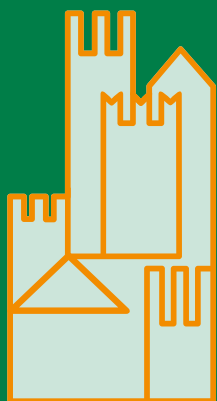




# Il personale dei Comuni italiani

*Seconda edizione - 2013*

**iFEL Fondazione ANCI**



**Dossier**



# **Il personale dei Comuni italiani**

*Seconda edizione - 2013*

---

**iFEL Fondazione ANCI**

**Dossier**

A cura di  
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

*Annalisa D'Amato* - Ufficio 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

La pubblicazione si chiude con le informazioni  
disponibili a marzo 2013.

Progetto grafico: BACKUP comunicazione, Roma  
*Giuliano Vittori, Pasquale Cimaroli, Claudia Pacelli*  
[www.backup.it](http://www.backup.it)

# Indice

1. Quadro d'insieme e principali dinamiche dal 2007 al 2011	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 2011	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	45
3. Dirigenti a tempo indeterminato	49
3.1 Composizione per genere	51
3.2 Età	53
4. Personale con rapporto di lavoro flessibile	55
4.1 Composizione per genere	57
4.2 Tipologia contrattuale	60
5. Consistenza delle dotazioni organiche	63
<b>Focus</b>	
1. Il personale delle amministrazioni regionali	71
2. Il personale delle amministrazioni provinciali	81
Indice delle tabelle e dei grafici	87



**Quadro d'insieme  
e principali dinamiche  
dal 2007 al 2011**

1



## 1.1 Quadro d'insieme

Il personale delle amministrazioni comunali ammonta a 446.954 unità, distribuite su 8.040 comuni<sup>(1)</sup> (Tabella 1.1).

I dipendenti comunali sono 438.180, i dirigenti 5.168, i segretari comunali 3.517. Questi ultimi, presenti, in numero apprezzabile, nei comuni di Lombardia, Piemonte e Campania, rispettivamente, 489, 356 e 350.

I direttori generali sono 89<sup>(2)</sup>, la maggior parte dei quali opera nei comuni del centro nord. In quelli dell'Emilia-Romagna sono 15, della Toscana 13, ed in quelli lombardi e piemontesi, rispettivamente 9 e 8; al sud e nelle isole un numero rilevante di direttori generali si ha solo nei comuni siciliani, 10. Il maggior numero di unità di personale comunale, 63.560 si rileva nei comuni della Lombardia; una regione, però, con il più elevato numero di enti comunali censiti, 1.523.

---

*1 Degli 8.092 comuni italiani è stato censito nel 2011 il personale in servizio in 8.040 comuni, nei quali vive complessivamente il 99,9% della popolazione residente in Italia al 31 dicembre 2011.*

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



## Il personale dei Comuni italiani

Il Piemonte è la seconda regione per numero di amministrazioni comunali censite, 1.187 (sulle 1.206 esistenti); rileva pertanto che nelle amministrazioni di tale regione le unità di personale complessive siano circa la metà di quelle dei comuni lombardi.

Seguono le amministrazioni comunali della Sicilia, in cui seppur il numero di comuni, 389, si riduce ad un quarto rispetto a quello della Lombardia, le unità di personale censite, 55.794, si riducono solo di circa un decimo. Anche nei 376 comuni del Lazio e nei 551 della Campania le unità di personale sono in numero cospicuo: 43.882 nei primi e 41.019 nei secondi.

**Tabella 1.1 Il personale delle amministrazioni comunali, per regione, 2011**

Regione	Dipendenti comunali	Dirigenti comunali	Segretari comunali	Direttori generali	Totale personale	N. comuni
Piemonte	30.859	441	356	8	31.664	1.187
Valle d'Aosta	1.544	10	46	0	1.600	74
Lombardia	62.386	676	489	9	63.560	1.523
Trentino-Alto Adige	9.970	103	248	0	10.321	330
Veneto	28.447	371	232	7	29.057	581
Friuli-Venezia Giulia	10.867	77	95	1	11.040	218
Liguria	14.195	212	88	1	14.496	234
Emilia-Romagna	32.731	548	153	15	33.447	348
Toscana	28.450	455	144	13	29.062	287
Umbria	6.153	99	42	4	6.298	92
Marche	11.116	151	106	3	11.376	239
Lazio	43.135	557	184	6	43.882	376
Abruzzo	8.249	89	122	2	8.462	304
Molise	2.069	30	58	0	2.157	136
Campania	40.257	407	350	5	41.019	551
Puglia	18.898	291	167	1	19.357	258
Basilicata	4.460	35	55	0	4.550	131
Calabria	16.549	111	188	2	16.850	407
Sicilia	55.195	360	229	10	55.794	389
Sardegna	12.650	145	165	2	12.962	375
<b>Totale</b>	<b>438.180</b>	<b>5.168</b>	<b>3.517</b>	<b>89</b>	<b>446.954</b>	<b>8.040</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

Analizzando la ripartizione per genere del personale comunale, si osserva che oltre la metà, il 52,6%, è donna (Tabella 1.2).

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 nazionale.

Nei comuni dell'Emilia-Romagna oltre due terzi, il 68,1%, 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 (29,3%).

Dall'osservazione dell'indicatore per le diverse cariche comunali, si rileva come, tra i dipendenti comunali si assista ad un'equa rappresentanza dei generi, con una leggera prevalenza di quello femminile, il 52,9% del totale. Sono evidenti, però, le differenze nella composizione di genere tra i dipendenti dei comuni nelle diverse 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 47,4%, dei segretari comunali è donna, mentre solo il 10,1% degli 89 direttori generali è di genere femminile.

Tra i dirigenti comunali, il dato si ferma al 33,5%, 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 40 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 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 63,4% e della Valle d'Aosta, con un'equivalente ripartizione tra i generi, il 50,0%, si ha un'incidenza di segretari comunali donne sul totale superiore al valore medio del 47,4%.

**Tabella 1.2 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, per regione, 2011**

Regione	Dipendenti comunali	Dirigenti comunali	Segretari comunali	Direttori generali	Totale personale
Piemonte	62,1%	37,9%	44,9%	25,0%	61,6%
Valle d'Aosta	58,6%	50,0%	50,0%	-	58,3%
Lombardia	62,9%	31,1%	45,2%	11,1%	62,4%
Trentino-Alto Adige	56,5%	42,7%	33,9%	-	55,8%
Veneto	58,1%	29,6%	37,9%	0,0%	57,5%
Friuli-Venezia Giulia	59,1%	40,3%	43,2%	100,0%	58,8%
Liguria	54,5%	38,2%	46,6%	0,0%	54,2%
Emilia-Romagna	68,5%	45,1%	63,4%	0,0%	68,1%
Toscana	56,1%	34,7%	44,4%	0,0%	55,7%
Umbria	52,8%	28,3%	47,6%	25,0%	52,4%
Marche	49,7%	37,7%	43,4%	0,0%	49,5%
Lazio	61,1%	31,2%	52,7%	0,0%	60,7%
Abruzzo	41,9%	27,0%	51,6%	0,0%	41,9%
Molise	35,1%	23,3%	60,3%	-	35,6%
Campania	29,1%	26,8%	52,3%	20,0%	29,3%
Puglia	40,4%	24,4%	44,3%	0,0%	40,2%
Basilicata	37,9%	31,4%	50,9%	-	38,1%
Calabria	34,5%	29,7%	48,9%	0,0%	34,6%
Sicilia	46,7%	29,7%	46,3%	20,0%	46,6%
Sardegna	45,7%	40,7%	62,4%	50,0%	45,8%
<b>Totale</b>	<b>52,9%</b>	<b>33,5%</b>	<b>47,4%</b>	<b>10,1%</b>	<b>52,6%</b>

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

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

## 1.2 Dipendenti comunali per abitante

I dipendenti comunali<sup>(3)</sup> sono 438.180 unità, in media 7,21 ogni 1.000 abitanti (Tabella 1.3). Questo numero medio è, però, territorialmente eterogeneo. Emerge il dato dei comuni della Valle d'Aosta, in cui il numero di dipendenti ogni 1.000 abitanti quasi raddoppia, arrivando a 12. Anche nelle amministrazioni comunali 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, ed in quelli veneti, circa 6.

**Tabella 1.3 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per regione, 2011**

Regione	N. dipendenti comunali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Piemonte	30.859	6,93
Valle d'Aosta	1.544	12,00
Lombardia	62.386	6,27
Trentino-Alto Adige	9.970	9,57
Veneto	28.447	5,74
Friuli-Venezia Giulia	10.867	8,79
Liguria	14.195	8,79
Emilia-Romagna	32.731	7,34
Toscana	28.450	7,56
Umbria	6.153	6,77
Marche	11.116	7,08
Lazio	43.135	7,47
Abruzzo	8.249	6,13
Molise	2.069	6,49
Campania	40.257	6,90
Puglia	18.898	4,62
Basilicata	4.460	7,61
Calabria	16.549	8,25
Sicilia	55.195	10,95
Sardegna	12.650	7,57
<b>Totale</b>	<b>438.180</b>	<b>7,21</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2012)

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

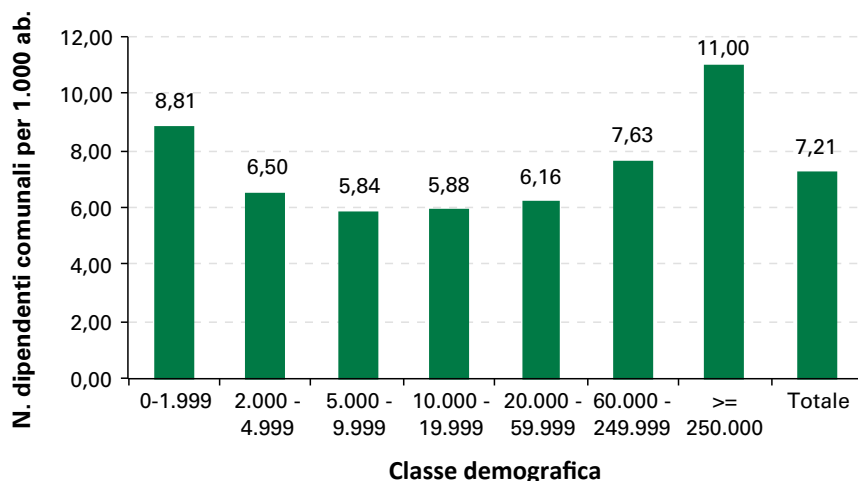
Con riferimento alla taglia demografica dei comuni si osserva che il numero di dipendenti ogni 1.000 abitanti supera quello medio nei comuni collocati alle estremità opposte delle classi dimensionali comunali (Tabella 1.4 e Grafico 1.1).

**Tabella 1.4 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2011**

Classe di ampiezza demografica	N. dipendenti comunali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
0 - 1.999	29.276	8,81
2.000 - 4.999	45.068	6,50
5.000 - 9.999	49.116	5,84
10.000 - 19.999	57.422	5,88
20.000 - 59.999	84.279	6,16
60.000 - 249.999	72.334	7,63
>=250.000	100.686	11,00
<b>Totale</b>	<b>438.180</b>	<b>7,21</b>

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2012)*

**Grafico 1.1 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2011**



*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2012)*

Nelle realtà amministrative più grandi, con oltre 250.000 abitanti, infatti, raggiunge il valore massimo di 11 abitanti ogni 1.000 residenti, e nei comuni con meno di 2.000 cittadini si attesta a poco meno di 9 dipendenti comunali (8,81) ogni 1.000 abitanti.

È nei comuni di medie dimensioni, con popolazione compresa tra 5.000 e 20.000 unità che si rilevano, invece, i valori più bassi dell'indicatore: sono infatti 5,84 i dipendenti comunali, ogni 1.000 abitanti, nelle amministrazioni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e 5,88 in quelle con un numero di residenti compreso tra 10.000 e 19.999.

### 1.3 Incidenza del rapporto di lavoro flessibile

Nel 2011, le unità di personale che nei comuni italiani hanno un rapporto di lavoro flessibile<sup>(4)</sup> ammontano a 43.904 (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 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 passa da 1 su 10 ad oltre 1 su 4. Molto simile il valore rilevato per i comuni della Sicilia in cui l'incidenza del rapporto di lavoro flessibile è pari al 24,8%.

---

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

## Il personale dei Comuni italiani

In generale, è nelle realtà comunali delle regioni del sud e delle isole, tranne che in quelle pugliesi (7,1%), che l'incidenza del rapporto di lavoro flessibile è superiore al valore medio. Il valore così elevato riscontrato in tali enti è legato alla presenza di un numero cospicuo di lavoratori socialmente utili. Nei comuni delle regioni del centro e del nord, viceversa, ad eccezione di quelli marchigiani e del Trentino-Alto Adige, l'indicatore assume valori inferiori, con il minimo rilevato per quelli della Liguria, il 2,7%.

**Tabella 1.5 L'incidenza del rapporto di lavoro flessibile, per regione, 2011**

Regione	Personale comunale con rapporto di lavoro flessibile (a)	Dipendenti comunali (b)	Incidenza del rapporto di lavoro flessibile (a/b)
Piemonte	1.020	30.859	3,3%
Valle d'Aosta	81	1.544	5,2%
Lombardia	2.712	62.386	4,3%
Trentino-Alto Adige	1.108	9.970	11,1%
Veneto	1.993	28.447	7,0%
Friuli-Venezia Giulia	929	10.867	8,6%
Liguria	388	14.195	2,7%
Emilia-Romagna	1.805	32.731	5,5%
Toscana	1.200	28.450	4,2%
Umbria	271	6.153	4,4%
Marche	1.204	11.116	10,8%
Lazio	3.551	43.135	8,2%
Abruzzo	1.098	8.249	13,3%
Molise	217	2.069	10,5%
Campania	4.567	40.257	11,3%
Puglia	1.337	18.898	7,1%
Basilicata	646	4.460	14,5%
Calabria	4.399	16.549	26,6%
Sicilia	13.676	55.195	24,8%
Sardegna	1.702	12.650	13,5%
<b>Totale</b>	<b>43.904</b>	<b>438.180</b>	<b>10,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

## 1.4 Costo del lavoro per le amministrazioni comunali italiane

Nelle amministrazioni comunali italiane il costo medio sostenuto nel 2011 per ogni unità di personale è pari a 39.797 euro (Tabella 1.6).

Nei comuni della Calabria il costo medio unitario scende a 29.371 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, 43.963 euro, è quello sostenuto dai comuni della Valle d'Aosta.

**Tabella 1.6 Il costo del lavoro nelle amministrazioni comunali italiane, per regione, 2011**

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	1.339.932.566	7,5%	31.664	7,1%	42.317
Valle d'Aosta	70.344.160	0,4%	1.600	0,4%	43.963
Lombardia	2.603.739.000	14,6%	63.560	14,2%	40.965
Trentino-Alto Adige	451.910.418	2,5%	10.321	2,3%	43.784
Veneto	1.176.857.907	6,6%	29.057	6,5%	40.502
Friuli-Venezia Giulia	483.464.406	2,7%	11.040	2,5%	43.790
Liguria	604.909.713	3,4%	14.496	3,2%	41.729
Emilia-Romagna	1.336.056.222	7,5%	33.447	7,5%	39.946
Toscana	1.190.794.959	6,7%	29.062	6,5%	40.975
Umbria	260.210.758	1,5%	6.298	1,4%	41.316
Marche	433.670.845	2,4%	11.376	2,5%	38.122
Lazio	1.847.591.922	10,4%	43.882	9,8%	42.104
Abruzzo	329.425.356	1,9%	8.462	1,9%	38.930
Molise	92.473.082	0,5%	2.157	0,5%	42.863
Campania	1.637.776.559	9,2%	41.019	9,2%	39.927
Puglia	808.221.363	4,5%	19.357	4,3%	41.754
Basilicata	163.631.895	0,9%	4.550	1,0%	35.965
Calabria	494.898.200	2,8%	16.850	3,8%	29.371
Sicilia	1.927.819.085	10,8%	55.794	12,5%	34.552
Sardegna	533.765.300	3,0%	12.962	2,9%	41.181
<b>Totale</b>	<b>17.787.493.716</b>	<b>100,0%</b>	<b>446.954</b>	<b>100,0%</b>	<b>39.797</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)



In termini percentuali, i comuni che pesano di più sul costo del lavoro complessivo, sono quelli lombardi, laziali e siciliani.

Ma, mentre tra i primi, quelli lombardi, il peso percentuale del personale comunale sul totale è simile rispetto a quello relativo al costo, 14,2% e 14,6% (proporzione più o meno rispettata nelle amministrazioni di tutte le regioni) non è così per i secondi.

Infatti, nonostante il personale dei comuni del Lazio rappresenti il 9,8% del totale, il valore percentuale del costo del lavoro di questi comuni sul totale è superiore, attestandosi al 10,4%.

Nelle amministrazioni siciliane la situazione si capovolge. Se, da un lato, il peso percentuale del personale dei comuni di tale regione è pari al 12,5% del totale, l'incidenza del costo del lavoro di queste unità di personale sul totale è inferiore e pari al 10,8%. Stessa situazione si rileva nei comuni della Calabria, in cui il valore percentuale del personale comunale sul totale è pari al 3,8% contro il 2,8% di quello relativo al costo.

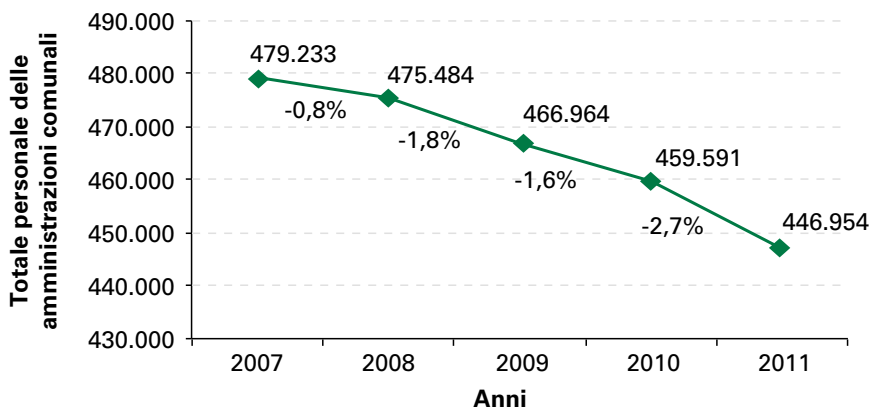
### **1.5 Principali dinamiche dal 2007 al 2011**

Negli ultimi 5 anni il personale comunale ha subito una progressiva riduzione (Grafico 1.2). Se, infatti, nel 2007 ammontava a 479.233 unità, nel 2011 il valore si riduce a 446.954, con una variazione percentuale di periodo che si attesta al -6,7%.

La riduzione percentuale più significativa, pari al -2,7%, è quella rilevata nell'ultima annualità. Tra il 2010 e il 2011, infatti, il personale comunale è diminuito, in valore assoluto, di 12.637 unità.

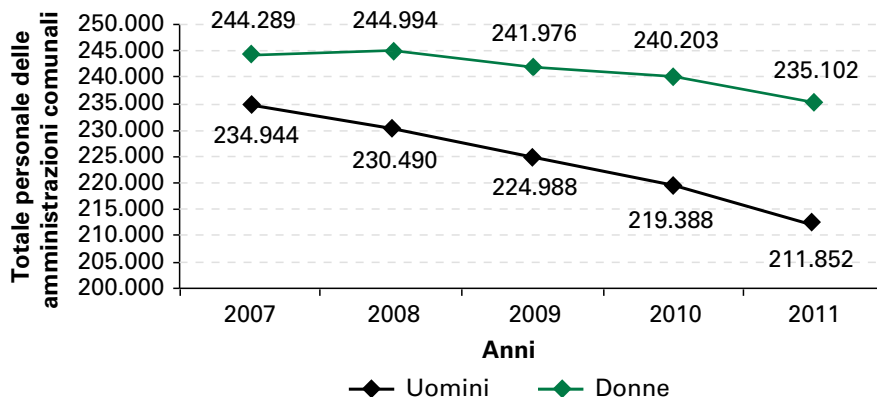
La riduzione evidenziata nel quinquennio del numero complessivo di unità di personale comunale ha colpito in misura maggiore la componente di genere maschile, come si evince dal Grafico 1.3, in cui la pendenza della linea che ne rappresenta l'andamento è maggiore rispetto a quella del genere femminile.

**Grafico 1.2 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, 2007-2011**



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

**Grafico 1.3 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, per genere, 2007-2011**



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

La contrazione del personale comunale di genere maschile, tra il 2007 e il 2011, infatti, ha superato di circa due volte e mezzo (-23.092 unità) la riduzione avvenuta a carico del personale di genere femminile (-9.187).

L'analisi dell'incidenza percentuale del personale di genere femminile sul totale conferma quanto sopra esposto. Infatti, il valore dell'indicatore è sempre cresciuto in tutte e cinque 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 2011 l'incidenza delle donne sul totale raggiunge il 52,6%.

**Grafico 1.4 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, 2007-2011**

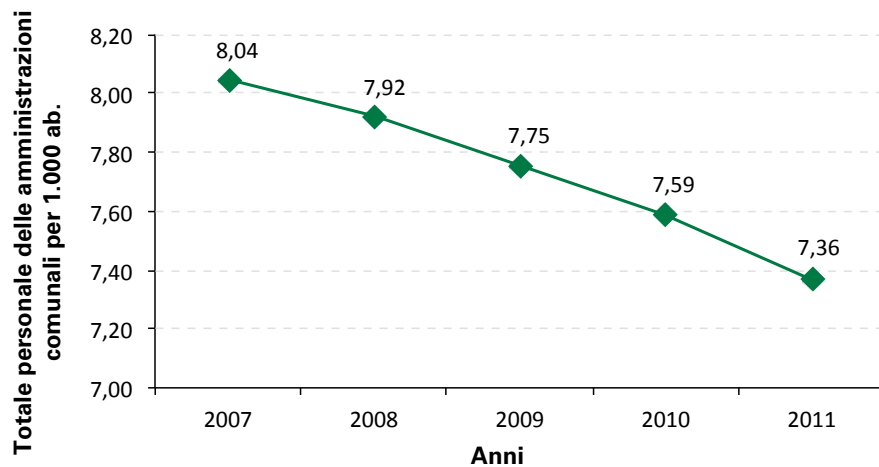


Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (anni vari)

Inoltre, nel corso dei 5 anni osservati, il numero di unità di personale comunale ogni 1.000 abitanti è passato da 8,04, rilevato nel 2007, a 7,36, nel 2011<sup>5</sup> (Grafico 1.5). Una riduzione di periodo dunque pari al -8,4%.

<sup>5</sup> Nel 2011 il personale dei comuni italiani ogni 1.000 abitanti è pari a 7,36 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 7,21 (Tabella 1.4).

**Grafico 1.5 Il personale delle amministrazioni comunali italiane per 1.000 abitanti, 2007-2011**



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



# **Personale a tempo indeterminato**

2



## 2.1 Composizione per genere

Al 31 dicembre 2011 i dipendenti a tempo indeterminato<sup>(1)</sup> nelle amministrazioni comunali del paese sono 391.167 (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 52,4%.

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 Toscana e Lazio; 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 e Umbria, l'incidenza percentuale di personale di genere femminile a tempo indeterminato è inferiore alla media.

---

*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.*



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.

Il maggior numero di dipendenti a tempo indeterminato, 59.468, si rileva nelle amministrazioni comunali della Lombardia. In termini percentuali, questo valore rappresenta il 15,2% del personale a tempo indeterminato complessivo. Seguono i comuni siciliani e del Lazio, entrambi con circa 40.000 dipendenti a tempo indeterminato, e della Campania, con 35.508, rispettivamente il 10,3%, il 10,0% e il 9,1% del totale.

**Tabella 2.1 Il personale a tempo indeterminato, per genere e regione, 2011**

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	11.296	18.387	29.683	7,6%	61,9%
Valle d'Aosta	609	854	1.463	0,4%	58,4%
Lombardia	22.013	37.455	59.468	15,2%	63,0%
Trentino-Alto Adige	3.935	4.914	8.849	2,3%	55,5%
Veneto	11.028	15.362	26.390	6,7%	58,2%
Friuli-Venezia Giulia	4.044	5.879	9.923	2,5%	59,2%
Liguria	6.274	7.499	13.773	3,5%	54,4%
Emilia-Romagna	9.977	20.701	30.678	7,8%	67,5%
Toscana	12.035	15.015	27.050	6,9%	55,5%
Umbria	2.801	3.026	5.827	1,5%	51,9%
Marche	5.024	4.846	9.870	2,5%	49,1%
Lazio	15.776	23.417	39.193	10,0%	59,7%
Abruzzo	4.192	2.889	7.081	1,8%	40,8%
Molise	1.211	633	1.844	0,5%	34,3%
Campania	25.592	9.916	35.508	9,1%	27,9%
Puglia	10.337	7.144	17.481	4,5%	40,9%
Basilicata	2.460	1.336	3.796	1,0%	35,2%
Calabria	8.512	3.558	12.070	3,1%	29,5%
Sicilia	23.264	17.090	40.354	10,3%	42,4%
Sardegna	5.969	4.897	10.866	2,8%	45,1%
<b>Totale</b>	<b>186.349</b>	<b>204.818</b>	<b>391.167</b>	<b>100,0%</b>	<b>52,4%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

Nelle amministrazioni comunali della Valle d'Aosta i dipendenti a tempo indeterminato sono 1.463, 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 23.187 unità dei comuni con meno di 2.000 abitanti, il 5,9% del totale, alle oltre 93mila delle 12 città più popolose, che costituiscono poco meno del 24% del totale del personale 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 (17,3% contro 19,5% rispettivamente).

Analogamente, anche l'incidenza di dipendenti a tempo indeterminato di genere femminile aumenta al crescere della taglia demografica comunale. Nei comuni di dimensioni 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 poco meno di 60.

**Tabella 2.2 Il personale a tempo indeterminato, per genere e classe demografica, 2011**

Classe di ampiezza demografica	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
0 - 1.999	13.710	9.477	23.187	5,9%	40,9%
2.000 - 4.999	20.765	16.627	37.392	9,6%	44,5%
5.000 - 9.999	21.621	20.858	42.479	10,9%	49,1%
10.000 - 19.999	24.937	25.897	50.834	13,0%	50,9%
20.000 - 59.999	38.005	38.456	76.461	19,5%	50,3%
60.000 - 249.999	29.721	37.930	67.651	17,3%	56,1%
>=250.000	37.590	55.573	93.163	23,8%	59,7%
<b>Totale</b>	<b>186.349</b>	<b>204.818</b>	<b>391.167</b>	<b>100,0%</b>	<b>52,4%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

## 2.2 Tipologia di rapporto di lavoro

Come prima detto i dipendenti comunali a tempo indeterminato sono poco meno di 400mila unità. Di questi, 348.754, circa il 90%, ha una tipologia di rapporto di lavoro full time, 28.810, il 7,4%, ha un part time con orario di lavoro superiore al 50% di quello ordinario e infine 13.603, il 3,5%, 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, 50.935, pari al 14,6% dei tempi pieni complessivi, si rileva nei comuni della Lombardia (Tabella 2.3).

**Tabella 2.3 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (valori assoluti), 2011**

Regione	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
Piemonte	26.689	788	2.206	29.683
Valle d'Aosta	1.228	52	183	1.463
Lombardia	50.935	2.088	6.445	59.468
Trentino-Alto Adige	6.340	610	1.899	8.849
Veneto	22.302	958	3.130	26.390
Friuli-Venezia Giulia	8.638	234	1.051	9.923
Liguria	12.406	321	1.046	13.773
Emilia-Romagna	27.114	852	2.712	30.678
Toscana	24.956	687	1.407	27.050
Umbria	5.553	140	134	5.827
Marche	8.956	362	552	9.870
Lazio	35.659	2.591	943	39.193
Abruzzo	6.664	188	229	7.081
Molise	1.594	144	106	1.844
Campania	34.287	826	395	35.508
Puglia	16.522	566	393	17.481
Basilicata	3.435	206	155	3.796
Calabria	10.368	806	896	12.070
Sicilia	34.757	957	4.640	40.354
Sardegna	10.351	227	288	10.866
<b>Totale</b>	<b>348.754</b>	<b>13.603</b>	<b>28.810</b>	<b>391.167</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

Primato dei comuni lombardi si ha anche per quanto riguarda il numero di dipendenti a tempo indeterminato con orario di lavoro part time superiore al 50% di quello ordinario. Sono infatti ben 6.445, pari al 22,4% del totale, le unità di tempi indeterminati con tale tipologia di orario di lavoro nei comuni della regione.

Per quanto riguarda i dipendenti che si avvalgono della formula del part time con meno della metà delle ore ordinarie, a prevalere, con un numero di unità pari a 2.591, ovvero il 19% del totale, sono le amministrazioni comunali del Lazio. In queste realtà, si rileva che il 6,6% dei dipendenti a tempo indeterminato è inquadrato con questa formula contrattuale.

**Tabella 2.4 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di colonna), 2011**

Regione	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
Piemonte	7,7%	5,8%	7,7%	7,6%
Valle d'Aosta	0,4%	0,4%	0,6%	0,4%
Lombardia	14,6%	15,3%	22,4%	15,2%
Trentino-Alto Adige	1,8%	4,5%	6,6%	2,3%
Veneto	6,4%	7,0%	10,9%	6,7%
Friuli-Venezia Giulia	2,5%	1,7%	3,6%	2,5%
Liguria	3,6%	2,4%	3,6%	3,5%
Emilia-Romagna	7,8%	6,3%	9,4%	7,8%
Toscana	7,2%	5,1%	4,9%	6,9%
Umbria	1,6%	1,0%	0,5%	1,5%
Marche	2,6%	2,7%	1,9%	2,5%
Lazio	10,2%	19,0%	3,3%	10,0%
Abruzzo	1,9%	1,4%	0,8%	1,8%
Molise	0,5%	1,1%	0,4%	0,5%
Campania	9,8%	6,1%	1,4%	9,1%
Puglia	4,7%	4,2%	1,4%	4,5%
Basilicata	1,0%	1,5%	0,5%	1,0%
Calabria	3,0%	5,9%	3,1%	3,1%
Sicilia	10,0%	7,0%	16,1%	10,3%
Sardegna	3,0%	1,7%	1,0%	2,8%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

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. In particolare, il 7,4% del personale a tempo indeterminato è in part time con un orario di lavoro superiore al 50% delle ore ordinarie e appena il 3,5% dei tempi indeterminati è in part time con un orario di lavoro inferiore alla metà (Tabella 2.5).

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 71,6%. 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 21,5%, quasi il triplo della media nazionale.

In generale, oltre al picco delle amministrazioni comunali trentine e altoatesine, in tutte quelle ubicate nelle regioni del nord, si rilevano, per tale tipologia contrattuale (part time >50%), valori superiori a quello medio del 7,4%, ad eccezione dei comuni del Piemonte, esattamente in linea con la media nazionale.

Questa formula contrattuale, viceversa, è meno utilizzata negli enti comunali del resto d'Italia, con l'unica eccezione di quelli siciliani in cui il valore risale attestandosi all'11,5%.

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

Per quanto riguarda il tempo parziale con un orario lavorativo inferiore al 50% dell'ordinario, significativi scostamenti rispetto al valore medio si hanno per le amministrazioni comunali molisane, trentino-altoatesine, calabresi, laziali e lucane. In tali enti, infatti, si osserva l'impiego maggiore di questa modalità lavorativa (tra il 5,4% ed il 7,8%).

In linea di massima, nei comuni di tutte le regioni del paese, tra i dipendenti part time, prevalgono quelli con orario di lavoro superiore al 50%. Uniche eccezioni, i comuni di Umbria, Lazio, Molise, Campania, Puglia e Basilicata.

**Tabella 2.5 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di riga), 2011**

Regione	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
Piemonte	89,9%	2,7%	7,4%	100,0%
Valle d'Aosta	83,9%	3,6%	12,5%	100,0%
Lombardia	85,7%	3,5%	10,8%	100,0%
Trentino-Alto Adige	71,6%	6,9%	21,5%	100,0%
Veneto	84,5%	3,6%	11,9%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	87,1%	2,4%	10,6%	100,0%
Liguria	90,1%	2,3%	7,6%	100,0%
Emilia-Romagna	88,4%	2,8%	8,8%	100,0%
Toscana	92,3%	2,5%	5,2%	100,0%
Umbria	95,3%	2,4%	2,3%	100,0%
Marche	90,7%	3,7%	5,6%	100,0%
Lazio	91,0%	6,6%	2,4%	100,0%
Abruzzo	94,1%	2,7%	3,2%	100,0%
Molise	86,4%	7,8%	5,7%	100,0%
Campania	96,6%	2,3%	1,1%	100,0%
Puglia	94,5%	3,2%	2,2%	100,0%
Basilicata	90,5%	5,4%	4,1%	100,0%
Calabria	85,9%	6,7%	7,4%	100,0%
Sicilia	86,1%	2,4%	11,5%	100,0%
Sardegna	95,3%	2,1%	2,7%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>89,2%</b>	<b>3,5%</b>	<b>7,4%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

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 inferiore al 50% dell'ordinario, si rileva nelle città con più di 250.000 abitanti, per il part time con oltre il 50% delle ore, il primato spetta ai comuni della taglia demografica 20.000-59.999 (Tabella 2.6 e 2.7).

Nelle città più popolose infatti i dipendenti a tempo indeterminato con contratto full time sono 84.935 unità, il 24,4% dei tempi pieni totali, e 2.808, il 20,6% del totale, i part time con orario inferiore al 50%. Invece, il maggior numero di dipendenti comunali con contratto a tempo indeterminato part time superiore al 50%, 6.052, pari al 21,0% del totale, si registra nei comuni appartenenti alla classe di ampiezza demografica 20.000-59.999.

**Tabella 2.6 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (valori assoluti), 2011**

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
0 - 1.999	19.930	1.625	1.632	23.187
2.000 - 4.999	32.618	1.998	2.776	37.392
5.000 - 9.999	37.465	1.635	3.379	42.479
10.000 - 19.999	44.612	1.800	4.422	50.834
20.000 - 59.999	68.191	2.218	6.052	76.461
60.000 - 249.999	61.003	1.519	5.129	67.651
>=250.000	84.935	2.808	5.420	93.163
<b>Totale</b>	<b>348.754</b>	<b>13.603</b>	<b>28.810</b>	<b>391.167</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

**Tabella 2.7 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di colonna), 2011**

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
0 - 1.999	5,7%	11,9%	5,7%	5,9%
2.000 - 4.999	9,4%	14,7%	9,6%	9,6%
5.000 - 9.999	10,7%	12,0%	11,7%	10,9%
10.000 - 19.999	12,8%	13,2%	15,3%	13,0%
20.000 - 59.999	19,6%	16,3%	21,0%	19,5%
60.000 - 249.999	17,5%	11,2%	17,8%	17,3%
>=250.000	24,4%	20,6%	18,8%	23,8%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

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 almeno 60.000 abitanti, l'incidenza di dipendenti con contratto full time sul totale del personale a tempo indeterminato sia superiore alla media nazionale, a quota 89,2% (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, con meno di 2.000 residenti, che raggiunge il 14,0%. In tali realtà, tra l'altro si osserva il valore percentuale più alto, tra i part time, di quelli con orario inferiore al 50% delle ore ordinarie, ossia il 7,0%. In generale, è nelle realtà più piccole, con meno di 10.000 residenti, che si rilevano le incidenze di "part time < al 50%" più elevate del dato paese (3,5%).

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 abitanti, in cui l'8,7% del personale comunale a tempo indeterminato ha un contratto con tale tipologia di rapporto di lavoro.

Da evidenziare che nelle città con oltre 250.000 abitanti, solo il 5,8% 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 di tutte le altre classi dimensionali, infatti, tranne che per quelli con meno di 5.000 abitanti, il valore percentuale del personale con questo tipo di contratto è sempre superiore a quello medio del 7,4%.

**Tabella 2.8 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di riga), 2011**

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
0 - 1.999	86,0%	7,0%	7,0%	100,0%
2.000 - 4.999	87,2%	5,3%	7,4%	100,0%
5.000 - 9.999	88,2%	3,8%	8,0%	100,0%
10.000 - 19.999	87,8%	3,5%	8,7%	100,0%
20.000 - 59.999	89,2%	2,9%	7,9%	100,0%
60.000 - 249.999	90,2%	2,2%	7,6%	100,0%
>=250.000	91,2%	3,0%	5,8%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>89,2%</b>	<b>3,5%</b>	<b>7,4%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)



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 49,5%, e quelli di genere maschile, il 50,5%. Al contrario, la tipologia di lavoro a tempo parziale è una forma lavorativa in cui a prevalere sono le dipendenti donne (75,7%). 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 (Tabella 2.9).

In generale, in tutti i comuni delle regioni del nord, la percentuale di dipendenti donne a tempo indeterminato con orario ridotto rispetto all'ordinario, è sempre superiore al valore medio nazionale del 75,7%.

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.

Al sud nelle amministrazioni comunali di quasi tutte le regioni le donne sono, anche se di poco, la maggioranza.

È solo nelle amministrazioni 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 più del 61%. Tra i dipendenti comunali a tempo indeterminato e con contratto a tempo pieno gli uomini sono, seppur di poco, la maggioranza (50,5%). Il dato medio nazionale risente soprattutto della composizione del personale comunale delle amministrazioni ubicate nelle regioni del sud.

Infatti, nei comuni calabresi e campani gli uomini con contratto full time sono poco meno dei tre quarti del totale. In tali realtà, la prevalenza di genere, sia per il part time che per il full time a tempo indeterminato, probabilmente dipende dal fatto che circa il 70% dei dipendenti comunali totali è costituito da uomini.

Nei comuni del Molise i dipendenti a tempo indeterminato full time di genere maschile sono il 68,9%, in quelli della Basilicata il 66,5%, in quelli dell'Abruzzo, Sicilia e Puglia circa il 60,0% e in quelli della Sardegna il 55,6%.

Di conseguenza, nelle 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 40,7%.

**Tabella 2.9 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2011**

Regione	Tempo pieno		Part time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	40,5%	59,5%	16,5%	83,5%
Valle d'Aosta	46,6%	53,4%	15,7%	84,3%
Lombardia	41,4%	58,6%	11,1%	88,9%
Trentino-Alto Adige	59,3%	40,7%	6,9%	93,1%
Veneto	47,3%	52,7%	12,0%	88,0%
Friuli-Venezia Giulia	44,9%	55,1%	13,1%	86,9%
Liguria	48,3%	51,7%	20,6%	79,4%
Emilia-Romagna	34,6%	65,4%	16,4%	83,6%
Toscana	46,0%	54,0%	26,6%	73,4%
Umbria	48,6%	51,4%	37,6%	62,4%
Marche	53,3%	46,7%	27,1%	72,9%
Lazio	41,4%	58,6%	29,1%	70,9%
Abruzzo	60,5%	39,5%	38,1%	61,9%
Molise	68,9%	31,1%	44,8%	55,2%
Campania	72,4%	27,6%	64,0%	36,0%
Puglia	59,9%	40,1%	46,6%	53,4%
Basilicata	66,5%	33,5%	48,8%	51,2%
Calabria	72,1%	27,9%	61,2%	38,8%
Sicilia	60,4%	39,6%	40,4%	59,6%
Sardegna	55,6%	44,4%	41,0%	59,0%
<b>Totale</b>	<b>50,5%</b>	<b>49,5%</b>	<b>24,3%</b>	<b>75,7%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

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 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 60.000 residenti, a prevalere sono sempre gli uomini. A partire dalla taglia demografica successiva il rapporto si inverte e sono le donne ad essere la maggioranza. Nelle città con oltre 250.000 abitanti, tra i dipendenti a tempo pieno, quelli di genere femminile costituiscono il 58,0%, ossia il dato medio più elevato se confrontato con le altre taglie demografiche.

**Tabella 2.10 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2011**

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno		Part time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
0 - 1.999	62,7%	37,3%	37,0%	63,0%
2.000 - 4.999	59,0%	41,0%	31,7%	68,3%
5.000 - 9.999	54,4%	45,6%	25,0%	75,0%
10.000 - 19.999	52,7%	47,3%	22,7%	77,3%
20.000 - 59.999	52,9%	47,1%	23,2%	76,8%
60.000 - 249.999	46,9%	53,1%	16,3%	83,7%
>=250.000	42,0%	58,0%	23,2%	76,8%
<b>Totale</b>	<b>50,5%</b>	<b>49,5%</b>	<b>24,3%</b>	<b>75,7%</b>

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

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'84,3% delle donne con contratto a tempo indeterminato lavora a tempo pieno. Tra gli uomini la percentuale sale al 94,5%. Di conseguenza sono le dipendenti donne che

in generale sono più interessate al part time. Il 15,7% delle dipendenti comunali ha un orario di lavoro inferiore a quello ordinario; per gli uomini il dato si riduce di quasi tre volte fermandosi al 5,5%.

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 4,4%; nei comuni dell'Umbria, il dato sale al 5,7% e in quelli della Sardegna e Puglia si attesta rispettivamente al 6,2% ed al 7,2%. All'opposto nei comuni del Trentino-Alto Adige i tempi indeterminati donne sono quasi equamente distribuiti tra part time, 47,5%, e tempo pieno, 52,5%.

**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), 2011**

Regione	Donne		Uomini	
	Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time
Piemonte	86,4%	13,6%	95,6%	4,4%
Valle d'Aosta	76,8%	23,2%	93,9%	6,1%
Lombardia	79,7%	20,3%	95,7%	4,3%
Trentino-Alto Adige	52,5%	47,5%	95,6%	4,4%
Veneto	76,6%	23,4%	95,6%	4,4%
Friuli-Venezia Giulia	81,0%	19,0%	95,8%	4,2%
Liguria	85,5%	14,5%	95,5%	4,5%
Emilia-Romagna	85,6%	14,4%	94,1%	5,9%
Toscana	89,8%	10,2%	95,4%	4,6%
Umbria	94,3%	5,7%	96,3%	3,7%
Marche	86,3%	13,7%	95,1%	4,9%
Lazio	89,3%	10,7%	93,5%	6,5%
Abruzzo	91,1%	8,9%	96,2%	3,8%
Molise	78,2%	21,8%	90,8%	9,2%
Campania	95,6%	4,4%	96,9%	3,1%
Puglia	92,8%	7,2%	95,7%	4,3%
Basilicata	86,2%	13,8%	92,8%	7,2%
Calabria	81,4%	18,6%	87,8%	12,2%
Sicilia	80,5%	19,5%	90,3%	9,7%
Sardegna	93,8%	6,2%	96,5%	3,5%
<b>Totale</b>	<b>84,3%</b>	<b>15,7%</b>	<b>94,5%</b>	<b>5,5%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

Spicca che tra i dipendenti a tempo indeterminato di genere maschile degli enti della Calabria ben il 12,2% è a tempo parziale. Valori superiori al dato medio si rilevano anche nei comuni di Valle d'Aosta, Emilia-Romagna, Lazio, Molise e Sicilia.

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 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.

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 dell'8,8% dei comuni piccolissimi, con meno di 2.000 abitanti, al 3,6% dei comuni della fascia demografica 60.000-249.999. È solo in corrispondenza delle grandi città che il dato riprende a crescere (5,1%), pur restando inferiore a quello medio del 5,5%.

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

**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), 2011**

Classe di ampiezza demografica	Donne		Uomini	
	Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time
0 - 1.999	78,4%	21,6%	91,2%	8,8%
2.000 - 4.999	80,4%	19,6%	92,7%	7,3%
5.000 - 9.999	82,0%	18,0%	94,2%	5,8%
10.000 - 19.999	81,4%	18,6%	94,3%	5,7%
20.000 - 59.999	83,5%	16,5%	94,9%	5,1%
60.000 - 249.999	85,3%	14,7%	96,4%	3,6%
>=250.000	88,6%	11,4%	94,9%	5,1%
<b>Totale</b>	<b>84,3%</b>	<b>15,7%</b>	<b>94,5%</b>	<b>5,5%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

### 2.3 Età e titolo di studio

L'età media dei dipendenti comunali a tempo indeterminato è di 49 anni. Nel dettaglio, oltre l'87% di essi ha un'età compresa tra 35 e 59 anni. La classe più rappresentata è quella dei 50-54enni: poco meno di 1 su 4, il 23,6% del totale, ha un'età che ricade in tale intervallo. I dipendenti a tempo indeterminato con meno di 35 anni sono circa il 6% del totale. All'opposto gli over 64enni sono lo 0,4% (Tabella 2.13).

Le dipendenti a tempo indeterminato di genere femminile sono in numero maggiore nelle classi di età comprese tra i 25 e i 54 anni. In particolare, nella fascia di età 35-39, il 61,3% dei dipendenti a tempo indeterminato è di genere femminile. Viceversa, nelle classi più anziane, con oltre 55 anni, a prevalere sono gli uomini.

**Tabella 2.13 L'età del personale a tempo indeterminato, per genere, 2011**

Classi di età	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Fino a 19	45	26	71	0,02%	36,6%
20 - 24	408	255	663	0,2%	38,5%
25 - 29	2.249	2.736	4.985	1,3%	54,9%
30 - 34	6.841	10.293	17.134	4,4%	60,1%
35 - 39	13.866	21.963	35.829	9,2%	61,3%
40 - 44	20.775	31.128	51.903	13,3%	60,0%
45 - 49	31.059	41.411	72.470	18,5%	57,1%
50 - 54	45.970	46.372	92.342	23,6%	50,2%
55 - 59	47.435	40.455	87.890	22,5%	46,0%
60 - 64	16.445	9.777	26.222	6,7%	37,3%
65 e oltre	1.256	402	1.658	0,4%	24,2%
<b>Totale</b>	<b>186.349</b>	<b>204.818</b>	<b>391.167</b>	<b>100,0%</b>	<b>52,4%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

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 fino a 60.000; mentre, per i comuni sopra tale taglia demografica, a prevalere è la classe di età 55-59 (Tabella 2.14). La più alta incidenza di 60-64enni, rispetto al valore medio, si rileva nei comuni con una popolazione superiore ai 250.000 residenti, in cui essi rappresentano l'8,2% dei dipendenti comunali a tempo indeterminato. Viceversa, il più alto valore percentuale di dipendenti di età compresa tra i 25 e 40 anni si rileva nei comuni piccolissimi, con meno di 2.000 abitanti (pari al 17,7% del totale). Nella classe di età 40-44 anni, valori superiori alla media si osservano nelle amministrazioni comunali con un numero di abitanti inferiore ai 20.000 cittadini; nella classe dei 45-49enni questo accade per i comuni più grandi, con oltre 60.000 residenti. In linea di massima, nei comuni ricompresi nelle classi di ampiezza demografica con meno di 10.000 abitanti, una percentuale di dipendenti comunali superiore a quella media ha un'età che ricade nelle classi tra 25 e 44 anni e in quella 50-54. Nei comuni con oltre 60.000 residenti valori superiori a quello medio si rilevano per la classe 45-49, e per quelle più anziane relative al personale con 55-64 anni.

Tabella 2.14 L'età del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2011

Classe di ampiezza demografica	Classi di età											Totale
	Fino a 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 e oltre	
0 - 1.999	0,13%	0,3%	1,8%	5,2%	10,8%	13,4%	17,3%	24,3%	21,5%	4,9%	0,4%	100,0%
2.000 - 4.999	0,02%	0,2%	1,4%	4,7%	10,6%	13,5%	17,7%	24,2%	21,5%	5,8%	0,3%	100,0%
5.000 - 9.999	0,01%	0,2%	1,6%	5,1%	10,4%	14,0%	18,2%	23,9%	21,0%	5,4%	0,4%	100,0%
10.000 - 19.999	0,05%	0,3%	1,6%	5,1%	10,0%	14,2%	18,4%	23,5%	20,7%	5,8%	0,4%	100,0%
20.000 - 59.999	0,01%	0,1%	1,1%	4,0%	8,3%	13,1%	18,4%	24,6%	23,0%	6,9%	0,5%	100,0%
60.000 - 249.999	0,001%	0,1%	1,1%	4,2%	8,2%	13,2%	18,9%	23,3%	23,5%	7,0%	0,6%	100,0%
>= 250.000	0,0%	0,1%	1,1%	3,8%	8,6%	12,5%	19,2%	22,6%	23,5%	8,2%	0,3%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,2%</b>	<b>1,3%</b>	<b>4,4%</b>	<b>9,2%</b>	<b>13,3%</b>	<b>18,5%</b>	<b>23,6%</b>	<b>22,5%</b>	<b>6,7%</b>	<b>0,4%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)



Poco più della metà dei dipendenti comunali a tempo indeterminato, il 54,9%, è in possesso di un titolo di studio di scuola superiore. Il 28,0% ha terminato la scuola dell'obbligo, solo il 14,6% ha una laurea e l'1,5% una laurea breve (Tabelle 2.15 e 2.16).

Tra i dipendenti a tempo indeterminato che sono 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 donne tra i dipendenti con il titolo di studio più basso, ossia la scuola dell'obbligo, al contrario, si riduce a meno del 40%. In tale classe, infatti, a prevalere sono i dipendenti comunali di genere maschile: 66.150 su un totale di 109.674 in possesso, al massimo, della licenza media.

**Tabella 2.15 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2011**

Titolo di studio	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Scuola dell'obbligo	66.150	43.524	109.674	28,0%	39,7%
Scuola superiore	96.683	118.245	214.928	54,9%	55,0%
Laurea breve	1.802	4.190	5.992	1,5%	69,9%
Laurea	20.601	36.596	57.197	14,6%	64,0%
Dottorato	339	514	853	0,2%	60,3%
Altro titolo post laurea	774	1.749	2.523	0,6%	69,3%
<b>Totale</b>	<b>186.349</b>	<b>204.818</b>	<b>391.167</b>	<b>100,0%</b>	<b>52,4%</b>

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

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 ogni classe di ampiezza demografica oltre la metà dei dipendenti a tempo indeterminato ha il diploma (Tabella 2.16). È nelle amministrazioni più piccole, con meno di 10.000 residenti, che in relazione a questo titolo, si rilevano valori superiori a quello medio del 54,9%. Addirittura, in quelle con meno di 5.000 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, e nei comuni con meno di 2.000 residenti si arriva al 33,1%, è in possesso al massimo del diploma di scuola secondaria inferiore.

La laurea è maggiormente diffusa nei comuni che hanno un numero di abitanti superiore a 5.000 e inferiore a 250.000, amministrazioni nelle quali si evidenziano valori più alti della media del 14,6%; al contrario, nei comuni con meno di 2.000 residenti, il dato percentuale dei dipendenti a tempo indeterminato laureati assume il valore minimo del 9,1%. La laurea breve è un titolo di studio generalmente poco diffuso, ma che è più presente tra il personale dei comuni che oltrepassano la soglia dei 250mila cittadini (1,8%).

**Tabella 2.16 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2011**

Classe di ampiezza demografica	Titolo di studio						Totale
	Scuola dell'obbligo	Scuola superiore	Laurea breve	Laurea	Dottorato	Altro titolo post laurea	
0 - 1.999	33,1%	56,4%	1,3%	9,1%	0,0%	0,1%	100,0%
2.000 - 4.999	29,8%	56,8%	1,5%	11,7%	0,1%	0,1%	100,0%
5.000 - 9.999	27,3%	55,9%	1,6%	14,9%	0,2%	0,2%	100,0%
10.000 - 19.999	26,6%	54,9%	1,4%	16,5%	0,2%	0,4%	100,0%
20.000 - 59.999	28,0%	54,0%	1,3%	16,1%	0,2%	0,4%	100,0%
60.000 - 249.999	26,4%	54,9%	1,6%	16,2%	0,4%	0,4%	100,0%
>=250.000	28,4%	54,2%	1,8%	13,7%	0,2%	1,7%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>28,0%</b>	<b>54,9%</b>	<b>1,5%</b>	<b>14,6%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,6%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

## 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 generale, infatti, si passa dal numero massimo di dipendenti, 58.395, il 14,9%, rilevato per la classe 21-25 anni, al minimo, 47.044, pari al 12%, in quella tra 16 e 20 anni.

Le classi con un numero di dipendenti minore sono quelle con un numero di anni di anzianità più elevato: 10.906, il 2,8% del personale a tempo indeterminato ha tra 36 e 40 anni di servizio e solo 424, 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%, nelle classi 21-25 e 26-30, ed il 60% circa in quella che racchiude il personale a tempo indeterminato con oltre 40 anni di anzianità. Poco meno di 2 dipendenti a tempo indeterminato su 3, con tali anni di servizio, sono uomini.

**Tabella 2.17 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2011**

Anni di servizio	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Fino a 5	23.751	33.463	57.214	14,6%	58,5%
6 - 10	22.127	27.812	49.939	12,8%	55,7%
11 - 15	24.266	30.565	54.831	14,0%	55,7%
16 - 20	20.862	26.182	47.044	12,0%	55,7%
21 - 25	30.847	27.548	58.395	14,9%	47,2%
26 - 30	30.844	26.926	57.770	14,8%	46,6%
31 - 35	28.134	26.510	54.644	14,0%	48,5%
36 - 40	5.267	5.639	10.906	2,8%	51,7%
Oltre 40	251	173	424	0,1%	40,8%
<b>Totale</b>	<b>186.349</b>	<b>204.818</b>	<b>391.167</b>	<b>100,0%</b>	<b>52,4%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

**Tabella 2.18 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2011**

Classe di ampiezza demografica	Anni di servizio										Totale
	Fino a 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	Oltre 40	Totale	
0 - 1.999	16,8%	12,6%	13,2%	9,6%	13,0%	17,2%	14,6%	2,8%	0,2%	100,0%	
2.000 - 4.999	14,6%	13,6%	14,2%	11,0%	14,2%	16,1%	13,9%	2,2%	0,2%	100,0%	
5.000 - 9.999	14,1%	13,5%	14,9%	11,9%	14,5%	15,2%	13,4%	2,4%	0,1%	100,0%	
10.000 - 19.999	15,2%	13,2%	14,7%	11,8%	14,2%	14,6%	13,3%	2,8%	0,1%	100,0%	
20.000 - 59.999	12,9%	13,4%	14,0%	11,7%	14,7%	15,8%	14,7%	2,6%	0,1%	100,0%	
60.000 - 249.999	13,3%	11,8%	15,3%	14,3%	13,6%	13,4%	14,9%	3,2%	0,1%	100,0%	
>=250.000	16,4%	12,1%	12,4%	11,8%	17,4%	13,7%	13,1%	3,0%	0,04%	100,0%	
<b>Totale</b>	<b>14,6%</b>	<b>12,8%</b>	<b>14,0%</b>	<b>12,0%</b>	<b>14,9%</b>	<b>14,8%</b>	<b>14,0%</b>	<b>2,8%</b>	<b>0,1%</b>	<b>100,0%</b>	

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

Come visto, la classe con il maggior peso, pari al 14,9% del totale, è quella che comprende i dipendenti comunali con anzianità di servizio tra 21 e 25 anni. In realtà, analizzando il fenomeno nelle varie classi di ampiezza demografica, ci si accorge che questo è vero solo per le città più grandi, con oltre 250.000 abitanti (Tabella 2.18). È solo in queste amministrazioni, infatti, che il più alto numero di dipendenti a tempo indeterminato, il 17,4%, ricade in tale intervallo. Nei comuni più piccoli, con popolazione fino a 10.000 e in quelli con un numero di residenti tra 20.000 e 59.999, la classe più rappresentata è quella con un'anzianità di servizio maggiore, tra 26 e 30 anni. Nei comuni con popolazione tra 60.000 e 249.999, la classe più numerosa è quella con un numero di anni di servizio compreso tra 11 e 15; mentre, in quelli tra 10.000 e 19.999 abitanti, la classe con un numero di anni di servizio ancor più basso, meno di 6.

Da rilevare che il valore percentuale di dipendenti con minore anzianità di servizio, ossia fino a 5 anni, è superiore alla media del 14,6% nei comuni con meno di 2.000 abitanti, in quelli con popolazione compresa tra 10.000 e 19.999 ed in quelli con oltre 250.000 residenti. Nei piccoli comuni, inoltre, con popolazione inferiore a 5.000 residenti, si osserva il valore percentuale più alto, lo 0,2% di personale comunale con elevata anzianità di servizio, oltre 40 anni. Al contrario, nelle città più grandi, con almeno 250.000 abitanti, l'incidenza di dipendenti comunali a tempo indeterminato con tale anzianità è praticamente irrilevante (0,04%).

## 2.5 Telelavoro

Il telelavoro<sup>(2)</sup> 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<sup>(3)</sup> di dipendenti comunali a tempo indeterminato che usufruiscono di questa possibilità sono solo 262 (Tabella 2.19).

Si tratta di una modalità preferita dalle dipendenti di genere femminile: due terzi delle unità di personale con contratto di telelavoro sono donne (il 66,1%).

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

Tale strumento di flessibilità nello svolgimento dell'orario di servizio è diffuso soprattutto nei comuni di alcune regioni del nord: Piemonte, Lombardia, Trentino-Alto Adige, Veneto ed Emilia-Romagna.

Proprio nelle amministrazioni comunali emiliano-romagnole, si rileva il valore più alto, 47 unità annue di dipendenti comunali a tempo indeterminato, pari al 18% del totale, di cui, ben l'83% è donna. Seguono le amministrazioni piemontesi (46) con il 17,6% del totale, quelle venete (41), lombarde (40) e del Trentino-Alto Adige (37).

---

*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.*

*3 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 amministrative delle altre regioni del centro e del sud, tranne che in quelle della Campania, con 15 unità annue, o della Toscana, con 11 unità, i numeri del fenomeno sono irrilevanti.

**Tabella 2.19 Il personale con contratti telelavoro, per genere e regione, 2011**

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	10	36	46	17,6%	78,3%
Valle d'Aosta	0	1	1	0,4%	100,0%
Lombardia	25	16	40	15,4%	39,3%
Trentino-Alto Adige	7	30	37	14,2%	81,1%
Veneto	4	37	41	15,7%	90,2%
Friuli-Venezia Giulia	0	0	0	0,0%	-
Liguria	0	1	1	0,4%	100,0%
Emilia-Romagna	8	39	47	18,0%	83,0%
Toscana	5	6	11	4,2%	54,5%
Umbria	0	0	0	0,0%	-
Marche	2	2	4	1,5%	50,5%
Lazio	3	1	4	1,5%	25,0%
Abruzzo	0	0	0	0,0%	-
Molise	0	0	0	0,0%	-
Campania	15	1	15	5,8%	3,9%
Puglia	0	0	0	0,0%	-
Basilicata	1	0	1	0,4%	0,0%
Calabria	8	0	8	3,1%	0,0%
Sicilia	2	4	6	2,1%	71,8%
Sardegna	0	0	0	0,0%	-
<b>Totale</b>	<b>89</b>	<b>173</b>	<b>262</b>	<b>100,0%</b>	<b>66,1%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

Per quanto riguarda la diffusione del telelavoro per classi di ampiezza demografica (Tabella 2.20), il maggior valore percentuale di contratti di questo tipo è concentrato nei comuni con popolazione compresa tra i 5.000 e i 9.999 residenti e in quelli con oltre 250.000 cittadini. Tra i primi infatti, si trova il 29,3% del personale con telelavoro, tra i secondi, oltre un quarto. In tutte le classi dimensionali, le dipendenti di genere femminile con telelavoro sono sempre la maggioranza. Uniche eccezioni tra i comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti e in quelli con meno di 2.000, in cui, tra l'altro, si rileva l'incidenza più bassa, il 35,7%.

Valori dell'indicatore superiori a quello medio si registrano nei comuni con oltre 20.000 abitanti, fino ad arrivare al valore massimo nelle città con oltre 250.000 residenti. Lo strumento, infatti, trova la maggiore diffusione tra le dipendenti donne a tempo indeterminato delle città più grandi; in questi comuni l'incidenza del personale di genere femminile con telelavoro arriva all'88,1% del totale.

**Tabella 2.20 Il personale con contratti telelavoro, per genere e classe demografica, 2011**

Classe di ampiezza demografica	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
0 - 1.999	9	5	14	5,4%	35,7%
2.000 - 4.999	5	6	11	4,0%	56,7%
5.000 - 9.999	40	37	77	29,3%	47,7%
10.000 - 19.999	8	9	17	6,4%	52,5%
20.000 - 59.999	9	22	31	11,8%	71,0%
60.000 - 249.999	10	36	46	17,6%	78,3%
>=250.000	8	59	67	25,6%	88,1%
<b>Totale</b>	<b>89</b>	<b>173</b>	<b>262</b>	<b>100,0%</b>	<b>66,1%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)





# **Dirigenti a tempo indeterminato**

3



### **3.1 Composizione per genere**

I dirigenti a tempo indeterminato nei comuni italiani sono, in valore assoluto, 3.484, di cui oltre uno su tre, il 35,5%, 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, come in quelli del Piemonte e della Liguria, nelle amministrazioni comunali di alcune regioni del nord-est, come quelle del Trentino-Alto Adige, del Friuli-Venezia Giulia e dell'Emilia-Romagna e, infine, al centro solo nei comuni di Marche e Lazio.

Al sud e nelle isole spicca la percentuale di dirigenti a tempo indeterminato donne nei comuni della Campania, il 39,3%, e della Sardegna, a quota 44,1%.

Il più alto numero, in valore assoluto, di dirigenti si rileva nei comuni della Lombardia, 458, il 13,1% dei complessivi, e in quelli del Lazio, 409, pari all'11,7% del totale nazionale.

**Tabella 3.1 I dirigenti a tempo indeterminato, per genere e regione, 2011**

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	198	146	344	9,9%	42,4%
Valle d'Aosta	5	5	10	0,3%	50,0%
Lombardia	304	154	458	13,1%	33,6%
Trentino-Alto Adige	59	44	103	3,0%	42,7%
Veneto	196	76	272	7,8%	27,9%
Friuli-Venezia Giulia	35	22	57	1,6%	38,6%
Liguria	110	69	179	5,1%	38,5%
Emilia-Romagna	168	146	314	9,0%	46,5%
Toscana	179	87	266	7,6%	32,7%
Umbria	54	23	77	2,2%	29,9%
Marche	45	27	72	2,1%	37,5%
Lazio	260	149	409	11,7%	36,4%
Abruzzo	43	20	63	1,8%	31,7%
Molise	9	1	10	0,3%	10,0%
Campania	146	66	212	6,1%	31,1%
Puglia	157	50	207	5,9%	24,2%
Basilicata	19	5	24	0,7%	20,8%
Calabria	34	22	56	1,6%	39,3%
Sicilia	168	81	249	7,1%	32,5%
Sardegna	57	45	102	2,9%	44,1%
<b>Totale</b>	<b>2.246</b>	<b>1.238</b>	<b>3.484</b>	<b>100,0%</b>	<b>35,5%</b>

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

Analizzando la distribuzione dei dirigenti a tempo indeterminato per classe di ampiezza demografica, si nota come, in generale, essi si concentrino soprattutto nei comuni di dimensioni medio-grandi, con una popolazione superiore ai 20.000 abitanti. È in queste realtà infatti che opera l'89% dei dirigenti comunali complessivi a tempo indeterminato. Circa 1 su 3, il 30,9%, si trova nelle 12 città con oltre 250.000 abitanti.

Anche l'incidenza percentuale di dirigenti di genere femminile è maggiore nei comuni di grandi dimensioni demografiche: valori dell'indicatore superiori a quello medio, pari al 35,5%, si riscontrano solo nei comuni con più di 250.000 abitanti, in cui le donne sono in media oltre 2 ogni 5 dirigenti. Al contrario, nei comuni con meno di 5.000 residenti, il rapporto si riduce ad 1 su 4.

### 3.2 Età

Su un totale di 3.484 dirigenti a tempo indeterminato, 1.187, oltre 1 su tre, ha un'età compresa tra 55 e 59 anni (Tabella 3.2). Questa, infatti, è la classe più rappresentata per i dirigenti comunali, anche se, la loro età media è leggermente più bassa e pari a 53 anni.

Dei restanti, il 23,2%, 807 in valore assoluto, ha un'età compresa tra 50 e 54 anni, il 16,9% appartiene alla classe dei 45-49enni e circa solo 1 su 10 ricade nell'intervallo 40-44 anni.

Pochi i dirigenti nelle classi di età più giovani, con meno di 39 anni, appena il 3,5%.

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 35,5%. In particolare, tra i dirigenti con un'età compresa tra 30 e 34 anni, circa due terzi, il 63,6%, è di genere femminile.

**Tabella 3.2 L'età dei dirigenti a tempo indeterminato, per genere, 2011**

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	0	2	2	0,1%	100,0%
30 - 34	8	14	22	0,6%	63,6%
35 - 39	58	38	96	2,8%	39,6%
40 - 44	208	151	359	10,3%	42,1%
45 - 49	350	239	589	16,9%	40,6%
50 - 54	506	301	807	23,2%	37,3%
55 - 59	776	411	1.187	34,1%	34,6%
60 - 64	303	81	384	11,0%	21,1%
65 e oltre	37	1	38	1,1%	2,6%
<b>Totale</b>	<b>2.246</b>	<b>1.238</b>	<b>3.484</b>	<b>100,0%</b>	<b>35,5%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)



## **Personale con rapporto di lavoro flessibile**

4





#### 4.1 Composizione per genere

Nel 2011, le unità di personale che nei comuni italiani hanno un rapporto di lavoro flessibile ammontano a 43.904<sup>(1)</sup>. Si tratta di personale comunale che ha un contratto a tempo determinato, interinale, di formazione lavoro o è un lavoratore socialmente utile. Se si confronta tale valore con il numero totale dei dipendenti comunali si rileva che 1 dipendente su 10 è inquadrato con un contratto di lavoro flessibile (Tabella 1.5).

Se si indaga la natura contrattuale del rapporto di lavoro flessibile, si scopre che la maggioranza, il 61,6% del personale, ha un contratto a tempo determinato e che la flessibilità interessa soprattutto le dipendenti donne (Tabella 4.1). Queste ultime, infatti, sono il 58,6% delle unità annue di personale con rapporto di lavoro flessibile. Tra i soli tempi determinati, oltre 2/3 sono di genere femminile (66,8%).

La seconda tipologia di rapporto flessibile più utilizzata nelle amministrazioni comunali del paese riguarda i lavoratori socialmente utili (LSU).

---

*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.*

Essi, infatti, costituiscono il 33,6% delle unità annue di personale flessibile; al contrario, sono poco diffusi i contratti interinali, appena il 4,4%, di cui, anche in questo caso, la maggioranza costituita da donne (il 55,9%), e i contratti di formazione lavoro, soltanto lo 0,4% dei rapporti flessibili.

**Tabella 4.1 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e genere, 2011**

Tipologia contrattuale	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Tempo determinato	8.967	18.073	27.040	61,6%	66,8%
Formazione lavoro	105	80	185	0,4%	43,4%
Contratti interinale	849	1.076	1.924	4,4%	55,9%
LSU	8.257	6.498	14.755	33,6%	44,0%
<b>Totale</b>	<b>18.177</b>	<b>25.727</b>	<b>43.904</b>	<b>100,0%</b>	<b>58,6%</b>

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

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 oltre il 31% del personale comunale flessibile del paese: circa 1 su 3. In valore assoluto si tratta di ben 13.676 unità.

Seguono i comuni di due regioni del sud, quelli campani, con 4.567 unità annue di personale flessibile e quelli calabresi, con 4.399, che rappresentano, ciascuno, circa il 10% 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, 3.551 in valore assoluto, l'8,1%, seguiti da quelli della Lombardia, 2.712, il 6,2% 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 rappresenta meno dell'1%.

#### 4. Personale con rapporto di lavoro flessibile

Nei comuni di tutte le regioni del nord, del centro ed in quelli di Basilicata e Sicilia, le donne, sul totale delle unità annue flessibili, sono sempre la maggioranza. Addirittura, in quelli emiliano-romagnoli su 1.805 unità annue totali, le donne con contratto flessibile sono quasi sei volte di più rispetto ai colleghi uomini.

**Tabella 4.2 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e regione, 2011**

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	324	696	1.020	2,3%	68,2%
Valle d'Aosta	30	51	81	0,2%	63,3%
Lombardia	1.041	1.672	2.712	6,2%	61,6%
Trentino-Alto Adige	392	716	1.108	2,5%	64,6%
Veneto	880	1.113	1.993	4,5%	55,8%
Friuli-Venezia Giulia	397	532	929	2,1%	57,2%
Liguria	165	224	388	0,9%	57,6%
Emilia-Romagna	277	1.528	1.805	4,1%	84,6%
Toscana	378	822	1.200	2,7%	68,5%
Umbria	90	181	271	0,6%	66,9%
Marche	547	657	1.204	2,7%	54,6%
Lazio	802	2.749	3.551	8,1%	77,4%
Abruzzo	560	538	1.098	2,5%	49,0%
Molise	129	88	217	0,5%	40,7%
Campania	2.848	1.719	4.567	10,4%	37,6%
Puglia	873	464	1.337	3,0%	34,7%
Basilicata	294	351	646	1,5%	54,4%
Calabria	2.276	2.123	4.399	10,0%	48,3%
Sicilia	5.012	8.665	13.676	31,2%	63,4%
Sardegna	864	837	1.702	3,9%	49,2%
<b>Totale</b>	<b>18.177</b>	<b>25.727</b>	<b>43.904</b>	<b>100,0%</b>	<b>58,6%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

Analizzando la distribuzione del personale con rapporto di lavoro flessibile per classi di ampiezza demografica comunale (Tabella 4.3), si rileva che il numero maggiore di unità annue si trova nei comuni con popolazione compresa tra 2.000 e 4.999 abitanti, il 17,1% del totale, ed in quelli con un numero di residenti tra 20.000 e 59.999, il 16,8%.

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 9,8% delle unità annue complessive rilevate nei comuni tra 60.000 e 249.999 abitanti ed il 13,4% 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 65,6% tra i primi ed il 76,5% tra i secondi. Le donne, in generale, per qualsiasi taglia demografica, sono sempre la maggioranza.

**Tabella 4.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e classe demografica, 2011**

Classe di ampiezza demografica	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
0 - 1.999	2.594	3.369	5.963	13,6%	56,5%
2.000 - 4.999	3.319	4.187	7.506	17,1%	55,8%
5.000 - 9.999	2.967	3.518	6.484	14,8%	54,3%
10.000 - 19.999	3.052	3.347	6.398	14,6%	52,3%
20.000 - 59.999	3.390	3.992	7.382	16,8%	54,1%
60.000 - 249.999	1.472	2.810	4.283	9,8%	65,6%
>=250.000	1.384	4.505	5.889	13,4%	76,5%
<b>Totale</b>	<b>18.177</b>	<b>25.727</b>	<b>43.904</b>	<b>100,0%</b>	<b>58,6%</b>

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

## 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 61,6% si rilevano nei comuni con oltre 60.000 residenti e nei comuni piccolissimi, con meno di 2.000 abitanti (Tabella 4.6).

#### 4. Personale con rapporto di lavoro flessibile

In particolare, nelle realtà comunali con oltre 250.000 residenti, si concentrano il 16,6% delle unità annue di personale a tempo determinato, pari a 4.483 in valore assoluto. Nelle grandi città, inoltre, si evidenzia anche il numero maggiore di contratti di formazione lavoro, pari al 20,1% 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 compresi nella fascia demografica 5.000-19.999 residenti, in cui oltre 4 dipendenti flessibili su 10 sono LSU, contro un dato medio del 33,6%.

In particolare nella fascia 10.000-19.999 abitanti, si rilevano il 19,6% delle unità complessive di LSU, pari in valore assoluto a 2.888 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 delle altre classi dimensionali.

I contratti interinali e di formazione lavoro sono, in generale, strumenti di flessibilità poco diffusi nelle amministrazioni comunali del paese. Il maggior numero di unità annue di personale che si avvale della formula interinale, 416, si trova nei comuni della fascia dimensionale 20.000-59.999, il 21,6% del totale.

**Tabella 4.4 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (valori assoluti), 2011**

Classe di ampiezza demografica	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
0 - 1.999	3.958	36	281	1.688	5.963
2.000 - 4.999	4.411	21	300	2.773	7.506
5.000 - 9.999	3.468	17	190	2.808	6.484
10.000 - 19.999	3.292	23	195	2.888	6.398
20.000 - 59.999	4.395	24	416	2.547	7.382
60.000 - 249.999	3.032	27	309	914	4.283
>=250.000	4.483	37	233	1.136	5.889
<b>Totale</b>	<b>27.040</b>	<b>185</b>	<b>1.924</b>	<b>14.755</b>	<b>43.904</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

**Tabella 4.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di colonna), 2011**

Classe di ampiezza demografica	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
0 - 1.999	14,6%	19,2%	14,6%	11,4%	13,6%
2.000 - 4.999	16,3%	11,5%	15,6%	18,8%	17,1%
5.000 - 9.999	12,8%	9,3%	9,9%	19,0%	14,8%
10.000 - 19.999	12,2%	12,3%	10,1%	19,6%	14,6%
20.000 - 59.999	16,3%	12,8%	21,6%	17,3%	16,8%
60.000 - 249.999	11,2%	14,7%	16,1%	6,2%	9,8%
>=250.000	16,6%	20,1%	12,1%	7,7%	13,4%
<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

**Tabella 4.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di riga), 2011**

Classe di ampiezza demografica	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
0 - 1.999	66,4%	0,6%	4,7%	28,3%	100,0%
2.000 - 4.999	58,8%	0,3%	4,0%	36,9%	100,0%
5.000 - 9.999	53,5%	0,3%	2,9%	43,3%	100,0%
10.000 - 19.999	51,5%	0,4%	3,0%	45,1%	100,0%
20.000 - 59.999	59,5%	0,3%	5,6%	34,5%	100,0%
60.000 - 249.999	70,8%	0,6%	7,2%	21,3%	100,0%
>=250.000	76,1%	0,6%	4,0%	19,3%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>61,6%</b>	<b>0,4%</b>	<b>4,4%</b>	<b>33,6%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

# Consistenza delle dotazioni organiche

5





La dotazione organica<sup>(1)</sup> complessiva nei comuni italiani<sup>(2)</sup> è pari a 500.952 unità. Il personale comunale in servizio al 31 dicembre 2011, al netto delle unità di personale che non rientrano nella dotazione organica<sup>(3)</sup>, è pari a 398.860 (Tabella 5.1).

Rapportando il personale in servizio al netto del personale fuori dotazione organica sulla dotazione organica, si ottiene la percentuale di copertura della dotazione organica. A livello nazionale è pari al 79,6%, ma, percentuali superiori a tale valore medio si rilevano nei comuni delle regioni del nord, in cui si raggiunge l'84,1% di copertura.

Il valore più basso, invece, si rileva in media nei comuni del sud e delle isole, in cui la percentuale di copertura dei posti previsti nella struttura organizzativa degli enti scende al 74,4%.

---

*1 La dotazione organica è la consistenza dell'organico di diritto, vigente al 31.12.2011 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).*

*2 Si tratta di 8.034 comuni censiti con dotazione organica, per i quali risulta nel Conto Annuale 2011 almeno un'unità di personale con un rapporto di lavoro diverso da quello flessibile.*

*3 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, 2011**

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	4.491	217.802	183.103	339	84,1%
Centro	993	105.850	83.758	158	79,1%
Sud e isole	2.550	177.300	131.999	176	74,4%
<b>Totale</b>	<b>8.034</b>	<b>500.952</b>	<b>398.860</b>	<b>673</b>	<b>79,6%</b>

*I dati non prendono in considerazione la categoria dei segretari, né in termini di personale, né di dotazione organica, poiché quest'ultima è tutta in carico all'ex Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali ora confluita nel Ministero dell'Interno.*

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

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, 72.786 e, secondariamente, nei comuni della Sicilia, a quota 56.681. Da notare che il numero di comuni presenti e censiti nelle due regioni è molto differente, 1.520 per la Lombardia e 389, circa 4 volte di meno, 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 ubicati nelle regioni del nord, in quelli di Toscana e Umbria nel centro Italia, nonché in quelli della Basilicata, Calabria e Sardegna, per quanto riguarda il sud e le isole. Nelle amministrazioni pugliesi emerge la bassa percentuale di copertura dei posti previsti nella struttura organizzativa, il 69,1% in media.

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 abitanti, tra l'altro anche enti con la più bassa percentuale di copertura, pari al 76,5%, e delle 12 città più grandi. Per entrambe queste tipologie di comuni, infatti, la dotazione organica è superiore alle 100.000 unità.

## 5. Consistenza delle dotazioni organiche

La copertura dei posti previsti dalla dotazione organica è superiore all'80,0% nelle realtà comunali con meno di 2.000 residenti e in quelle con oltre 60.000 cittadini.

**Tabella 5.2 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per regione, 2011**

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	1.186	35.487	30.229	59	85,2%
Valle d'Aosta	74	1.663	1.473	0	88,6%
Lombardia	1.520	72.786	60.225	134	82,7%
Trentino-Alto Adige	330	10.198	8.965	0	87,9%
Veneto	581	32.323	26.804	28	82,9%
Friuli-Venezia Giulia	218	11.512	10.008	8	86,9%
Liguria	234	16.735	14.008	12	83,7%
Emilia-Romagna	348	37.098	31.391	98	84,6%
Toscana	286	32.312	27.638	80	85,5%
Umbria	92	7.492	5.976	9	79,8%
Marche	239	12.742	10.050	16	78,9%
Lazio	376	53.304	40.094	53	75,2%
Abruzzo	303	10.300	7.234	8	70,2%
Molise	136	2.530	1.873	9	74,0%
Campania	551	49.428	36.052	50	72,9%
Puglia	258	25.792	17.828	25	69,1%
Basilicata	131	4.781	3.843	6	80,4%
Calabria	407	14.816	12.234	29	82,6%
Sicilia	389	56.681	41.869	20	73,9%
Sardegna	375	12.972	11.066	29	85,3%
<b>Totale</b>	<b>8.034</b>	<b>500.952</b>	<b>398.860</b>	<b>673</b>	<b>79,6%</b>

*I dati non prendono in considerazione la categoria dei segretari, né in termini di personale, né di dotazione organica, poiché quest'ultima è tutta in carico all'ex Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali ora confluita nel Ministero dell'Interno.*

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

**Tabella 5.3 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per classe demografica, 2011**

Classe di ampiezza demografica	N. comuni	Dotazione organica (a)	Personale in servizio al netto del personale fuori dotazione organica (b)	Personale in servizio fuori dotazione organica	% di copertura della dotazione organica (b/a)
0 - 1.999	3.472	28.534	23.332	132	81,8%
2.000 - 4.999	2.147	48.422	37.596	112	77,6%
5.000 - 9.999	1.187	55.073	42.708	88	77,5%
10.000 - 19.999	709	65.533	51.465	113	78,5%
20.000 - 59.999	415	102.456	78.339	113	76,5%
60.000 - 249.999	92	83.827	69.402	63	82,8%
>=250.000	12	117.107	96.018	52	82,0%
<b>Totale</b>	<b>8.034</b>	<b>500.952</b>	<b>398.860</b>	<b>673</b>	<b>79,6%</b>

*I dati non prendono in considerazione la categoria dei segretari, né in termini di personale, né di dotazione organica, poiché quest'ultima è tutta in carico all'ex Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali ora confluita nel Ministero dell'Interno.*

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

- 1. Il personale delle amministrazioni regionali**
- 2. Il personale delle amministrazioni provinciali**

# Focus



Il personale delle regioni a statuto ordinario ammonta a 38.566 unità, e si compone in maniera quasi equivalente da uomini e da donne, con una leggera prevalenza delle seconde sui primi (Tabella 1.1).

L'incidenza percentuale delle dipendenti di genere femminile, con la sola eccezione della regione Marche, è maggiore nelle regioni del centro nord. 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 (64,2%).

Il numero più elevato di dipendenti si rileva nella regione Campania: 7.066 unità, il 18,3% del totale. Seguono le regioni Lazio, il 9,4%, Lombardia, l'8,8% e Piemonte, l'8,1%; l'incidenza minore è quella della regione Molise, che, con 862 dipendenti, rappresenta il 2,2% del totale.



**Tabella 1.1 Il personale delle regioni a statuto ordinario, per regione e genere, 2011**

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	1.139	1.982	3.121	8,1%	63,5%
Lombardia	1.212	2.176	3.388	8,8%	64,2%
Veneto	1.300	1.581	2.881	7,5%	54,9%
Liguria	507	740	1.247	3,2%	59,3%
Emilia-Romagna	1.194	1.815	3.009	7,8%	60,3%
Toscana	1.116	1.581	2.697	7,0%	58,6%
Umbria	603	759	1.362	3,5%	55,7%
Marche	733	712	1.445	3,7%	49,3%
Lazio	1.755	1.858	3.613	9,4%	51,4%
Abruzzo	773	712	1.485	3,9%	47,9%
Molise	506	356	862	2,2%	41,3%
Campania	4.220	2.846	7.066	18,3%	40,3%
Puglia	1.790	1.053	2.843	7,4%	37,0%
Basilicata	593	428	1.021	2,6%	41,9%
Calabria	1.585	942	2.527	6,6%	37,3%
<b>Totale</b>	<b>19.026</b>	<b>19.540</b>	<b>38.566</b>	<b>100,0%</b>	<b>50,7%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

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 26,7% nella regione Trentino-Alto Adige e nelle province autonome di Trento e Bolzano, l'11,2% nella regione Sardegna, l'8,2% nella regione Friuli-Venezia Giulia ed infine l'8,1% nella regione Valle d'Aosta.

In queste amministrazioni a statuto speciale, però, contrariamente a quanto accade per quelle a statuto ordinario, l'incidenza percentuale delle dipendenti donne sul totale si riduce al 44,5%. In particolare, nella regione siciliana appena il 38,8% del personale è costituito da donne; percentuale che sale al 41,2% in Sardegna e al 48,7% in Friuli-Venezia Giulia. Solo in Valle d'Aosta ed in Trentino-Alto Adige le dipendenti di genere femminile rappresentano la maggioranza.

**Tabella 1.2 Il personale delle regioni a statuto speciale, per regione e genere, 2011**

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Valle D'Aosta	1.380	1.759	3.139	8,1%	56,0%
Trentino-Alto Adige	5.124	5.283	10.407	26,7%	50,8%
Friuli-Venezia Giulia	1.639	1.558	3.197	8,2%	48,7%
Sicilia	10.913	6.918	17.831	45,8%	38,8%
Sardegna	2.567	1.799	4.366	11,2%	41,2%
<b>Totale</b>	<b>21.624</b>	<b>17.317</b>	<b>38.941</b>	<b>100,0%</b>	<b>44,5%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

In media, nelle regioni a statuto ordinario, si rilevano 0,75 dipendenti 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 dipendenti ogni 1.000 residenti, al valore massimo della regione Molise, 2,70. Valori superiori alla media si evidenziano nelle regioni Basilicata, Umbria, Calabria, Campania, Abruzzo, Marche e Liguria.

Per quanto riguarda il personale delle regioni a statuto speciale, si rilevano, in media, 4,26 dipendenti 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, 24,4 dipendenti ogni 1.000 abitanti, e nella regione Trentino-Alto Adige, 9,96. In realtà, va ricordato che tra il personale in servizio in queste due regioni, è incluso anche quello delle rispettive province: Aosta, Trento e Bolzano.

**Tabella 1.3 Il personale delle regioni a statuto ordinario per 1.000 abitanti, per regione, 2011**

Regione	Personale delle amministrazioni regionali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Piemonte	3.121	0,70
Lombardia	3.388	0,34
Veneto	2.881	0,58
Liguria	1.247	0,77
Emilia-Romagna	3.009	0,67
Toscana	2.697	0,72
Umbria	1.362	1,50
Marche	1.445	0,92
Lazio	3.613	0,63
Abruzzo	1.485	1,10
Molise	862	2,70
Campania	7.066	1,21
Puglia	2.843	0,70
Basilicata	1.021	1,74
Calabria	2.527	1,26
<b>Totale</b>	<b>38.566</b>	<b>0,75</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2012)

**Tabella 1.4 Il personale delle regioni a statuto speciale per 1.000 abitanti, per regione, 2011**

Regione	Personale delle amministrazioni regionali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Valle D'Aosta	3.139	24,40
Trentino-Alto Adige	10.407	9,96
Friuli-Venezia Giulia	3.197	2,59
Sicilia	17.831	3,53
Sardegna	4.366	2,61
<b>Totale</b>	<b>38.941</b>	<b>4,26</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2012)

In generale, oltre la metà, il 54,6%, delle 1.917 unità annue di personale con contratto flessibile nelle regioni a statuto ordinario, è inquadrato come lavoratore socialmente utile, il 41,5% con un rapporto a tempo determinato, il 3,7% con un contratto interinale ed, infine, appena lo 0,2% 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 determinato. Nelle regioni del centro, tranne che nel Lazio, nel 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, unica eccezione, oltre la regione Campania, che come visto ha, tra il personale flessibile, quasi esclusivamente LSU, è la regione Veneto, in cui le unità di contratti a tempo determinato si riducono al 31,8%. In questa regione, tale valore più basso è compensato da un maggior impiego di personale interinale, il 68,2%.

**Tabella 1.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto ordinario, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2011**

Regione	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinali	LSU	Totale
Piemonte	90,0%	0,0%	0,0%	10,0%	100,0%
Lombardia	82,5%	2,9%	14,7%	0,0%	100,0%
Veneto	31,8%	0,0%	68,2%	0,0%	100,0%
Liguria	62,5%	0,0%	37,5%	0,0%	100,0%
Emilia-Romagna	95,7%	4,3%	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	93,9%	0,0%	6,1%	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	86,7%	0,0%	13,3%	0,0%	100,0%
Calabria	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>41,5%</b>	<b>0,2%</b>	<b>3,7%</b>	<b>54,6%</b>	<b>100,0%</b>

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

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

Anche nelle regioni a statuto speciale la maggior parte delle 1.948 unità annue di personale con rapporto di lavoro flessibile ha un contratto a tempo determinato, il 96,6% (Tabella 1.6). Irrilevanti, infatti, sono le percentuali relative ai contratti interinali, il 3,3% e ai lavoratori socialmente utili, appena 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 70,5%, mentre quelle riconducibili agli interinali arrivano al 29,5%.

**Tabella 1.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto speciale, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2011**

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	99,6%	0,0%	0,1%	0,3%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	70,5%	0,0%	29,5%	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%
<b>Totale</b>	<b>96,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>3,3%</b>	<b>0,1%</b>	<b>100,0%</b>

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

Il costo medio per ogni unità di personale nelle amministrazioni regionali a statuto ordinario è pari a 57.505 euro (Tabella 1.7).

Analizzando il dato a livello regionale si osserva che il costo unitario più alto è quello sostenuto dalla regione Piemonte, 65.508 euro, seguita, a breve distanza, dalla regione Lazio, 65.423 euro, e dal Molise, 65.274 euro. All'opposto, il valore per dipendente più basso si rileva nella regione Campania, in cui si riduce a 50.132 euro.

Da notare che, mentre il peso percentuale del personale della regione Molise sul totale, il 2,2%, è in linea con quello relativo al costo, pari al 2,5%, 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, 9,2% per la prima, 10,7%, per la seconda, rispetto a quella relativa al personale, e pari rispettivamente all'8,1% e al 9,4%.

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 18,3%, quello del corrispondente costo del lavoro risulta più basso e pari al 16,0%.

**Tabella 1.7 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto ordinario, per regione, 2011**

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	204.449.799	9,2%	3.121	8,1%	65.508
Lombardia	197.923.629	8,9%	3.388	8,8%	58.412
Veneto	156.852.833	7,1%	2.881	7,5%	54.450
Liguria	67.758.487	3,1%	1.247	3,2%	54.337
Emilia-Romagna	166.246.196	7,5%	3.009	7,8%	55.249
Toscana	154.611.766	7,0%	2.697	7,0%	57.331
Umbria	71.010.370	3,2%	1.362	3,5%	52.123
Marche	74.512.053	3,4%	1.445	3,7%	51.576
Lazio	236.373.801	10,7%	3.613	9,4%	65.423
Abruzzo	88.127.665	4,0%	1.485	3,9%	59.346
Molise	56.233.750	2,5%	862	2,2%	65.274
Campania	354.235.360	16,0%	7.066	18,3%	50.132
Puglia	174.643.119	7,9%	2.843	7,4%	61.437
Basilicata	62.362.640	2,8%	1.021	2,6%	61.075
Calabria	152.415.027	6,9%	2.527	6,6%	60.315
<b>Totale</b>	<b>2.217.756.495</b>	<b>100,0%</b>	<b>38.566</b>	<b>100,0%</b>	<b>57.505</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

Nelle regioni a statuto speciale il costo del lavoro per unità di personale, 52.096 euro, è sostanzialmente allineato con quello delle regioni ordinarie (Tabella 1.8). Valori leggermente superiori a quello medio si rilevano nelle regioni Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia 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 43,9% e il Trentino-Alto Adige, il 27,4%. Da notare che tali valori sono strettamente connessi alla maggiore incidenza percentuale del personale di queste regioni sul totale e pari, rispettivamente al 45,8% ed al 26,7%.

**Tabella 1.8 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto speciale, per regione, 2011**

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	154.440.959	7,6%	3.139	8,1%	49.196
Trentino-Alto Adige	555.626.642	27,4%	10.407	26,7%	53.388
Friuli-Venezia Giulia	182.464.806	9,0%	3.197	8,2%	57.073
Sicilia	891.374.736	43,9%	17.831	45,8%	49.990
Sardegna	244.774.901	12,1%	4.366	11,2%	56.062
<b>Totale</b>	<b>2.028.682.044</b>	<b>100,0%</b>	<b>38.941</b>	<b>100,0%</b>	<b>52.096</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)





Il personale delle amministrazioni provinciali italiane ammonta a 58.044 unità. La maggioranza, 32.439, è costituita da uomini, mentre le dipendenti di genere femminile sono 25.565, il 44,1% 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 440, di cui appena il 30,9% costituito da donne; all'opposto, in quelle della Sicilia, il dato arriva a 6.266 e, in quelle della Lombardia, raggiunge il valore massimo di 6.832.

Le dipendenti di genere femminile sono la maggioranza solo nelle province delle regioni del nord, ad eccezione di quelle liguri, con il picco massimo in quelle emiliano-romagnole, il 54,1%.

A livello complessivo, ogni 1.000 abitanti si rilevano 0,97 unità di personale provinciale (Tabella 2.2). Valori inferiori a quello medio si osservano nelle province del Veneto, 0,66, della Lombardia e della Campania, entrambe 0,68, della Puglia, 0,72 e del Lazio, 0,86. Nelle province lucane ogni 1.000 abitanti si contano poco meno di 2 dipendenti provinciali, 1,90.

**Tabella 2.1 Il personale delle amministrazioni provinciali, per regione e genere, 2011**

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	2.267	2.269	4.536	7,8%	50,0%
Lombardia	3.299	3.533	6.832	11,8%	51,7%
Veneto	1.563	1.694	3.257	5,6%	52,0%
Friuli-Venezia Giulia	717	771	1.489	2,6%	51,8%
Liguria	1.009	976	1.985	3,4%	49,2%
Emilia-Romagna	2.034	2.402	4.437	7,6%	54,1%
Toscana	2.460	2.231	4.690	8,1%	47,6%
Umbria	919	567	1.486	2,6%	38,2%
Marche	1.261	1.091	2.352	4,1%	46,4%
Lazio	2.786	2.165	4.951	8,5%	43,7%
Abruzzo	1.025	607	1.632	2,8%	37,2%
Molise	304	136	440	0,8%	30,9%
Campania	2.696	1.263	3.958	6,8%	31,9%
Puglia	1.916	1.044	2.959	5,1%	35,3%
Basilicata	742	371	1.113	1,9%	33,3%
Calabria	2.377	1.189	3.566	6,1%	33,3%
Sicilia	3.943	2.323	6.266	10,8%	37,1%
Sardegna	1.124	932	2.056	3,5%	45,3%
<b>Totale</b>	<b>32.439</b>	<b>25.565</b>	<b>58.004</b>	<b>100,0%</b>	<b>44,1%</b>

*Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)*

Oltre la metà del personale con rapporto di lavoro flessibile nelle province italiane ha un contratto a tempo determinato, circa un terzo è un lavoratore socialmente utile, mentre poco più di 1 su 10 ha un contratto interinale. Irrilevante il dato dei contratti di formazione lavoro, formula usata solo per il personale delle province della Toscana (Tabella 2.3).

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.

**Tabella 2.2 Il personale delle amministrazioni provinciali per 1.000 abitanti, per regione, 2011**

Regione	Personale delle amministrazioni provinciali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Piemonte	4.536	1,02
Lombardia	6.832	0,68
Veneto	3.257	0,66
Friuli-Venezia Giulia	1.489	1,20
Liguria	1.985	1,23
Emilia-Romagna	4.437	0,99
Toscana	4.690	1,25
Umbria	1.486	1,64
Marche	2.352	1,50
Lazio	4.951	0,86
Abruzzo	1.632	1,21
Molise	440	1,38
Campania	3.958	0,68
Puglia	2.959	0,72
Basilicata	1.113	1,90
Calabria	3.566	1,77
Sicilia	6.266	1,24
Sardegna	2.056	1,23
<b>Totale</b>	<b>58.004</b>	<b>0,97</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2012)

In alcune province, a prevalere sono i LSU. È così nelle province della Campania, in cui il 98,6% del personale flessibile è inquadrato come LSU, in quelle della Puglia, con il 77,3% di lavoratori socialmente utili, delle Marche con il 62,1% e del Friuli-Venezia Giulia, il 53,6%.

Nelle province lucane e laziali, infine, le unità di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si riducono rispettivamente al 4,2% e al 19,7%. In queste realtà a prevalere sono i contratti interinali, il 93,4% per le prime e il 63,1% per le seconde.

Il costo del lavoro, per unità di personale, nelle amministrazioni provinciali italiane è pari a 43.640 euro (Tabella 2.4).

Il costo unitario più elevato è quello delle province del Molise (51.512 euro) e della Sardegna (49.233 euro). Al sud, anche nelle province pugliesi e campane, si rilevano valori superiori alla media; analogamente, in quelle del centro e del nord, questo accade nelle province del Lazio, del Friuli-Venezia Giulia, del Piemonte e della Lombardia. Infine, il costo per unità di personale più basso è quello delle province della regione Sicilia, 40.107 euro.

**Tabella 2.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle amministrazioni provinciali, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2011**

Regione	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinale	LSU	Totale
Piemonte	79,2%	0,0%	0,0%	20,8%	100,0%
Lombardia	45,1%	0,0%	15,3%	39,6%	100,0%
Veneto	45,6%	0,0%	17,1%	37,3%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	37,6%	0,0%	8,8%	53,6%	100,0%
Liguria	83,3%	0,0%	16,7%	0,0%	100,0%
Emilia-Romagna	59,2%	0,0%	5,5%	35,3%	100,0%
Toscana	93,0%	1,8%	0,0%	5,2%	100,0%
Umbria	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Marche	37,9%	0,0%	0,0%	62,1%	100,0%
Lazio	19,7%	0,0%	63,1%	17,2%	100,0%
Abruzzo	60,9%	0,0%	16,2%	23,0%	100,0%
Molise	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Campania	0,3%	0,0%	1,1%	98,6%	100,0%
Puglia	22,7%	0,0%	0,0%	77,3%	100,0%
Basilicata	4,2%	0,0%	93,4%	2,4%	100,0%
Calabria	52,8%	0,0%	18,7%	28,4%	100,0%
Sicilia	97,4%	0,0%	0,0%	2,6%	100,0%
Sardegna	61,9%	0,0%	36,5%	1,6%	100,0%
<b>Totale</b>	<b>55,0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>11,2%</b>	<b>33,8%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)

**Tabella 2.4 Il costo del lavoro nelle amministrazioni provinciali, per regione, 2011**

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	203.980.328	8,1%	4.536	7,8%	44.970
Lombardia	302.756.043	12,0%	6.832	11,8%	44.313
Veneto	141.432.256	5,6%	3.257	5,6%	43.423
Friuli-Venezia Giulia	71.760.180	2,8%	1.489	2,6%	48.209
Liguria	85.877.363	3,4%	1.985	3,4%	43.264
Emilia-Romagna	192.477.147	7,6%	4.437	7,6%	43.383
Toscana	199.150.952	7,9%	4.690	8,1%	42.458
Umbria	61.577.780	2,4%	1.486	2,6%	41.427
Marche	96.415.625	3,8%	2.352	4,1%	40.991
Lazio	224.099.644	8,9%	4.951	8,5%	45.267
Abruzzo	70.393.488	2,8%	1.632	2,8%	43.135
Molise	22.649.722	0,9%	440	0,8%	51.512
Campania	177.272.294	7,0%	3.958	6,8%	44.784
Puglia	131.119.721	5,2%	2.959	5,1%	44.306
Basilicata	45.008.027	1,8%	1.113	1,9%	40.448
Calabria	152.823.552	6,0%	3.566	6,1%	42.860
Sicilia	251.288.721	9,9%	6.266	10,8%	40.107
Sardegna	101.203.842	4,0%	2.056	3,5%	49.233
<b>Totale</b>	<b>2.531.286.685</b>	<b>100,0%</b>	<b>58.004</b>	<b>100,0%</b>	<b>43.640</b>

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2012)



# Indice delle tabelle e dei grafici

## Capitolo 1.

Tabella 1.1 Il personale delle amministrazioni comunali, per regione, 2011

Tabella 1.2 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, per regione, 2011

Tabella 1.3 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per regione, 2011

Tabella 1.4 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2011

Grafico 1.1 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2011

Tabella 1.5 L'incidenza del rapporto di lavoro flessibile, per regione, 2011

Tabella 1.6 Il costo del lavoro nelle amministrazioni comunali italiane, per regione, 2011



Il personale dei Comuni italiani

Grafico 1.2 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, 2007-2011

Grafico 1.3 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, per genere, 2007-2011

Grafico 1.4 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, 2007-2011

Grafico 1.5 Il personale delle amministrazioni comunali italiane per 1.000 abitanti, 2007-2011

## **Capitolo 2.**

Tabella 2.1 Il personale a tempo indeterminato, per genere e regione, 2011

Tabella 2.2 Il personale a tempo indeterminato, per genere e classe demografica, 2011

Tabella 2.3 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (valori assoluti), 2011

Tabella 2.4 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di colonna), 2011

Tabella 2.5 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di riga), 2011

Tabella 2.6 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (valori assoluti), 2011

Tabella 2.7 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di colonna), 2011

Tabella 2.8 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di riga), 2011

Tabella 2.9 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2011

Tabella 2.10 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2011

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), 2011

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), 2011

Tabella 2.13 L'età del personale a tempo indeterminato, per genere, 2011

Tabella 2.14 L'età del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2011

Tabella 2.15 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2011

Tabella 2.16 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2011

Tabella 2.17 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2011

Tabella 2.18 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2011

Tabella 2.19 Il personale con contratti telelavoro, per genere e regione, 2011

Tabella 2.20 Il personale con contratti telelavoro, per genere e classe demografica, 2011

### **Capitolo 3.**

Tabella 3.1 I dirigenti a tempo indeterminato, per genere e regione, 2011

Tabella 3.2 L'età dei dirigenti a tempo indeterminato, per genere, 2011

### **Capitolo 4.**

Tabella 4.1 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e genere, 2011

Tabella 4.2 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e regione, 2011

Tabella 4.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e classe demografica, 2011

Tabella 4.4 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (valori assoluti), 2011

Tabella 4.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di colonna), 2011

Tabella 4.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di riga), 2011

## **Capitolo 5.**

Tabella 5.1 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per ripartizione geografica, 2011

Tabella 5.2 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per regione, 2011

Tabella 5.3 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per classe demografica, 2011

## **Focus 1**

Tabella 1.1 Il personale delle regioni a statuto ordinario, per regione e genere, 2011

Tabella 1.2 Il personale delle regioni a statuto speciale, per regione e genere, 2011

Tabella 1.3 Il personale delle regioni a statuto ordinario per 1.000 abitanti, per regione, 2011

Tabella 1.4 Il personale delle regioni a statuto speciale per 1.000 abitanti, per regione, 2011

Tabella 1.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto ordinario, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2011

Tabella 1.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto speciale, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2011

Il personale dei Comuni italiani

Tabella 1.7 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto ordinario, per regione, 2011

Tabella 1.8 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto speciale, per regione, 2011

## **Focus 2**

Tabella 2.1 Il personale delle amministrazioni provinciali, per regione e genere, 2011

Tabella 2.2 Il personale delle amministrazioni provinciali per 1.000 abitanti, per regione, 2011

Tabella 2.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle amministrazioni provinciali, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2011

Tabella 2.4 Il costo del lavoro nelle amministrazioni provinciali, per regione, 2011











## **iFEL Fondazione ANCI**

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

Piazza San Lorenzo in Lucina 26

00186 Roma

Tel. 06.688161

Fax 06.68816268

e-mail: [info@fondazioneifel.it](mailto:info@fondazioneifel.it)

[www.fondazioneifel.it](http://www.fondazioneifel.it)

ISBN 978-88-6650-014-8



9 788866 500148