



iFEL
Fondazione ANCI

Il personale dei Comuni italiani

Terza edizione | 2014



il Rapporto è stato realizzato dalla Fondazione IFEL

Coordinamento: *Walter Tortorella*

Cura: *Carla Giorgio e Giorgia Marinuzzi*

Gli apparati descrittivi sono stati elaborati da *Carla Giorgio*

Gli apparati statistici sono stati sviluppati da *Giorgia Marinuzzi*

Si ringrazia per la collaborazione

il Dipartimento Politiche per il Personale e Relazioni Sindacali ANCI

Giovanni Crescenzi - Ispettorato Generale per gli Ordinamenti

del Personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico (IGOP)

del Ministero dell'Economia e delle Finanze

L'Ufficio per l'Informazione Statistica, le banche dati istituzionali ed il personale
del Dipartimento della Funzione Pubblica, Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si ringrazia *Fabrizio Fazioli* (IFEL) per le preziose indicazioni suggerite.

La pubblicazione si chiude con le informazioni
disponibili a marzo 2014.

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

Indice

1. QUADRO D'INSIEME E PRINCIPALI DINAMICHE DAL 2007 AL 2012	5
1.1 Quadro d'insieme	7
1.2 Dipendenti comunali per abitante	11
1.3 Incidenza del rapporto di lavoro flessibile	13
1.4 Costo del lavoro per le amministrazioni comunali italiane	15
1.5 Principali dinamiche dal 2007 al 2012	16
2. PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	21
2.1 Composizione per genere	23
2.2 Tipologia di rapporto di lavoro	26
2.3 Età e titolo di studio	37
2.4 Anzianità di servizio	41
2.5 Telelavoro	44
3. DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	47
3.1 Composizione per genere	49
3.2 Età	51
4. PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE	53
4.1 Composizione per genere	55
4.2 Tipologia contrattuale	58
5. CONSISTENZA DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	63
Focus	69
1. Il personale delle amministrazioni regionali	71
2. Il personale delle amministrazioni provinciali	79
3. Il personale delle Unioni di Comuni	85
Indice delle tabelle e dei grafici	87

**Quadro d'insieme
e principali dinamiche
dal 2007 al 2012**

1

1.1 QUADRO D'INSIEME

Il personale delle amministrazioni comunali ammonta a 432.631 unità distribuite su 8.029⁽¹⁾ comuni (Tabella 1.1).

I dipendenti comunali sono 424.214, i dirigenti 4.878, i segretari comunali 3.475. Questi ultimi, presenti, in numero apprezzabile, nei comuni di Lombardia, Campania e Piemonte, rispettivamente, 489, 353 e 347.

I direttori generali sono 64⁽²⁾. Un numero significativo di essi opera nei comuni dell'Emilia-Romagna, 14 e della Toscana, 8. Si rilevano 6 direttori generali nelle amministrazioni comunali della Lombardia, del Piemonte e della Sicilia. Il maggior numero di unità di personale comunale, 62.457 si osserva nei comuni della Lombardia; una regione, però, con il più elevato numero di enti comunali censiti, 1.517. Il Piemonte è la seconda regione per numero di amministrazioni comunali censite, 1.182; rileva pertanto che nelle amministrazioni di tale regione le unità di personale complessive siano circa la metà di quelle dei comuni lombardi.

1 Degli 8.092 comuni italiani è stato censito nel 2012 il personale in servizio in 8.029 comuni, nei quali vive complessivamente il 99,9% della popolazione residente in Italia al 31 dicembre 2012.

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

Tabella 1.1 Il personale delle amministrazioni comunali, per regione, 2012

Regione	Dipendenti comunali	Dirigenti comunali	Segretari comunali	Direttori generali	Totale personale	N. comuni
Piemonte	29.712	403	347	6	30.468	1.182
Valle d'Aosta	1.481	10	46	0	1.537	74
Lombardia	61.274	688	489	6	62.457	1.517
Trentino-Alto Adige	9.928	101	239	0	10.268	330
Veneto	28.017	364	227	5	28.613	581
Friuli-Venezia Giulia	10.769	87	96	0	10.952	218
Liguria	13.830	188	90	1	14.109	234
Emilia Romagna	31.742	521	150	14	32.427	348
Toscana	27.556	435	139	8	28.138	287
Umbria	5.974	98	39	3	6.114	92
Marche	10.316	132	105	2	10.555	239
Lazio	42.182	525	180	5	42.892	376
Abruzzo	8.066	99	117	2	8.284	305
Molise	1.922	28	56	0	2.006	136
Campania	38.015	340	353	2	38.710	551
Puglia	18.167	265	164	2	18.598	255
Basilicata	4.228	35	58	0	4.321	130
Calabria	15.773	96	196	0	16.065	409
Sicilia	53.045	326	228	6	53.605	389
Sardegna	12.217	137	156	2	12.512	376
Totale	424.214	4.878	3.475	64	432.631	8.029

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Seguono le amministrazioni comunali della Sicilia, in cui seppur il numero di comuni, 389, si riduce di circa un quarto rispetto a quello della Lombardia, le unità di personale censite, 53.605, si riducono approssimativamente solo di un decimo. Anche nei 376 comuni censiti del Lazio e nei 551 della Campania le unità di personale sono in numero cospicuo: 42.892 nei primi e 38.710 nei secondi. Analizzando la ripartizione per genere del personale comunale, si osserva che oltre la metà, il 52,7%, è donna (Tabella 1.2).

Tabella 1.2 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, per regione, 2012

Regione	Dipendenti comunali	Dirigenti comunali	Segretari comunali	Direttori generali	Totale personale
Piemonte	62,0%	36,7%	45,2%	33,3%	61,5%
Valle d'Aosta	58,4%	50,0%	52,2%	-	58,2%
Lombardia	62,8%	32,6%	45,8%	0,0%	62,3%
Trentino-Alto Adige	56,9%	41,6%	35,6%	-	56,2%
Veneto	58,3%	30,5%	38,3%	0,0%	57,8%
Friuli-Venezia Giulia	59,2%	39,1%	44,8%	-	58,9%
Liguria	54,3%	40,4%	48,9%	100,0%	54,1%
Emilia-Romagna	67,9%	45,1%	64,0%	0,0%	67,5%
Toscana	56,3%	34,9%	46,0%	0,0%	55,9%
Umbria	52,7%	30,6%	48,7%	33,3%	52,3%
Marche	48,9%	36,4%	44,8%	0,0%	48,7%
Lazio	61,4%	31,2%	56,7%	0,0%	61,0%
Abruzzo	41,9%	30,3%	52,1%	0,0%	41,9%
Molise	34,7%	28,6%	62,5%	-	35,4%
Campania	29,2%	24,7%	53,0%	0,0%	29,4%
Puglia	40,8%	24,2%	45,7%	0,0%	40,6%
Basilicata	37,7%	20,0%	44,8%	-	37,6%
Calabria	33,0%	30,2%	50,0%	-	33,2%
Sicilia	47,0%	31,0%	45,2%	33,3%	46,9%
Sardegna	45,4%	42,3%	60,9%	50,0%	45,6%
Totale	53,0%	33,8%	48,1%	10,9%	52,7%

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

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

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

Nei comuni dell'Emilia-Romagna oltre due terzi, il 67,5%, del personale è donna, in quelli della Lombardia, del Piemonte e del Lazio il rapporto è di circa 6 su 10.

Al contrario, nelle amministrazioni comunali delle regioni del sud la proporzione tra i generi si ribalta in favore degli uomini. In particolare, nei comuni della Campania l'incidenza percentuale del personale comunale di genere femminile si riduce a meno di un terzo del totale (29,4%).

Dall'osservazione dell'indicatore per le diverse cariche comunali, si rileva come, tra i dipendenti comunali si assista ad una equa rappresentanza dei generi, con una leggera prevalenza di quello femminile, il 53,0% del totale. Sono evidenti, però, le differenze nella composizione di genere tra i dipendenti dei comuni nelle varie regioni italiane: nei comuni del nord e del centro, ad eccezione di Umbria e Marche, l'incidenza percentuale di dipendenti di genere femminile è superiore alla media, al contrario, nei comuni delle regioni del sud, i valori sono inferiori.

Considerando l'indicatore per le altre cariche comunali, si evidenzia che poco meno della metà, il 48,1%, dei segretari comunali è donna, mentre solo il 10,9% dei 64 direttori generali è di genere femminile.

Tra i dirigenti comunali, il dato si ferma al 33,8%, con differenze rilevanti nei comuni delle regioni del nord (ad eccezione di Lombardia e Veneto), e del centro, in quelli di Toscana e Marche, in cui si rilevano valori superiori al dato medio. Al sud e nelle isole, solo nei comuni della Sardegna, in cui circa 42 dirigenti comunali su 100 sono di genere femminile, si supera il valore medio. Viceversa l'incidenza percentuale di segretari comunali di genere femminile è superiore al dato medio in prevalenza nei comuni delle regioni del sud e delle isole, tranne che in quelli di Puglia, Basilicata e Sicilia, e del centro, con l'eccezione di quelli di Marche e Toscana.

Al nord, solo nelle amministrazioni comunali emiliano-romagnole, con il valore più elevato del 64,0%, della Valle d'Aosta e della Liguria si ha un'incidenza di segretari comunali donne sul totale superiore al valore medio del 48,1%.

1.2 DIPENDENTI COMUNALI PER ABITANTE

I dipendenti comunali⁽³⁾ sono 424.214 unità, in media 7,12 ogni 1.000 abitanti (Tabella 1.3). Questo numero medio è, però, territorialmente eterogeneo.

Tabella 1.3 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per regione, 2012

Regione	N. dipendenti comunali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Piemonte	29.712	6,82
Valle d'Aosta	1.481	11,58
Lombardia	61.274	6,29
Trentino-Alto Adige	9.928	9,57
Veneto	28.017	5,74
Friuli-Venezia Giulia	10.769	8,81
Liguria	13.830	8,84
Emilia-Romagna	31.742	7,25
Toscana	27.556	7,46
Umbria	5.974	6,74
Marche	10.316	6,68
Lazio	42.182	7,60
Abruzzo	8.066	6,15
Molise	1.922	6,13
Campania	38.015	6,59
Puglia	18.167	4,49
Basilicata	4.228	7,35
Calabria	15.773	8,05
Sicilia	53.045	10,61
Sardegna	12.217	7,46
Totale	424.214	7,12

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2013)

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

Emerge il dato dei comuni della Valle d'Aosta, in cui il numero di dipendenti ogni 1.000 abitanti quasi raddoppia, arrivando a circa 12. Anche nelle amministrazioni della Sicilia e del Trentino-Alto Adige il dato è di poco inferiore a 11 dipendenti ogni 1.000 residenti nel primo caso e di 10 ogni 1.000 nel secondo. I valori più bassi si riscontrano nelle amministrazioni comunali della Puglia, in cui i dipendenti comunali sono meno di 5 ogni 1.000 residenti, e in quelli veneti, circa 6.

Con riferimento alla taglia demografica dei comuni si osserva che il numero di dipendenti ogni 1.000 abitanti supera quello medio nei comuni collocati alle estremità opposte delle classi dimensionali comunali (Tabella 1.4 e Grafico 1.1). Nelle realtà amministrative più grandi, con oltre 250.000 abitanti, si raggiunge il valore massimo di circa 11 dipendenti ogni 1.000 residenti, in quelle con popolazione 60.000-249.999 si ferma a 7,63, mentre nei comuni fino a 1.999 si attesta a poco meno di 9 dipendenti comunali (8,52) ogni 1.000 abitanti.

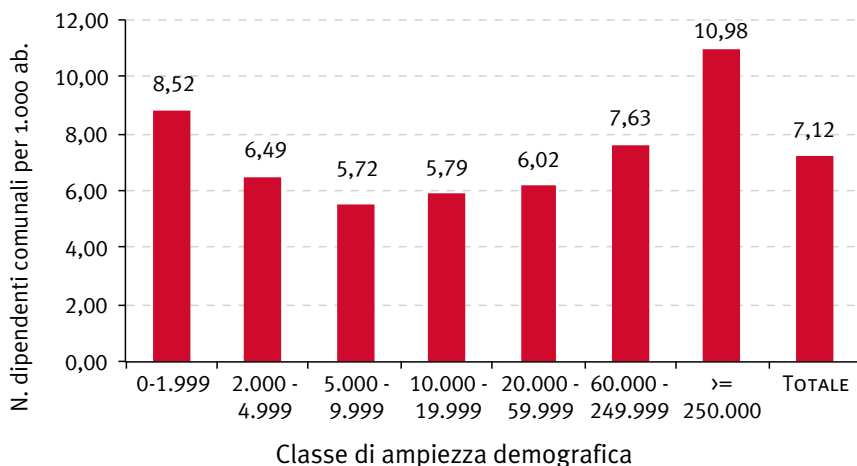
È nei comuni di medie dimensioni, con popolazione compresa tra 5.000 e 19.999 abitanti che si rilevano, invece, i valori più bassi dell'indicatore: sono infatti 5,72 ogni 1.000 cittadini, i dipendenti comunali nelle amministrazioni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e 5,79 in quelle con un numero di residenti compreso tra 10.000 e 19.999.

Tabella 1.4 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2012

Classe di ampiezza demografica	N. dipendenti comunali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
0 - 1.999	28.370	8,52
2.000 - 4.999	44.582	6,49
5.000 - 9.999	48.233	5,72
10.000 - 19.999	55.854	5,79
20.000 - 59.999	80.608	6,02
60.000 - 249.999	69.557	7,63
≥ 250.000	97.012	10,98
Totale	424.214	7,12

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2013)

Grafico 1.1 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2012



Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2013)

1.3 INCIDENZA DEL RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

Nel 2012, le unità di personale che nei comuni italiani hanno un rapporto di lavoro flessibile⁽⁴⁾ ammontano a 40.519 (Tabella 1.5). Questa categoria include il personale comunale che ha un rapporto di lavoro a tempo determinato, interinale, di formazione lavoro o è un lavoratore socialmente utile. Se si confronta tale valore con il numero di dipendenti comunali si rileva che circa 1 dipendente comunale su 10 è inquadrato con un contratto di lavoro flessibile. I valori che l'indicatore assume a livello geografico, tra le amministrazioni comunali del paese, sono molto differenti. Nei comuni della Calabria, ad esempio, il rapporto tra le unità di personale con lavoro flessibile e il numero totale dei dipendenti comunali si attesta al 25,4%. Molto simile il

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

valore rilevato per i comuni della Sicilia in cui l'incidenza del rapporto di lavoro flessibile è pari al 25,0%. In generale, è nelle realtà comunali delle regioni del sud e delle isole, tranne che in quelle pugliesi (6,9%) e molisane (7,1%), che l'incidenza del rapporto di lavoro flessibile è superiore al valore medio. Nei comuni delle regioni del centro e del nord, viceversa, ad eccezione di quelli del Trentino-Alto Adige (10,7%), l'indicatore assume valori inferiori, con il minimo rilevato per quelli della Valle d'Aosta, il 2,0%.

Tabella 1.5 L'incidenza del rapporto di lavoro flessibile, per regione, 2012

Regione	Personale comunale con rapporto di lavoro flessibile (a)	Dipendenti comunali (b)	Incidenza del rapporto di lavoro flessibile (a/b)
Piemonte	681	29.712	2,3%
Valle d'Aosta	30	1.481	2,0%
Lombardia	2.677	61.274	4,4%
Trentino-Alto Adige	1.065	9.928	10,7%
Veneto	1.907	28.017	6,8%
Friuli-Venezia Giulia	968	10.769	9,0%
Liguria	367	13.830	2,7%
Emilia-Romagna	1.761	31.742	5,5%
Toscana	1.094	27.556	4,0%
Umbria	250	5.974	4,2%
Marche	625	10.316	6,1%
Lazio	3.537	42.182	8,4%
Abruzzo	1.052	8.066	13,0%
Molise	136	1.922	7,1%
Campania	3.947	38.015	10,4%
Puglia	1.245	18.167	6,9%
Basilicata	531	4.228	12,6%
Calabria	4.013	15.773	25,4%
Sicilia	13.257	53.045	25,0%
Sardegna	1.376	12.217	11,3%
Totale	40.519	424.214	9,6%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

1.4 COSTO DEL LAVORO PER LE AMMINISTRAZIONI COMUNALI ITALIANE

Nelle amministrazioni comunali italiane il costo medio sostenuto nel 2012 per ogni unità di personale è pari a 37.808 euro (Tabella 1.6). Un dato in

Tabella 1.6 Il costo del lavoro nelle amministrazioni comunali italiane, per regione, 2012

Regione	Costo del lavoro		Personale comunale		Costo medio (euro) per unità di personale (a/b)
	Euro (a)	Valore percentuale	Valore assoluto (b)	Valore percentuale	
Piemonte	1.230.643.671	7,5%	30.468	7,0%	40.391
Valle d'Aosta	66.439.926	0,4%	1.537	0,4%	43.227
Lombardia	2.461.347.186	15,0%	62.457	14,4%	39.409
Trentino-Alto Adige	456.918.811	2,8%	10.268	2,4%	44.497
Veneto	1.118.830.121	6,8%	28.613	6,6%	39.102
Friuli-Venezia Giulia	426.279.075	2,6%	10.952	2,5%	38.923
Liguria	568.211.148	3,5%	14.109	3,3%	40.273
Emilia-Romagna	1.221.595.918	7,5%	32.427	7,5%	37.672
Toscana	1.092.860.323	6,7%	28.138	6,5%	38.840
Umbria	239.290.727	1,5%	6.114	1,4%	39.137
Marche	393.640.255	2,4%	10.555	2,4%	37.293
Lazio	1.710.127.195	10,5%	42.892	9,9%	39.870
Abruzzo	303.545.323	1,9%	8.284	1,9%	36.644
Molise	76.447.088	0,5%	2.006	0,5%	38.107
Campania	1.483.568.873	9,1%	38.710	8,9%	38.325
Puglia	742.203.146	4,5%	18.598	4,3%	39.909
Basilicata	150.195.683	0,9%	4.321	1,0%	34.762
Calabria	454.503.647	2,8%	16.065	3,7%	28.291
Sicilia	1.680.184.483	10,3%	53.605	12,4%	31.344
Sardegna	479.894.829	2,9%	12.512	2,9%	38.355
Totale	16.356.727.428	100,0%	432.631	100,0%	37.808

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

calo rispetto al 2011, in cui era pari a 39.797 euro.

Nei comuni della Calabria il costo medio unitario scende a 28.291 euro: si tratta del valore più basso rilevato tra le amministrazioni comunali del paese. All'opposto, il costo medio più alto per unità di personale, 44.497 euro, è quello sostenuto dai comuni del Trentino-Alto Adige.

In termini percentuali, i comuni che pesano di più sul costo del lavoro complessivo, sono quelli lombardi, siciliani e laziali. Ma, mentre tra i primi, quelli lombardi, il peso percentuale del personale comunale sul totale è simile rispetto a quello relativo al costo, 14,4% e 15,0% (proporzione più o meno rispettata nelle amministrazioni di tutte le regioni) non è così per i comuni delle altre due regioni.

Infatti, nonostante il personale dei comuni del Lazio rappresenti il 9,9% del totale, il valore percentuale del costo del lavoro di questi comuni sul totale è superiore, attestandosi al 10,5%.

Nelle amministrazioni siciliane la situazione si capovolge. Se, da un lato, il peso percentuale del personale dei comuni di tale regione è pari al 12,4% del totale, l'incidenza del costo del lavoro di queste unità di personale sul totale è inferiore e pari al 10,3%. Stessa situazione si rileva nei comuni della Calabria, in cui il valore percentuale del personale comunale sul totale è pari a 3,7% contro il 2,8% di quello relativo al costo.

1.5 PRINCIPALI DINAMICHE DAL 2007 AL 2012

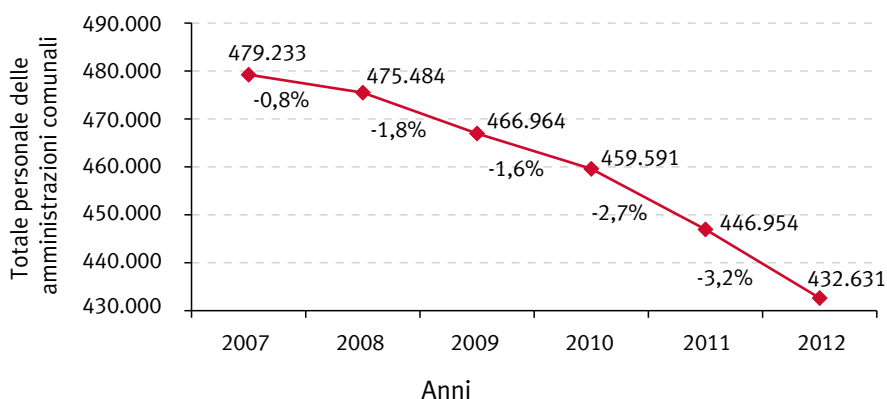
Negli ultimi 6 anni il personale comunale ha subito una progressiva e sensibile riduzione (Grafico 1.2). Se, infatti, nel 2007 ammontava a 479.233 unità, nel 2012 il valore si riduce a 432.631, con una variazione percentuale di periodo che si attesta al -9,7%.

La riduzione percentuale più significativa, pari al -3,2%, è quella rilevata nell'ultima annualità. Tra il 2011 e il 2012, infatti, il personale comunale è diminuito, in valore assoluto, di 14.323 unità.

La riduzione evidenziata nei sei anni considerati del numero complessivo di unità di personale comunale ha colpito in misura maggiore la componente di genere maschile, come si evince dal Grafico 1.3, in cui la pendenza della

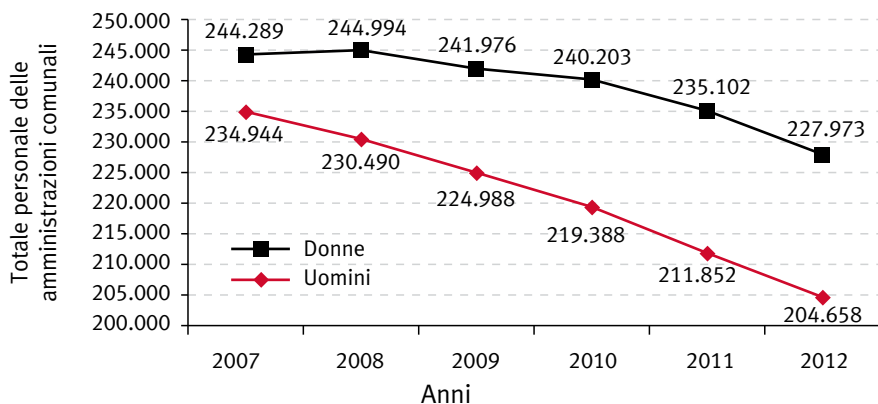
linea che ne rappresenta l'andamento è maggiore rispetto a quella del genere femminile. La contrazione del personale comunale di genere maschile, tra il 2007 e il 2012, infatti, ha superato di circa il doppio (-30.286 unità) la riduzione avvenuta a carico di quella femminile (-16.316).

Grafico 1.2 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, 2007-2012



Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (anni vari)

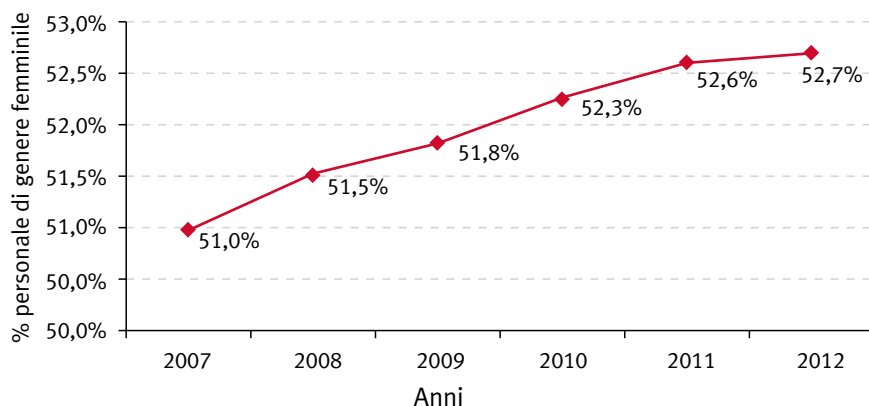
Grafico 1.3 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, per genere, 2007-2012



Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (anni vari)

L'analisi dell'incidenza percentuale del personale di genere femminile sul totale conferma quanto sopra esposto. Infatti, il valore dell'indicatore è sempre cresciuto, anche se in misura minore tra il 2011 e il 2012, in tutte e sei le annualità considerate (Grafico 1.4). Nel 2007 il personale di genere femminile rappresentava poco più della metà dell'universo complessivo, il 51,0%; nel 2012 l'incidenza delle donne sul totale raggiunge il 52,7%.

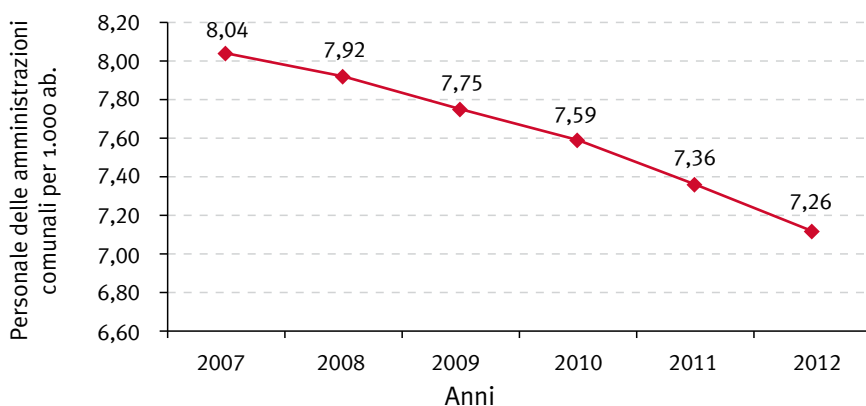
Grafico 1.4 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, 2007-2012



Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (anni vari)

Nel corso dei 6 anni osservati, il numero di unità di personale comunale ogni 1.000 abitanti è passato da 8,04, rilevato nel 2007, a 7,26, nel 2012⁽⁵⁾ (Grafico 1.5). Una riduzione di periodo dunque pari a -9,7%.

Grafico 1.5 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, per 1.000 abitanti, 2007-2012



Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (anni vari)

⁵ Nel 2012 il personale dei comuni italiani ogni 1.000 abitanti è pari a 7,26 unità. Considerando solo i dipendenti comunali, ossia il personale al netto dei dirigenti comunali, dei segretari comunali e dei direttori generali, la suddetta proporzione scende lievemente, attestandosi a quota 7,12.

**Personale
a tempo indeterminato**

2

2.1 COMPOSIZIONE PER GENERE

Al 31 dicembre 2012 i dipendenti a tempo indeterminato⁽¹⁾ nelle amministrazioni comunali del paese sono 380.887 (Tabella 2.1).

Si tratta di un universo composto in maniera quasi equivalente da donne e da uomini, con una leggera prevalenza delle prime sui secondi. L'incidenza dei dipendenti a tempo indeterminato di genere femminile è infatti pari al 52,7%. La presenza di dipendenti a tempo indeterminato donne è maggiore rispetto al valore medio in tutti i comuni delle regioni del nord e, al centro, solo in quelli di Lazio e Toscana. Da rilevare che nei comuni dell'Emilia-Romagna oltre due dipendenti a tempo indeterminato su tre sono di genere femminile (67,5%). Al contrario nelle amministrazioni comunali meridionali, insulari e in quelle delle restanti regioni del centro, Marche (49,2%) e Umbria (52,1%) l'incidenza percentuale di personale di genere femminile a tempo indeterminato è inferiore alla media. In queste realtà, infatti, la proporzione tra i generi si ribalta e a prevalere sono i dipendenti uomini. Nei comuni della Calabria e in quelli della Campania i dipendenti uomini a tempo indeterminato sono circa due volte e mezzo in più delle colleghe donne.

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

Il maggior numero di dipendenti a tempo indeterminato, 58.406, si rileva nelle amministrazioni comunali della Lombardia. In termini percentuali, questo valore rappresenta il 15,3% del personale a tempo indeterminato complessivo. Seguono i comuni siciliani e del Lazio, entrambi con oltre 38.000 dipendenti a tempo indeterminato, e della Campania, con 33.907, rispettivamente il 10,2%, il 10,1% e l' 8,9% del totale.

Nelle amministrazioni comunali della Valle d'Aosta i dipendenti a tempo

Tabella 2.1 Il personale a tempo indeterminato, per genere e regione, 2012

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	10.984	17.947	28.931	7,6%	62,0%
Valle d'Aosta	605	846	1.451	0,4%	58,3%
Lombardia	21.503	36.903	58.406	15,3%	63,2%
Trentino-Alto Adige	3.910	4.940	8.850	2,3%	55,8%
Veneto	10.793	15.261	26.054	6,8%	58,6%
Friuli-Venezia Giulia	3.985	5.797	9.782	2,6%	59,3%
Liguria	6.096	7.338	13.434	3,5%	54,6%
Emilia-Romagna	9.675	20.061	29.736	7,8%	67,5%
Toscana	11.571	14.692	26.263	6,9%	55,9%
Umbria	2.715	2.953	5.668	1,5%	52,1%
Marche	4.901	4.753	9.654	2,5%	49,2%
Lazio	15.288	23.048	38.336	10,1%	60,1%
Abruzzo	4.083	2.849	6.932	1,8%	41,1%
Molise	1.160	615	1.775	0,5%	34,6%
Campania	24.365	9.542	33.907	8,9%	28,1%
Puglia	9.919	6.935	16.854	4,4%	41,1%
Basilicata	2.371	1.311	3.682	1,0%	35,6%
Calabria	8.214	3.477	11.691	3,1%	29,7%
Sicilia	22.304	16.412	38.716	10,2%	42,4%
Sardegna	5.853	4.912	10.765	2,8%	45,6%
Totale	180.295	200.592	380.887	100,0%	52,7%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

indeterminato sono 1.451, circa quaranta volte meno di quelli della Lombardia e rappresentano lo 0,4% dei tempi indeterminati totali.

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

Si passa, infatti, dalle 23.253 unità dei comuni fino a 1.999 abitanti, il 6,1% del totale, alle oltre 90 mila delle città più popolose (oltre 250.000 residenti), che costituiscono poco meno del 24% del personale totale a tempo indeterminato. Unica eccezione al trend di crescita evidenziato si rileva nei comuni della fascia 60.000-249.999, in cui il numero di dipendenti si riduce rispetto alla classe precedente (17,1% contro 19,3% rispettivamente).

Analogamente, anche l'incidenza di dipendenti a tempo indeterminato di genere femminile aumenta al crescere della taglia demografica comunale. Nei comuni medio grandi, a partire da quelli con popolazione superiore ai 10.000 residenti esse rappresentano sempre la maggioranza.

Il valore più alto si raggiunge in corrispondenza delle città con più di 250.000 abitanti; qui le donne, su 100 dipendenti a tempo indeterminato, sono 60.

Tabella 2.2 Il personale a tempo indeterminato, per genere e classe demografica, 2012

Classe di ampiezza demografica	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
0 - 1.999	13.633	9.620	23.253	6,1%	41,4%
2.000 - 4.999	20.361	16.722	37.083	9,7%	45,1%
5.000 - 9.999	21.149	20.764	41.913	11,0%	49,5%
10.000 - 19.999	24.248	25.503	49.751	13,1%	51,3%
20.000 - 59.999	36.462	37.188	73.650	19,3%	50,5%
60.000 - 249.999	28.432	36.685	65.117	17,1%	56,3%
≥ 250.000	36.010	54.110	90.120	23,7%	60,0%
Totale	180.295	200.592	380.887	100,0%	52,7%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

2.2 TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI LAVORO

Come prima detto i dipendenti comunali a tempo indeterminato sono poco meno di 381mila unità. Di questi, 339.010, l'89,0%, ha una tipologia di rapporto di lavoro full time, 30.354, l'8,0% (in aumento rispetto al 2011), ha un part time con orario di lavoro superiore al 50% di quello ordinario e infine 11.523, il 3,0% (una percentuale leggermente inferiore rispetto al 2011) un part time con meno della metà delle ore ordinarie (Tabelle 2.3, 2.4 e 2.5).

Il numero maggiore di unità di personale con contratto a tempo indeterminato e pieno, 49.987, pari al 14,7% dei tempi pieni complessivi, si rileva nei comuni della Lombardia.

Primato dei comuni lombardi si ha anche per quanto riguarda il numero di dipendenti a tempo indeterminato con orario di lavoro part time sia superiore che inferiore al 50% di quello ordinario. Nei comuni della regione sono infatti ben 6.369, pari al 21,0% del totale, le unità di tempi indeterminati con tipologia di orario di lavoro > al 50%; mentre sono 2.050, il 17,8% del totale i dipendenti che si avvalgono della formula del part time con meno della metà delle ore ordinarie.

Come visto, circa il 90% del personale dei comuni italiani con rapporto a tempo indeterminato ha un orario di lavoro a tempo pieno e il restante 10% c.ca si avvale di un orario parziale.

A livello regionale è possibile evidenziare alcuni scostamenti significativi rispetto a tali valori medi. Ad esempio, nelle amministrazioni comunali del Trentino-Alto Adige, la percentuale di dipendenti a tempo indeterminato full time si riduce al 71,4%. Nelle amministrazioni di questa regione, infatti, si rileva il più alto valore percentuale di dipendenti con un part time con oltre la metà delle ore lavorative ordinarie, il 21,6%, quasi il triplo della media nazionale.

In generale, oltre al picco delle amministrazioni del Trentino-Alto Adige, in tutte quelle ubicate nelle restanti regioni del nord, tranne che nei comuni di Liguria e Piemonte, si rilevano, per tale tipologia contrattuale (part time >50%), valori superiori al dato medio dell'8,0%.

Questa formula contrattuale, viceversa, è meno utilizzata negli enti comunali

del resto d'Italia, con le eccezioni di quelli siciliani, in cui il valore risale attestandosi al 12,5% e di quelli calabresi, 8,4%,

Nei comuni della Campania si rileva il minore impiego di tale contratto; qui, infatti, un'alta percentuale, oltre il 96% dei dipendenti a tempo indeterminato è inquadrato con un tempo pieno e solo il restante 4% c.ca si avvale di un part time. Tra questi, solamente 1 su 10 (1,4%) usufruisce di un part time con orario superiore al 50% dell'ordinario.

Tabella 2.3 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (valori assoluti), 2012

Regione	Tempo pieno	Part time < 50%	Part time > 50%	Totale
Piemonte	25.997	772	2.162	28.931
Valle d'Aosta	1.206	57	188	1.451
Lombardia	49.987	2.050	6.369	58.406
Trentino-Alto Adige	6.323	619	1.908	8.850
Veneto	21.975	907	3.172	26.054
Friuli-Venezia Giulia	8.519	226	1.037	9.782
Liguria	12.111	301	1.022	13.434
Emilia-Romagna	26.289	808	2.639	29.736
Toscana	24.302	580	1.381	26.263
Umbria	5.400	127	141	5.668
Marche	8.758	326	570	9.654
Lazio	35.042	1.272	2.022	38.336
Abruzzo	6.484	201	247	6.932
Molise	1.528	135	112	1.775
Campania	32.652	765	490	33.907
Puglia	15.927	302	625	16.854
Basilicata	3.314	219	149	3.682
Calabria	9.974	736	981	11.691
Sicilia	32.970	906	4.840	38.716
Sardegna	10.252	214	299	10.765
Totale	339.010	11.523	30.354	380.887

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Tabella 2.4 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di colonna), 2012

Regione	Tempo pieno	Part time < 50%	Part time > 50%	Totale
Piemonte	7,7%	6,7%	7,1%	7,6%
Valle d'Aosta	0,4%	0,5%	0,6%	0,4%
Lombardia	14,7%	17,8%	21,0%	15,3%
Trentino-Alto Adige	1,9%	5,4%	6,3%	2,3%
Veneto	6,5%	7,9%	10,5%	6,8%
Friuli-Venezia Giulia	2,5%	2,0%	3,4%	2,6%
Liguria	3,6%	2,6%	3,4%	3,5%
Emilia-Romagna	7,8%	7,0%	8,7%	7,8%
Toscana	7,2%	5,0%	4,5%	6,9%
Umbria	1,6%	1,1%	0,5%	1,5%
Marche	2,6%	2,8%	1,9%	2,5%
Lazio	10,3%	11,0%	6,7%	10,1%
Abruzzo	1,9%	1,7%	0,8%	1,8%
Molise	0,5%	1,2%	0,4%	0,5%
Campania	9,6%	6,6%	1,6%	8,9%
Puglia	4,7%	2,6%	2,1%	4,4%
Basilicata	1,0%	1,9%	0,5%	1,0%
Calabria	2,9%	6,4%	3,2%	3,1%
Sicilia	9,7%	7,9%	15,9%	10,2%
Sardegna	3,0%	1,9%	1,0%	2,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Per quanto riguarda il tempo parziale con un orario lavorativo inferiore al 50% dell'ordinario, significativi scostamenti rispetto al valore medio si hanno per le amministrazioni comunali del Trentino-Alto Adige, del Molise, della Basilicata e della Calabria. In tali enti, infatti, si osserva l'impiego maggiore di questa modalità lavorativa (tra il 5,9% e il 7,6%).

In linea di massima, nei comuni di tutte le regioni del paese, tra i dipendenti a tempo indeterminato part time, prevalgono quelli con orario di lavoro su-

Tabella 2.5 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di riga), 2012

Regione	Tempo pieno	Part time < 50%	Part time > 50%	Totale
Piemonte	89,9%	2,7%	7,5%	100,0%
Valle d'Aosta	83,1%	3,9%	13,0%	100,0%
Lombardia	85,6%	3,5%	10,9%	100,0%
Trentino-Alto Adige	71,4%	7,0%	21,6%	100,0%
Veneto	84,3%	3,5%	12,2%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	87,1%	2,3%	10,6%	100,0%
Liguria	90,2%	2,2%	7,6%	100,0%
Emilia-Romagna	88,4%	2,7%	8,9%	100,0%
Toscana	92,5%	2,2%	5,3%	100,0%
Umbria	95,3%	2,2%	2,5%	100,0%
Marche	90,7%	3,4%	5,9%	100,0%
Lazio	91,4%	3,3%	5,3%	100,0%
Abruzzo	93,5%	2,9%	3,6%	100,0%
Molise	86,1%	7,6%	6,3%	100,0%
Campania	96,3%	2,3%	1,4%	100,0%
Puglia	94,5%	1,8%	3,7%	100,0%
Basilicata	90,0%	5,9%	4,0%	100,0%
Calabria	85,3%	6,3%	8,4%	100,0%
Sicilia	85,2%	2,3%	12,5%	100,0%
Sardegna	95,2%	2,0%	2,8%	100,0%
Totale	89,0%	3,0%	8,0%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

periore al 50%. Uniche eccezioni, i comuni di Molise, Campania e Basilicata. Per quanto riguarda la diffusione delle tipologie contrattuali nelle differenti classi di ampiezza demografica, mentre il maggior numero di full time e di part time con orario di lavoro superiore al 50% dell'ordinario, si rileva nelle città con più di 250.000 abitanti, per il part time con meno del 50% delle ore, il primato spetta ai comuni della taglia demografica 20.000 e 59.999 (Tabelle 2.6 e 2.7). Nelle città più popolate infatti i dipendenti a tempo indeterminato

Tabella 2.6 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (valori assoluti), 2012

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno	Part time < 50%	Part time > 50%	Totale
0 - 1.999	19.802	1.714	1.737	23.253
2.000 - 4.999	32.251	1.985	2.847	37.083
5.000 - 9.999	36.845	1.506	3.562	41.913
10.000 - 19.999	43.603	1.567	4.581	49.751
20.000 - 59.999	65.500	2.029	6.121	73.650
60.000 - 249.999	58.644	1.334	5.139	65.117
≥ 250.000	82.365	1.388	6.367	90.120
Totale	339.010	11.523	30.354	380.887

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Tabella 2.7 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di colonna), 2012

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno	Part time < 50%	Part time > 50%	Totale
0 - 1.999	5,8%	14,9%	5,7%	6,1%
2.000 - 4.999	9,5%	17,2%	9,4%	9,7%
5.000 - 9.999	10,9%	13,1%	11,7%	11,0%
10.000 - 19.999	12,9%	13,6%	15,1%	13,1%
20.000 - 59.999	19,3%	17,6%	20,2%	19,3%
60.000 - 249.999	17,3%	11,6%	16,9%	17,1%
≥ 250.000	24,3%	12,0%	21,0%	23,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

con contratto full time sono 82.365 unità, il 24,3% dei tempi pieni totali, e 6.367, il 21,0% del totale, i part time con orario superiore al 50%. Invece, il maggior numero di dipendenti comunali con contratto a tempo indeterminato part time inferiore al 50%, 2.029, pari al 17,6% del totale, si registra nei comuni della classe di ampiezza demografica 20.000-59.999.

Analizzando come varia la tipologia di rapporto di lavoro dei dipendenti in base alla classe di ampiezza demografica del comune, si osserva come negli enti di maggiori dimensioni, con oltre 60.000 abitanti, l'incidenza dei dipendenti con contratto full time sul totale del personale a tempo indeterminato sia superiore alla media nazionale, a quota 89,0% (Tabella 2.8).

Di conseguenza, è nei comuni di minori dimensioni demografiche che il part time trova più diffusione, con il picco di incidenza dell'orario ridotto nei comuni piccolissimi, fino a 1.999 residenti, in cui raggiunge il 14,9%. In tali realtà, tra l'altro si osserva il valore percentuale più alto, di quelli con orario inferiore al 50% delle ore ordinarie, ossia il 7,4%. In generale, è nelle realtà fino a 19.999 residenti che si rilevano le incidenze di part time < al 50% più elevate del dato paese (3,0%).

Tra i dipendenti a tempo indeterminato in part time, la formula con oltre il 50% dell'orario di lavoro ordinario è comunque la più usata in media nei comuni di tutte le dimensioni demografiche. Il valore massimo si rileva nelle amministrazioni con una popolazione compresa tra 10.000 e 19.999, in cui il 9,2% del personale comunale a tempo indeterminato ha un contratto con tale tipologia di rapporto di lavoro.

Tabella 2.8 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di riga), 2012

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno	Part time < 50%	Part time > 50%	Totale
0 - 1.999	85,2%	7,4%	7,5%	100,0%
2.000 - 4.999	87,0%	5,4%	7,7%	100,0%
5.000 - 9.999	87,9%	3,6%	8,5%	100,0%
10.000 - 19.999	87,6%	3,1%	9,2%	100,0%
20.000 - 59.999	88,9%	2,8%	8,3%	100,0%
60.000 - 249.999	90,1%	2,0%	7,9%	100,0%
≥ 250.000	91,4%	1,5%	7,1%	100,0%
Totale	89,0%	3,0%	8,0%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Da evidenziare che nelle città con oltre 250.000 abitanti, solo il 7,1% dei dipendenti è inquadrato con un part time superiore al 50%. Si tratta infatti della classe demografica in corrispondenza della quale si registra il valore più basso; nei comuni delle classi dimensionali intermedie, con popolazione tra 5.000 e 59.999, il valore percentuale del personale con questo tipo di contratto è superiore a quello medio dell'8,0%.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno è diffuso, a livello nazionale, in linea di massima, in uguale misura tra i dipendenti di genere femminile, il 49,8%, e quelli di genere maschile, il 50,2% (Tabella 2.9). Al contrario, la tipologia di lavoro a tempo parziale è una forma lavorativa in cui a prevalere sono le dipendenti donne (75,6%). Infatti, in media, oltre 3 dipendenti a tempo indeterminato su 4 con un part time, sono di genere femminile.

A livello regionale, le amministrazioni comunali in cui, tra i part time, si rileva la maggior percentuale di dipendenti donne sono quelle del Trentino-Alto Adige. In queste realtà, infatti, il 93,1% dei tempi parziali è di genere femminile. In generale è in tutti i comuni delle regioni del nord che la percentuale di dipendenti donne a tempo indeterminato con orario ridotto rispetto all'ordinario è superiore al valore medio nazionale del 75,6%.

Anche nei comuni delle regioni del centro lo strumento del part time è utilizzato principalmente dalle donne, anche se con percentuali inferiori rispetto a quelle delle regioni settentrionali.

Nelle amministrazioni comunali di quasi tutte le regioni del sud e delle isole le donne sono, anche se di poco, la maggioranza. È solo in quelle campane e calabresi che la situazione si capovolge e a prevalere, tra i part time a tempo indeterminato, sono i dipendenti uomini. Nelle prime, infatti, circa 2 dipendenti a tempo indeterminato part time su 3 sono uomini e, nelle seconde, questi ultimi sono poco meno del 62,0%.

Tra i dipendenti comunali a tempo indeterminato e con contratto a tempo pieno gli uomini sono, seppur di poco, la maggioranza (50,2%). Il dato medio nazionale risente soprattutto della composizione del personale comunale delle amministrazioni ubicate nelle regioni del sud. Infatti, nei comuni

Tabella 2.9 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2012

Regione	Tempo pieno		Part time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	40,3%	59,7%	17,2%	82,8%
Valle d'Aosta	46,5%	53,5%	18,0%	82,0%
Lombardia	41,2%	58,8%	11,0%	89,0%
Trentino-Alto Adige	59,1%	40,9%	6,9%	93,1%
Veneto	46,9%	53,1%	11,9%	88,1%
Friuli-Venezia Giulia	44,9%	55,1%	12,7%	87,3%
Liguria	48,0%	52,0%	21,0%	79,0%
Emilia-Romagna	34,6%	65,4%	16,7%	83,3%
Toscana	45,6%	54,4%	25,5%	74,5%
Umbria	48,4%	51,6%	36,9%	63,1%
Marche	53,2%	46,8%	26,9%	73,1%
Lazio	40,9%	59,1%	29,1%	70,9%
Abruzzo	60,4%	39,6%	37,3%	62,7%
Molise	68,8%	31,2%	44,1%	55,9%
Campania	72,1%	27,9%	64,9%	35,1%
Puglia	59,6%	40,4%	45,7%	54,3%
Basilicata	66,2%	33,8%	47,8%	52,2%
Calabria	71,7%	28,3%	61,9%	38,1%
Sicilia	60,6%	39,4%	40,5%	59,5%
Sardegna	55,2%	44,8%	37,6%	62,4%
TOTALE	50,2%	49,8%	24,4%	75,6%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

calabresi e campani gli uomini con contratto full time sono poco meno dei tre quarti del totale. Nei comuni del Molise i dipendenti full time di genere maschile sono il 68,8%, in quelli della Basilicata il 66,2%, in quelli dell'Abruzzo, Sicilia e Puglia circa il 60,0% e in quelli della Sardegna il 55,2%.

Di conseguenza, in tutte le amministrazioni comunali delle regioni meridionali, insulari e nei comuni delle Marche, la percentuale di donne tra i tempi indeterminati con un contratto a tempo pieno, è sempre inferiore alla

media nazionale. Nei comuni delle regioni del nord questo accade solo per quelli del Trentino-Alto Adige, in cui, le donne a tempo indeterminato full time sono il 40,9%.

Analizzando la diffusione dei contratti a tempo parziale per taglia demografica comunale si osserva che le donne sono sempre la maggioranza (Tabella 2.10). Inoltre, nei comuni medio-grandi, a partire da quelli con popolazione superiore ai 10.000 residenti, la percentuale di dipendenti a tempo indeterminato di genere femminile con tale tipologia di rapporto di lavoro supera il valore medio nazionale. Addirittura nei comuni compresi nella fascia demografica 60.000-249.999, l'83,7% dei tempi indeterminati part time è donna. Tra i full time, invece, si osserva che nei comuni di piccole e medie dimensioni, con popolazione inferiore ai 59.999 residenti, a prevalere sono sempre gli uomini.

A partire dalla taglia demografica successiva il rapporto si inverte e sono le donne ad essere la maggioranza. Nelle città con oltre 250.000 abitanti tra i dipendenti a tempo pieno quelli di genere femminile costituiscono il 58,4%, ossia il dato medio più elevato se confrontato con le altre taglie

Tabella 2.10 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2012

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno		Part time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
0 - 1.999	62,3%	37,7%	37,4%	62,6%
2.000 - 4.999	58,4%	41,6%	31,7%	68,3%
5.000 - 9.999	54,0%	46,0%	24,7%	75,3%
10.000 - 19.999	52,3%	47,7%	23,2%	76,8%
20.000 - 59.999	52,8%	47,2%	23,3%	76,7%
60.000 - 249.999	46,7%	53,3%	16,3%	83,7%
≥ 250.000	41,6%	58,4%	22,8%	77,2%
Totale	50,2%	49,8%	24,4%	75,6%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

demografiche. Un'ulteriore analisi consente di evidenziare come si distribuiscono tra i generi le due diverse tipologie contrattuali, tempo pieno e tempo parziale (Tabella 2.11). Si osserva chiaramente che il tempo pieno è la forma prevalente sia tra le donne sia tra gli uomini. L'84,2% delle donne con contratto a tempo indeterminato lavora a tempo pieno. Tra gli uomini la percentuale sale al 94,3%. Di conseguenza sono le dipendenti donne che in generale sono più

Tabella 2.11 La diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile tra il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2012

Regione	Donne		Uomini	
	Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time
Piemonte	86,5%	13,5%	95,4%	4,6%
Valle d'Aosta	76,2%	23,8%	92,7%	7,3%
Lombardia	79,7%	20,3%	95,7%	4,3%
Trentino-Alto Adige	52,4%	47,6%	95,5%	4,5%
Veneto	76,4%	23,6%	95,5%	4,5%
Friuli-Venezia Giulia	81,0%	19,0%	96,0%	4,0%
Liguria	85,8%	14,2%	95,4%	4,6%
Emilia-Romagna	85,7%	14,3%	94,1%	5,9%
Toscana	90,1%	9,9%	95,7%	4,3%
Umbria	94,3%	5,7%	96,4%	3,6%
Marche	86,2%	13,8%	95,1%	4,9%
Lazio	89,9%	10,1%	93,7%	6,3%
Abruzzo	90,1%	9,9%	95,9%	4,1%
Molise	77,6%	22,4%	90,6%	9,4%
Campania	95,4%	4,6%	96,7%	3,3%
Puglia	92,7%	7,3%	95,7%	4,3%
Basilicata	85,4%	14,6%	92,6%	7,4%
Calabria	81,2%	18,8%	87,1%	12,9%
Sicilia	79,2%	20,8%	89,6%	10,4%
Sardegna	93,5%	6,5%	96,7%	3,3%
Totale	84,2%	15,8%	94,3%	5,7%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

interessate al part time. Il 15,8% delle dipendenti comunali a tempo indeterminato ha un orario di lavoro inferiore a quello ordinario; per gli uomini il dato si riduce di quasi tre volte fermandosi al 5,7%. Eccezioni rilevanti rispetto ai dati medi si riscontrano a livello locale.

Nelle amministrazioni comunali della Campania tra le dipendenti donne a tempo indeterminato quelle che hanno un part time sono appena il 4,6%; nei comuni dell'Umbria, il dato sale al 5,7%, in quelli della Sardegna e Puglia si attesta rispettivamente al 6,5% e al 7,3%. All'opposto nei comuni del Trentino-Alto Adige i tempi indeterminati donne sono quasi equamente distribuiti tra part time, 47,6%, e tempo pieno, 52,4%. Spicca che tra i dipendenti a tempo indeterminato di genere maschile degli enti della Calabria e della Sicilia oltre il 10% sia a tempo parziale. Valori superiori al dato medio si rilevano anche nei comuni di Valle d'Aosta, Emilia-Romagna, Lazio, Molise e Basilicata. La diffusione del part time tra i dipendenti comunali a tempo indeterminato di genere femminile decresce all'aumentare della classe demografica comunale (Tabella 2.12).

Nelle città con più di 250.000 abitanti, infatti, la formula del part time tra le

Tabella 2.12 La diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile tra il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2012

Classe di ampiezza demografica	Donne		Uomini	
	Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time
0 - 1.999	77,5%	22,5%	90,5%	9,5%
2.000 - 4.999	80,3%	19,7%	92,5%	7,5%
5.000 - 9.999	81,6%	18,4%	94,1%	5,9%
10.000 - 19.999	81,5%	18,5%	94,1%	5,9%
20.000 - 59.999	83,2%	16,8%	94,8%	5,2%
60.000 - 249.999	85,2%	14,8%	96,3%	3,7%
≥ 250.000	88,9%	11,1%	95,1%	4,9%
Totale	84,2%	15,8%	94,3%	5,7%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

donne raggiunge il valore minimo: solo poco più di una dipendente donna su 10 utilizza questo strumento. Di conseguenza in queste realtà è massima la diffusione tra i tempi indeterminati donne dell'orario lavorativo a tempo pieno (88,9%). Analogamente, anche se con percentuali più basse rispetto a quelle delle donne, tra i dipendenti uomini a tempo indeterminato si assiste ad una decrescita della formula part time all'aumentare della taglia demografica comunale. Si passa pertanto dal valore massimo del 9,5% dei comuni piccolissimi, fino a 1.999 abitanti, al 3,7% dei comuni della fascia demografica 60.000-249.999. È solo in corrispondenza delle grandi città che il dato riprende a crescere (4,9%), pur restando inferiore a quello medio del 5,7%.

In generale, dunque, il part time è più diffuso, sia tra le donne che tra gli uomini nei comuni di medio piccole dimensioni.

2.3 ETÀ E TITOLO DI STUDIO

L'età media dei dipendenti comunali a tempo indeterminato è di 50 anni, in crescita rispetto al 2011 in cui si attestava a 49. Nel 2012 anche la classe in cui ricade il maggior numero di dipendenti cambia: se nella precedente rilevazione era quella dei 50-54enni, nel 2012 diventa quella dei 55-59enni. Infatti, poco meno di 1 dipendente a tempo indeterminato su 4, il 23,6%, ha un'età che ricade in tale intervallo. I dipendenti con meno di 35 anni si riducono rispetto al 2011 passando dal 6,0% al 5,0% c.ca del totale. All'opposto i 60-64enni aumentano dal 6,7% all'8,5% (Tabella 2.13).

I dipendenti a tempo indeterminato di genere femminile sono in numero maggiore, oltre la metà, nelle classi di età fino a 54 anni, con l'eccezione della classe 20-24, in cui l'incidenza delle donne si riduce al 38,1%. Nella fascia di età 35-39 si registra la maggiore incidenza di dipendenti a tempo indeterminato donne, il 61,1%. Viceversa, nelle classi con oltre 54 anni a prevalere sono gli uomini.

Analizzando l'età dei dipendenti comunali per fascia demografica, si osserva che la classe dei 50-54enni è prevalente per i comuni con un numero di abitanti compreso tra 20.000 e 59.999; mentre, è nei comuni sopra tale

Tabella 2.13 L'età del personale a tempo indeterminato, per genere, 2012

Classi di età	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Fino a 19	35	51	86	0,02%	59,3%
20 - 24	266	164	430	0,1%	38,1%
25 - 29	1.829	2.135	3.964	1,0%	53,9%
30 - 34	5.845	8.708	14.553	3,8%	59,8%
35 - 39	12.686	19.900	32.586	8,6%	61,1%
40 - 44	19.440	29.474	48.914	12,8%	60,3%
45 - 49	28.648	39.555	68.203	17,9%	58,0%
50 - 54	42.663	45.826	88.489	23,2%	51,8%
55 - 59	47.893	41.894	89.787	23,6%	46,7%
60 - 64	19.675	12.529	32.204	8,5%	38,9%
65 e oltre	1.315	356	1.671	0,4%	21,3%
Totale	180.295	200.592	380.887	100,0%	52,7%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

taglia demografica (60.000-249.999) che si osserva la percentuale più elevata dei 55-59enni (Tabella 2.14).

La più alta incidenza di 60-64enni, rispetto al valore medio, si rileva nei comuni con una popolazione superiore a 250.000 residenti, in cui essi rappresentano il 10,1% dei dipendenti comunali a tempo indeterminato.

Viceversa, il più alto valore percentuale di dipendenti con età compresa tra i 20 e i 40 anni si rileva nei comuni piccolissimi, con meno di 2.000 abitanti (pari al 16,5% del totale). Nella classe di età 40-44 anni, valori superiori alla media si osservano nelle amministrazioni comunali con un numero di abitanti inferiore a 19.999; nella classe dei 45-49enni questo accade per i comuni più grandi, con oltre 60.000 residenti e per quelli tra 10.000 e 19.999. Poco più della metà dei dipendenti comunali a tempo indeterminato, il 55,1%, è in possesso di un titolo di studio di scuola superiore. Il 27,1% ha terminato la scuola dell'obbligo, il 15,1% ha una laurea e l'1,7% una laurea breve (Tabelle 2.15 e 2.16).

Tabella 2.14 L'età del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2012

Classe di ampiezza demografica	Classi di età											
	Fino a 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 e oltre	Totale
0 - 1.999	0,1%	0,4%	1,5%	4,7%	9,9%	13,4%	16,6%	23,5%	23,1%	6,4%	0,4%	100,0%
2.000 - 4.999	0,1%	0,2%	1,3%	4,3%	9,8%	13,3%	16,9%	23,3%	22,9%	7,5%	0,5%	100,0%
5.000 - 9.999	0,03%	0,2%	1,3%	4,4%	9,7%	13,6%	17,7%	23,5%	22,3%	6,9%	0,4%	100,0%
10.000 - 19.999	0,01%	0,1%	1,2%	4,3%	9,3%	13,7%	18,1%	23,1%	22,1%	7,7%	0,4%	100,0%
20.000 - 59.999	0,0%	0,1%	0,8%	3,5%	7,9%	12,4%	17,7%	24,1%	24,3%	8,7%	0,5%	100,0%
60.000 - 249.999	0,0%	0,1%	0,9%	3,7%	7,7%	12,7%	18,4%	22,8%	24,5%	8,7%	0,5%	100,0%
>= 250.000	0,0%	0,1%	0,9%	3,3%	7,9%	12,1%	18,5%	22,6%	24,1%	10,1%	0,4%	100,0%
Totale	0,02%	0,1%	1,0%	3,8%	8,6%	12,8%	17,9%	23,2%	23,6%	8,5%	0,4%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Tabella 2.15 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2012

Titolo di studio	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Scuola dell'obbligo	62.217	41.051	103.268	27,1%	39,8%
Scuola superiore	94.268	115.617	209.885	55,1%	55,1%
Laurea breve	1.893	4.650	6.543	1,7%	71,1%
Laurea	20.708	36.834	57.542	15,1%	64,0%
Dottorato	347	566	913	0,2%	62,0%
Altro titolo post laurea	862	1.874	2.736	0,7%	68,5%
Totale	180.295	200.592	380.887	100,0%	52,7%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Tra i dipendenti a tempo indeterminato laureati due su tre sono donne, il 64,0%. In generale, le dipendenti a tempo indeterminato di genere femminile sono sempre la maggioranza nei titoli di studio successivi al diploma. L'incidenza percentuale di dipendenti donne tra i dipendenti con il titolo di studio più basso, ossia la scuola dell'obbligo, al contrario, si riduce a meno del 40,0%. In tale classe, infatti, a prevalere sono i dipendenti comunali di genere maschile: 62.217 su un totale di 103.268 in possesso, al massimo, della licenza media.

Analizzando il titolo di studio dei dipendenti nelle differenti classi dimensionali comunali, si può rilevare che, per tutte le tipologie, quello prevalente è il diploma di scuola superiore. In tutte le classi di ampiezza demografica oltre la metà dei dipendenti a tempo indeterminato ha il diploma (Tabella 2.16).

È nelle amministrazioni più piccole, fino a 9.999 residenti e in quelle con popolazione tra 60.000 e 249.999 unità, che, in relazione a questo titolo, si rilevano valori superiori al dato medio del 55,1%. Nelle realtà comunali fino a 4.999 residenti, si rilevano valori superiori al dato medio anche in relazione al titolo di studio più basso, la scuola dell'obbligo. In tali realtà circa il 30% dei dipendenti è in possesso al massimo del diploma di scuo-

Tabella 2.16 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2012

Classe di ampiezza demografica	Titolo di studio						Totale
	Scuola dell'obbligo	Scuola superiore	Laurea breve	Laurea	Dottorato	Altro titolo post laurea	
0 - 1.999	31,8%	57,0%	1,5%	9,5%	0,1%	0,1%	100,0%
2.000 - 4.999	29,1%	56,6%	1,5%	12,5%	0,1%	0,2%	100,0%
5.000 - 9.999	26,2%	56,4%	1,7%	15,3%	0,1%	0,2%	100,0%
10.000 - 19.999	26,1%	54,7%	1,6%	16,9%	0,2%	0,6%	100,0%
20.000 - 59.999	27,1%	54,4%	1,3%	16,4%	0,3%	0,5%	100,0%
60.000 - 249.999	25,3%	55,2%	1,7%	17,0%	0,4%	0,4%	100,0%
≥ 250.000	27,4%	54,1%	2,3%	14,1%	0,2%	1,9%	100,0%
Totale	27,1%	55,1%	1,7%	15,1%	0,2%	0,7%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

la secondaria inferiore. La laurea è maggiormente diffusa nei comuni che hanno un numero di abitanti superiore a 5.000 e inferiore a 249.999 in cui si evidenziano valori più alti della media del 15,1%; al contrario, nei comuni fino a 1.999 residenti, il dato percentuale dei dipendenti a tempo indeterminato laureati assume il valore minimo del 9,5%. La laurea breve è un titolo di studio generalmente poco diffuso, ma che è più presente tra il personale dei comuni con popolazione superiore a 250.000 (2,3%).

2.4 ANZIANITÀ DI SERVIZIO

In linea di massima, se si considera l'anzianità di servizio, si rileva una distribuzione quasi omogenea del personale a tempo indeterminato tra le classi fino ad un numero di anni di servizio inferiore a 36 (Tabella 2.17). In tale intervallo, infatti, si passa dal numero massimo di dipendenti, pari a 60.204, il 15,8%, rilevato per la classe 31-35 anni, al minimo, 38.763, pari al 10,2%, in quella tra 6 e 10 anni.

Tabella 2.17 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2012

Anni di servizio	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Fino a 5	22.399	31.110	53.509	14,0%	58,1%
6 - 10	17.022	21.741	38.763	10,2%	56,1%
11 - 15	26.638	32.994	59.632	15,7%	55,3%
16 - 20	18.926	25.448	44.374	11,7%	57,3%
21 - 25	29.611	27.118	56.729	14,9%	47,8%
26 - 30	28.382	24.854	53.236	14,0%	46,7%
31 - 35	30.568	29.636	60.204	15,8%	49,2%
36 - 40	6.505	7.497	14.002	3,7%	53,5%
Oltre 40	244	194	438	0,1%	44,3%
Totale	180.295	200.592	380.887	100,0%	52,7%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Le classi con meno dipendenti sono quelle con un numero di anni di anzianità più elevato: 14.002, il 3,7% ha tra 36 e 40 anni di servizio e solo 438, lo 0,1%, più di 40.

Le dipendenti di genere femminile sono più presenti nelle classi con un numero di anni di servizio minore. Esse sono sempre la maggioranza nelle classi fino a 20 anni di servizio e, tra le classi più “anziane”, solo in quella dei 36-40 anni; tant'è vero che l'incidenza maggiore del personale di genere femminile, oltre il 58% si rileva nella classe con meno di 6 anni di servizio. Gli uomini sono presenti in numero più cospicuo nelle classi tra 21 e 35 anni di servizio, circa il 53% in quelle 21-25 e 26-30 e in quella che racchiude il personale a tempo indeterminato con oltre 40 anni di anzianità circa il 56%.

Come visto, la classe con il maggior peso, pari al 15,8% del totale, è quella che comprende i dipendenti comunali con anzianità di servizio tra 31 e 35 anni. In realtà, analizzando il fenomeno nelle varie classi di ampiezza demografica, ci si accorge che questo è vero solo per le amministrazioni con un

Tabella 2.18 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2012

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

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

numero di abitanti inferiore a 4.999 e per quelle con popolazione tra 20.000 e 59.999 (Tabella 2.18). Nei comuni delle altre taglie demografiche, le classi più rappresentate sono quelle con anzianità di servizio più basse. In quelli tra 5.000 e 19.999 residenti e in quelli tra 60.000 e 249.999, la classe più rappresentata è quella con un numero di anni di servizio tra 11 e 15. Mentre, nelle città più grandi, con popolazione superiore a 250.000, la classe più numerosa è quella con un numero di anni di servizio leggermente maggiore, compreso tra 21 e 25.

Da rilevare che il valore percentuale di dipendenti con minore anzianità di servizio, ossia fino a 5 anni, è superiore alla media del 14,0% nei comuni con meno di 4.999 abitanti, in quelli con popolazione compresa tra 10.000 e 19.999 e in quelli con oltre 250.000 residenti. Nei comuni con popolazione inferiore a 4.999 residenti, si osserva anche il valore percentuale più alto, lo 0,3%, di personale comunale con elevata anzianità di servizio, oltre 40 anni.

2.5 TELELAVORO

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

Si tratta di uno strumento non ancora molto diffuso tra le amministrazioni comunali italiane. Le unità annue di dipendenti comunali a tempo indeterminato che usufruiscono di questa possibilità sono solo 225 (Tabella 2.19).

Elevata è l'incidenza delle dipendenti di genere femminile: oltre tre quarti delle unità di personale a tempo indeterminato con contratto di telelavoro sono donne (77,9%).

2 Il telelavoro è una modalità flessibile di lavoro prevista dalla legge n. 191/98 e dall'accordo quadro A.Ra.N./OO.SS. del 23.3.2000. La prestazione lavorativa è disciplinata, per il personale a tempo indeterminato, dal contratto collettivo di comparto e dalla contrattazione collettiva integrativa di ente sulla base di progetti predisposti dall'Amministrazione. La prestazione è contraddistinta dai seguenti elementi: utilizzo di collegamenti informatici; distanza del lavoratore dalla sede di servizio presso il quale lo stesso presta servizio. L'ammontare di questa tipologia di personale viene quantificata in termini di "unità annue". Tale valore si ottiene sommando i mesi lavorati, distintamente per ciascuna delle tipologie, per categoria di personale e per genere, e dividendo tale valore per i 12 mesi dell'anno.

Nelle realtà comunali di molte regioni tale tipologia contrattuale non è contemplata affatto: in quelle del Friuli-Venezia Giulia, dell'Umbria, delle Marche, dell'Abruzzo, del Molise, della Puglia e della Calabria.

Tale strumento di flessibilità nello svolgimento dell'orario di servizio trova diffusione soprattutto nei comuni delle regioni del nord. In particolare, nelle amministrazioni emiliano-romagnole, si rileva il valore più alto, 55 unità annue di dipendenti comunali a tempo indeterminato, pari al 24,4% del totale;

Tabella 2.19 Il personale con contratti telelavoro, per genere e regione, 2012

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	2	8	10	4,5%	77,2%
Valle d'Aosta	0	1	1	0,4%	100,0%
Lombardia	6	39	44	19,6%	87,6%
Trentino-Alto Adige	7	26	33	14,6%	78,8%
Veneto	4	38	42	18,6%	90,5%
Friuli-Venezia Giulia	0	0	0	0,0%	-
Liguria	0	2	2	0,9%	100,0%
Emilia-Romagna	11	44	55	24,4%	80,0%
Toscana	4	7	11	4,9%	63,6%
Umbria	0	0	0	0,0%	-
Marche	0	0	0	0,0%	-
Lazio	1	2	3	1,3%	66,7%
Abruzzo	0	0	0	0,0%	-
Molise	0	0	0	0,0%	-
Campania	9	5	14	6,2%	35,7%
Puglia	0	0	0	0,0%	-
Basilicata	1	0	1	0,4%	0,0%
Calabria	0	0	0	0,0%	-
Sicilia	1	3	4	1,8%	75,0%
Sardegna	4	1	5	2,2%	20,0%
Totale	50	176	225	100,0%	77,9%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

in tali realtà l'incidenza delle dipendenti di genere femminile arriva all'80%. Seguono le amministrazioni della Lombardia e del Veneto, con un numero di unità annue simile, 44 e 42 rispettivamente, a rappresentare ciascuna circa il 20% del totale.

Nelle realtà amministrative delle restanti regioni, tranne che in quelle della Campania, con 14 unità annue, o della Toscana, con 11, i numeri del fenomeno sono irrilevanti.

Per quanto riguarda la diffusione del telelavoro per classi di ampiezza demografica, si assiste ad un incremento di tale tipologia contrattuale, in linea di massima, all'aumentare della popolosità comunale (Tabella 2.20). Nei comuni con popolazione superiore a 250.000 cittadini, raggiunge il valore più elevato pari, in valore assoluto a 73 unità annue e in termini percentuali al 32,4% del totale.

In tutte le classi dimensionali, l'incidenza percentuale delle dipendenti di genere femminile con telelavoro è sempre superiore al 50%. Valori dell'indicatore maggiori di quello medio del 77,9% si registrano nei comuni con popolazione tra 20.000 e 59.999, in quelli con popolazione fino a 1.999 residenti (il 100% è donna) e con oltre 250.000.

Tabella 2.20 Il personale con contratti telelavoro, per genere e classe demografica, 2012

Classe di ampiezza demografica	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
0 - 1.999	0	6	6	2,7%	100,0%
2.000 - 4.999	1	2	3	1,3%	66,7%
5.000 - 9.999	6	7	13	5,5%	56,0%
10.000 - 19.999	11	14	25	11,0%	55,7%
20.000 - 59.999	9	39	48	21,3%	80,6%
60.000 - 249.999	13	45	58	25,7%	77,6%
≥ 250.000	10	63	73	32,4%	86,3%
Totale	50	176	225	100,0%	77,9%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

**Dirigenti
a tempo indeterminato**

3

3.1 COMPOSIZIONE PER GENERE

I dirigenti a tempo indeterminato nei comuni italiani sono, in valore assoluto, 3.392. Oltre un dirigente su tre, il 35,8%, è donna (Tabella 3.1).

A livello regionale, la maggiore incidenza della componente femminile si rileva nei comuni della Valle d'Aosta. In tali realtà amministrative, infatti, si raggiunge la parità nella rappresentanza dei generi: su un totale di 10 dirigenti comunali, 5 sono donne e 5 uomini.

Valori superiori alla media si rilevano anche nei comuni di altre regioni del nord ovest, in quelli del Piemonte e della Liguria, nelle amministrazioni di alcune regioni del nord est, del Trentino-Alto Adige, del Friuli-Venezia Giulia e dell'Emilia-Romagna e, infine, al centro solo nei comuni di Marche e Abruzzo.

Nelle regioni del sud e delle isole spicca l'incidenza percentuale di dirigenti a tempo indeterminato donne nei comuni sardi e calabresi, rispettivamente, con il 43,7% e il 37,5%.

Il più alto numero, in valore assoluto, di dirigenti si rileva nei comuni della Lombardia, 477, il 14,1% dei complessivi, e in quelli del Lazio, 377, pari all'11,1% del totale nazionale.

Tabella 3.1 I dirigenti a tempo indeterminato, per genere e regione, 2012

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	182	129	311	9,2%	41,5%
Valle d'Aosta	5	5	10	0,3%	50,0%
Lombardia	309	168	477	14,1%	35,2%
Trentino-Alto Adige	59	42	101	3,0%	41,6%
Veneto	194	78	272	8,0%	28,7%
Friuli-Venezia Giulia	36	22	58	1,7%	37,9%
Liguria	99	65	164	4,8%	39,6%
Emilia-Romagna	161	143	304	9,0%	47,0%
Toscana	176	87	263	7,8%	33,1%
Umbria	51	24	75	2,2%	32,0%
Marche	46	27	73	2,2%	37,0%
Lazio	247	130	377	11,1%	34,5%
Abruzzo	42	24	66	1,9%	36,4%
Molise	11	1	12	0,4%	8,3%
Campania	151	66	217	6,4%	30,4%
Puglia	146	51	197	5,8%	25,9%
Basilicata	18	5	23	0,7%	21,7%
Calabria	35	21	56	1,7%	37,5%
Sicilia	152	81	233	6,9%	34,8%
Sardegna	58	45	103	3,0%	43,7%
Totale	2.178	1.214	3.392	100,0%	35,8%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

3.2 ETÀ

L'età media dei 3.392 dirigenti a tempo indeterminato dei comuni italiani è di 53 anni. Su un totale di 3.392 dirigenti a tempo indeterminato, uno su tre, ossia 1.131, ha un'età compresa tra 55 e 59 anni (Tabella 3.2), il 22,8%, 775 in valore assoluto, ha un'età compresa tra 50 e 54, il 17,3% appartiene alla classe dei 45-49enni e meno di 1 su 10 (8,8%) ricade nell'intervallo di età 40-44 anni.

Pochi i dirigenti nelle classi di età più giovani, con meno di 39 anni, pari complessivamente al 2,4%.

Al contrario, è proprio nelle classi di età con meno di 54 anni che si rileva un'incidenza di donne superiore al dato medio del 35,8%. In particolare, tra i dirigenti con un'età compresa tra 30 e 34 anni, circa due terzi, il 60,0%, è di genere femminile.

Tabella 3.2 L'età dei dirigenti a tempo indeterminato, per genere, 2012

Classi di età	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Fino a 19	0	0	0	0,0%	-
20 - 24	0	0	0	0,0%	-
25 - 29	3	4	7	0,2%	57,1%
30 - 34	4	6	10	0,3%	60,0%
35 - 39	44	22	66	1,9%	33,3%
40 - 44	167	132	299	8,8%	44,1%
45 - 49	361	226	587	17,3%	38,5%
50 - 54	480	295	775	22,8%	38,1%
55 - 59	730	401	1.131	33,3%	35,5%
60 - 64	361	125	486	14,3%	25,7%
65 e oltre	28	3	31	0,9%	9,7%
Totale	2.178	1.214	3.392	100,0%	35,8%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

**Personale
con rapporto di lavoro
flessibile**

4

4.1 COMPOSIZIONE PER GENERE

Nel 2012, le unità di personale che nei comuni italiani hanno un rapporto di lavoro flessibile ammontano a 40.519⁽¹⁾. Si tratta di personale comunale che ha un contratto a tempo determinato, interinale, di formazione lavoro o è un lavoratore socialmente utile. L'incidenza del personale con rapporto di lavoro flessibile sul totale dei dipendenti comunali è del 9,6% (Tabella 1.5, paragrafo 1.3).

Se si indaga la natura contrattuale del rapporto di lavoro flessibile si scopre che la maggioranza, oltre il 60,0% del personale, ha un contratto a tempo determinato e che la flessibilità interessa soprattutto le dipendenti donne (Tabella 4.1). Infatti, queste ultime, costituiscono il 56,8% delle unità annue di personale con rapporto di lavoro flessibile. Nello specifico, tra i soli tempi determinati, quasi 2/3 sono di genere femminile (64,9%).

La seconda tipologia di rapporto flessibile più utilizzata nelle amministrazioni comunali del paese è quella dei lavoratori socialmente utili (LSU). Essi costituiscono, infatti, il 34,2% delle unità annue di personale flessibile. Da

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

Tabella 4.1 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e genere, 2012

Tipologia contrattuale	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Tempo determinato	8.667	16.054	24.721	61,0%	64,9%
Formazione lavoro	44	57	100	0,2%	56,5%
Contratti interinale	890	971	1.861	4,6%	52,2%
LSU	7.890	5.947	13.838	34,2%	43,0%
Totale	17.490	23.029	40.519	100,0%	56,8%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

rilevare che solamente per questa tipologia contrattuale l'incidenza percentuale delle donne (43,0%) è inferiore a quella degli uomini.

Poco diffusi sono i contratti interinali, appena il 4,6%, e i contratti di formazione lavoro, soltanto lo 0,2% dei rapporti flessibili.

Occorre rilevare che il maggior numero di unità annue di personale comunale con contratto flessibile si trova nei comuni della Sicilia (Tabella 4.2).

In queste realtà infatti si concentra il 32,7% del personale comunale flessibile del paese; in valore assoluto si tratta di 13.257 unità.

Seguono i comuni di altre due regioni del sud, ovvero, quelli calabresi, con 4.013 unità annue di personale flessibile e quelli campani, con 3.947, che rappresentano, ciascuno, poco meno del 10,0% del totale. Nei comuni delle regioni del sud il dato sulla numerosità del personale con rapporto di lavoro flessibile è influenzato dalla presenza cospicua dei LSU.

Tra i comuni del centro e del nord, i primi per numero di dipendenti flessibili sono quelli laziali, 3.537 in valore assoluto, l'8,7% del totale, seguiti da quelli della Lombardia, 2.677, il 6,6% del totale.

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

Nei comuni di tutte le regioni del nord, tranne che in quelli liguri, del centro, ad eccezione di quelli marchigiani ed in quelli di Basilicata e Sicilia, le donne, sul totale delle unità annue flessibili, sono sempre la maggioranza.

Tabella 4.2 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e regione, 2012

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	262	419	681	1,7%	61,6%
Valle d'Aosta	11	19	30	0,1%	64,4%
Lombardia	1.233	1.444	2.677	6,6%	54,0%
Trentino-Alto Adige	360	706	1.065	2,6%	66,2%
Veneto	871	1.036	1.907	4,7%	54,3%
Friuli-Venezia Giulia	402	566	968	2,4%	58,5%
Liguria	210	158	367	0,9%	42,9%
Emilia-Romagna	460	1.301	1.761	4,3%	73,9%
Toscana	381	712	1.094	2,7%	65,1%
Umbria	99	151	250	0,6%	60,5%
Marche	353	272	625	1,5%	43,6%
Lazio	863	2.675	3.537	8,7%	75,6%
Abruzzo	559	493	1.052	2,6%	46,8%
Molise	88	48	136	0,3%	35,5%
Campania	2.440	1.507	3.947	9,7%	38,2%
Puglia	787	457	1.245	3,1%	36,8%
Basilicata	256	275	531	1,3%	51,8%
Calabria	2.306	1.707	4.013	9,9%	42,5%
Sicilia	4.769	8.488	13.257	32,7%	64,0%
Sardegna	782	594	1.376	3,4%	43,2%
Totale	17.490	23.029	40.519	100,0%	56,8%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Addirittura nei comuni dell'Emilia-Romagna su 1.761 unità annue totali, le donne con contratto flessibile sono quasi tre volte di più rispetto ai colleghi uomini.

Analizzando la distribuzione del personale con rapporto di lavoro flessibile per classi di ampiezza demografica comunale (Tabella 4.3), si rileva che il numero maggiore di unità annue si trova nei comuni con popolazione

Tabella 4.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e classe demografica, 2012

Classe di ampiezza demografica	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
0 - 1.999	2.656	2.352	5.008	12,4%	47,0%
2.000 - 4.999	3.429	3.926	7.355	18,2%	53,4%
5.000 - 9.999	2.815	3.359	6.174	15,2%	54,4%
10.000 - 19.999	2.808	3.104	5.912	14,6%	52,5%
20.000 - 59.999	3.065	3.537	6.602	16,3%	53,6%
60.000 - 249.999	1.474	2.639	4.113	10,1%	64,2%
≥ 250.000	1.244	4.113	5.357	13,2%	76,8%
Totale	17.490	23.029	40.519	100,0%	56,8%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

compresa tra 2.000 e 4.999 abitanti, il 18,2% del totale, ed in quelli con un numero di residenti tra 20.000 e 59.999, il 16,3%.

Nei comuni di dimensioni demografiche più grandi, a partire da quelli con oltre 60.000 cittadini, invece, sembra che la flessibilità sia meno diffusa. Solo il 10,1% delle unità annue complessive rilevate nei comuni tra 60.000 e 249.999 abitanti ed il 13,2% nelle città più popolose d'Italia. Nonostante ciò, in questi comuni più grandi si rileva la più alta incidenza percentuale di unità di personale flessibile di genere femminile: il 64,2% tra i primi e il 76,8% tra i secondi. Le donne, in generale, per qualsiasi taglia demografica, ad eccezione dei comuni più piccoli, fino a 1.999 residenti, sono sempre la maggioranza.

4.2 TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Un'ulteriore analisi consente di capire la distribuzione dei differenti contratti di lavoro flessibile per taglia demografica comunale (Tabelle 4.4, 4.5 e 4.6). Per tutte le tipologie dimensionali comunali, la forma flessibile maggiormente diffusa è il contratto a tempo determinato: a prescindere dalle taglie

demografiche è possibile verificare che in media oltre la metà del personale flessibile è inquadrato con questo tipo di contratto. Valori superiori al dato medio del 61,0%, si rilevano nei comuni più grandi, con oltre 60.000 residenti e nei comuni più piccoli, fino a 4.999 abitanti (Tabella 4.6).

In particolare, nelle realtà comunali con popolazione compresa tra 2.000 e 4.999 abitanti, si concentrano il 18,4% delle unità annue di personale a tempo determinato, pari a 4.561 in valore assoluto. Nelle città piccolissime, fino a 1.999 abitanti, si evidenzia il numero maggiore di contratti di formazione lavoro, pari al 33,2% di quelli totali (Tabelle 4.4 e 4.5).

A seguire, per tutte le classi di ampiezza demografica comunali, il numero di dipendenti inquadrati come lavoratori socialmente utili. Spicca in questo caso il dato dei comuni con popolazione compresa tra 5.000-19.999 residenti, in cui oltre 4 dipendenti flessibili su 10 sono LSU, contro un dato medio del 34,2%. In particolare nella fascia 5.000-9.999, si rileva il 19,9% delle unità complessive di LSU, pari in valore assoluto a 2.757 unità. Al contrario, in relazione a tale tipologia contrattuale, nei comuni con oltre 60.000 abitanti, il dato degli LSU è meno rilevante rispetto a quello

Tabella 4.4 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (valori assoluti), 2012

Classe di ampiezza demografica	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
0 - 1.999	3.069	33	246	1.659	5.008
2.000 - 4.999	4.561	17	289	2.488	7.355
5.000 - 9.999	3.179	9	228	2.757	6.174
10.000 - 19.999	3.003	9	179	2.721	5.912
20.000 - 59.999	3.987	18	372	2.225	6.602
60.000 - 249.999	2.821	11	374	907	4.113
≥ 250.000	4.100	4	173	1.080	5.357
Totale	24.721	100	1.861	13.838	40.519

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

delle altre classi dimensionali. I contratti interinali e di formazione lavoro sono, in genere, strumenti di flessibilità poco diffusi nelle amministrazioni comunali del paese. Il maggior numero di unità annue di personale che si avvale della formula interinale, 374, si trova nei comuni delle fasce dimensionali 60.000-249.999 e 20.000-59.999 (372 unità), rispettivamente il 20,1% e il 20,0% del totale.

Tabella 4.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di colonna), 2012

Classe di ampiezza demografica	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
0 - 1.999	12,4%	33,2%	13,2%	12,0%	12,4%
2.000 - 4.999	18,4%	17,1%	15,5%	18,0%	18,2%
5.000 - 9.999	12,9%	8,7%	12,3%	19,9%	15,2%
10.000 - 19.999	12,1%	8,9%	9,6%	19,7%	14,6%
20.000 - 59.999	16,1%	18,0%	20,0%	16,1%	16,3%
60.000 - 249.999	11,4%	10,7%	20,1%	6,6%	10,1%
≥ 250.000	16,6%	3,5%	9,3%	7,8%	13,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Tabella 4.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di riga), 2012

Classe di ampiezza demografica	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
0 - 1.999	61,3%	0,7%	4,9%	33,1%	100,0%
2.000 - 4.999	62,0%	0,2%	3,9%	33,8%	100,0%
5.000 - 9.999	51,5%	0,1%	3,7%	44,7%	100,0%
10.000 - 19.999	50,8%	0,2%	3,0%	46,0%	100,0%
20.000 - 59.999	60,4%	0,3%	5,6%	33,7%	100,0%
60.000 - 249.999	68,6%	0,3%	9,1%	22,0%	100,0%
≥ 250.000	76,5%	0,1%	3,2%	20,2%	100,0%
Totale	61,0%	0,2%	4,6%	34,2%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Consistenza delle dotazioni organiche

5

La dotazione organica⁽¹⁾ complessiva nei comuni italiani è pari a 500.287 unità. Il personale comunale in servizio al 31 dicembre 2012, al netto delle unità di personale che non rientrano nella dotazione organica, è pari a 388.281 (Tabella 5.1).

Dal rapporto tra questi due valori, dotazione organica e personale in servizio al netto del personale fuori dotazione organica, si ottiene la percentuale di copertura della dotazione organica. A livello nazionale è pari al 77,6%, ma, percentuali superiori a tale valore medio si rilevano nei comuni delle regioni del nord, in cui si raggiunge l'82,6% di copertura.

Il valore più basso, invece, si rileva in media nei comuni delle regioni del sud e delle isole, in cui la percentuale di copertura dei posti previsti nella struttura organizzativa degli enti scende al 71,5%.

Analizzando i dati sulla dotazione organica a livello regionale (Tabella 5.2), si osserva che il numero più elevato di unità si registra nei comuni della Lombardia, 72.953 e, secondariamente, nei comuni della Sicilia, con 57.102. Da notare che il numero di comuni presenti e censiti nelle due regioni è molto

1 La dotazione organica è la consistenza dell'organico di diritto, vigente al 31.12.2012 individuata da ciascuna istituzione comunale con provvedimento formale ai sensi dell'art. 89, comma 5 del d.lgs. n. 267/2000. Si precisa che la dotazione organica di diritto riguarda tutti i posti previsti nella struttura organizzativa dell'ente distinti per categoria (coperti e vacanti).

Si tratta di 8.014 comuni censiti con dotazione organica, per i quali risulta nel Conto Annuale 2012 almeno un'unità di personale con un rapporto di lavoro diverso da quello flessibile. Il personale in servizio fuori dotazione organica include i dirigenti e alte specializzazioni fuori dotazione organica.

Tabella 5.1 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per ripartizione geografica, 2012

Ripartizione geografica	N. comuni	Dotazione organica (a)	Personale in servizio al netto del personale fuori Dotazione organica (b)	Personale in servizio fuori Dotazione organica	% di copertura della Dotazione organica (b/a)
Nord	4.475	217.381	179.644	332	82,6%
Centro	993	105.185	81.573	157	77,6%
Sud e Isole	2.546	177.721	127.064	152	71,5%
Totale	8.014	500.287	388.281	641	77,6%

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

differente, 1.511 per la Lombardia, circa 4 volte di meno, 389, per la Sicilia. Nei comuni di Lazio e Campania il numero di posti in dotazione organica si assesta sulle 50.000 unità.

In generale, la maggiore percentuale di copertura della dotazione organica, con valori superiori alla media, si rileva negli enti comunali delle regioni del nord, in quelli della Toscana, dell'Umbria e delle Marche nel centro Italia, nonché in quelli di Basilicata, Calabria e Sardegna, per quanto riguarda il sud e le isole. Nelle amministrazioni pugliesi spicca la bassa percentuale di copertura dei posti previsti nella struttura organizzativa, il 67,5%.

Analizzando la consistenza della dotazione organica nelle diverse classi dimensionali comunali (Tabella 5.3), emerge il dato dei comuni della taglia demografica 20.000-59.999, tra l'altro anche quelli con la più bassa percentuale di copertura, pari al 75,1%, e delle città con oltre 250.000 residenti. Per entrambe queste tipologie di comuni, infatti, la dotazione organica è superiore alle 100.000 unità.

La copertura dei posti previsti dalla dotazione organica è superiore al dato medio, pari al 77,6% nelle realtà comunali con oltre 60.000 abitanti e in quelle fino a 1.999 residenti.

Tabella 5.2 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per regione, 2012

Regione	N. comuni	Dotazione organica (a)	Personale in servizio al netto del personale fuori Dotazione organica (b)	Personale in servizio fuori Dotazione organica	% di copertura della Dotazione organica (b/a)
Piemonte	1.181	35.289	29.381	59	83,3%
Valle d'Aosta	74	1.694	1.507	0	89,0%
Lombardia	1.511	72.953	59.159	132	81,1%
Trentino-Alto Adige	330	10.652	9.203	0	86,4%
Veneto	579	32.067	26.448	31	82,5%
Friuli-Venezia Giulia	218	11.448	9.874	14	86,3%
Liguria	234	16.783	13.645	7	81,3%
Emilia-Romagna	348	36.495	30.427	89	83,4%
Toscana	287	32.317	26.839	66	83,0%
Umbria	92	7.210	5.815	10	80,7%
Marche	239	12.604	9.813	12	77,9%
Lazio	375	53.054	39.106	69	73,7%
Abruzzo	304	10.214	7.106	9	69,6%
Molise	136	2.560	1.806	8	70,5%
Campania	550	49.527	34.366	44	69,4%
Puglia	255	25.430	17.161	28	67,5%
Basilicata	130	4.747	3.728	4	78,5%
Calabria	407	15.125	11.834	22	78,2%
Sicilia	389	57.102	40.107	13	70,2%
Sardegna	375	13.016	10.956	24	84,2%
TOTALE	8.014	500.287	388.281	641	77,6%

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

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Tabella 5.3 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per classe demografica, 2012

Classe di ampiezza demografica	N. comuni	Dotazione organica (a)	Personale in servizio al netto del personale fuori Dotazione organica (b)	Personale in servizio fuori Dotazione organica	% di coper- tura della Dotazione organica (b/a)
0 - 1.999	3.491	29.937	23.549	138	78,7%
2.000 - 4.999	2.127	48.945	37.362	102	76,3%
5.000 - 9.999	1.188	55.985	42.161	78	75,3%
10.000 - 19.999	698	66.422	50.379	95	75,8%
20.000 - 59.999	408	100.347	75.370	101	75,1%
60.000 - 249.999	90	81.792	66.712	55	81,6%
>= 250.000	12	116.859	92.748	72	79,4%
Totale	8.014	500.287	388.281	641	77,6%

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

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

- 1. Il personale delle amministrazioni regionali**
- 2. Il personale delle amministrazioni provinciali**
- 3. Il personale delle Unioni di Comuni**

Focus

Il personale delle regioni a statuto ordinario ammonta a 39.173 unità, e si compone in maniera quasi equivalente da uomini e da donne, con una leggera prevalenza delle seconde (19.723) sui primi (19.449) (Tabella 1.1). L'incidenza percentuale del personale di genere femminile è maggiore nelle regioni del nord e in quelle del centro solo in Toscana e Umbria. In tali amministrazioni, infatti, le donne rappresentano sempre la maggioranza del personale e, addirittura, nella regione Lombardia esse arrivano a rappresentare poco meno di due terzi del personale, il 64,1%.

Il numero più elevato di unità di personale si rileva nella regione Campania: 6.741 unità, il 17,2% del totale. Seguono le regioni Lazio, l'11,3%, Lombardia, l'8,6% e Piemonte, il 7,9%; l'incidenza minore è quella della regione Molise, che, con 778 unità di personale, rappresenta il 2,0% del totale.

Il personale delle regioni a statuto speciale è pari a poco meno di 39mila unità (Tabella 1.2). La maggioranza, oltre il 45%, si trova nella regione Sicilia, il resto si distribuisce per il 26,8% nella regione Trentino-Alto Adige e nelle province autonome di Trento e Bolzano, l'11,4% nella regione Sardegna, l'8,2% nella regione Friuli-Venezia Giulia ed infine l'8,1% nella regione Valle d'Aosta.

In queste amministrazioni a statuto speciale, però, contrariamente a quanto accade per quelle a statuto ordinario, l'incidenza percentuale del personale donna sul totale si riduce al 44,4%. In particolare, nella regione sici-

Tabella 1.1 Il personale delle regioni a statuto ordinario, per regione e genere, 2012

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	1.135	1.955	3.091	7,9%	63,3%
Lombardia	1.206	2.149	3.356	8,6%	64,1%
Veneto	1.263	1.542	2.805	7,2%	55,0%
Liguria	499	732	1.231	3,1%	59,5%
Emilia-Romagna	1.189	1.798	2.987	7,6%	60,2%
Toscana	1.142	1.622	2.764	7,1%	58,7%
Umbria	585	751	1.336	3,4%	56,2%
Marche	720	697	1.417	3,6%	49,2%
Lazio	2.305	2.131	4.436	11,3%	48,0%
Abruzzo	939	834	1.773	4,5%	47,0%
Molise	444	334	778	2,0%	42,9%
Campania	4.019	2.721	6.741	17,2%	40,4%
Puglia	1.759	1.058	2.817	7,2%	37,6%
Basilicata	713	459	1.172	3,0%	39,2%
Calabria	1.530	941	2.471	6,3%	38,1%
Totale	19.449	19.723	39.173	100,0%	50,3%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Tabella 1.2 Il personale delle regioni a statuto speciale, per regione e genere, 2012

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Valle D'Aosta	1.415	1.680	3.095	8,1%	54,3%
Trentino-Alto Adige	5.070	5.238	10.308	26,8%	50,8%
Friuli-Venezia Giulia	1.589	1.554	3.144	8,2%	49,4%
Sicilia	10.681	6.834	17.515	45,6%	39,0%
Sardegna	2.601	1.777	4.378	11,4%	40,6%
Totale	21.356	17.083	38.440	100,0%	44,4%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

liana appena il 39,0% del personale è costituito da donne; percentuale che sale al 40,6% in Sardegna e al 49,4% in Friuli-Venezia Giulia. Solo in Valle d'Aosta ed in Trentino-Alto Adige le dipendenti di genere femminile rappresentano oltre la maggioranza.

In media, nelle regioni a statuto ordinario, si rilevano 0,77 unità di personale ogni 1.000 abitanti (Tabella 1.3). L'indicatore, analizzato tra le amministrazioni della penisola, assume valori fortemente eterogenei. Infatti, si passa dal valore più basso osservato per la regione Lombardia, 0,34 ogni 1.000 residenti, al valore massimo della regione Molise, 2,48. Valori superiori all'unità si evidenziano nelle regioni Calabria, Basilicata, Campania,

Tabella 1.3 Il personale delle regioni a statuto ordinario per 1.000 abitanti, per regione, 2012

Regione	Personale delle amministrazioni regionali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Piemonte	3.091	0,71
Lombardia	3.356	0,34
Veneto	2.805	0,57
Liguria	1.231	0,79
Emilia-Romagna	2.987	0,68
Toscana	2.764	0,75
Umbria	1.336	1,51
Marche	1.417	0,92
Lazio	4.436	0,80
Abruzzo	1.773	1,35
Molise	778	2,48
Campania	6.741	1,17
Puglia	2.817	0,70
Basilicata	1.172	2,03
Calabria	2.471	1,26
Totale	39.173	0,77

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Abruzzo e Umbria. A queste, con valori superiori alla media, si aggiungono le regioni Lazio, 0,80, Marche, 0,92 e Liguria, 0,79.

Per quanto riguarda il personale delle regioni a statuto speciale, si rilevano, in media, 4,26 unità di personale ogni 1.000 abitanti (Tabella 1.4). Il dato, più alto rispetto a quello delle regioni ordinarie, è influenzato dai valori che l'indicatore assume nella regione Valle d'Aosta, 24,21 unità di personale ogni 1.000 abitanti, e nella regione Trentino-Alto Adige, 9,91. Va ricordato che tra il personale in servizio in queste due regioni, è incluso anche quello delle rispettive province: Aosta, Trento e Bolzano.

In media, oltre la metà, il 54,3%, delle unità annue di personale con contratto flessibile nelle regioni a statuto ordinario, è inquadrato come lavoratore socialmente utile, il 42,2% con un rapporto a tempo determinato, il 3,0% con un contratto interinale ed, infine, lo 0,5% con un contratto di formazione lavoro (Tabella 1.5).

Analizzando nel dettaglio la distribuzione delle forme contrattuali nelle varie amministrazioni regionali, si osserva che, per quanto riguarda i LSU è rilevante il valore assunto nella regione Campania, il 99,8%.

Nelle altre amministrazioni regionali, al contrario, la maggior parte delle unità con rapporto di lavoro flessibile, sono costituite da contratti a tempo

Tabella 1.4 Il personale delle regioni a statuto speciale per 1.000 abitanti, per regione, 2012

Regione	Personale delle amministrazioni regionali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Valle D'Aosta	3.095	24,21
Trentino-Alto Adige	10.308	9,91
Friuli-Venezia Giulia	3.144	2,57
Sicilia	17.515	3,50
Sardegna	4.378	2,67
Totale	38.440	4,26

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Tabella 1.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto ordinario, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2012

Regione	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
Piemonte	80,7%	0,0%	0,0%	19,3%	100,0%
Lombardia	56,5%	37,1%	6,4%	0,0%	100,0%
Veneto	27,9%	0,0%	72,1%	0,0%	100,0%
Liguria	18,9%	0,0%	81,1%	0,0%	100,0%
Emilia-Romagna	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Toscana	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Umbria	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Marche	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lazio	-	-	-	-	-
Abruzzo	90,6%	0,0%	9,4%	0,0%	100,0%
Molise	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Campania	0,2%	0,0%	0,0%	99,8%	100,0%
Puglia	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Basilicata	97,1%	0,0%	2,9%	0,0%	100,0%
Calabria	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Totale	42,2%	0,5%	3,0%	54,3%	100,0%

Nella Regione Lazio non è stato rilevato personale con rapporto di lavoro flessibile.

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

determinato. Nelle regioni del centro, tranne che nella regione Lazio nella quale non è stato rilevato personale con rapporto di lavoro flessibile, e al sud nelle regioni Molise, Puglia e Calabria, la percentuale arriva al 100%.

In questo panorama, uniche eccezioni, oltre la regione Campania, che come visto ha, tra il personale flessibile, quasi esclusivamente LSU, sono la regione Liguria e la regione Veneto. In tali regioni, le unità di contratti a tempo determinato si riducono al 18,9%, per la prima e al 27,9% per la seconda. In queste regioni, tale valore più contenuto è compensato da un maggior

impiego di personale interinale, l'81,1% e il 72,1%, rispettivamente.

Nelle regioni a statuto speciale il 94,2% delle unità annue di personale con rapporto di lavoro flessibile ha un contratto a tempo determinato (Tabella 1.6).

Tabella 1.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto speciale, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2012

Regione	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
Valle D'Aosta	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Trentino-Alto Adige	99,7%	0,0%	0,2%	0,2%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	55,6%	0,0%	44,4%	0,0%	100,0%
Sicilia	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Sardegna	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Totale	94,2%	0,0%	5,7%	0,1%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Irrilevanti sono le percentuali relative alle altre tipologie contrattuali: i contratti interinali rappresentano il 5,7% e i lavoratori socialmente utili, lo 0,1%. Assenti, tra i dipendenti con rapporto di lavoro flessibile delle regioni a statuto speciale, i contratti di formazione lavoro.

L'unica eccezione si rileva nella regione Friuli-Venezia Giulia, in cui le unità annue di personale con contratto a tempo determinato si riducono al 55,6%, mentre quelle riconducibili agli interinali arrivano al 44,4%.

Il costo medio per ogni unità di personale nelle amministrazioni regionali del paese è pari a 55.562 euro (Tabella 1.7).

Analizzando il dato a livello geografico si osserva che il costo unitario più alto è quello sostenuto dalla regione Molise, 67.857 euro, seguita, a breve distanza, dalle regioni Lazio, 63.754 euro, e Piemonte, 61.304 euro. All'opposto, il valore per dipendente più basso si rileva nella regione Campania, in cui si riduce a 48.953 euro per unità di personale.

Tabella 1.7 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto ordinario, per regione, 2012

Regione	Costo del lavoro		Personale delle amministrazioni regionali		Costo medio (euro) per unità di personale (a/b)
	Euro (a)	Valore percentuale	Valore assoluto (b)	Valore percentuale	
Piemonte	189.472.004	8,7%	3.091	7,9%	61.304
Lombardia	197.280.189	9,1%	3.356	8,6%	58.793
Veneto	147.502.257	6,8%	2.805	7,2%	52.586
Liguria	66.567.280	3,1%	1.231	3,1%	54.089
Emilia-Romagna	163.888.875	7,5%	2.987	7,6%	54.865
Toscana	155.400.115	7,1%	2.764	7,1%	56.228
Umbria	70.343.577	3,2%	1.336	3,4%	52.651
Marche	65.661.156	3,0%	1.417	3,6%	46.352
Lazio	282.813.883	13,0%	4.436	11,3%	63.754
Abruzzo	93.401.427	4,3%	1.773	4,5%	52.684
Molise	52.775.590	2,4%	778	2,0%	67.857
Campania	329.981.000	15,2%	6.741	17,2%	48.953
Puglia	151.549.447	7,0%	2.817	7,2%	53.798
Basilicata	63.008.911	2,9%	1.172	3,0%	53.762
Calabria	146.890.623	6,7%	2.471	6,3%	59.446
Totale	2.176.536.334	100,0%	39.173	100,0%	55.562

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Da notare che, mentre il peso percentuale del personale della regione Molise sul totale, il 2,0%, è in linea con quello relativo al costo, pari al 2,4%, nelle altre amministrazioni regionali sopra menzionate questa corrispondenza non si verifica. Infatti, nelle due regioni Piemonte e Lazio, l'incidenza percentuale del costo del lavoro sul totale è più alta, 8,7% per la prima, 13,0%, per la seconda, rispetto a quella relativa al personale, e pari rispettivamente al 7,9% e all'11,3%.

Nell'amministrazione campana, invece, la situazione si capovolge. In questo caso, nonostante il valore percentuale del personale di questa amministrazione sul totale sia pari al 17,2%, quello del corrispondente costo del

lavoro risulta più basso e pari al 15,2%.

Nelle regioni a statuto speciale il costo del lavoro per unità di personale, 56.735 euro, è sostanzialmente allineato con quello delle regioni a statuto ordinario (Tabella 1.8). Valori superiori a quello medio si rilevano nelle regioni Friuli-Venezia Giulia, Sicilia e Sardegna.

In termini percentuali, le amministrazioni che incidono di più sul costo del lavoro complessivo sostenuto dalle regioni a statuto speciale, sono la Sicilia, il 46,9% e il Trentino-Alto Adige, il 24,9%. Da notare che tali valori sono strettamente connessi alla maggiore incidenza percentuale del personale di queste regioni sul totale e pari, rispettivamente al 45,6% e al 26,8%.

Tabella 1.8 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto speciale, per regione, 2012

Regione	Costo del lavoro		Personale delle amministrazioni regionali		Costo medio (euro) per unità di personale (a/b)
	Euro (a)	Valore percentuale	Valore assoluto (b)	Valore percentuale	
Valle D'Aosta	146.923.966	6,7%	3.095	8,1%	47.468
Trentino-Alto Adige	543.526.923	24,9%	10.308	26,8%	52.731
Friuli-Venezia Giulia	189.924.540	8,7%	3.144	8,2%	60.418
Sicilia	1.021.764.256	46,9%	17.515	45,6%	58.337
Sardegna	278.736.515	12,8%	4.378	11,4%	63.665
Totale	2.180.876.200	100,0%	38.440	100,0%	56.735

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Il personale delle amministrazioni provinciali italiane ammonta a 55.887 unità. La maggioranza, 31.133, è costituita da uomini, mentre le dipendenti di genere femminile sono 24.754, il 44,3% del totale (Tabella 2.1).

Il dato sulla consistenza del personale delle province varia notevolmente tra le regioni del paese. Nelle province del Molise, infatti, è pari a 428, di cui appena il 30,4% costituito da donne; all'opposto, in quelle della Sicilia, il dato arriva a 6.123 e, in quelle della Lombardia, raggiunge il valore massimo di 6.509.

Il personale di genere femminile è la maggioranza solo nelle province delle regioni del nord ad eccezione di quelle liguri, con il picco massimo in quelle emiliano-romagnole, il 54,3%.

A livello complessivo, ogni 1.000 abitanti si rilevano 0,96 unità di personale provinciale (Tabella 2.2). Valori inferiori a quello medio si osservano nelle province del Veneto, 0,64, della Lombardia e della Campania, entrambe 0,66, della Puglia, 0,69 e del Lazio, 0,84. Nelle province lucane, ogni 1.000 abitanti, si contano poco meno di 2 dipendenti, 1,86.

Oltre la metà del personale con rapporto di lavoro flessibile nelle province italiane ha un contratto a tempo determinato 52,7%, oltre un terzo è un lavoratore socialmente utile 38,7%, mentre l'8,6% ha un contratto interinale (Tabella 2.3). In nessuna provincia viene utilizzata la formula dei contratti di formazione lavoro.

Tabella 2.1 Il personale delle amministrazioni provinciali, per regione e genere, 2012

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	2.168	2.196	4.364	7,8%	50,3%
Lombardia	3.130	3.380	6.509	11,6%	51,9%
Veneto	1.507	1.627	3.134	5,6%	51,9%
Friuli-Venezia Giulia	690	745	1.436	2,6%	51,9%
Liguria	985	938	1.922	3,4%	48,8%
Emilia-Romagna	1.944	2.310	4.254	7,6%	54,3%
Toscana	2.383	2.151	4.534	8,1%	47,4%
Umbria	874	535	1.409	2,5%	38,0%
Marche	1.306	1.128	2.434	4,4%	46,3%
Lazio	2.624	2.068	4.692	8,4%	44,1%
Abruzzo	983	598	1.581	2,8%	37,8%
Molise	298	130	428	0,8%	30,4%
Campania	2.611	1.217	3.827	6,8%	31,8%
Puglia	1.804	999	2.803	5,0%	35,6%
Basilicata	702	368	1.070	1,9%	34,4%
Calabria	2.246	1.135	3.381	6,0%	33,6%
Sicilia	3.803	2.320	6.123	11,0%	37,9%
Sardegna	1.075	911	1.986	3,6%	45,9%
Totale	31.133	24.754	55.887	100,0%	44,3%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Anche a livello regionale la ripartizione tra le tipologie contrattuali è sostanzialmente rispettata. Infatti, nelle province di quasi tutte le regioni il contratto a tempo determinato rappresenta la tipologia più utilizzata tra i dipendenti con rapporto di lavoro flessibile.

In alcune province, a prevalere sono i LSU. È così nelle province della Campania, in cui il 99,8% del personale flessibile è inquadrato come LSU, in quelle della Puglia, con il 97,9% di lavoratori con rapporto di lavoro flessibile, socialmente utili, delle Marche con il 91,3% e del Friuli-Venezia Giulia, il 53,1%.

Tabella 2.2 Il personale delle amministrazioni provinciali per 1.000 abitanti, per regione, 2012

Regione	Personale delle amministrazioni provinciali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Piemonte	4.364	1,00
Lombardia	6.509	0,66
Veneto	3.134	0,64
Friuli-Venezia Giulia	1.436	1,18
Liguria	1.922	1,23
Emilia-Romagna	4.254	0,97
Toscana	4.534	1,23
Umbria	1.409	1,59
Marche	2.434	1,58
Lazio	4.692	0,84
Abruzzo	1.581	1,20
Molise	428	1,37
Campania	3.827	0,66
Puglia	2.803	0,69
Basilicata	1.070	1,86
Calabria	3.381	1,73
Sicilia	6.123	1,22
Sardegna	1.986	1,21
Totale	55.887	0,96

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2013)

Nelle province lucane e laziali, infine, le unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si riducono rispettivamente al 12,9% e al 33,3%. In queste realtà a prevalere sono i contratti interinali, l'80,8% per le prime e il 66,7% per le seconde.

Il costo del lavoro medio, per unità di personale, nelle amministrazioni provinciali italiane è pari a 42.767 euro (Tabella 2.4).

Il costo unitario più elevato è quello delle province del Molise, 50.795 euro. Al sud e nelle isole, anche nelle province abruzzesi, pugliesi, campane e

Tabella 2.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle amministrazioni provinciali, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2012

Regione	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
Piemonte	77,2%	0,0%	2,4%	20,3%	100,0%
Lombardia	55,1%	0,0%	11,0%	33,9%	100,0%
Veneto	50,9%	0,0%	10,0%	39,1%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	36,3%	0,0%	10,5%	53,1%	100,0%
Liguria	97,3%	0,0%	2,7%	0,0%	100,0%
Emilia-Romagna	70,9%	0,0%	8,2%	20,9%	100,0%
Toscana	99,7%	0,0%	0,0%	0,3%	100,0%
Umbria	97,3%	0,0%	0,0%	2,7%	100,0%
Marche	8,7%	0,0%	0,0%	91,3%	100,0%
Lazio	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	100,0%
Abruzzo	64,4%	0,0%	22,4%	13,2%	100,0%
Molise	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Campania	0,2%	0,0%	0,0%	99,8%	100,0%
Puglia	2,1%	0,0%	0,0%	97,9%	100,0%
Basilicata	12,9%	0,0%	80,8%	6,3%	100,0%
Calabria	73,0%	0,0%	5,3%	21,7%	100,0%
Sicilia	97,0%	0,0%	0,0%	3,0%	100,0%
Sardegna	57,5%	0,0%	42,0%	0,5%	100,0%
Totale	52,7%	0,0%	8,6%	38,7%	100,0%

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

sarde si rilevano valori superiori alla media; analogamente, in quelle del centro e del nord, questo accade nelle province del Lazio, dell'Emilia-Romagna, del Veneto, del Friuli-Venezia Giulia, del Piemonte e della Lombardia. Infine, il costo per unità di personale più basso è quello delle province della regione Marche, 35.491 euro.

Tabella 2.4 Il costo del lavoro nelle amministrazioni provinciali, per regione, 2012

Regione	Costo del lavoro		Personale delle amministrazioni provinciali		Costo medio (euro) per unità di personale (a/b)
	Euro (a)	Valore percentuale	Valore assoluto (b)	Valore percentuale	
Piemonte	193.968.188	8,1%	4.364	7,8%	44.450
Lombardia	280.196.963	11,7%	6.509	11,6%	43.047
Veneto	136.085.491	5,7%	3.134	5,6%	43.420
Friuli-Venezia Giulia	62.239.679	2,6%	1.436	2,6%	43.351
Liguria	81.966.411	3,4%	1.922	3,4%	42.637
Emilia-Romagna	186.068.500	7,8%	4.254	7,6%	43.736
Toscana	189.094.057	7,9%	4.534	8,1%	41.707
Umbria	58.558.531	2,5%	1.409	2,5%	41.572
Marche	86.389.482	3,6%	2.434	4,4%	35.491
Lazio	222.413.149	9,3%	4.692	8,4%	47.403
Abruzzo	72.747.195	3,0%	1.581	2,8%	46.023
Molise	21.750.894	0,9%	428	0,8%	50.795
Campania	165.989.111	6,9%	3.827	6,8%	43.369
Puglia	124.283.449	5,2%	2.803	5,0%	44.341
Basilicata	44.391.463	1,9%	1.070	1,9%	41.492
Calabria	138.010.859	5,8%	3.381	6,0%	40.822
Sicilia	232.970.098	9,7%	6.123	11,0%	38.048
Sardegna	92.984.089	3,9%	1.986	3,6%	46.824
Totale	2.390.107.609	100,0%	55.887	100,0%	42.767

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

Il personale delle Unioni di Comuni⁽¹⁾ dal 2007 al 2012 è passato, in valore assoluto, da 784 a 1.025 unità, una variazione di periodo dunque pari al +30,7% (Tabella 3.1). Nello stesso arco temporale le unità di personale dei comuni appartenenti a tali Unioni si sono ridotte da 5.201 del 2007 a 4.971 del 2012 (-4,4%).

Tabella 3.1 Il personale delle Unioni di Comuni, 2007-2012

Anni	Personale		Retribuzione media del personale	
	Delle Unioni di Comuni	Dei comuni in Unioni	Delle Unioni di Comuni	Dei comuni in Unioni
2007	784	5.201	28.231	27.588
2008	878	5.134	29.038	29.744
2009	917	5.326	29.857	30.691
2010	928	5.205	30.582	30.616
2011	1.029	5.085	30.883	30.465
2012	1.025	4.971	30.348	30.296

Fonte: elaborazione su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2013)

¹ I dati considerano sole le Unioni di Comuni censite continuativamente nel Conto Annuale in ciascuno degli anni dal 2007 al 2012 e che presentano almeno un'unità di personale (in totale 74 Unioni di Comuni) e a cui partecipano comuni che a loro volta hanno registrato almeno un'unità di personale per ciascun anno preso in considerazione.

La dinamica retributiva media del personale, sia delle Unioni di Comuni, sia dei comuni appartenenti a tali Unioni, si afferma complessivamente in crescita dal 2007 al 2012 (seppur con leggere flessioni intermedie) e, per ciascuno degli anni, su livelli sostanzialmente simili per entrambe le tipologie di enti. A dicembre 2012 la retribuzione media del personale delle Unioni, infatti, si attesta a 30.348 euro e quella dei comuni in Unioni a 30.296.

Indice delle tabelle e dei grafici

CAPITOLO 1.

Tabella 1.1 Il personale delle amministrazioni comunali, per regione, 2012

Tabella 1.2 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, per regione, 2012

Tabella 1.3 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per regione, 2012

Tabella 1.4 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2012

Grafico 1.1 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2012

Tabella 1.5 L'incidenza del rapporto di lavoro flessibile, per regione, 2012

Tabella 1.6 Il costo del lavoro nelle amministrazioni comunali italiane, per regione, 2012

Grafico 1.2 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, 2007-2012

Grafico 1.3 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, per genere, 2007-2012

Grafico 1.4 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, 2007-2012

Grafico 1.5 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, per 1.000 abitanti, 2007-2012

CAPITOLO 2.

Tabella 2.1 Il personale a tempo indeterminato, per genere e regione, 2012

Tabella 2.2 Il personale a tempo indeterminato, per genere e classe demografica, 2012

Tabella 2.3 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (valori assoluti), 2012

Tabella 2.4 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di colonna), 2012

Tabella 2.5 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di riga), 2012

Tabella 2.6 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (valori assoluti), 2012

Tabella 2.7 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di colonna), 2012

Tabella 2.8 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di riga), 2012

Tabella 2.9 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2012

Tabella 2.10 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2012

Tabella 2.11 La diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile tra il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2012

Tabella 2.12 La diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile tra il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2012

Tabella 2.13 L'età del personale a tempo indeterminato, per genere, 2012

Tabella 2.14 L'età del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2012

Tabella 2.15 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2012

Tabella 2.16 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2012

Tabella 2.17 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2012

Tabella 2.18 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2012

Tabella 2.19 Il personale con contratti telelavoro, per genere e regione, 2012

Tabella 2.20 Il personale con contratti telelavoro, per genere e classe demografica, 2012

CAPITOLO 3.

Tabella 3.1 I dirigenti a tempo indeterminato, per genere e regione, 2012

Tabella 3.2 L'età dei dirigenti a tempo indeterminato, per genere, 2012

CAPITOLO 4.

Tabella 4.1 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e genere, 2012

Tabella 4.2 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e regione, 2012

Tabella 4.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e classe demografica, 2012

Tabella 4.4 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (valori assoluti), 2012

Tabella 4.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di colonna), 2012

Tabella 4.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di riga), 2012

CAPITOLO 5.

Tabella 5.1 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per ripartizione geografica, 2012

Tabella 5.2 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per regione, 2012

Tabella 5.3 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per classe demografica, 2012

Focus 1.

Tabella 1.1 Il personale delle regioni a statuto ordinario, per regione e genere, 2012

Tabella 1.2 Il personale delle regioni a statuto speciale, per regione e genere, 2012

Tabella 1.3 Il personale delle regioni a statuto ordinario per 1.000 abitanti, per regione, 2012

Tabella 1.4 Il personale delle regioni a statuto speciale per 1.000 abitanti, per regione, 2012

Tabella 1.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto ordinario, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2012

Tabella 1.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto speciale, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2012

Tabella 1.7 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto ordinario, per regione, 2012

Tabella 1.8 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto speciale, per regione, 2012

Focus 2.

Tabella 2.1 Il personale delle amministrazioni provinciali, per regione e genere, 2012

Tabella 2.2 Il personale delle amministrazioni provinciali per 1.000 abitanti, per regione, 2012

Tabella 2.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle amministrazioni provinciali, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2012

Tabella 2.4 Il costo del lavoro nelle amministrazioni provinciali, per regione, 2012

Focus 3.

Tabella 3.1 Il personale delle Unioni di Comuni, 2007-2012

ANCI
Associazione Nazionale
Comuni Italiani
Via dei Prefetti, 46
00186 Roma
www.anci.it

ISBN 978-88-6650-101-5



9 788866 501015