>	<b>1.968</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	581	837	7.931	12.221	448	1.382	2.250	6.320	38	73	51	189	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	880	1.106	6.965	9.757	316	503	1.478	3.585	29	47	54	139	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	938	1.116	7.193	11.402	215	359	1.018	2.129	13	19	58	82	0	0

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	1.007	1.232	8.352	12.216	172	244	774	1.665	10	14	9	41	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	2.767	2.206	19.593	26.446	324	546	1.601	2.892	29	20	87	156	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>6.173</b>	<b>6.497</b>	<b>50.034</b>	<b>72.042</b>	<b>1.475</b>	<b>3.034</b>	<b>7.121</b>	<b>16.591</b>	<b>119</b>	<b>173</b>	<b>259</b>	<b>607</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	72	77	2.358	2.092	240	814	2.597	5.276	86	151	122	264	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	140	162	3.948	3.405	215	555	1.757	3.420	65	104	78	183	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	145	118	4.359	3.556	177	550	2.552	3.621	93	107	89	133	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	124	104	3.475	3.254	167	443	2.098	3.404	88	102	52	100	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	152	66	3.438	2.542	149	463	2.346	2.950	78	68	89	186	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	47	25	2.251	1.662	132	251	3.961	4.273	108	121	161	241	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>680</b>	<b>552</b>	<b>19.829</b>	<b>16.511</b>	<b>1.080</b>	<b>3.076</b>	<b>15.311</b>	<b>22.944</b>	<b>518</b>	<b>653</b>	<b>591</b>	<b>1.107</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
DIRIGENTI	4	0	17	2	9	5	1.682	926	135	36	152	113	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>1.682</b>	<b>926</b>	<b>135</b>	<b>36</b>	<b>152</b>	<b>113</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.11	3	1	5	2	3	4	478	178	32	14	29	12	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>478</b>	<b>178</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>47.777</b>	<b>27.215</b>	<b>91.463</b>	<b>109.591</b>	<b>2.760</b>	<b>6.464</b>	<b>25.628</b>	<b>42.668</b>	<b>833</b>	<b>911</b>	<b>1.042</b>	<b>1.860</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

TEMPO INDETERMINATO

## 2.4 Tempo indeterminato

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	18	60	2	8	3	8
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	3	1	1	3	3	3
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	9	11	3	6	1	6
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	40	24	0	4	2	6
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	25	13	2	1	2	2
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	1	2	0	0	0	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>96</b>	<b>111</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>25</b>
B - CAT. PLS 1	1	0	0	0	0	0
B - CAT. PLS 2	0	1	0	0	0	1
B - CAT. PLS 3	1	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	184	203	5	9	8	32
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	132	64	4	3	5	16
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	129	67	3	3	3	15
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	150	114	1	3	3	25
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	170	174	1	4	4	41

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**
**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	177	284	4	7	0	69
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	209	174	4	5	9	42
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	128	114	0	1	3	32
<b>Totale Categorie</b>	<b>1.281</b>	<b>1.195</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>273</b>
C - CAT. PLA 1	77	44	1	1	0	1
C - CAT. PLA 2	94	24	0	0	0	2
C - CAT. PLA 3	67	26	0	0	0	2
C - CAT. PLA 4	44	17	1	0	0	1
C - CAT. PLA 5	208	105	1	1	1	8
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	233	605	2	45	4	83
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	147	272	6	9	3	63
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	133	267	6	9	1	72
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	210	482	5	10	7	137
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	136	229	7	7	6	55
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	33	64	0	7	2	7
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	4	10	0	0	0	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	1	1	0	0	0	0

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
<b>Totale Categorie</b>	<b>1.387</b>	<b>2.146</b>	<b>29</b>	<b>89</b>	<b>24</b>	<b>433</b>
D - CAT. PLB 1	20	4	0	0	0	0
D - CAT. PLB 2	16	5	0	0	0	0
D - CAT. PLB 3	28	16	0	0	0	0
D - CAT. PLB 4	15	4	0	0	0	0
D - CAT. PLC 1	6	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 2	2	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 3	2	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 4	2	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	158	294	4	2	1	22
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	93	119	4	3	3	29
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	118	153	2	3	0	28
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	122	198	2	5	1	21
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	57	95	1	2	2	8
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	69	60	4	0	0	5
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	36	44	1	0	0	8
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	13	6	0	1	0	0

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
<b>Totale Categorie</b>	<b>757</b>	<b>998</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>121</b>
DIRIGENTI	45	28	0	0	0	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>3.566</b>	<b>4.478</b>	<b>77</b>	<b>162</b>	<b>77</b>	<b>852</b>

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - CANTONIERE - Q.F 3	320	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	5	0	3	0	10
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	10	14	4	38	6	41
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	109	119	4	103	8	201
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	27	6	1	7	2	19
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	162	49	2	33	14	97
<b>Totale Categorie</b>	<b>628</b>	<b>193</b>	<b>11</b>	<b>184</b>	<b>30</b>	<b>368</b>
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.5	114	6	0	0	4	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	151	0	0	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	5	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	106	17	3	11	4	31
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	600	158	6	92	18	235
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	50	94	0	21	2	44
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	468	481	8	255	27	589
<b>Totale Categorie</b>	<b>1.494</b>	<b>756</b>	<b>17</b>	<b>379</b>	<b>55</b>	<b>899</b>
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	33	99	0	16	2	30

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	590	584	8	231	33	751
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	61	0	0	1	2	2
<b>Totale Categorie</b>	<b>684</b>	<b>683</b>	<b>8</b>	<b>248</b>	<b>37</b>	<b>783</b>
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F. 7	33	0	1	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	9	11	0	2	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	81	54	0	6	3	24
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	3	5	0	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	246	77	1	12	12	72
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	9	52	0	8	1	14
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	30	72	0	34	1	50
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	12	15	0	1	0	2
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	266	302	3	44	18	189
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	25	2	0	0	0	1
<b>Totale Categorie</b>	<b>714</b>	<b>590</b>	<b>5</b>	<b>107</b>	<b>37</b>	<b>352</b>
DIRIGENTI	186	85	0	0	0	25
<b>Totale Categorie</b>	<b>186</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO****PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Personale a tempo pieno		Tempo indeterminato		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
<b>Totale Contratto</b>	<b>3.706</b>	<b>2.307</b>	<b>41</b>	<b>918</b>	<b>159</b>	<b>2.427</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	110	172	12	46	21	94
<b>Totale Categorie</b>	<b>110</b>	<b>172</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>94</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	766	620	12	63	34	667
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	547	51	12	8	19	50
<b>Totale Categorie</b>	<b>1.313</b>	<b>671</b>	<b>24</b>	<b>71</b>	<b>53</b>	<b>717</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	127	6	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	898	572	8	24	40	436
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	806	782	13	77	30	612
<b>Totale Categorie</b>	<b>1.831</b>	<b>1.360</b>	<b>21</b>	<b>101</b>	<b>70</b>	<b>1.048</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	87	87	1	0	4	26
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	629	517	6	19	35	368
<b>Totale Categorie</b>	<b>716</b>	<b>604</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>394</b>
DIRIGENTI	91	35	0	0	0	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>91</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO****PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
<b>Totale Contratto</b>	<b>4.061</b>	<b>2.842</b>	<b>64</b>	<b>237</b>	<b>183</b>	<b>2.253</b>

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - POSIZIONE ECONOMICA A	41	293	1	7	9	47
<b>Totale Categorie</b>	<b>41</b>	<b>293</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>47</b>
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	15	6	0	0	0	0
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	47	13	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	72	19	1	8	2	9
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	345	742	6	52	13	208
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	209	4	2	0	3	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>688</b>	<b>784</b>	<b>9</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>217</b>
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	24	7	0	0	0	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	17	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	168	117	3	2	7	51
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	415	602	10	37	28	216
<b>Totale Categorie</b>	<b>624</b>	<b>726</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>267</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D	215	319	2	9	10	67
D - POSIZIONE ECONOMICA D - FORESTALE	0	0	0	0	0	0

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
<b>Totale Categorie</b>	<b>215</b>	<b>319</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>67</b>
DIRIGENTI	80	37	0	0	0	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>80</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>1.648</b>	<b>2.159</b>	<b>25</b>	<b>115</b>	<b>72</b>	<b>598</b>

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	771	351	285	301	965	666
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	784	260	96	120	281	295
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1.106	404	70	62	117	139
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.671	671	25	60	85	118
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	4.251	1.145	31	47	72	123
<b>Totale Categorie</b>	<b>8.583</b>	<b>2.831</b>	<b>507</b>	<b>590</b>	<b>1.520</b>	<b>1.341</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	3.901	2.464	417	587	1.550	2.400
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	4.426	3.335	176	241	456	887
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	7.152	4.492	201	248	430	1.056
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	7.333	4.636	104	149	210	857
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	8.141	5.088	89	142	105	801
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	6.958	4.487	74	112	91	815
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	11.198	5.270	121	111	93	731
<b>Totale Categorie</b>	<b>49.109</b>	<b>29.772</b>	<b>1.182</b>	<b>1.590</b>	<b>2.935</b>	<b>7.547</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	10.037	17.551	514	920	759	2.568
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9.242	12.891	201	326	284	1.923

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	9.112	12.887	186	295	140	1.929
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	9.995	13.052	204	326	162	2.039
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	23.826	28.526	314	505	280	3.241
<b>Totale Categorie</b>	<b>62.212</b>	<b>84.907</b>	<b>1.419</b>	<b>2.372</b>	<b>1.625</b>	<b>11.700</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	5.127	7.447	196	275	159	967
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	5.991	6.894	151	132	67	804
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	7.107	7.033	209	143	104	913
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	5.816	6.621	141	117	56	674
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	6.089	5.748	103	81	63	450
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	6.444	6.126	164	92	56	357
<b>Totale Categorie</b>	<b>36.574</b>	<b>39.869</b>	<b>964</b>	<b>840</b>	<b>505</b>	<b>4.165</b>
DIRIGENTI	1.994	1.082	2	1	3	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>1.994</b>	<b>1.082</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 T	538	209	9	2	3	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>538</b>	<b>209</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

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

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
<b>Totale Contratto</b>	<b>159.010</b>	<b>158.670</b>	<b>4.083</b>	<b>5.395</b>	<b>6.591</b>	<b>24.753</b>

# LAVORO FLESSIBILE

## 2.5 Lavoro flessibile

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
CATEGORIA A	5,22	3,67	0,00	0,00	0,08	0,00	30,84	8,71	0,00	0,00	14,00	11,00	7,00	2,00
CATEGORIA B	10,34	13,86	2,00	0,00	13,46	23,24	72,05	19,41	0,00	0,00	83,00	82,00	157,00	14,00
CATEGORIA C	27,94	185,79	0,64	0,24	24,56	81,24	16,71	13,12	0,00	2,00	354,00	161,00	203,00	83,00
CATEGORIA D	6,04	29,88	0,00	0,00	1,94	6,83	0,00	0,00	1,00	0,00	25,00	22,00	31,00	27,00
<b>Totale Categoria</b>	49,54	233,20	2,64	0,24	40,04	111,31	119,60	41,24	1,00	2,00	476,00	276,00	398,00	126,00
<b>Totale Contratto</b>	49,54	233,20	2,64	0,24	40,04	111,31	119,60	41,24	1,00	2,00	476,00	276,00	398,00	126,00

**CONTRATTO REGIONE SICILIA**

**RESI**

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
CATEGORIA B	0,22	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CATEGORIA C	0,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CATEGORIA D	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale Categoria</b>	0,91	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale Contratto</b>	0,91	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
	CATEGORIA A	25,06	65,95	0,00	0,00	1,59	0,75	47,53	3,59	0,00	0,00	45,00	49,00	379,00
CATEGORIA B	71,99	203,94	0,00	0,00	0,00	1,76	18,04	3,22	2,00	21,00	223,00	325,00	452,00	100,00
CATEGORIA C	64,22	177,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,40	8,00	47,00	26,00	9,00	30,00	19,00
CATEGORIA D	55,50	143,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19,00	50,00	13,00	39,00	68,00	21,00
<b>Totale Categoria</b>	216,77	590,27	0,00	0,00	1,59	2,51	65,57	7,21	29,00	118,00	307,00	422,00	929,00	142,00
<b>Totale Contratto</b>	216,77	590,27	0,00	0,00	1,59	2,51	65,57	7,21	29,00	118,00	307,00	422,00	929,00	142,00

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
	CATEGORIA A	24,59	122,69	0,00	0,00	0,00	0,00	2,26	1,68	0,00	0,00	11,00	2,00	7,00
CATEGORIA B	51,19	57,45	0,00	0,00	9,26	3,29	27,70	8,39	6,00	73,00	24,00	24,00	449,00	0,00
CATEGORIA C	60,12	144,91	1,01	2,18	0,00	0,00	5,20	1,21	29,00	106,00	190,00	61,00	251,00	10,00
CATEGORIA D	41,55	56,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	44,00	100,00	0,00	0,00	124,00	21,00
<b>Totale Categoria</b>	177,45	381,66	1,01	2,18	9,26	3,29	35,16	11,28	79,00	279,00	225,00	87,00	831,00	31,00
<b>Totale Contratto</b>	177,45	381,66	1,01	2,18	9,26	3,29	35,16	11,28	79,00	279,00	225,00	87,00	831,00	31,00

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
CATEGORIA A	3,76	9,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00	72,00	11,00	0,00
CATEGORIA B	13,03	53,23	0,00	0,00	3,88	2,67	0,00	0,00	0,00	9,00	73,00	167,00	131,00	72,00
CATEGORIA C	2,92	10,10	0,00	0,00	1,54	6,98	0,00	0,00	4,00	13,00	54,00	43,00	95,00	28,00
CATEGORIA D	0,68	2,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	8,00	3,00	2,00	15,00	2,00
<b>Totale Categoria</b>	20,39	75,34	0,00	0,00	5,42	9,65	0,00	0,00	6,00	30,00	139,00	284,00	252,00	102,00
<b>Totale Contratto</b>	20,39	75,34	0,00	0,00	5,42	9,65	0,00	0,00	6,00	30,00	139,00	284,00	252,00	102,00

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

## RALN

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
	CATEGORIA A	1.561,77	1.495,99	4,15	5,42	84,34	47,98	2.115,52	1.312,76	1,00	3,00	730,00	267,00	1.129,00
CATEGORIA B	1.933,66	2.666,25	9,97	12,16	292,00	263,73	1.897,85	1.381,82	24,00	104,00	4.615,00	3.149,00	8.561,00	967,00
CATEGORIA C	3.401,51	8.817,68	42,19	31,86	201,38	424,09	499,58	767,53	92,00	250,00	20.944,00	14.048,00	13.565,00	6.278,00
CATEGORIA D	1.519,01	1.385,38	8,36	10,06	51,62	175,66	48,54	77,48	127,00	146,00	5.129,00	2.450,00	4.609,00	1.986,00
<b>Totale Categoria</b>	<b>8.415,95</b>	<b>14.365,30</b>	<b>64,67</b>	<b>59,50</b>	<b>629,34</b>	<b>911,46</b>	<b>4.561,49</b>	<b>3.539,59</b>	<b>244,00</b>	<b>503,00</b>	<b>31.418,00</b>	<b>19.914,00</b>	<b>27.864,00</b>	<b>9.280,00</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>8.415,95</b>	<b>14.365,30</b>	<b>64,67</b>	<b>59,50</b>	<b>629,34</b>	<b>911,46</b>	<b>4.561,49</b>	<b>3.539,59</b>	<b>244,00</b>	<b>503,00</b>	<b>31.418,00</b>	<b>19.914,00</b>	<b>27.864,00</b>	<b>9.280,00</b>

Contratti di collaborazione di natura autonoma  
Profilo – Durata - Compenso

## 2.6a Contratti di collaborazione di natura autonoma - Incarico

Contratto	TIPOLOGIA				DURATA				Compenso > 20.000 euro
	Tecnico	Aministrativo	Giuridico	Economico	1-3 mesi	4-6 mesi	7-12 mesi	oltre 12 mesi	
CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA	12	8	0		4	0	8	8	8
PROV. AUTONOMA DI BOLZANO	25	139	191		221	34	78	22	9
PROV. AUTONOMA DI TRENTO	219	66	3		106	101	50	31	17
REGIONE VALLE D'AOSTA	1	0	1		1	0	1	0	0
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)	973	762	117		220	290	726	615	241
<b>Totale nazionale</b>	1.230	975	312		552	425	863	676	275

Contratti di collaborazione di natura autonoma  
Titoli di studio

## 2.6b Contratti di collaborazione di natura autonoma - Titoli di studio

<b>Contratto:</b>	<b>Numero Persone</b>	<b>Laurea</b>	<b>Diploma Superiore</b>	<b>Diploma Inferiore</b>
CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA	18	8	6	4
PROV. AUTONOMA DI BOLZANO	315	115	170	30
PROV. AUTONOMA DI TRENTO	225	180	24	21
REGIONE VALLE D'AOSTA	2	0	1	1
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)	1.691	1.248	382	81
<b>Totale nazionale</b>	<b>2.251</b>	<b>1.551</b>	<b>583</b>	<b>137</b>

**FORMAZIONE**

## 2.7 Formazione

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	5	59	64
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	3	1	4
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	10	7	17
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	5	5	10
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	0	2	2
<b>Totale Categoria</b>	<b>23</b>	<b>74</b>	<b>97</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	94	207	301
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	111	99	210
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	76	54	130
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	78	82	160
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	93	132	225
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	79	241	320
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	107	136	243
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	94	246	340
<b>Totale Categoria</b>	<b>732</b>	<b>1.197</b>	<b>1.929</b>

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA****REFR**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
C - CAT. PLA 1	130	63	193
C - CAT. PLA 2	170	75	245
C - CAT. PLA 3	162	122	284
C - CAT. PLA 4	83	64	147
C - CAT. PLA 5	364	252	616
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	328	1.441	1.769
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	146	531	677
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	171	420	591
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	175	813	988
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	132	320	452
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	21	97	118
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	2	13	15
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.884</b>	<b>4.211</b>	<b>6.095</b>
D - CAT. PLB 1	25	0	25
D - CAT. PLB 2	32	11	43
D - CAT. PLB 3	33	22	55
D - CAT. PLB 4	23	8	31

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA****REFR**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
D - CAT. PLC 1	20	0	20
D - CAT. PLC 3	8	0	8
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	280	604	884
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	120	336	456
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	158	246	404
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	201	476	677
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	88	270	358
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	148	136	284
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	58	107	165
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	17	17	34
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.211</b>	<b>2.233</b>	<b>3.444</b>
DIRIGENTI	37	31	68
<b>Totale Categoria</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>68</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>3.887</b>	<b>7.746</b>	<b>11.633</b>

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	PRBZ		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - CANTONIERE - Q.F 3	669	0	669
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	12	108	120
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	32	145	177
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	28	31	59
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	133	132	265
<b>Totale Categoria</b>	<b>874</b>	<b>416</b>	<b>1.290</b>
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.	83	3	86
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	306	0	306
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	10	0	10
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	251	112	363
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	572	455	1.027
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	238	438	676
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	724	2.173	2.897
<b>Totale Categoria</b>	<b>2.184</b>	<b>3.181</b>	<b>5.365</b>
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	153	514	667
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	1.287	3.000	4.287
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	65	0	65

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.505</b>	<b>3.514</b>	<b>5.019</b>
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F.	15	0	15
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	26	30	56
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	226	231	457
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	12	39	51
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	458	431	889
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	22	252	274
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	70	519	589
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	40	100	140
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	382	1.041	1.423
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	25	0	25
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.276</b>	<b>2.643</b>	<b>3.919</b>
DIRIGENTI	267	269	536
<b>Totale Categoria</b>	<b>267</b>	<b>269</b>	<b>536</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>6.106</b>	<b>10.023</b>	<b>16.129</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Giorni		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	36	204	240
<b>Totale Categoria</b>	<b>36</b>	<b>204</b>	<b>240</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	807	1.744	2.551
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	532	64	596
<b>Totale Categoria</b>	<b>1.339</b>	<b>1.808</b>	<b>3.147</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	375	24	399
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	1.516	2.006	3.522
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	1.259	2.328	3.587
<b>Totale Categoria</b>	<b>3.150</b>	<b>4.358</b>	<b>7.508</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	250	333	583
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	2.050	2.852	4.902
<b>Totale Categoria</b>	<b>2.300</b>	<b>3.185</b>	<b>5.485</b>
DIRIGENTI	391	139	530
<b>Totale Categoria</b>	<b>391</b>	<b>139</b>	<b>530</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO****PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
<b>Totale Contratto</b>	<b>7.216</b>	<b>9.694</b>	<b>16.910</b>

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	REVA		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A	0	16	16
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	39	10	49
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	128	262	390
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	139	34	173
<b>Totale Categoria</b>	<b>306</b>	<b>306</b>	<b>612</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	161	149	310
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	473	857	1.330
<b>Totale Categoria</b>	<b>634</b>	<b>1.006</b>	<b>1.640</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D	470	683	1.153
<b>Totale Categoria</b>	<b>470</b>	<b>683</b>	<b>1.153</b>
DIRIGENTI	131	77	208
<b>Totale Categoria</b>	<b>131</b>	<b>77</b>	<b>208</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>1.541</b>	<b>2.088</b>	<b>3.629</b>

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	RALN		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	198	235	433
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	119	72	191
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	86	105	191
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	116	151	267
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	266	153	419
<b>Totale Categoria</b>	<b>785</b>	<b>716</b>	<b>1.501</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	1.357	2.179	3.536
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	1.134	2.871	4.005
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	2.410	3.099	5.509
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	2.630	3.090	5.720
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	2.352	2.526	4.878
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	2.216	2.236	4.452
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	3.786	2.908	6.694
<b>Totale Categoria</b>	<b>15.885</b>	<b>18.909</b>	<b>34.794</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	12.485	24.433	36.918
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	7.371	14.179	21.550
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	5.519	11.477	16.996

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	RALN		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	5.992	12.575	18.567
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	12.082	20.223	32.305
<b>Totale Categoria</b>	<b>43.449</b>	<b>82.887</b>	<b>126.336</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	9.308	15.955	25.263
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	6.419	11.010	17.429
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	7.235	11.186	18.421
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	6.301	11.089	17.390
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	5.176	8.025	13.201
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	6.397	8.659	15.056
<b>Totale Categoria</b>	<b>40.836</b>	<b>65.924</b>	<b>106.760</b>
DIRIGENTI	2.571	1.912	4.483
<b>Totale Categoria</b>	<b>2.571</b>	<b>1.912</b>	<b>4.483</b>
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.	613	263	876
<b>Totale Categoria</b>	<b>613</b>	<b>263</b>	<b>876</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>104.139</b>	<b>170.611</b>	<b>274.750</b>

**ASSUNZIONI - CESSAZIONI**

# Assunzioni

### 3.1 Assunzioni

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	15	1	0	0	0	0	8	6	0	0	0	0	0	0	1	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	0	0	0	0	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	0	0	0	0	0	0	2	16	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	0	0	0	0	0	0	7	11	0	1	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	0	0	0	0	0	0	2	27	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	0	0	0	0	0	0	8	6	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	0	0	0	0	0	0	10	3	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>79</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
C - CAT. PLA 1	6	1	0	0	0	0	29	23	1	0	0	0	0	0	0	1
C - CAT. PLA 2	0	0	0	0	0	0	17	2	0	0	0	0	0	0	0	0
C - CAT. PLA 3	0	0	0	0	0	0	28	9	0	0	0	0	0	0	0	0

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - CAT. PLA 4	0	0	0	0	0	0	12	3	0	0	0	0	0	0	0	0
C - CAT. PLA 5	0	0	0	0	0	0	29	8	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	13	42	0	0	0	0	11	38	2	12	0	0	0	0	1	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	0	0	0	0	0	0	13	28	0	1	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	0	0	0	0	0	0	12	15	0	0	0	0	0	0	0	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	0	0	0	0	0	0	13	28	0	0	0	0	0	0	0	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	0	0	0	0	0	0	6	15	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>171</b>	<b>173</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
D - CAT. PLB 1	1	0	0	0	0	0	10	5	0	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLB 2	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLB 3	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLB 4	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**
**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	9	23	0	0	0	0	17	50	1	3	0	0	0	0	1	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	0	0	0	0	5	30	1	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	0	1	0	0	0	0	14	34	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	0	0	0	0	0	0	6	26	0	0	0	0	0	0	0	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	0	0	0	0	0	0	5	10	0	0	0	0	0	0	0	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	0	0	0	0	0	0	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>81</b>	<b>169</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
DIRIGENTI	2	2	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	4	2
<b>Totale Categoria</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>47</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>298</b>	<b>424</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>12</b>

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - CANTONIERE - Q.F 3	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	3	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	27	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	8	13	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	21	43	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	6	35	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>64</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	9	32	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	4
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	23	40	0	0	0	0	4	6	0	3	0	0	0	0	3	2

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Categoria</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	6	27	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	2	6	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	6	18	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	8	4
<b>Totale Categoria</b>	<b>20</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
DIRIGENTI	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Totale Categoria</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>144</b>	<b>268</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>14</b>

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	9	5	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	27	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	0	0	0	0	0	0	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	1	9	0	0	0	0	5	4	0	0	0	0	0	0	2	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	13	39	0	0	0	0	20	30	2	2	0	0	1	0	0	1
<b>Totale Categoria</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	3	13	0	0	0	0	4	7	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
	<b>Totale Contratto</b>	53	70	0	0	0	0	43	49	2	3	0	0	4	2	3

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A	3	7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	16	53	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	10
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>16</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	0	0	0	0	0	0	2	7	0	0	0	0	0	0	0	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	15	27	0	0	0	0	6	29	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D	4	6	0	0	0	0	2	8	0	0	0	0	0	0	0	2
<b>Totale Categoria</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
<b>Totale Categoria</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>38</b>	<b>93</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	32	24	0	0	25	15	14	9	1	0	7	4	3	2	6	5
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	0	0	0	0	1	1	7	6	1	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	2	0	0	0	0	0	5	3	1	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	0	0	0	0	0	0	2	3	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>Totale Categoria</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	172	64	0	0	30	49	50	29	1	8	51	24	14	18	65	33
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	5	1	0	0	1	0	31	18	7	8	0	0	0	1	4	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	238	110	0	0	2	1	89	67	5	7	2	3	8	9	33	14
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	1	6	0	0	0	0	58	39	3	6	0	0	4	0	3	9
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	3	0	0	0	0	0	56	36	3	11	0	0	2	1	10	10
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	2	1	0	0	0	0	55	28	0	3	0	0	1	0	3	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	2	4	0	0	0	0	74	31	1	5	0	0	1	0	12	7
<b>Totale Categoria</b>	<b>423</b>	<b>186</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>413</b>	<b>248</b>	<b>20</b>	<b>48</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>130</b>	<b>77</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	875	1.944	0	0	34	80	426	620	39	62	18	12	4	6	111	154
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	2	7	0	0	0	1	187	331	12	22	1	0	0	0	14	25

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	6	4	0	0	21	28	134	258	9	18	0	0	1	0	15	18
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	4	2	0	0	1	0	120	232	8	27	0	0	1	2	12	10
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	15	7	0	0	0	0	166	220	15	13	0	0	0	5	4	17
<b>Totale Categoria</b>	<b>902</b>	<b>1.964</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>109</b>	<b>1.033</b>	<b>1.661</b>	<b>83</b>	<b>142</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>156</b>	<b>224</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	341	715	0	0	1	9	187	247	13	22	3	8	0	4	41	68
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	5	5	0	0	0	2	112	160	6	17	0	0	0	1	16	17
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	58	67	0	0	0	4	134	138	5	14	0	1	1	0	30	21
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	2	3	0	0	0	0	90	110	3	6	1	0	1	0	17	29
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	2	2	0	0	1	0	55	68	3	1	0	0	0	0	9	12
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	9	4	0	0	0	0	55	50	2	5	0	0	0	0	16	7
<b>Totale Categoria</b>	<b>417</b>	<b>796</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>633</b>	<b>773</b>	<b>32</b>	<b>65</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>129</b>	<b>154</b>
DIRIGENTI	26	10	0	0	0	0	34	19	1	1	0	0	0	0	22	9
<b>Totale Categoria</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>9</b>
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.	28	10	0	0	0	1	2	0	0	0	2	0	0	0	79	29
<b>Totale Categoria</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>79</b>	<b>29</b>

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

**RALN**

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
	<b>Totale Contratto</b>	1.831	2.991	0	0	117	191	2.144	2.724	141	258	85	52	41	49	522

# Cessazioni

## 3.2 Cessazioni

### CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

### REFR

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	1	1	5	2	0	0	0	0	8	7	1	0	2	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	0	0	2	1	0	0	0	0	6	5	0	0	3	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	1	0	2	1	0	0	0	0	8	10	0	1	1	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	1	2	5	6	0	0	0	0	2	18	0	0	2	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	0	2	10	8	0	0	0	0	7	12	0	0	6	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	0	2	7	12	3	1	0	0	7	27	0	0	1	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	3	1	16	12	0	0	0	0	12	4	1	0	3	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	0	3	14	18	2	0	0	0	14	8	0	0	2	1

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Categorie</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>64</b>	<b>91</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
C - CAT. PLA 1	0	0	2	1	0	0	1	0	25	20	3	1	1	2
C - CAT. PLA 2	0	0	0	0	0	0	0	0	16	2	0	0	0	0
C - CAT. PLA 3	0	0	1	0	0	0	0	0	26	9	2	0	0	1
C - CAT. PLA 4	0	0	2	0	0	0	0	0	12	7	0	0	0	0
C - CAT. PLA 5	2	0	7	0	1	0	0	0	31	7	0	0	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	3	2	3	4	0	0	0	0	8	32	0	2	3	7
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	1	1	1	3	0	0	0	0	20	35	1	0	0	3
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	1	0	1	6	0	0	0	0	16	34	0	0	1	4
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	1	16	4	13	0	0	0	0	11	30	0	1	1	3
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	3	14	4	6	0	4	0	0	9	19	0	1	1	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	0	0	2	8	0	0	0	0	1	9	0	0	0	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	0	0	1	1	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>176</b>	<b>211</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>23</b>
D - CAT. PLB 1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1	3	1	1	0
D - CAT. PLB 2	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**
**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
D - CAT. PLB 3	0	0	0	4	0	0	0	0	3	1	1	1	0	0
D - CAT. PLB 4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
D - CAT. PLC 1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
D - CAT. PLC 2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	1	2	1	4	0	0	0	0	19	49	1	0	2	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	1	0	1	3	0	0	0	0	16	45	1	0	2	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	0	4	6	4	0	0	0	0	21	40	0	1	1	4
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	3	5	5	7	0	0	0	0	8	28	0	0	3	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	2	2	4	8	0	1	0	0	12	15	0	0	3	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	0	0	1	3	0	0	0	0	10	7	0	0	0	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	1	0	3	1	0	0	0	0	2	5	0	0	2	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	0	0	0	0	0	0	0	0	11	9	0	0	1	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>113</b>	<b>200</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>12</b>
DIRIGENTI	0	0	1	3	0	0	0	0	8	2	0	0	0	2
<b>Totale Categorie</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

**CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**

**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Contratto</b>	25	57	115	145	6	6	1	0	364	506	15	10	43	53

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - CANTONIERE - Q.F 3	5	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	1	2	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	6
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	5	1	2	4	0	0	1	0	0	0	0	0	4	4
<b>Totale Categorie</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	12	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	8	6	12	8	1	0	1	0	0	3	0	0	14	4
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	4
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	5	19	9	7	0	4	0	0	6	8	0	0	9	21
<b>Totale Categorie</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>29</b>
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	3	1

**PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**

**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	8	22	6	11	1	2	1	1	3	7	0	1	16	19
<b>Totale Categorie</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	3	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	2	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	2
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	3	3	3	1	0	1	2	1	2	1	1	0	7	1
<b>Totale Categorie</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>9</b>
DIRIGENTI	7	2	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Totale Contratto</b>	<b>63</b>	<b>59</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>73</b>	<b>71</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	0	4	4	18	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Totale Categorie</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	2	3	31	25	23	20	0	0	0	3	1	0	5	6
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	5	0	15	6	5	0	0	0	1	0	0	0	2	2
<b>Totale Categorie</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	5	2	13	10	10	26	0	0	3	12	2	0	0	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	3	0	15	23	7	4	0	0	22	26	5	4	5	2
<b>Totale Categorie</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	0	0	2	1	1	3	0	0	1	1	0	0	2	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	0	1	1	4	11	6	0	0	3	6	0	1	1	5
<b>Totale Categorie</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
<b>Totale Categorie</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

**PROV. AUTONOMA DI TRENTO**

**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Contratto</b>	16	10	82	87	60	61	0	0	30	49	8	5	16	18

## REGIONE VALLE D'AOSTA

## REVA

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A	1	10	2	11	0	1	0	0	2	0	0	0	0	6
<b>Totale Categorie</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	0	4	7	21	0	2	0	0	1	1	0	0	1	11
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	2	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0
<b>Totale Categorie</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	0	2	5	2	1	1	0	0	2	5	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	1	1	6	10	0	0	0	0	3	25	0	4	7	5
<b>Totale Categorie</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D	0	2	5	4	1	1	1	0	3	8	0	1	4	5
<b>Totale Categorie</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
DIRIGENTI	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2

**REGIONE VALLE D'AOSTA**

**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Categorie</b>	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2
<b>Totale Contratto</b>	4	19	33	50	3	5	1	0	13	39	0	5	16	30

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	37	5	19	5	1	1	3	2	8	4	1	0	23	5
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	23	10	11	4	0	0	0	0	15	9	0	0	9	3
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	42	7	27	14	2	2	3	0	5	3	0	0	10	5
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	79	19	22	10	9	2	3	0	2	4	0	0	29	8
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	284	64	129	50	13	7	0	0	3	2	1	2	61	10
<b>Totale Categorie</b>	<b>465</b>	<b>105</b>	<b>208</b>	<b>83</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>132</b>	<b>31</b>
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	73	39	68	38	7	9	7	2	42	29	7	10	42	21
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	75	44	88	84	8	7	2	1	41	28	9	13	36	26
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	99	38	132	91	23	16	6	6	96	76	11	8	85	51
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	137	67	198	114	24	15	8	7	61	52	3	5	68	42
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	235	98	230	137	33	16	11	7	56	36	9	4	55	29
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	117	66	295	148	49	46	9	0	60	30	7	2	63	31
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	412	86	414	223	89	70	1	2	83	30	7	2	121	36
<b>Totale Categorie</b>	<b>1.148</b>	<b>438</b>	<b>1.425</b>	<b>835</b>	<b>233</b>	<b>179</b>	<b>44</b>	<b>25</b>	<b>439</b>	<b>281</b>	<b>53</b>	<b>44</b>	<b>470</b>	<b>236</b>
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	31	41	119	158	20	25	8	16	442	601	28	43	175	366
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	45	57	76	139	19	23	8	8	203	345	26	25	54	109

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

## RALN

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	74	60	110	188	30	29	13	9	129	238	25	17	53	75
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	122	66	138	321	41	45	20	14	124	208	16	15	49	76
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	537	375	372	910	101	328	2	9	194	231	31	24	168	130
<b>Totale Categorie</b>	<b>809</b>	<b>599</b>	<b>815</b>	<b>1.716</b>	<b>211</b>	<b>450</b>	<b>51</b>	<b>56</b>	<b>1.092</b>	<b>1.623</b>	<b>126</b>	<b>124</b>	<b>499</b>	<b>756</b>
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	44	14	51	55	13	22	2	4	178	250	13	35	73	100
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	77	31	81	102	15	22	3	5	125	165	17	9	37	39
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	88	43	108	145	35	26	8	9	142	142	6	19	53	47
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	135	67	157	240	30	80	6	5	83	112	9	15	47	56
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	137	69	139	161	33	47	2	3	59	75	12	11	52	38
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	179	132	188	276	64	90	8	4	50	49	13	11	69	51
<b>Totale Categorie</b>	<b>660</b>	<b>356</b>	<b>724</b>	<b>979</b>	<b>190</b>	<b>287</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>637</b>	<b>793</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>331</b>	<b>331</b>
DIRIGENTI	30	10	55	38	30	16	1	2	32	18	8	4	40	16
<b>Totale Categorie</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>16</b>
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.	6	3	15	4	10	2	1	0	6	1	0	1	64	27
<b>Totale Categorie</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>27</b>

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

**RALN**

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
<b>Totale Contratto</b>	3.118	1.511	3.242	3.655	699	946	135	115	2.239	2.738	259	275	1.536	1.397

# MODALITA' DI GESTIONE SERVIZI

#### 4 Modalità di gestione servizi

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
<b>CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA</b>															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	43,44	0,05	1,40	0,70	11,97	0,67	0,67	0,00	0,00	0,00	0,47	0,00	12,81	9,20	1,47
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	97,05	0,00	0,00	0,00	0,02	0,10	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,84	0,00	0,06
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	61,11	5,58	0,24	0,27	1,63	1,24	1,24	0,00	0,99	0,00	0,00	0,00	13,16	1,93	1,97
Diritto allo studio	84,98	0,00	4,88	0,00	0,12	0,00	0,00	0,32	1,74	0,49	0,00	0,00	2,64	0,00	0,86
Edilizia residenziale pubblica e locale; piano di edilizia economico-	51,47	0,00	15,76	0,22	0,54	0,98	0,98	0,00	0,00	7,50	0,00	0,00	5,33	1,85	3,42
Farmacie comunali	30,46	0,00	6,92	1,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11,54	7,69	7,69	1,54	22,69	10,31
Formazione professionale	37,74	0,00	15,10	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00	7,40	0,00	0,00	2,00	15,46	10,40	3,40

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorti</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Gestione del personale	60,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	49,29	0,30	0,01	0,15	16,98	0,17	0,17	0,00	0,05	0,00	1,69	0,65	11,13	3,66	0,64
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	80,37	0,00	0,70	0,48	6,16	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,00	0,23	1,74	0,23	1,00
Giovani	47,99	4,57	1,31	0,63	0,97	0,00	0,00	0,00	0,76	0,00	0,14	0,00	18,07	7,66	5,03
Indirizzo politico	40,00	60,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Interventi a seguito di calamita' naturali	64,41	0,00	6,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,88	0,86	0,00	0,00	5,12	1,81	14,60
Interventi per gli anziani	23,51	0,04	6,34	0,35	11,00	1,32	1,32	0,24	3,86	1,59	0,24	0,10	8,37	2,00	2,36
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	23,15	0,01	7,41	0,00	11,49	1,44	1,44	0,55	4,26	2,14	0,52	0,10	1,59	1,65	3,10

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Interventi per la disabilità'	16,52	0,00	8,14	0,00	10,71	7,45	7,45	1,24	4,19	1,74	0,52	0,10	3,97	1,58	2,82
Interventi per le famiglie	38,50	0,00	6,56	0,00	9,59	1,43	1,43	0,79	2,78	1,43	0,00	0,11	3,37	0,95	1,01
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	20,39	0,01	5,14	0,01	10,28	1,12	1,12	0,94	4,45	1,46	0,52	0,10	9,43	2,31	2,08
Istruzione primaria	46,64	0,03	10,10	0,00	1,39	0,00	0,00	1,18	7,39	0,00	0,00	0,00	23,83	1,46	1,53
Istruzione secondaria inferiore	41,96	0,00	12,79	0,00	0,98	0,00	0,00	0,78	9,45	0,00	0,00	0,00	21,92	1,27	1,96
Istruzione secondaria superiore	28,80	0,00	20,00	0,00	8,00	0,00	0,00	0,00	19,80	0,00	0,00	0,00	15,20	0,40	0,00
Lavori pubblici	70,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,00	0,00	0,00
Messi comunali	92,04	0,00	0,00	0,00	1,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorzi</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Organi istituzionali	95,99	0,00	0,36	0,06	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17	0,00	0,14
Polizia locale	51,79	0,00	0,23	0,00	17,35	0,52	0,52	0,00	0,54	0,00	0,05	0,08	0,18	0,16	2,01
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	70,20	0,45	1,28	0,31	0,53	0,39	0,39	0,11	0,56	0,50	0,56	0,39	18,51	0,17	1,40
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	54,52	0,00	13,32	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	3,33	7,33	4,83	0,00	4,25	0,00	3,25
Rapporti con l'esterno	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Regolazione di attivita pubbliche e private	60,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00
Relazioni con altri soggetti pubblici e privati	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	60,00	20,00	0,00	0,00	0,00
Risorse umane	51,58	0,00	0,55	0,09	17,60	0,77	0,77	0,00	0,68	0,00	0,00	0,00	5,67	0,77	1,86

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Scuola dell'infanzia	45,76	0,37	12,82	0,01	1,36	0,00	0,00	1,16	6,56	0,00	0,00	0,00	17,90	3,33	0,14
Servizi ausiliari all'istruzione	44,64	0,05	2,11	0,06	0,65	0,00	0,00	0,00	1,73	0,00	0,34	0,00	42,45	1,56	0,28
Servizi di pianificazione e controllo	70,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,00
Servizi di protezione civile	66,59	0,00	6,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,58	0,28	0,00	0,00	2,65	2,07	14,69
Servizi di supporto	91,96	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,75	0,05	0,27
Servizi di supporto	70,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00	20,00
Servizi economico-finanziari	80,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00
Servizi informativi	39,51	0,00	2,70	0,03	7,50	0,00	0,00	0,06	0,63	0,25	0,06	0,00	28,46	0,91	2,92

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorzi</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Servizi legali	20,00	0,00	0,00	80,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Servizi legali	22,09	4,52	0,67	22,94	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	36,60	4,98	5,34
Servizi per la cultura	0,00	0,00	0,00	60,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	12,35	0,00	38,24	0,00	5,88	0,00	0,00	0,00	14,71	0,00	0,00	5,29	0,59	5,88	11,18
Servizi sociali, non profit e sanita	70,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,00
Servizi statistici	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Servizi statistici	86,50	0,00	0,69	0,40	2,40	0,00	0,00	0,00	0,15	0,00	0,00	0,00	1,46	0,00	3,54
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	44,19	6,98	5,09	0,05	0,79	0,52	0,52	0,40	1,56	0,00	1,31	0,00	12,72	5,08	5,16

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Servizio idirico integrato	5,09	0,00	2,51	0,00	0,00	4,05	4,05	0,46	1,01	2,82	58,18	10,99	1,03	7,41	0,00
Servizio necroscopico e cimiteriale	31,64	0,02	0,10	0,00	0,00	0,05	0,05	0,00	0,00	0,44	0,00	0,00	60,00	4,12	0,05
Sistemi informativi	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,00	0,00	60,00
Sostegno all'occupazione	65,65	0,00	8,76	0,00	14,62	0,22	0,22	0,00	3,23	0,00	0,00	0,00	1,72	1,83	2,15
Sport e tempo libero	52,55	8,58	0,87	0,46	0,51	0,54	0,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,18	12,33	6,62
Trasporto pubblico ferroviario	2,73	0,00	63,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,09	9,09	0,00	6,36	0,00	9,09	0,00
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,83	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32,50	16,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Trasporto pubblico su strada	29,56	0,00	17,35	0,00	0,00	2,94	2,94	0,00	2,94	2,94	20,59	0,00	19,26	2,94	0,00

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Trattamento dei rifiuti	10,22	0,00	0,00	0,00	5,26	1,71	1,71	0,00	0,46	1,30	41,10	11,43	14,26	0,72	0,22
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	26,21	0,00	41,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	28,57	0,00	0,00	0,00	1,43	0,00	2,36
Ufficio tecnico-sue	76,41	0,00	0,05	0,36	0,45	0,15	0,15	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	10,78	0,00	0,00
Urbanistica e programmazione del territorio	77,47	0,00	0,12	1,31	1,10	0,76	0,76	0,00	0,00	0,00	0,05	0,00	9,67	0,24	0,29
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	59,10	3,62	0,76	1,47	1,53	0,84	0,84	0,07	1,14	0,00	0,00	0,00	15,86	2,84	2,57
Verifiche catastali e tributarie	59,81	0,00	3,58	0,98	6,57	0,93	0,93	0,00	1,96	0,00	0,00	0,00	7,94	1,03	0,00
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	60,12	0,00	0,10	0,05	0,00	0,56	0,56	0,00	0,00	0,00	0,67	0,21	32,07	1,66	0,00
<b>Media contratto:</b>	49,76	1,54	6,49	2,79	3,06	0,50	0,50	0,13	3,02	1,14	3,22	1,06	10,03	2,26	5,55

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

<b>PROV. AUTONOMA DI BOLZANO</b>
----------------------------------

Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	66,68	0,29	2,33	0,03	0,00	0,95	0,95	0,00	1,62	0,00	0,00	0,00	10,29	11,39	0,95
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	98,20	0,00	0,23	0,10	0,00	0,83	0,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,09	0,00
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	58,42	5,25	6,88	3,07	0,10	1,98	1,98	0,00	5,74	0,99	0,00	0,00	3,42	5,54	4,75
Diritto allo studio	17,34	0,00	59,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,75	0,00	0,00	0,00	5,16	3,13	6,25
Edilizia residenziale pubblica e locale; piano di edilizia economico-	77,65	0,00	11,26	3,33	0,00	0,99	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,38	0,21	1,30
Farmacie comunali	3,53	0,00	41,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,88	0,00	0,00	0,00	20,00	11,76	17,65
Formazione professionale	36,59	0,00	27,38	0,34	2,93	18,62	18,62	0,00	3,45	1,55	0,00	0,00	0,69	3,45	5,00

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorti</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	93,00	0,00	0,00	1,73	0,00	1,21	1,21	0,00	0,00	0,11	0,00	0,00	0,69	1,82	0,00
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	89,06	0,26	0,02	6,51	0,00	2,74	2,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,70	0,31	0,14
Giovani	31,98	6,03	13,24	0,65	0,00	0,00	0,00	0,00	7,01	1,09	0,87	0,65	5,49	19,78	2,83
Interventi a seguito di calamita' naturali	21,48	0,00	9,49	0,14	0,00	0,00	0,00	0,00	23,30	1,82	0,00	0,00	42,60	1,16	0,00
Interventi per gli anziani	20,29	1,14	39,41	0,07	0,00	6,25	6,25	0,00	7,99	3,59	0,21	0,00	2,39	2,86	1,08
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	9,41	0,20	72,55	0,00	0,00	1,86	1,86	0,00	5,29	3,43	0,10	0,00	1,86	3,73	0,00
Interventi per la disabilita'	14,06	0,19	66,68	0,00	0,00	1,66	1,66	0,00	5,28	5,09	0,25	0,00	1,70	1,70	0,00
Interventi per le famiglie	30,81	0,00	47,42	0,00	0,00	3,56	3,56	0,00	3,61	2,92	0,29	0,00	2,93	3,19	0,00

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorti</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	28,07	1,21	31,98	0,00	1,15	0,00	0,00	0,00	1,38	2,07	0,00	0,00	15,93	7,70	0,92
Istruzione primaria	40,83	0,06	46,77	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,22	0,00	0,00	0,11	4,36	0,00	1,11
Istruzione secondaria inferiore	29,53	0,07	43,90	0,00	0,00	6,44	6,44	0,00	1,47	0,00	0,00	0,85	5,91	0,00	1,47
Istruzione secondaria superiore	15,61	0,15	60,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,03	0,00	0,00	0,00	6,06	0,00	3,03
Messi comunali	97,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00	0,00	0,00	1,35	0,00
Organi istituzionali	98,02	0,03	0,17	0,41	0,00	1,01	1,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Polizia locale	54,22	0,00	5,59	1,29	0,00	2,18	2,18	0,00	0,00	1,12	0,00	0,00	0,16	1,24	0,00
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	72,19	0,05	9,23	0,37	0,00	0,69	0,69	0,00	1,88	0,36	0,00	0,00	10,97	1,99	0,69

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorzi</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	43,10	0,00	41,08	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	7,04	0,41	0,00	1,63	3,47	1,02	2,04
Risorse umane	85,55	0,00	0,09	0,70	0,00	11,48	11,48	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,41	0,96	0,04
Scuola dell'infanzia	61,27	0,00	29,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,25	0,00	0,00	0,01	3,81	1,44	0,72
Servizi ausiliari all'istruzione	61,73	0,00	11,16	0,69	0,00	0,32	0,32	0,00	1,39	0,00	0,00	0,00	18,80	1,90	1,85
Servizi di protezione civile	11,41	0,00	5,79	0,09	0,00	0,00	0,00	0,45	71,11	1,62	0,00	0,00	5,57	1,35	2,61
Servizi di supporto	90,93	0,00	0,00	2,09	1,09	2,30	2,30	0,00	0,00	0,00	0,22	0,13	1,08	0,43	0,87
Servizi informativi	60,95	0,00	0,09	0,00	0,54	33,58	33,58	0,00	0,00	0,00	0,40	0,15	0,91	2,07	0,00
Servizi legali	26,23	5,47	2,86	55,28	0,00	2,85	2,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,86	0,13	2,33

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorti</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	8,28	3,13	66,72	0,00	0,00	6,25	6,25	0,00	3,13	0,00	0,00	0,00	0,00	6,25	6,25
Servizi statistici	95,33	0,00	2,35	0,29	0,00	0,91	0,91	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,05	0,10	0,00
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	18,91	5,32	30,71	0,26	0,00	3,51	3,51	0,00	8,57	1,30	0,00	0,00	5,19	17,99	1,17
Servizio idirico integrato	61,24	0,00	5,72	0,35	0,00	2,63	2,63	0,31	0,09	2,02	2,54	4,57	10,19	6,03	0,00
Servizio necroscopico e cimiteriale	36,75	0,00	11,42	2,19	0,00	0,00	0,00	0,00	4,77	0,00	0,00	0,00	5,90	29,20	3,28
Sostegno all'occupazione	21,62	0,00	60,88	0,00	0,00	2,94	2,94	0,00	5,74	0,00	0,00	0,00	0,00	2,94	5,88
Sport e tempo libero	33,22	7,72	10,35	0,84	0,00	0,00	0,00	0,00	3,27	0,25	0,00	0,51	9,08	26,16	0,99
Trasporto pubblico ferroviario	9,09	0,00	86,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,55

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% ConSORZI	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	80,00	0,00	0,00	6,67	6,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,67	6,67
Trasporto pubblico su strada	6,77	0,00	69,89	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,89	3,66	1,89	9,77	1,89	0,00
Trattamento dei rifiuti	31,39	0,00	12,45	0,00	0,22	7,17	7,17	0,00	3,22	2,30	3,20	3,40	11,04	4,16	0,43
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	12,13	0,00	63,50	2,50	0,00	3,13	3,13	0,00	6,25	3,13	0,00	0,00	0,00	3,13	3,13
Ufficio tecnico-sue	83,13	0,35	0,78	7,12	0,00	1,57	1,57	0,00	0,00	0,00	0,52	0,00	2,48	0,35	0,00
Urbanistica e programmazione del territorio	76,76	0,26	1,23	11,03	0,00	0,30	0,30	0,00	0,35	0,00	0,00	0,00	7,91	0,17	0,26
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	63,85	0,62	11,39	1,75	0,00	2,11	2,11	0,10	5,40	0,14	0,00	0,00	5,21	4,59	2,47
Verifiche catastali e tributarie	90,05	0,00	7,36	0,42	0,00	0,24	0,24	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,19	0,00	0,94

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	71,69	0,00	2,67	0,29	0,00	0,87	0,87	0,00	0,00	1,13	0,10	0,21	19,97	1,48	0,09
<b>Media contratto:</b>	47,21	0,79	25,19	2,17	0,13	2,91	2,91	0,02	4,44	0,80	0,26	0,29	5,66	4,22	1,95
<b>PROV. AUTONOMA DI TRENTO</b>															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	64,50	0,00	2,20	0,00	2,57	0,48	0,48	0,00	0,28	0,00	0,03	0,00	5,02	10,82	0,83
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	89,77	0,00	0,06	0,00	2,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,09	0,03	0,00
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	58,35	2,75	5,80	0,82	2,69	0,00	0,00	0,10	3,04	0,09	0,63	0,13	4,85	1,37	9,15
Diritto allo studio	8,38	1,30	55,32	0,00	3,90	0,00	0,00	0,00	16,88	0,00	0,00	0,00	0,00	1,30	5,19
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	41,71	0,00	28,29	0,19	3,67	0,00	0,00	0,00	2,95	0,00	0,86	0,00	0,90	2,00	2,86

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Farmacie comunali	0,26	0,00	20,51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,56	5,13	17,69	5,64	0,00	17,95	30,26
Formazione professionale	9,08	1,41	45,56	0,00	0,00	3,38	3,38	0,00	16,55	1,41	1,27	1,41	3,38	6,34	5,49
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	57,57	0,00	0,59	0,48	0,00	1,21	1,21	0,00	0,18	0,54	3,79	0,84	1,59	2,53	0,18
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	85,49	0,00	0,13	1,48	2,60	0,07	0,07	0,00	0,00	0,00	0,09	0,00	2,18	0,70	0,63
Giovani	21,57	1,65	13,80	0,74	3,95	0,93	0,93	1,01	5,35	0,78	0,00	1,40	4,69	3,51	12,74
Interventi a seguito di calamita' naturali	24,16	0,90	25,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,60	0,00	0,00	0,00	24,91	2,08	9,91
Interventi per gli anziani	16,34	0,82	38,74	0,66	4,75	0,00	0,00	0,00	9,59	1,60	0,74	0,00	4,22	3,98	6,90
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	7,45	1,08	44,64	0,00	6,98	0,00	0,00	0,00	11,04	1,04	1,04	0,00	4,54	3,13	5,21

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorzi</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Interventi per la disabilità'	6,75	1,05	51,57	0,00	5,74	0,00	0,00	0,00	15,47	1,05	0,00	0,00	1,29	3,16	4,81
Interventi per le famiglie	23,73	0,93	39,03	0,00	4,57	0,00	0,00	0,00	11,48	0,93	0,00	0,00	3,08	1,90	6,26
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	15,73	0,70	19,04	0,01	4,37	0,21	0,21	0,00	7,39	0,70	0,00	0,00	15,28	7,91	4,23
Istruzione primaria	32,45	0,00	24,66	0,04	3,12	0,88	0,88	0,00	11,20	0,00	0,00	0,00	9,15	0,96	2,92
Istruzione secondaria inferiore	11,67	0,00	25,91	0,05	2,73	4,60	4,60	0,00	15,25	0,00	0,00	0,00	5,98	0,91	4,23
Istruzione secondaria superiore	0,32	0,00	61,59	0,00	1,59	0,00	0,00	0,00	20,63	0,00	0,00	0,00	0,00	1,59	6,35
Messi comunali	92,96	0,00	0,18	0,00	2,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30	0,00
Organi istituzionali	92,44	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,28	0,11	0,09

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorzi</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Polizia locale	32,78	0,00	2,66	0,00	2,18	4,01	4,01	0,00	0,66	0,00	0,53	0,08	1,02	0,03	0,66
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	50,50	0,37	16,84	0,08	2,81	0,78	0,78	0,07	2,00	0,22	1,19	0,37	13,22	1,81	3,04
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	24,45	0,00	41,62	0,13	5,53	0,00	0,00	0,00	6,32	1,05	1,32	0,00	1,75	1,32	6,58
Risorse umane	72,38	0,00	0,08	0,16	2,60	1,25	1,25	0,00	0,60	0,03	1,17	0,42	6,36	5,11	1,72
Scuola dell'infanzia	37,11	0,00	27,52	0,00	3,33	0,78	0,78	0,00	7,79	0,00	0,00	0,00	5,49	3,02	3,10
Servizi ausiliari all'istruzione	29,14	0,00	36,42	0,46	5,14	0,00	0,00	0,00	6,98	0,00	0,14	0,00	5,67	0,95	5,24
Servizi di protezione civile	23,23	0,80	34,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,42	0,00	0,00	0,00	3,93	3,28	16,65
Servizi di supporto	79,99	0,00	0,66	1,32	2,69	0,30	0,30	0,00	0,60	0,00	0,22	0,12	3,31	3,08	1,89

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Servizi informativi	60,86	0,13	0,18	0,48	3,16	1,28	1,28	0,00	0,00	0,00	2,08	0,61	11,99	12,72	1,75
Servizi legali	10,53	9,92	0,00	26,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,85	0,00	0,00	0,00	29,21	11,95	9,49
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	6,02	1,69	56,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,31	3,39	0,00	0,00	0,34	1,69	6,78
Servizi statistici	87,22	0,00	2,52	0,00	3,13	0,04	0,04	0,00	1,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,87	0,96
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	18,88	2,92	14,19	0,00	0,00	2,61	2,61	0,72	4,70	2,69	15,02	5,34	1,86	4,43	20,10
Servizio idirico integrato	56,52	0,00	5,31	0,00	2,08	0,03	0,03	0,00	0,18	0,78	9,79	3,25	13,06	2,57	0,18
Servizio necroscopico e cimiteriale	55,43	0,00	1,70	0,06	2,20	0,00	0,00	0,00	0,63	1,26	1,37	1,26	25,64	7,99	1,42
Sostegno all'occupazione	11,80	1,18	41,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,18	2,35	0,00	0,00	15,32	1,18	7,06

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorti</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Sport e tempo libero	37,45	2,25	6,22	0,00	2,42	0,74	0,74	0,44	2,75	0,00	1,01	3,70	5,01	10,81	20,87
Trasporto pubblico ferroviario	0,00	0,00	65,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,41	2,70	4,59	2,70	0,00	5,41	10,81
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	66,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,41	0,00	0,00	0,00	0,00	7,41	18,52
Trasporto pubblico su strada	2,10	0,00	31,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	3,70	1,23	22,22	6,17	5,99	4,75	6,17
Trattamento dei rifiuti	7,73	0,00	13,53	0,01	3,02	0,00	0,00	0,00	0,00	12,57	12,60	5,31	4,99	8,52	1,70
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	2,10	0,00	58,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00	0,00	0,00	2,08	0,00	10,42
Ufficio tecnico-sue	67,61	0,00	2,37	3,75	2,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,01	1,99	1,51
Urbanistica e programmazione del territorio	61,42	0,12	1,93	4,26	2,47	0,00	0,00	0,00	0,12	0,18	0,00	0,05	7,32	2,80	1,37

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	44,74	0,63	18,89	1,41	1,50	0,00	0,00	0,13	7,70	0,00	0,88	0,88	5,30	4,47	6,39
Verifiche catastali e tributarie	50,87	0,00	18,54	0,00	3,41	0,44	0,44	0,00	1,42	0,04	0,35	0,00	0,66	0,97	1,12
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	65,66	0,00	1,41	0,12	2,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	1,98	0,88	15,79	4,03	0,71
<b>Media contratto:</b>	36,61	0,68	22,31	0,90	2,31	0,50	0,50	0,05	5,94	0,88	2,14	0,85	5,89	3,87	5,93
<b>REGIONE VALLE D'AOSTA</b>															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	46,98	1,78	9,58	0,00	2,03	0,00	0,00	0,00	1,36	0,00	0,51	0,27	9,73	3,22	1,86
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	94,92	0,00	0,05	0,00	0,00	1,35	1,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,47	0,00	0,18
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	67,35	2,82	5,00	0,44	0,01	0,00	0,00	0,04	0,29	0,00	0,74	0,00	6,90	2,72	9,90

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorzi</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Diritto allo studio	32,96	3,96	28,75	0,00	0,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,67	8,75
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	64,41	0,00	14,46	0,27	0,00	0,00	0,00	5,30	1,89	2,70	0,00	1,51	1,08	0,00	0,27
Farmacie comunali	0,00	0,00	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00	0,00	20,00	0,00	20,00	30,00
Formazione professionale	6,40	0,00	12,00	0,00	0,00	19,60	19,60	0,00	0,00	4,00	0,00	4,00	0,00	7,20	12,00
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	57,68	0,00	2,22	0,39	0,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,11	0,74	0,86	1,61	3,56
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	87,51	0,14	0,00	0,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,47	0,41	0,88
Giovani	25,62	0,00	11,22	0,00	2,70	0,00	0,00	0,00	0,54	0,00	0,00	0,00	22,51	4,86	14,86
Interventi a seguito di calamita' naturali	49,71	0,00	15,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	22,68	1,84	7,11

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Interventi per gli anziani	9,98	0,00	8,25	0,00	4,60	2,50	2,50	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00	1,37	2,17	2,95
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	32,78	0,00	26,25	0,00	0,48	0,00	0,00	0,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,05	4,50	5,08
Interventi per la disabilita'	18,68	0,00	18,82	0,00	5,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,94	2,94	5,00
Interventi per le famiglie	39,49	0,00	12,69	0,00	2,56	0,00	0,00	0,00	4,10	0,00	0,00	0,00	2,56	3,33	4,87
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	12,20	0,00	10,76	0,00	3,39	2,03	2,03	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	5,27	2,71	0,68
Istruzione primaria	42,62	0,00	8,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,82	3,31	0,00	0,00	0,00	18,66	2,13	3,93
Istruzione secondaria inferiore	8,00	0,00	22,57	0,00	0,00	0,00	0,00	1,43	2,91	0,00	0,00	0,00	5,66	3,14	5,14
Istruzione secondaria superiore	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,14	7,14

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorzi</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Messi comunali	85,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,97
Organi istituzionali	96,38	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,27
Polizia locale	78,88	0,00	0,00	0,00	0,00	1,39	1,39	0,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,47	0,00	1,39
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	48,34	0,00	4,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,31	1,38	31,43	0,92	4,46
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	37,56	0,00	43,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,31	0,00	18,75
Risorse umane	73,42	0,00	5,15	0,00	0,95	0,14	0,14	0,00	0,00	0,00	0,14	0,14	1,42	1,73	0,42
Scuola dell'infanzia	39,84	0,81	6,77	0,00	0,00	1,61	1,61	0,32	5,03	0,00	0,00	0,00	18,44	2,10	3,87
Servizi ausiliari all'istruzione	44,71	0,00	2,46	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	38,39	2,61	3,33

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Servizi di protezione civile	57,80	0,00	15,35	0,10	0,00	0,00	0,00	1,57	1,57	0,00	0,00	0,00	5,14	2,16	7,25
Servizi di supporto	89,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,35	0,00	2,14	1,62	1,35
Servizi informativi	40,16	0,00	0,00	1,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,36	0,00	26,56	10,64	1,82
Servizi legali	23,75	2,27	0,00	12,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	22,27	16,82	12,27
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	0,00	0,00	45,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,09	36,36
Servizi statistici	73,02	0,00	4,17	0,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,13	7,08	3,44
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	37,70	0,50	10,36	0,00	0,00	0,84	0,84	0,00	3,13	0,00	1,61	0,18	10,89	4,20	23,66
Servizio idirico integrato	30,81	0,00	5,07	0,27	4,01	2,88	2,88	0,00	0,54	0,00	0,00	0,00	11,18	2,22	1,22

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorti</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Servizio necroscopico e cimiteriale	52,19	0,00	0,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,28	37,88	3,26	3,33
Sostegno all'occupazione	0,80	0,00	39,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,67	26,67
Sport e tempo libero	34,73	6,54	3,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,02	0,00	2,94	0,00	10,38	16,22	10,16
Trasporto pubblico ferroviario	3,33	0,00	44,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,78	0,00	44,44
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	42,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	57,14
Trasporto pubblico su strada	24,17	0,00	24,79	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,50	4,17	17,50
Trattamento dei rifiuti	13,24	0,00	7,77	0,27	5,14	1,32	1,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,14	1,22	3,69
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	25,00	0,00	37,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,50	25,00

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Ufficio tecnico-sue	79,08	0,00	1,55	0,34	0,00	0,00	0,00	0,14	0,95	0,00	0,00	0,00	4,23	1,35	1,76
Urbanistica e programmazione del territorio	71,99	0,27	0,20	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,46	2,03	4,26
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	61,41	1,72	11,22	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	1,03	0,00	0,00	0,00	8,78	3,28	4,79
Verifiche catastali e tributarie	73,14	0,00	10,67	0,36	2,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,19	0,48	1,55
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	58,45	0,00	0,55	0,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14	0,16	32,48	0,68	0,05
<b>Media contratto:</b>	42,76	0,43	13,21	0,42	0,72	0,70	0,70	0,24	0,83	0,14	0,21	0,60	8,43	3,95	9,30
<b>REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)</b>															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	66,85	0,20	0,25	0,10	6,76	0,21	0,21	0,06	0,16	0,17	0,36	0,38	11,00	9,00	0,63

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Agricoltura	84,69	6,88	0,00	0,00	0,00	0,63	0,63	0,63	0,00	0,00	0,00	0,00	1,56	5,00	0,00
Agricoltura	86,38	0,38	12,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,38	0,00	0,00
Altri servizi di rete	32,86	0,00	14,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,29	0,00	0,00	38,57	0,00	0,00
Altri servizi di rete	56,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	31,00	6,25	6,25
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	95,24	0,01	0,06	0,04	2,82	0,06	0,06	0,00	0,05	0,01	0,00	0,00	0,31	0,07	0,17
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	68,24	5,36	0,89	0,28	3,49	0,44	0,44	0,19	1,17	0,20	0,12	0,32	7,22	2,79	5,50
Diritto allo studio	75,51	0,20	3,30	0,02	5,53	0,38	0,38	0,33	3,97	0,22	0,04	0,07	5,12	0,74	1,27
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	67,85	0,21	6,51	0,70	4,81	0,28	0,28	0,22	0,79	1,81	1,86	0,45	3,85	2,65	1,36

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorzi</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Farmacie comunali	18,75	0,09	6,61	0,21	4,09	2,46	2,46	0,28	1,75	6,75	7,26	15,57	3,02	15,38	15,91
Formazione professionale	40,06	0,76	13,03	0,81	6,28	1,71	1,71	1,39	5,66	1,59	0,58	0,28	9,13	4,62	6,40
Gestione del personale	96,79	0,00	0,00	0,04	0,00	0,21	0,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,75	0,06	0,54
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	75,62	0,08	0,09	0,45	4,97	0,30	0,30	0,01	0,03	0,07	0,81	0,63	8,53	4,57	0,53
Gestione e smaltimento di rifiuti	76,67	0,00	8,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,83	9,17	0,00	0,00
Gestione e smaltimento di rifiuti	82,95	0,18	0,00	0,00	0,00	0,45	0,45	0,11	0,00	0,00	0,56	4,36	5,84	0,18	3,91
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	87,59	0,08	0,03	0,57	3,54	0,02	0,02	0,02	0,07	0,04	0,03	0,04	2,83	0,58	0,51
Giovani	58,88	4,41	1,31	0,17	4,96	0,46	0,46	0,49	1,47	0,65	0,11	0,26	9,75	6,07	5,87

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorzi</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Indirizzo politico	96,26	0,61	0,10	0,16	0,00	0,00	0,00	0,08	1,65	0,00	0,03	0,03	0,66	0,19	0,00
Interventi a seguito di calamita' naturali	52,71	0,74	2,13	0,22	8,66	0,24	0,24	0,27	2,44	0,23	0,08	0,19	17,43	2,27	4,84
Interventi per gli anziani	34,14	0,17	1,16	0,14	9,37	12,77	12,77	3,51	2,56	3,47	0,83	0,36	12,95	2,58	1,81
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	42,08	0,13	1,38	0,20	9,38	13,20	13,20	3,54	2,51	3,41	0,88	0,22	6,52	1,36	1,47
Interventi per la disabilita'	31,95	0,11	1,72	0,21	9,72	13,59	13,59	3,99	2,79	3,81	0,90	0,33	11,62	2,30	1,93
Interventi per le famiglie	45,11	0,13	1,31	0,20	9,58	12,81	12,81	3,17	2,43	2,72	0,75	0,26	6,19	1,30	1,43
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	35,41	0,13	1,38	0,22	8,59	11,21	11,21	3,39	2,67	3,59	0,84	0,36	13,39	3,33	1,48
Istruzione primaria	52,82	0,14	6,32	0,04	6,05	0,36	0,36	0,33	6,53	0,34	0,11	0,28	17,80	1,50	2,03

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Istruzione secondaria inferiore	48,69	0,12	7,30	0,04	6,18	0,79	0,79	0,38	7,31	0,31	0,23	0,32	16,33	1,35	2,50
Istruzione secondaria superiore	33,66	0,27	17,07	0,00	8,52	0,83	0,83	0,50	14,62	0,45	0,32	0,08	8,43	2,58	8,39
Lavori pubblici	41,54	0,00	0,00	0,23	0,00	0,00	0,00	0,56	0,00	0,00	0,01	2,02	52,94	1,11	0,28
Lavori pubblici	29,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,93	0,00	0,00	0,14	7,07	59,50	0,14	0,07
Messi comunali	91,20	0,00	0,08	0,06	5,12	0,03	0,03	0,00	0,01	0,03	0,00	0,03	0,67	0,13	0,24
Organi istituzionali	94,27	0,06	0,01	0,14	2,63	0,04	0,04	0,06	0,33	0,02	0,01	0,01	0,37	0,07	0,35
Polizia locale	71,08	0,13	0,17	0,06	13,31	0,74	0,74	0,08	0,15	0,04	0,11	0,05	0,73	0,18	0,45
Promozione e gestione tutela ambientale	72,15	2,38	7,69	0,23	0,00	0,00	0,00	0,62	0,00	0,00	0,00	11,00	4,69	0,15	0,08

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Promozione e gestione tutela ambientale	84,14	0,11	0,86	0,06	0,00	0,08	0,08	0,02	0,00	1,05	2,81	2,39	3,94	0,02	1,73
Protezione Civile	88,54	1,40	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,44	2,10	0,00	0,00	0,00	3,06	1,00	1,50
Protezione Civile	76,38	0,00	7,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,92	9,00	0,00	0,00
Protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici	59,81	0,21	1,84	0,25	4,91	0,76	0,76	0,16	1,35	0,58	1,23	1,00	21,78	2,01	1,43
Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	49,08	0,23	15,03	0,40	5,14	1,01	1,01	0,81	5,90	3,66	2,31	0,94	5,94	2,63	4,75
Rapporti con l'esterno	94,86	0,78	0,18	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00	1,27	0,00	0,24	0,25	2,10	0,06	0,08
Regolazione di attività pubbliche e private	92,65	0,07	0,45	0,39	0,00	0,00	0,00	0,12	0,53	0,36	0,40	1,72	2,16	1,05	0,01
Relazioni con altri soggetti pubblici e privati	88,10	0,33	0,22	0,03	0,00	0,24	0,24	2,61	0,91	0,01	0,15	1,25	2,29	0,38	0,00

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Risorse umane	82,87	0,04	0,11	0,31	5,72	0,06	0,06	0,02	0,10	0,00	0,02	0,01	5,97	1,04	0,56
Scuola dell'infanzia	49,24	0,16	6,09	0,06	6,03	0,54	0,54	0,26	5,73	0,39	0,15	0,31	17,39	2,13	2,68
Servizi ausiliari all'istruzione	46,72	0,17	1,10	0,10	6,19	0,43	0,43	0,32	2,34	0,80	0,32	0,47	32,51	2,99	1,12
Servizi del mercato del lavoro	79,96	0,49	1,35	1,19	0,00	0,00	0,00	0,01	0,13	2,00	0,00	0,00	8,60	0,65	2,39
Servizi di pianificazione e controllo	91,57	0,00	0,00	4,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,22	0,00	0,00	0,00	0,57	0,00	2,96
Servizi di protezione civile	50,15	0,91	1,63	0,20	15,88	0,37	0,37	0,29	2,17	0,29	0,18	0,08	2,72	1,73	6,50
Servizi di supporto	90,43	0,11	0,00	0,28	2,85	0,02	0,02	0,03	0,11	0,04	0,05	0,09	3,17	0,69	0,75
Servizi di supporto	86,84	0,07	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,62	0,00	0,00	1,02	10,76	0,21	0,32

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorti</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Servizi economico-finanziari	94,47	0,02	0,00	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,21	0,00	0,00	0,03	4,31	0,11	0,33
Servizi idrici integrati	84,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,13	0,00	11,87	1,00	0,00	1,47	0,00	0,33
Servizi idrici integrati	55,50	0,00	16,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,67	0,00	3,67	0,00	7,50	0,00
Servizi informativi	59,35	0,11	0,13	0,72	7,74	0,13	0,13	0,07	0,09	0,04	0,43	0,23	23,23	4,10	0,96
Servizi legali	28,46	7,03	0,11	10,80	2,68	0,05	0,05	0,01	0,04	0,04	0,00	0,00	34,71	8,31	5,15
Servizi legali	71,66	3,49	0,00	4,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	14,13	0,11	4,16
Servizi per la cultura	65,19	7,58	0,47	1,59	0,00	1,05	1,05	3,05	0,78	0,00	0,00	1,75	9,23	0,63	2,42
Servizi per l'istruzione e la formazione professionale	71,77	1,60	2,11	1,05	0,00	0,00	0,00	0,05	1,58	4,10	0,00	0,14	8,79	4,07	1,03

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% ConSORZI</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Servizi per lo sport, attività ricreative e turismo	84,11	1,47	0,88	0,53	0,00	0,53	0,53	0,56	0,00	0,00	1,02	0,00	6,82	0,67	2,21
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	35,83	0,61	19,95	0,31	6,22	1,90	1,90	1,72	8,63	2,77	0,31	0,15	3,19	3,36	7,82
Servizi sociali, non profit e sanità	57,22	2,60	1,58	1,27	0,00	1,19	1,19	2,16	0,27	1,37	0,10	0,00	16,49	4,00	4,37
Servizi statistici	97,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,61	0,00	0,00	0,00	0,57	0,00	0,12
Servizi statistici	90,21	0,06	0,77	0,07	5,76	0,02	0,02	0,00	0,29	0,01	0,01	0,01	0,79	0,30	0,55
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	60,22	5,41	2,71	0,25	4,83	1,00	1,00	0,24	1,48	0,29	0,54	0,55	5,36	4,71	7,66
Servizio idirico integrato	19,38	0,03	2,77	0,03	2,05	7,05	7,05	0,23	0,52	4,06	30,93	8,48	9,30	10,73	1,75
Servizio necroscopico e cimiteriale	59,88	0,02	0,14	0,03	3,32	0,63	0,63	0,15	0,19	0,29	0,77	1,22	26,71	4,23	0,81

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Sicurezza urbana, attività di polizia locale e servizio di notifica	95,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,39	0,39	0,00	0,52	0,00	0,00	0,00	3,45	0,06	0,00
Sicurezza urbana, attività di polizia locale e servizio di notifica	94,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,79	0,00	1,29	0,00	0,00
Sistemi informativi	72,21	0,00	0,00	0,68	0,00	1,32	1,32	0,00	0,00	0,00	1,17	1,35	21,29	0,00	0,10
Sostegno all'occupazione	45,58	0,56	12,74	0,23	6,06	2,84	2,84	1,98	6,20	2,60	0,64	0,19	4,22	2,08	5,66
Sport e tempo libero	56,29	5,47	0,60	0,13	3,06	0,18	0,18	0,08	0,75	0,12	0,12	0,44	6,47	12,39	5,86
Trasporto pubblico ferroviario	4,82	0,37	43,01	0,19	6,13	1,49	1,49	0,56	7,05	1,67	2,58	1,49	3,43	5,84	20,62
Trasporto pubblico per vie d'acqua	5,87	0,00	39,84	0,38	8,26	1,11	1,11	0,02	6,47	1,25	1,00	1,04	2,74	5,93	24,68
Trasporto pubblico su strada	19,67	0,09	12,41	0,00	3,50	1,93	1,93	3,11	1,64	2,17	10,34	3,59	20,80	10,30	5,52

<b>CONTRATTO:</b>	<b>% Economia Diretta</b>	<b>% Patrocini</b>	<b>% Enti Auto.mi</b>	<b>% Co.Co.Co .</b>	<b>% Unione Comuni</b>	<b>% Consorti</b>	<b>% Convenz.ni</b>	<b>% Accordi Progr.ma</b>	<b>% Istituzioni</b>	<b>% Aziende Speciali Municip.te</b>	<b>% Società Partec.te fino 50%</b>	<b>% Società Partec.te oltre 50%</b>	<b>% Appalti</b>	<b>% Conces.ni a terzi</b>	<b>% Altro</b>
Trattamento dei rifiuti	15,44	0,00	0,35	0,03	6,68	10,52	10,52	0,16	0,15	2,03	17,23	6,05	31,97	4,50	0,61
Tributi	90,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,86	0,87	1,00	3,91	1,84
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	33,95	0,22	20,31	0,19	5,75	0,20	0,20	0,33	15,24	0,03	0,00	0,14	2,38	2,28	11,83
Ufficio tecnico-sue	77,71	0,29	0,19	1,33	6,15	0,17	0,17	0,07	0,16	0,10	0,17	0,11	5,21	0,58	0,69
Urbanistica	96,11	0,00	0,00	0,17	0,00	0,00	0,00	0,21	0,00	0,00	0,00	0,00	1,86	0,14	0,85
Urbanistica e programmazione del territorio	77,19	0,56	0,15	1,83	5,05	0,04	0,04	0,08	0,09	0,03	0,06	0,04	8,21	1,07	0,81
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	67,33	2,26	2,00	0,31	3,61	0,45	0,45	0,25	1,99	0,25	0,22	0,29	10,12	2,95	4,13
Verifiche catastali e tributarie	72,44	0,09	2,80	0,53	7,58	0,13	0,13	0,08	0,89	0,06	0,18	0,23	4,65	2,23	1,16

<b>CONTRATTO:</b>	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	57,72	0,04	0,38	0,22	4,07	0,09	0,09	0,03	0,08	0,20	0,61	0,67	29,11	3,78	0,45
<b>Media contratto:</b>	64,31	0,84	4,08	0,51	3,53	1,37	1,37	0,59	1,71	1,28	1,21	1,16	10,18	2,51	2,77

L'emanazione del Decreto legislativo 75/2017, così detta riforma Madia concernente la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ha portato al superamento del concetto di dotazione organica, tradizionalmente intesa in forma statica, che non costituisce più il fulcro degli assetti organizzativi degli enti locali. Infatti, mentre assume centralità il Piano triennale dei fabbisogni di personale, la dotazione organica assurge ad un valore prettamente finanziario- inteso come spesa potenziale massima sostenibile per le assunzioni- e costituisce uno strumento flessibile che si potrà adattare via via alle mutevoli esigenze degli enti locali, compendiate nei piani triennali di fabbisogno di personale.

Anche nell'anno 2017, la maggior parte degli enti locali ha dichiarato di aver rispettato l'equilibrio dei saldi di finanza pubblica.

Si è registrato un lieve decremento del personale in servizio a tempo indeterminato pari al 2,5% dei dipendenti. Anche il personale a tempo determinato, quello con contratto di somministrazione e di collaborazione di natura autonoma, risulta diminuito del 15%. Una riduzione si riscontra anche per le unità di personale dirigenziale in servizio, rimanendo comunque una significativa prevalenza di uomini rispetto alle donne (49,6%).

Si riscontra, invece, un incremento di circa il 10% rispetto all'anno precedente del personale assunto, pari a n. 6.408 unità rispetto ai n. 5.820 dell'anno precedente. In aumento anche le stabilizzazioni da ex-LSU, pari a n. 308 unità, rispetto a n. 67 dell'anno 2016 (22%), così come il numero delle unità assunte con concorso pubblico che risultano essere pari a n. 5.605 unità, di cui n. 2.113 uomini e n. 3.492 donne.

In crescita il numero delle unità di personale in servizio compreso nella fascia anagrafica superiore ai 60 anni, che rileva un maggiore presenza di donne (n. 33.961) rispetto allo scorso anno (n. 10.968).

Infine, dai dati pervenuti emerge anche un aumento dei pensionamenti (25%) che hanno riguardato n. 12.387 unità di personale, di cui n. 7.505 ha presentato domanda di dimissioni volontarie prima del raggiungimento dei limiti di età.

