ATTI PARLAMENTARI

XV LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. XIII
n. 2-*ter*

RELAZIONE

SULLO STATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

(Anno 2006)

(Articolo 30 della legge 28 ottobre 1970, n. 775, articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93)

Presentata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione

(NICOLAIS)

Trasmessa alla Presidenza il 9 ottobre 2007

(Allegata, ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93, alla Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2003)

TIPOGRAFIA DEL SENATO

PAGINA BIANCA

INDICE

CAPITOLO 1: *L'attività normativa*

1.1 Gli interventi normativi ..... *Pag.* 9

1.2 L'attività normativa di semplificazione delle norme e delle procedure ..... » 12

1.3 Lo Stato di attuazione delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di semplificazione della documentazione amministrativa, contenute nel DPR 28 dicembre 2000, n. 445 ..... » 23

CAPITOLO 2: *L'organizzazione delle amministrazioni e i processi di modernizzazione*

2.1 L'organizzazione delle amministrazioni dello Stato: gli organici e i processi di razionalizzazione ..... » 27

2.2 Le azioni del Dipartimento della funzione pubblica per promuovere il miglioramento continuo e la qualità dei servizi pubblici ..... » 33

2.3 L'amministrazione verso i cittadini e le imprese .. » 39

2.4 Il monitoraggio sullo stato di attuazione dei sistemi di controllo interno degli enti locali ..... » 44

2.5 Il monitoraggio sull'abbattimento delle barriere architettoniche ..... » 46

2.6 Le azioni del Dipartimento della funzione pubblica a sostegno del cambiamento. Il programma Cantieri » 50

2.7 Linee d'intervento per l'innovazione tecnologica della pubblica amministrazione ..... » 57

CAPITOLO 3: *La comunicazione verso i cittadini e le imprese*

3.1 Le azioni del Dipartimento della funzione pubblica a sostegno delle funzioni e delle strutture della comunicazione istituzionale ..... » 65

3.2 Le iniziative di comunicazione ..... » 67

3.3 Il sito Web unificato dei Dipartimenti della funzione pubblica e per l'innovazione e le Tecnologie » 73

CAPITOLO 4: *Le risorse umane*

4.1 Monitoraggio su Ministeri e Regioni in relazione alle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed ai controlli sull'osservanza della disciplina dell'incompatibilità ..... *Pag.* 79
4.2 Il reclutamento nelle pubbliche amministrazioni .. » 83
4.3 La gestione del rapporto di lavoro ..... » 93
4.4 La mobilità ..... » 101
4.5 La dirigenza ..... » 109
4.6 La flessibilità nel pubblico impiego ..... » 118
4.7 Il contenzioso ..... » 126
4.8 Studi ed analisi ..... » 127
4.9 Gli strumenti e le risorse umane: la formazione nell'annualità 2006 ..... » 131
4.10 Le attività ed i progetti formativi maggiormente rilevanti per il supporto allo sviluppo delle capacità amministrative realizzate dal Dipartimento della funzione pubblica ..... » 137
4.11 La contrattazione collettiva ..... » 140
4.12 L'attività di contrattazione nel 2006 ..... » 147
4.13 Procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico ..... » 155
4.14 Il sistema di previdenza complementare ..... » 158
4.15 La rappresentatività sindacale ..... » 160

CAPITOLO 5: *La cooperazione a livello europeo ed internazionale*

5.1 L'attività Internazionale svolta dal Dipartimento della funzione pubblica ..... » 171
5.2 I rapporti bilaterali ..... » 172
5.3 La Cooperazione europea ..... » 173
5.4 L'attività UNDESA e OCSE ..... » 175
5.5 L'e-government e l'ICT per lo sviluppo ..... » 176

ALLEGATI

Tabelle e tavole

Rilevazione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti, delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti e delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche (2006) ..... » 179

INTRODUZIONE

Per la pubblica amministrazione il 2006 può definirsi un anno di transizione. Sebbene le linee portanti delle politiche di riforma in questo settore siano state tracciate con chiarezza sin dall'avvio della corrente legislatura, molti interventi sono stati definitivamente formalizzati nel corso della prima parte del 2007.

E' nel maggio 2007, infatti, che è stato raggiunto l'accordo sul rinnovo del contratto degli statali. L'accordo, che costituisce una svolta nel sistema contrattuale, pone le basi per una riforma della Pubblica Amministrazione nella direzione del miglioramento della funzionalità del servizio pubblico e dell'incremento della produttività. Si tratta di una importante tappa nell'ambito di un percorso di concertazione avviato il 18 gennaio 2007 con la sigla del Memorandum sul pubblico impiego per una nuova qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, proseguito con l'accordo integrativo del 22 marzo 2007, e giunto il 6 aprile 2007 all'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche e al protocollo delle risorse per il biennio 2006-2007 del CCNL del pubblico impiego.

Sempre nel 2007, inoltre, sta trovando attuazione il complesso di norme concernenti il funzionamento e l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni che, in una logica di razionalizzazione e contenimento dei costi, di trasparenza e di recupero di efficienza, sono state inserite nella prima Legge finanziaria dell'attuale Governo.

Con riferimento all'anno 2006, sono comunque numerosi i provvedimenti e gli interventi che meritano di essere descritti in questa Relazione.

Il primo elemento di carattere generale sul quale richiamare l'attenzione è costituito dall'accorpamento in capo ad un unico Ministro delle deleghe in materia di funzione pubblica e di innovazione tecnologica. Si tratta di una scelta strategica, che si fonda sulla consapevolezza che i processi di innovazione, e in particolare quelli altamente complessi che interessano le nostre amministrazioni, possono compiersi con successo soltanto se le variabili organizzative e giuridiche vengono elaborate in stretta integrazione con quelle relative alle innovazioni tecnologiche. Le Linee programmatiche di indirizzo del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica Amministrazione, illustrate al Senato all'avvio della Legislatura, sono quindi state elaborate tenendo conto di tale presupposto. Esse delineano un piano di riforma globale dell'amministrazione con tre obiettivi di fondo:

- creare un ambiente più favorevole agli investimenti, alla crescita, alla competitività del sistema produttivo
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini
- ridurre i costi della macchina amministrativa rispetto al PIL.

Tutte le azioni e gli interventi descritti nella relazione che segue sono ispirate ai suddetti obiettivi-guida.

In particolare, l'attività normativa e di semplificazione è descritta nel cap 1. Questa trova un momento esemplificativo nel Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223, con il quale, tra l'altro, sono state introdotte disposizioni volte al contenimento della spesa per Commissioni, comitati ed altri organismi operanti nelle amministrazioni.

Il tema dell'organizzazione e quello dei processi di innovazione sono invece trattati nel cap. 2. In quest'ambito rientrano, ad esempio, gli interventi di ridefinizione degli organici, tutte le iniziative a sostegno della modernizzazione promosse dal Dipartimento della funzione pubblica e i risultati del monitoraggio sull'attuazione dei sistemi di controllo sugli enti locali.

Il cap. 3 fornisce una panoramica sullo stato della comunicazione istituzionale e descrive le risultanze delle attività realizzate con *l'Osservatorio sulle opinioni dei cittadini e delle imprese sulla pubblica amministrazione*, un progetto di monitoraggio periodico che consente di conoscere e valutare la percezione che cittadini e imprese hanno della pubblica amministrazione, delle riforme e del loro impatto.

Più difficile risulta esprimere in sintesi quanto riportato nel cap. 4 in relazione al tema delle risorse umane. Notevole ed ampio, infatti, è il raggio di azione del Dipartimento della funzione pubblica al riguardo. In questo capitolo, pertanto, sono trattati in modo dettagliato e circostanziato alcuni tra i temi più rilevanti: il reclutamento, la mobilità, il lavoro flessibile, la dirigenza, la formazione, la contrattazione collettiva e il sistema di previdenza complementare.

Il cap. 5, infine, illustra le attività di carattere internazionale e quelle di cooperazione (europea e in ambito OCSE) in materia di pubblica amministrazione.

Capitolo 1

L'attività normativa

PAGINA BIANCA

Capitolo 1

L'attività normativa

1.1. - Gli interventi normativi

Il 2006, come accennato nell'introduzione, può definirsi per alcuni aspetti un anno di transizione, nel quale sono stati impostati numerosi provvedimenti, che hanno poi trovato una definitiva formalizzazione nei primi mesi del 2007. Si elencano di seguito quelli più significativi.

1) *Il decreto - legge 4 luglio 2006, n. 223, recante "Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale", convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della legge 4 agosto 2006, n. 248, ha introdotto disposizioni volte al contenimento della spesa per commissioni, comitati ed altri organismi operanti nelle Amministrazioni pubbliche.*

In particolare l'art. 29 stabiliva che, entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del medesimo decreto-legge, si provvedesse al riordino di commissioni ed organismi, anche mediante una loro soppressione o accorpamento, con regolamenti da adottare ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400. Sulla base dei principi indicati nel comma 2, improntati a criteri di razionalizzazione, efficienza ed economicità, le Amministrazioni hanno proceduto al riordino attraverso l'emanazione di appositi regolamenti ai sensi della legge 23 agosto 1988, n.400, per gli organismi previsti da leggi o da regolamenti, e tramite decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, per le strutture istituite in via amministrativa, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione.

2) *Disegno di legge, presentato il 24 gennaio 2007, dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, recante "Modernizzazione, efficienza delle Amministrazioni pubbliche e*

riduzione degli oneri burocratici per i cittadini e per le imprese", in discussione presso la 1^Commissione Affari Costituzionali della Camera dei Deputati (AC 2161-A).

Introduce misure volte a creare un ambiente di infrastrutture burocratiche più favorevole allo svolgimento delle attività economiche e, al tempo stesso, a garantire ai cittadini la qualità dei servizi resi, sia dalla Pubblica Amministrazione, sia dai soggetti che ad essa si sono sostituiti in settori di rilevante importanza per la vita quotidiana, come i gestori di servizi pubblici.

Infatti il disegno di legge reca un complesso di misure finalizzate a garantire l'efficienza delle amministrazioni pubbliche e a ridurre, in modo significativo e concreto, i costi burocratici per i cittadini e per l'insieme degli operatori economici.

Il provvedimento intende conseguire tali obiettivi innanzitutto attraverso la semplificazione e l'accelerazione dei tempi e delle modalità di svolgimento dell'attività amministrativa, l'intervento sui quali è improntato, da un lato, al principio della ragionevolezza delle disposizioni che fissano termini più lunghi di quelli previsti dalla legge, nonché al controllo costante dei tempi dell'azione amministrativa, nella logica della manutenzione continua dei procedimenti; dall'altro, all'individuazione di misure volte a rendere concretamente efficaci e perseguibili gli obiettivi di certezza e di riduzione dei tempi, mediante l'introduzione di sanzioni pecuniarie e di forme di responsabilità volte a scoraggiare l'inerzia ingiustificata dell'Amministrazione.

Il disegno di legge introduce, inoltre, interventi di modernizzazione di funzioni e di procedure, al fine di imprimere una maggiore flessibilità all'azione amministrativa, limitando l'intervento pubblico soltanto ai casi in cui lo stesso risulti strettamente indispensabile. La proposta normativa trova, sotto tale profilo, il suo fondamento nei moderni princìpi di governance, per cui il cittadino e le imprese sono posti al centro del sistema quali utenti di servizi che la pubblica amministrazione deve fornire in modo efficiente ed efficace garantendone la migliore qualità. Un'altra importante direttrice lungo la quale il provvedimento si snoda, infine, è quella dell'estensione ai gestori di servizi pubblici di alcune disposizioni poste a presidio della trasparenza e della tutela del privato nei rapporti con la pubblica amministrazione, nella convinzione che la sfera di interessi coperta dall'attività di tali gestori, la quale, del resto, succede a funzioni una volta svolte dall'amministrazione pubblica, sia di tali rilevanza e ampiezza da non giustificare rapporti con l'utenza fondati su garanzie meno intense di quelle assicurate nell'ambito del procedimento amministrativo.

3) *Disegno di legge presentato dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione di concerto con il Ministro della giustizia, recante "Integrazioni e modifiche alle disposizioni sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare nella pubblica amministrazione", approvato dal Senato della Repubblica il 9 maggio 2007 ed attualmente in Commissione Giustizia alla Camera dei Deputati (AC 2629).*

Il provvedimento ha come obiettivo quello di sanare una lacuna normativa in materia di effetti dell'applicazione della pena su richiesta prevista dagli articoli 444 e 445 del Codice di procedura penale. Infatti le predette norme prevedono che, qualora la pena irrogata con il rito del patteggiamento non superi i due anni, la sentenza non comporta l'applicazione di pene accessorie. Tale situazione ha avuto come effetto quello di consentire che imputati di reati contro la pubblica amministrazione, dopo aver patteggiato la pena, fossero reintegrati nel posto di lavoro antecedentemente occupato, in virtù del quale erano stati poi commessi reati di corruzione o concussione. La causa di tale perverso effetto era determinata dall'assenza di una clausola di salvezza tale che fosse possibile la immediata apertura di un procedimento disciplinare che consentisse poi la irrogazione della sanzione amministrativa più efficace.

4) *In attuazione delle misure previste all'articolo 1, comma 404 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007) e delle successive linee guida, emanate del Presidente del Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007, è iniziata la revisione degli assetti organizzativi dei Ministeri. Il programma è finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento, da attuare attraverso l'adozione di regolamenti di delegificazione da emanarsi, su proposta di ciascuna amministrazione, ai sensi dell'art. 17, comma 4-bis, della L. 400/1988.*

I regolamenti di delegificazione, di cui al comma 404, devono essere emanarsi d'intesa con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione. A tal fine l'Ufficio legislativo ha coordinato le riunioni tecniche con le Amministrazioni per la predisposizione dei provvedimenti. Inoltre, ai sensi del comma 415, il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con i colleghi dell'economia e delle finanze e dell'interno compongono l'Unità per la riorganizzazione per l'attuazione delle disposizioni concernenti la riorganizzazione delle Amministrazioni.

1.2. - L'attività normativa di semplificazione delle norme e delle procedure

L'attività di semplificazione normativa perseguita dal Dipartimento della funzione pubblica nell'anno 2006 è stata caratterizzata da profondi e ripetuti mutamenti del quadro normativo ed istituzionale nel quale si colloca la sua attività.

Come è noto, a partire dall'approvazione della legge n. 229 del 2003, è mutata la tecnica di semplificazione della regolazione vigente, con l'obiettivo di imprimere una decisa svolta ai rapporti tra imprese, cittadini e pubblica amministrazione: la nuova tecnica adottata è quella del "riassetto normativo" tramite emanazione di un codice, che interviene in ciascuna delle materie indicate annualmente dal Governo come prioritarie. Il Governo è, infatti, chiamato ad approvare preventivamente un "programma di priorità di interventi" nell'ambito del quale è definito, con il contributo di tutti i Ministeri, l'indirizzo programmatico governativo in tema di semplificazione e riassetto normativo.

Il nuovo articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, come sostituito dalla legge n. 229/2003, e modificato dalla legge n. 246/2005, individua principi e criteri direttivi "generali", ai quali tutti i codici dovranno ispirarsi. Tra questi assumono un particolare rilievo, in quanto finalizzati allo sviluppo delle attività economiche e all'accrescimento della competitività del sistema-paese:

- l'eliminazione degli interventi amministrativi autorizzatori e delle misure di condizionamento della libertà contrattuale, ove non vi contrastino interessi pubblici di particolare rilevanza;
- la sostituzione degli atti di autorizzazione, licenza, nulla osta e similari, che non implichino esercizio di discrezionalità amministrativa, con denunce di inizio di attività;
- la determinazione dei casi in cui la mancata comunicazione di un provvedimento di diniego equivalga ad accoglimento dell'istanza rivolta alla pubblica amministrazione;
- la più estesa ed ottimale utilizzazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Gli interventi di riassetto normativo sono strutturati secondo un modello "a cascata". In attuazione dei principi e criteri direttivi indicati nelle deleghe previste dalle leggi annuali di semplificazione e riassetto normativo, sono poi adottati i decreti legislativi attuativi di quelle deleghe e, se necessario, regolamenti governativi, emanati ai sensi dell'articolo 17, commi 1 e 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Nel nuovo sistema, dunque, i regolamenti di delegificazione, che sono stati gli strumenti principali, insieme ai testi unici, della semplificazione procedimentale attuata a partire dall'entrata in vigore della legge n. 59/97, assumono un rilievo marginale, in quanto, almeno tendenzialmente, rappresentano soltanto una delle eventuali fonti normative di semplificazione.

In questo contesto, già nel 2005, sono state approvati alcuni provvedimenti di riforma.

La legge 11 febbraio 2005, n. 15, recante norme generali sull'azione amministrativa, costituisce il primo provvedimento di riforma complessiva della legge n. 241 del 1990 a poco meno di quindici anni dall'entrata in vigore di quest'ultima e apporta fondamentali modifiche in tema di azione amministrativa. Le disposizioni della legge n. 15/2005 introducono molte norme fondamentali, di principio, per quanto concerne i rapporti fra cittadini e pubblica amministrazione; accanto ai principi di economicità, efficacia e pubblicità dell'azione amministrativa è introdotto anche quello della "trasparenza".

Le principali innovazioni introdotte possono essere sostanzialmente ricondotte a quattro categorie:

- in una prima categoria possono essere ricomprese le disposizioni relative alla disciplina e alle modalità generali dell'azione amministrativa. In tale ambito rientrano la previsione della trasparenza e il riferimento al diritto comunitario fra i criteri dell'azione amministrativa; la previsione dell'applicazione delle norme di diritto privato, salva diversa disposizione di legge, per l'adozione di atti di natura non autoritativa; la limitazione della possibilità di recedere dai contratti da parte della pubblica amministrazione nei casi previsti dalla legge e dal contratto; l'accordo sostitutivo di provvedimento inteso come forma generale di conclusione del procedimento amministrativo; lo snellimento del giudizio in tema di silenzio-inadempimento;
- una seconda categoria attiene alla disciplina del procedimento amministrativo; in particolare, alcune disposizioni, in ossequio al principio dell'effettività della partecipazione al procedimento, prevedono ulteriori indicazioni da fornire con la comunicazione di avvio del procedimento e la comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento delle istanze; disposizioni che attengono all'assetto e al funzionamento della conferenza dei servizi;
- la terza categoria riguarda i procedimenti di secondo grado e la disciplina dell'efficacia, dell'esecutorietà nonchè dell'invalidità dell'atto amministrativo;

- la quarta categoria attiene alla disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi.

Il decreto legge n. 35 del 2005, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, recante "Disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale", ha introdotto, su iniziativa del Ministro per la funzione pubblica, due importanti discipline, che modificano la vigente legge sul procedimento amministrativo dettata dalla legge n. 241 del 1990: la riforma della dichiarazione di inizio attività e la generalizzazione del silenzio-assenso, il cui utilizzo viene fortemente valorizzato e, in certe ipotesi, generalizzato, senza necessità di successivi atti regolamentari di individuazione delle ipotesi alle quali si applicano tali strumenti di semplificazione.

In relazione ai delicati compiti che spetteranno al Ministro per la funzione pubblica per l'applicazione delle nuove discipline, era stata anche istituita una Commissione di esperti di elevata qualificazione, di supporto al Ministro (come si dirà, soppressa da disposizione successiva).

Va poi citata l'approvazione, alla fine del 2005, della quarta legge di semplificazione (legge 28 novembre 2005, n. 246), la quale, nel solco descritto della legge n. 229/2003, oltre a modificare l'articolo 20 della legge n. 59/1997, ha previsto la predisposizione di codici in materia di: benefici a favore delle vittime del dovere, del servizio, del terrorismo, della criminalità organizzata e di ordigni bellici in tempo di pace; gestione amministrativa e contabile degli uffici all'estero del Ministero degli affari esteri; semplificazione degli adempimenti amministrativi delle imprese e il rafforzamento dello sportello unico per le attività produttive; pari opportunità (delega già attuata con D.Lgs. n. 198/2006); notariato e archivi notarili (delega in parte già attuata con il D.Lgs. n. 166/2006 e il D.Lgs. n. 182/2006).

La quarta legge di semplificazione inoltre introduce il meccanismo c.d. "taglialeggi" di pulizia dell'ordinamento, un ambizioso meccanismo normativo che completa il disegno innovativo perseguito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la generalizzazione degli istituti del silenzio-assenso e della denuncia di inizio attività. Si tratta di una misura di *better regulation*, già conosciuta in altri paesi europei con la simbolica denominazione di "norma – ghigliottina", finalizzata a realizzare gli obiettivi di semplificazione del caotico ordinamento normativo vigente, attraverso l'abrogazione generalizzata delle norme antecedenti al 1970, con l'eccezione delle norme già individuate

dalla stessa legge di semplificazione (ad esempio i codici) e in appositi decreti legislativi. Gli obiettivi della norma "taglialeggi" sono la riduzione dello stock normativo, che continua ad appesantire l'attività delle imprese e la vita dei cittadini, la semplificazione delle leggi e il miglioramento della loro intelligibilità. In particolare, tale norma consentirà un'ampia operazione di "ripulitura" dell'ordinamento vigente da norme inutili, obsolete e oscure. Il ruolo del Parlamento in questa complessa operazione di pulizia dell'ordinamento è assicurato dall'istituzione di una commissione parlamentare bicamerale ad hoc, alla quale spetterà dare parere sugli schemi di decreti legislativi attuativi della norma "taglialeggi".

In questo complesso e mutevole quadro normativo, nel 2006 il Dipartimento della funzione pubblica ha svolto una intensa attività in attuazione delle norme descritte, nonché per l'ulteriore introduzione di misure di semplificazione normativa e amministrativa.

In primo luogo, è proseguita l'attività di predisposizione dei codici di semplificazione e riassetto previsti dalle varie leggi di semplificazione, i cui esiti possono rilevarsi nella tabella che segue (in evidenza i codici approvati nel corso del 2006). Si ricorda che l'articolo 20 della legge n. 59/1997 prevede che tali codici siano emanati su proposta del Ministro competente, di concerto con il Presidente del Consiglio dei ministri o con il Ministro per la funzione pubblica, con i Ministri interessati e con il Ministro dell'Economia e delle finanze, previa acquisizione del parere della Conferenza unificata e delle Commissioni parlamentari competenti.

DELEGA	SCADENZA	CODICE	STATO
Art. 2 l.n. 229/03	2 anni dall'entrata in vigore della l.	Riassetto normativo in materia di produzione normativa, di semplificazione e di qualità della regolazione	Scaduto il termine per l'esercizio della delega
Art. 3 l.n. 229/03	30 giugno 2005	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori	Delega scaduta, ma sostituita dalla più ampia delega contenuta nella legge 3 agosto 2007 n. 123.
Art. 4 l.n. 229/03	2 anni dall'entrata in vigore della l.	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di assicurazioni	D.Lgs. 7 settembre 2005 n. 209
Art. 5 l.n. 229/03	2 anni dall'entrata in vigore della l.	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di interventi di sostegno pubblico per lo sviluppo delle attività produttive	Scaduto il termine per l'esercizio della delega
Art. 6 l.n. 229/03	3 anni dall'entrata in vigore della l.	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di prodotti alimentari	Scaduto il termine per l'esercizio della delega

Art. 7 l.n. 229/03	24 mesi dall'entrata in vigore della l.	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di tutela dei consumatori	D.Lgs. 6 settembre 2005 n. 206
Art. 8 l.n. 229/03	24 mesi dall'entrata in vigore della l.	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di metrologia legale	Scaduto il termine per l'esercizio della delega
Art. 9 l.n. 229/03	30 mesi dall'entrata in vigore della legge	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di internazionalizzazione delle imprese	Scaduto il termine per l'esercizio della delega
Art. 10 l.n. 229/03	18 mesi dall'entrata in vigore della legge	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di società dell'informazione	D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 (codice dell'amministrazione digitale); D.Lgs. 28 febbraio 2005 n. 42 (istituzione del sistema pubblico di connettività e della rete internazionale della P.A.), ora ufficiati nel **D.Lgs. 4 aprile 2006 n. 159**
Art. 11 l.n. 229/03	30 mesi dall'entrata in vigore della legge	Riassetto delle disposizioni vigenti concernenti il Corpo nazionale dei vigili del fuoco	**D.Lgs. 8 marzo 2006, n. 139**
Art. 3 l.n. 246/2005	3 anni dalla data di entrata in vigore della legge	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di benefici a favore delle vittime del dovere, del servizio, del terrorismo, della criminalita' organizzata e di ordigni bellici in tempo di pace	Delega ancora non attuata, termine prorogato dall'art. 1, comma 13, l.n. 228/2006
Art. 4 l.n. 246/05	1 anno dalla data di entrata in vigore della legge	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di gestione amministrativa e contabile degli uffici all'estero del Ministero degli affari esteri	**D.Lgs. 15 dicembre 2006, n. 307**
Art. 5 l.n. 246/05	31 dicembre 2007	Riassetto delle disposizioni di competenza legislativa esclusiva statale, di cui all'articolo 117, secondo comma, della Costituzione, vigenti in materia di adempimenti amministrativi delle imprese, a esclusione di quelli fiscali, previdenziali, ambientali e di quelli gravanti sulle stesse in qualità di datori di lavoro	Delega ancora non attuata, termine prorogato dall'art. 1, comma 10, l.n. 228/2006
Art. 6 l.n. 246/05	1 anno dall'entrata in vigore della legge	Riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità	**D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198**
Art. 7 l.n. 246/05	1 anno dall'entrata in vigore della legge	Riassetto e codificazione delle disposizioni vigenti in materia di ordinamento del notariato e degli archivi notarili	**D.Lgs. 24 aprile 2006 n. 166; D.Lgs. 4 maggio 2006 n. 182; D.Lgs. 1° agosto 2006, n. 249**

Dei decreti legislativi di semplificazione e riassetto sopra citati, il D.Lgs. 4 aprile 2006 n. 159, recante modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82 (codice dell'amministrazione digitale), a norma dell'articolo 10 della legge delega 29 luglio 2003 n. 229, è senz'altro quello maggiormente rilevante per la razionalizzazione dell'attività della pubblica amministrazione, nonché quello nel quale maggiormente fruttuoso si è appalesato l'apporto tecnico del Dipartimento della funzione pubblica, pienamente sinergico con quello del Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie che, significativamente, i provvedimenti di apertura della XV Legislatura hanno infine unificato sotto l'egida del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione. Le integrazioni al codice dell'amministrazione digitale rafforzano ulteriormente il diritto dei cittadini a scambiare comunicazioni mediante posta elettronica con le PA, non più solo con quelle centrali ma anche con quelle locali e - in caso di mancata risposta - riconosce loro il diritto di rivolgersi al giudice amministrativo per obbligare i pubblici uffici a rispettare tale obbligo. Inoltre, per facilitare tali comunicazioni via e-mail, è stata fissata al 1° settembre 2006 la data entro cui le amministrazioni pubbliche dovranno dotarsi di un indirizzo di posta elettronica istituzionale ed uno di PEC per dare in più la certezza legale delle comunicazioni.

Sempre in attuazione del codice dell'amministrazione digitale (articolo 11), è stato emanato il D.P.C.M. 3 aprile 2006, n. 200, che ha disciplinato le modalità di coordinamento delle azioni volte all'invio, alla raccolta e all'elaborazione dei dati forniti dalle amministrazioni pubbliche, dai concessionari di lavori e dai concessionari e gestori di servizi pubblici per dare seguito all'obbligo di implementare il "registro informatico degli adempimenti amministrativi per le imprese, istituito presso il Ministero delle attività produttive, nonché individuato le regole tecniche per l'alimentazione e l'aggiornamento del Registro, posto le basi per il coordinamento fra le strutture operative ed indicato le modalità di accesso al Registro stesso.

In secondo luogo, nel corso del 2006, è stato impresso un nuovo, forte impulso all'attività di semplificazione tramite emanazione di regolamenti *ex* art. 17, comma 2, l.n. 400/1988, e la revisione dei 254 procedimenti elencati nelle singole leggi di semplificazione. E' stata svolta un'opera di analisi delle singole fattispecie, allo scopo di accertare l'attualità dell'interesse alla semplificazione: è stato così possibile accertare l'inattualità di molte delle deleghe da attuare, da un lato in ragione della devoluzione di nuove materie alla competenza legislativa regionale, operata con la riforma del Titolo V della Costituzione, dall'altro per l'emanazione successiva di normative di settore che

hanno risposto alle esigenze di snellimento procedimentale che avevano condotto all'inserzione di quei procedimenti fra quelli da semplificare.

Nella tabella che segue è riepilogata la situazione di tali procedimenti. L'attività del Dipartimento della funzione pubblica potrà ora meglio concentrarsi sui soli procedimenti "semplificabili", nel necessario confronto con le amministrazioni di settore, mentre si pensa ad un intervento legislativo di "pulizia dell'ordinamento" che espunga dalle leggi di semplificazione le deleghe regolamentari non più attuali.

PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI DA SEMPLIFICARE AI SENSI DELL'ART.20, L.59/97 (allegati alle LL. 59/1997; 50/1999; 340/2000; 229/2003; art. 11 246/2005)

PROCEDIMENTI SEMPLIFICATI		**109**
PROCEDIMENTI SOPPRESSI		**84**
ALTRI PROCEDIMENTI		**61**
Semplificabili	*12*	
Non semplificabili per Titolo V della Costituzione	*13*	
Non semplificabili per norme sopravvenute	*11*	
Non semplificabili per caduta di interesse	*2*	
Incerti (con proposta di lettere interlocutoria alle Amministrazioni)	*18*	
Superati dall'eventuale esercizio di delega legislativa non scaduta	*5*	
TOTALE		**254**

Il quadro istituzionale, peraltro, viene modificato, già in chiusura della XIV legislatura, con la prevista istituzione di un Comitato interministeriale ((D.L. 10 gennaio 2006 n. 4, "Misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento della pubblica amministrazione", convertito in legge 9 marzo 2006 n. 80, art. 1): dietro tale previsione normativa, si ravvisa l'intenzione di portare l'attenzione per le *policy* di semplificazione e di qualità della regolazione al massimo livello politico, di coordinare gli sforzi dei singoli Ministri nel settore, di costruire un sistema di pianificazione e verifica periodica delle relative attività. Il Comitato, infatti, è presieduto dal Presidente del Consiglio o suo delegato con funzioni di indirizzo e svolge un ruolo di guida strategica delle politiche di semplificazione e di qualità della regolazione, predisponendo un piano strategico sulla qualità della regolazione entro il 31 marzo di ogni anno, e verificando *in itinere* lo stato di realizzazione degli obiettivi.

Con l'insediamento del secondo Governo Prodi nel maggio 2006, il quadro istituzionale e normativo delle attività di semplificazione riceve un ulteriore, deciso mutamento di rotta, nell'ottica di una attività di Governo mirata alla semplificazione e al miglioramento della qualità delle regole stesse e alla conseguente riduzione degli oneri amministrativi ricadenti su cittadini, imprese e pubblica amministrazione, quale fattore essenziale per accrescere la competitività del Paese e pietra fondante delle politiche di rilancio governative. L'attività del Dipartimento della funzione pubblica viene profondamente conformata da tali innovazioni.

Il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, riunisce ora nella sua persona la delega a dirigere il Dipartimento della funzione pubblica e quello per l'innovazione e le tecnologie, ed è in generale delegato a coordinare l'attività amministrativa di semplificazione delle strutture e dei procedimenti e la riorganizzazione prevista nel codice dell'amministrazione digitale; inoltre, concorre con il Presidente del Consiglio alla definizione del quadro normativo in materia di riordino e semplificazione (cfr. D.P.C.M. 15 giugno 2006).

A supporto dell'attività del Comitato interministeriale per l'indirizzo e la guida strategica della semplificazione e della qualità della regolazione, il decreto legge 18 maggio 2006, n. 181, nel testo convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2006, n. 233, prevede la costituzione con decreto del Presidente del Consiglio (cfr. D.P.C.M. 12 settembre 2006) di una Unità per la semplificazione e la qualità della regolazione, con relativa segreteria tecnica, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché, come si è detto, la soppressione della Commissione per la semplificazione e qualità della regolazione e relativa segreteria tecnica create con legge n. 80/2005.

Ancora, sempre in attuazione del decreto legge n. 181/ 2006, è prevista l'istituzione, presso la Conferenza Unificata, di un Tavolo permanente per la semplificazione, quale sede stabile di consultazione per le categorie produttive, le associazioni di consumatori, le Regioni, le Province, i Comuni e le Comunità montane (cfr. ora il D.P.C.M. 8 marzo 2007).

L'attività del secondo semestre del 2006 dell'Unità per la semplificazione e per la qualità della regolazione ha visto l'assidua partecipazione dei rappresentanti del Dipartimento ed è stata principalmente diretta alla elaborazione del piano d'azione del governo per la semplificazione e il miglioramento della qualità della regolazione.

Gli Uffici del Dipartimento della funzione pubblica, poi, valorizzando le attribuzioni del Ministro in tema di semplificazione del rapporto tra pubblica amministrazione, cittadini ed imprese, hanno svolto una poderosa opera riformatrice che si è sostanziata nella

presentazione di un disegno di legge in materia di modernizzazione ed efficienza delle Amministrazioni pubbliche e di riduzione degli oneri burocratici per i cittadini e per le imprese, approvato dal Consiglio dei ministri in data 22 settembre 2006. Il provvedimento apporta significative modifiche alla legge n. 241 del 1990 in materia di riduzione e certezza dei tempi dei procedimenti amministrativi Tra le misure previste:

- fissazione del termine perentorio di trenta giorni per la conclusione dei procedimenti di competenza delle Amministrazioni statali e degli enti pubblici, salvo diversa ed espressa previsione da parte delle Amministrazioni;
- nuovo meccanismo disegnato dalle modifiche all'art. 2 della legge n. 241/90, che, ponendo fine all'ampia discrezionalità consentita alle amministrazioni di fissare i termini di conclusione dei rispettivi procedimenti, impongono un controllo di ragionevolezza delle disposizioni che fissano termini più lunghi di quelli di legge e contrastano la tendenza alle sospensioni ingiustificate del termine, anche in collegamento con un nuovo articolo 2 ter sull'obbligo per le PP.AA. di rendere disponibile l'elenco della documentazione necessaria alla presentazione di qualunque istanza
- determinazione, da parte delle Autorità di garanzia e di vigilanza, del termine di conclusione dei procedimenti di competenza;
- previsione di un monitoraggio sui tempi effettivi di conclusione dei procedimenti nella logica della manutenzione continua e della progressiva attuazione del protocollo informatico;
- disciplina delle conseguenze del ritardo dell'Amministrazione nella conclusione del procedimento, come fattispecie di responsabilità civile, sotto la giurisdizione del giudice amministrativo, che implica un ristoro in denaro in caso di inosservanza del termine e, analogamente a quanto previsto in altri ordinamenti europei, il risarcimento del danno ingiusto causato al cittadino dalle Amministrazioni pubbliche per inosservanza dolosa del termine di conclusione di un procedimento;
- fissazione del termine massimo entro il quale gli organi consultivi di un'Amministrazione pubblica chiamati a rendere un parere, ovvero gli organismi competenti a esprimere valutazioni tecniche necessarie all'adozione di un provvedimento, debbano esprimersi;

- estensione ai gestori di servizi pubblici di garanzie per l'utenza, con la previsione della loro soggezione alle norme in materia di responsabile del procedimento, indennizzo, nonché all'obbligo di accettare le autocertificazioni;
- possibilità di una riorganizzazione sperimentale dei processi in deroga alla normativa vigente, che può avvenire anche su impulso degli stessi utenti (la sperimentazione, infatti, costituisce uno strumento per superare gradualmente, attraverso processi monitorati, la rigidità del sistema di regolazione pubblica e di introdurre in esso modalità operative e decisionali nonché assetti strutturali mutuati da altri settori e conformi alle best practices già in atto presso altri organismi ovvero nei settori più avanzati);
- introduzione di misure per la digitalizzazione degli atti e dei documenti sul processo amministrativo, contabile e tributario;
- riduzione dei tempi di approvazione del programma statistico nazionale;
- introduzione di penalizzazioni pecuniarie per i dirigenti pubblici, titolari di procedimenti amministrativi, che risultino inadempienti.
- sostituzione del certificato di agibilità con la dichiarazione di conformità degli edifici e degli impianti alla normativa vigente, rilasciata dal direttore dei lavori;
- razionalizzazione dei controlli per le imprese assoggettate a certificazione ambientale o di qualità, che pone le basi per introdurre nel nostro ordinamento un innovativo principio che modifichi il sistema dei controlli sull'attività di impresa affidando agli enti certificatori anche il compito di verificare il possesso di alcuni dei requisiti ambientali o di qualità richiesti dalla normativa per l'esercizio dell'attività di impresa, nonché quello di garantire, ex post, la conformità dell'attività, in tutto o in parte, alla disciplina di settore, al duplice scopo di dare certezza alle aziende che volontariamente si sottopongono a sistemi di certificazione ambientale e di liberare risorse nella pubblica amministrazione, alleggerendo, pur senza un'integrale soppressione, l'attività diretta al controllo del rispetto della normativa;
- vengono modificate disposizioni del Codice della strada in tema di accertamenti medici per il conseguimento della patente di guida.
- che per il riconoscimento della personalità giuridica il notaio possa verificare requisiti e condizioni;

- quattro importanti deleghe in materia di: semplificazione e riassetto delle disposizioni in materia anagrafica (compresa l'anagrafe degli italiani residenti all'estero);
- introduzione di sanzioni per i gestori di servizi aeroportuali, soprattutto a fini di regolarizzazione del trasporto aereo;
- riforma del Codice della strada anche a fini di adeguamento e semplificazione dell'apparato sanzionatorio;
- ampliamento dell'ambito applicativo della disciplina in materia di conferenza di servizi.

Il 2006, infine, ha visto anche una profonda rivisitazione delle strutture che si occupano di analisi d'impatto della regolamentazione e della stessa disciplina dell'istituto. L'analisi di impatto della regolamentazione (A.I.R.), introdotta in via sperimentale dalla direttiva del Presidente del Consiglio del 27 marzo 2000, in attuazione dell'articolo 5 della legge 8 marzo 1999, n. 50, quale metodo operativo da seguire nella progettazione di un atto regolativi, è un potente strumento di garanzia della qualità della regolazione: essa è stata concepita come l'insieme delle attività che le amministrazioni hanno l'obbligo di realizzare nel corso della progettazione di un atto regolativi, per verificare *ex ante* l'opportunità dell'intervento ed individuare i contenuti essenziali delle opzioni d'intervento ipotizzabili, in termini di destinatari, ambito, esigenze, presupposti organizzativi, e quindi, valutare i vantaggi e gli svantaggi, i benefici ed i costi dell'opzione preferita sull'attività dei cittadini, delle imprese e sulla pubblica amministrazione. L'AIR ha trovato applicazione sia a livello statale che a livello locale.

L'Italia ha introdotto lo strumento dell'AIR in via sperimentale con la legge n.50/99. A fronte di un utilizzo ancora limitato dello strumento, sia a livello statale che regionale, la quarta legge di semplificazione (art. 14) prevede la messa a regime dell'analisi di impatto per quanto riguarda gli schemi di atti normativi del Governo, salvo casi di esclusione e di esenzione, e della valutazione di impatto *ex post* (V.I.R.). La legge prevede che sia il Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi della Presidenza del Consiglio, e non anche, come in precedenza, il Dipartimento della funzione pubblica, ad assicurare il coordinamento delle amministrazioni in materia di A.I.R. e V.I.R..

1.3. - Stato di applicazione delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di semplificazione della documentazione amministrativa, contenute nel DPR 28 dicembre 2000, n. 445.

Nel 2006 è proseguita, tramite l'attività dell'Ispettorato per la funzione pubblica, l'attività di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni concernenti la semplificazione della documentazione amministrativa, introdotte dal decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445.

L'Ispettorato ha interagito con le Amministrazioni di volta in volta indicate dagli utenti, che sono apparsi pertanto consapevoli dell'opportunità scaturita dalle norme sull'autocertificazione, al fine di condurre ad esito le problematiche emerse nei rapporti con l'Ufficio interessato.

In generale, si è comunque constatata una corrispondenza da parte delle Amministrazioni all'applicazione della disciplina di semplificazione introdotta; non altrettanto - per quanto per esse non sia disposto l'obbligo - si è riscontrato da parte delle aziende a totale o maggioritaria partecipazione pubblica che producono servizi di generale utilità.

Relativamente ai controlli sulla veridicità delle autocertificazioni rese dagli aventi diritto si può ritenere che di massima vengano effettuati, in particolare nell'ambito delle procedure concorsuali e di quelle strumentali volte all'emanazione di un provvedimento concessivo di benefici economici, per quanto perduri una certa indolenza e ostativa risulti talvolta l'assenza di interconnessione informatica tra le amministrazioni.

Sotto questo aspetto, nel periodo temporale di riferimento è stato monitorato il seguente campione di amministrazioni: 49 al Nord, 26 al Centro e 12 al Sud.

Suddividendo per aree geografiche, sono emersi i seguenti risultati.

Amministrazioni del Nord

Autocertificazioni Pervenute	Controlli Conclusi	Irregolarità sanabili	Irregolarità sanate	Dichiarazioni non vere	Revoche beneficio	Comunicazioni all'A.G.
393.031	**94.111**	**578**	**278**	**405**	**132**	**188**

Amministrazioni del Centro

Autocertificazioni Pervenute	Controlli Conclusi	Irregolarità sanabili	Irregolarità sanate	Dichiarazioni non vere	Revoche beneficio	Comunicazioni all'A.G.
2.893	**1.545**	**459**	**35**	**459**	**0**	**3**

Amministrazioni del Sud

Autocertificazioni Pervenute	Controlli Conclusi	Irregolarità sanabili	Irregolarità sanate	Dichiarazioni non vere	Revoche beneficio	Comunicazioni all'A.G.
4.621	**354**	**1**	**1**		**1**	**1**

Gli accertamenti hanno riguardato: 15 Aziende sanitarie ed ospedaliere, 15 sedi di Ordini professionali, 5 Camere di commercio, 23 Amministrazioni comunali, 3 Amministrazioni provinciali, 13 Direzioni generali di Amministrazioni dello Stato, 1 Azienda di servizi comunale, 4 Università, 2 Istituti scolastici, 2 Tribunali, 1 Corte di Appello, 1 Procura della Repubblica, 1 Ufficio di Motorizzazione civile, 1 Ufficio ACI.

Dai dati e dalle risposte si evince una certa riluttanza delle amministrazione ad effettuare i controlli a campione sulle autocertificazioni

Capitolo 2

L'organizzazione delle amministrazioni e i processi di modernizzazione

PAGINA BIANCA

Capitolo 2

L'organizzazione delle amministrazioni e i processi di modernizzazione

2.1. L'organizzazione delle amministrazioni dello Stato: gli organici e i processi di razionalizzazione

Nell'ambito dei compiti di indirizzo e coordinamento in materia di organizzazione e sviluppo degli uffici delle pubbliche amministrazioni, il Dipartimento della funzione pubblica ha realizzato molteplici attività finalizzate all' adozione di atti di natura ordinamentale e regolamentare, finalizzate al completamento dei processi di riforma e modifica previsti dalle leggi 15 marzo 1997 n. 59, 6 luglio 2002 n. 137 e 27 luglio 2004, n.186, e all'avvio della stagione di riforma delle amministrazioni centrali disposta dal decreto legge 18 maggio 2006, n. 181, convertito in legge 17 luglio 2006, n. 233. Quest'ultima, nel prevedere, tra l'altro, l'aumento del numero dei Ministeri, ne ha modificato l'ordinamento e la conseguente organizzazione delle strutture.

2.1.1. La razionalizzazione organizzativa delle amministrazioni pubbliche

Nel corso del 2006 è continuata l'azione di riordino e autoregolazione delle amministrazioni centrali dello Stato anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti nazionali, operanti in settori diversi dall'assistenza e previdenza, così come previsto sempre dalle leggi citate e dai relativi decreti legislativi di attuazione, con particolare riguardo al n. 419 ed al n. 454 del 1999. Tali normative sono intervenute realizzando la costituzione, la modifica, l'accorpamento e la conseguente soppressione di enti preesistenti, determinando la necessità, in relazione alla natura giuridica degli stessi, della emanazione, in molti casi, di statuti e, comunque, di regolamenti di organizzazione e contabilità.

Tale attività, nel 2006, ha determinato l'emanazione di statuti, di regolamenti di organizzazione e contabilità per un totale di circa 100 provvedimenti, così distinti:

n. 17 per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo;

n. 6 per gli enti pubblici non economici;

n. 25 per gli enti di ricerca;

n. 1 statuti per gli enti regionali di ricerca educativa;

n. 2 per le agenzie;

n. 49 per le accademie, i conservatori e gli istituti musicali.

L'analisi di tali provvedimenti conferma la difficoltà, da parte delle amministrazioni centrali dello Stato e degli Enti, già emerse negli anni precedenti, di utilizzare l'autonomia regolamentare per governare i processi interni di razionalizzazione delle strutture e delle risorse e per recepire la normativa in materia di impiego della dirigenza e del personale.

Ciò che si può percepire dalla documentazione pervenuta è una sostanziale rigidità ad adeguare l'organizzazione ai nuovi compiti, che ha spinto, in molti casi, le amministrazioni a "fotografare", attraverso gli atti regolamentari, situazioni preesistenti adeguandole solo marginalmente ai principi delle norme citate.

Anche in materia di determinazione delle dotazioni organiche, in relazione agli effettivi fabbisogni, sono state riscontrate le stesse difficoltà da parte delle amministrazioni pubbliche a cogliere l'occasione della ridefinizione del proprio organico per adeguare il fabbisogno di personale alla *mission* e alle misure di risparmio e razionalizzazione previste dalle leggi finanziarie.

Dopo l'art. 34, commi 1, 2 e 3, della legge 27 dicembre 2002 n. 289 (finanziaria per il 2003), il legislatore, con l'art. 1, comma 93, della legge 30 dicembre 2004 n. 311 (finanziaria per il 2005), ha disposto, in materia di dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni, particolari norme sulla loro determinazione, prevedendo una riduzione del 5% della spesa rispetto a quella vigente al 31 dicembre 2004. In particolare, la disposizione richiedeva adeguate misure di razionalizzazione e riorganizzazione dirette a ridurre il personale applicato ai compiti logistico-strumentali, a favore, invece, dell'aumento del personale destinato ai servizi. Nel 2006, su questo fronte, il Dipartimento ha continuato a seguire le procedure avviate negli anni scorsi definendo quelle ancora in itinere.

Le amministrazioni centrali, in considerazione della sanzione prevista dal comma 93, hanno apportato tutte la riduzione del 5% dei posti in dotazione organica, ma senza rivedere, almeno il più delle volte, la distribuzione interna del personale e prendere atto dei processi di innovazione tecnologica. Da questo punto di vista, gli accordi in materia di

progressioni economiche e verticali si sono rivelati fortemente vincolanti per le amministrazioni ed hanno condizionato i provvedimenti di rideterminazione degli organici, causando un aumento dei posti di posizione più elevata e la riduzione, con temporaneo soprannumero, dei posti di categoria inferiore.

Pertanto, alla luce delle norme di carattere generale - in materia di determinazione delle dotazioni organiche - e di quelle speciali - quali la legge finanziaria per il 2005, nonché delle direttive contenute nella lettera circolare n. 177-15 dell'11 aprile 2005, emanata dai Dipartimenti della funzione pubblica e della Ragioneria generale dello Stato, il processo di rideterminazione delle dotazioni organiche è stato sostenuto con l'adozione di vari provvedimenti (D.P.C.M.) e l'elaborazione di numerosi pareri, sia interlocutori che definitivi, in merito alla rideterminazione e alla ripartizione, nelle strutture, delle dotazioni organiche del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e degli enti pubblici nazionali, così distinti:

n. 14 per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo;

n. 38 per gli enti pubblici non economici;

n. 17 per gli enti di ricerca;

n. 2 per le agenzie;

Con l'insediamento dell'attuale Governo, il decreto legge 18 maggio 2006, n. 181, recante disposizioni in materia di riordino delle attribuzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei ministeri, convertito in legge 17 luglio 2006, n. 233, ha comportato un rilevante intervento di ricognizione delle strutture da trasferire, nonché la provvisoria individuazione del contingente minimo degli uffici strumentali e di diretta collaborazione delle amministrazioni oggetto dell'intervento.

La riforma dell'organizzazione governativa, che seguirà al compimento del processo in questione, presenta aspetti di notevole rilevanza per le implicazioni giuridiche ed economiche che ricadono sulle attività delle singole amministrazioni e sul personale interessato dai trasferimenti. Quest'ultimo nodo risultava, alla fine dell'anno 2006, non ancora definitivamente sciolto.

Alla fine dell'anno 2006 risultano perfezionati i seguenti provvedimenti: D. P. C. M. 5 luglio 2006 relativo al Ministero delle infrastrutture ed al Ministero dei Trasporti; D. P. C. M. 14 luglio 2006, relativo al Ministero della pubblica istruzione ed al Ministero dell'università e della ricerca; schema di D. P. C. M. relativo al Ministero del commercio internazionale.

Il processo di attuazione del citato decreto legge 181/2006 è, quindi, in parte confluito nel più ampio processo di riorganizzazione previsto nella legge 27 dicembre 2006, n.296, art 1, commi 404 e seguenti.

TABELLA 1 - PROVVEDIMENTI RIGUARDANTI AMMINISTRAZIONI DELLO STATO

1	Ministero affari esteri	Schema D.P.R.	Organizzazione uffici diretta collaborazione
2	Ministero commercio internazionale	Schema D.P.C.M.	Attuazione D.Legge n. 181/2006 (scorporo dal Ministero attività produttive)
3	Ministero infrastrutture	Schema D.P.C.M.	Attuazione D.Legge n. 181/2006 (scorporo dal Ministero attività produttive)
4	Ministero trasporti	Schema D.P.C.M.	Attuazione D.Legge n. 181/2006 (scorporo dal Ministero attività produttive)
5	Ministero commercio internazionale	Schema D.P.R.	Organizzazione uffici diretta collaborazione
6	Ministero difesa	Schema D.I.	Organizzazione Centro interforze studi e applicazioni militari – CISAM
7	Dipartimento affari regionali	Schema d.lgs.	Statuto speciale Regione Trentino Alto Adige
8	Ministero comunicazioni	Schema D.P.R.	Organizzazione uffici diretta collaborazione
9	Scuola superiore PA	Delibera	Organizzazione e funzionamento
10	Ministero attività produttive	Schema D.P.R.	Regolamento di organizzazione
11	Ministero infrastrutture trasporti	Schema d.lgs.	Riforma ordinamento sulla sicurezza ferroviaria

12	Ministero infrastrutture trasporti	Schema d.lgs.	Attuazione direttiva europea sulla sicurezza delle gallerie stradali europee
13	Ministero difesa	Schema D.I.	Istituzione Centro supporto e sperimentazione navale della marina militare (CSSN)
14	Ministero giustizia	Schema D.P.R.	Regolamento di organizzazione
15	Ministero difesa	Schema D.P.R.	Istituzione dell'ufficio del vice comandante del Corpo Capitanerie di porto
16	Dipartimento protezione civile	Schema D.P.C.M.	Definizione aree funzionali e posizioni economiche
17	ISTAT	D.P.C.M. 2/11/2006	Trattamento economico personale non contrattualizzato

TABELLA 2 - PROVVEDIMENTI DI DETERMINAZIONE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO

1	Ministero politiche agricole alimentari e forestali – ICRF	D.P.C.M. 4/10/06	Rideterminazione dotazioni organiche
2	Ministero salute	Schema D.P.C.M.	Rideterminazione dotazioni organiche
3	Ministero difesa	D.I. 30/03/06	Dotazioni organiche del personale militare anno 2006
4	Ministero difesa	Schema D.I.	Dotazioni organiche del personale militare anno 2007
5	Ministero giustizia – Dipartimento amministrazione penitenziaria	D.P.C.M. 28/02/06	Rideterminazione delle dotazioni organiche

6	Ministero interno	D.P.C.M. 8/02/06	Rideterminazione dotazioni organiche
7	Ministero economia e finanze	D.P.C.M. 8/02/06	Rideterminazione dotazioni organiche
8	Ministero infrastrutture e trasporti	D.P.C.M.	Rideterminazione dotazioni organiche
9	Ministero economia e finanze – Amministrazione autonoma monopoli di Stato	D.P.C.M. 8/02/06	Rideterminazione dotazioni organiche
10	Ministero difesa	Schema D.I.	Dotazioni organiche ruolo marescialli delle forze armate - anni 2003 e 2004
11	Ministero giustizia – Archivi notarili	D.P.C.M.	Rideterminazione dotazioni organiche
12	Avvocatura dello Stato	D.P.C.M.	Rideterminazione dotazioni organiche
13	Ministero comunicazioni	D.P.C.M.	Rideterminazione dotazioni organiche
14	Ministero giustizia – Dipartimento giustizia minorile	D.P.C.M.	Rideterminazione dotazioni organiche

Per quanto concerne le misure relative alla razionalizzazione delle spese degli organismi amministrativi centrali e periferici e la cancellazione degli enti inutili, si riassumono gli interventi in corso e quelli già disposti.

Il decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni nella legge 4 agosto 2006, n. 248, ha dettato, all'articolo 11, disposizioni urgenti in materia di soppressione di commissioni, prevedendo che le funzioni da queste svolte siano riassegnate alle amministrazioni competenti. Il medesimo decreto, all'articolo 22, ha imposto una riduzione delle spese per il funzionamento di enti ed organismi pubblici non

territoriali, definendo per alcuni la percentuale di riduzione necessaria e imponendo un tetto di spesa per altri.

L'articolo 29, del medesimo decreto, ha disposto una riduzione del trenta per cento della spesa complessiva sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per organi collegiali ed altri organismi, anche monocratici, rispetto a quella sostenuta per l'anno 2005, dettando le procedure di riordino per le amministrazioni destinatarie della previsione normativa.

2.1.2. Ricognizione degli enti da trasformare, accorpare o privatizzare

In attuazione dell'art. 28, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, come modificato dal dall'art. 34, comma 23, della citata legge n. 289/2002, si è provveduto all'istruttoria relativa all'emanazione dei decreti di natura regolamentare, al fine dell'individuazione di enti, organismi pubblici ed agenzie che, per le funzioni esercitate, siano ritenuti indispensabili. Tale attività, dopo un periodo iniziale nel quale sono state contattate le amministrazioni centrali dello Stato, per acquisire il necessario concerto, è stata sospesa a seguito della proroga del termine, disposta una prima volta dal decreto legge 24 giugno 2003, n. 147, convertito nella legge n. 200 del 2003,in seguito dall'art. 8 del decreto legge 9 novembre 2004, n. 266 e, da ultimo, dall'articolo 29 della Legge 23 febbraio 2006, n. 51, che ha prorogato tale termine al 31 dicembre 2006.

Rimane comunque ancora aperta l'esigenza di completare la ricognizione degli Enti da trasformare, accorpare o privatizzare.

2.2. - Le azioni del Dipartimento della Funzione Pubblica per promuovere il miglioramento continuo e la qualità dei servizi pubblici

La competitività del Paese è strettamente legata alla qualità della amministrazione pubblica, da cui dipende la qualità dell'attuazione delle politiche pubbliche e la qualità dei servizi resi ai cittadini. Nel contesto di una politica finanziaria improntata al massimo rigore, è importante che il recupero di efficienza sia accompagnato da un'equivalente spinta al miglioramento della qualità.

La qualità dei servizi è un tema centrale nel Programma di modernizzazione delle amministrazioni pubbliche. La qualità di un servizio può essere definita come la globalità degli aspetti e delle caratteristiche di un servizio da cui dipendono le sue capacità di

soddisfare completamente un dato bisogno.[1] Essa è strettamente correlata alla capacità delle amministrazioni di migliorare le proprie prestazioni e di soddisfare l'utenza che ad esse si rivolge. Una politica per la qualità dei servizi pubblici comprende interventi volti a migliorare la performance delle amministrazioni e a rafforzarne la capacità di coinvolgere i destinatari dei servizi – cittadini, imprese e organismi rappresentativi degli stessi - nella progettazione, attuazione e valutazione delle politiche pubbliche. Negli ultimi anni è mancata una politica organica volta a promuovere la qualità nelle amministrazioni pubbliche, anche se un numero crescente di esse ha fatto ricorso a strumenti orientati proprio alla gestione ed al miglioramento della qualità. Questo atteggiamento è stato influenzato, almeno in parte, da alcune iniziative assunte a livello internazionale che il Dipartimento della funzione pubblica ha promosso in ambito nazionale attraverso interventi di sostegno alle amministrazioni.

In particolare, per quanto concerne il livello internazionale, nell'ambito della cooperazione informale tra le funzioni pubbliche dell'Unione Europea (European Public Administration Network - EUPAN) si è lavorato :

- alla definizione di approcci e strumenti comuni derivati dai principali modelli, accreditati anche nel settore privato, di gestione della qualità totale (*TQM*), quali il CAF(*Common assessment framework*)[2], volti a rafforzare le capacità delle amministrazioni di realizzare processi di autovalutazione delle performance al fine di elaborare e attuare progetti di miglioramento con riferimento ai punti di forza e di debolezza individuati;
- a promuovere occasioni sistematiche per lo scambio e la comparazione di esperienze di miglioramento dei servizi erogati, in funzione di apprendimento reciproco (benchlearning), quali le Conferenze europee biennali sulla qualità e i laboratori di apprendimento;
- alla definizione di linee guida concernenti la misurazione della soddisfazione degli utenti dei servizi pubblici, basate sulle esperienze in atto a livello degli SM, in previsione della eventuale introduzione di indici comuni.

[1] Cfr. Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulla rilevazione della qualità percepita, 24 marzo 2004

[2] Il CAF - una griglia per l'autovalutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche - è stato definito a livello europeo in ambito EUPAN; è già stato applicato da oltre 900 amministrazioni dell'UE e il suo utilizzo si sta diffondendo anche a livello internazionale (America Latina, Cina, Africa, ecc..).

Per quanto concerne il livello nazionale, il Dipartimento della funzione pubblica, con il supporto del Formez, ha realizzato a partire dal 2001 vari interventi, sia di sostegno che di indirizzo, volti a promuovere la cultura della qualità e a dotare le amministrazioni italiane degli strumenti e delle conoscenze necessari ad avviare percorsi di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati. Tali interventi hanno essenzialmente riguardato:

- la promozione e diffusione dell'utilizzo di strumenti di autodiagnosi (CAF e VIC – valutazione integrata del cambiamento3 -) attraverso seminari informativi e percorsi assistiti di applicazione degli strumenti e delle metodologie proposte
- la promozione e valorizzazione delle esperienze di miglioramento della qualità dei servizi realizzate a partire dalla valutazione delle performance (iniziative: Successi di Cantieri e premio Qualità PPAA)
- la definizione di indirizzi e strumenti concernenti la misura della qualità percepita dai destinatari dei servizi pubblici, messi a punto attraverso percorsi di sperimentazione.

Le diverse iniziative, realizzate in via sperimentale, hanno coinvolto nel tempo oltre 500 amministrazioni - con particolare riferimento al livello locale ma anche fra le amministrazioni centrali - operanti in diversi settori di policy. Molte amministrazioni, inoltre, in modo autonomo avvalendosi del supporto consulenziale di organizzazioni private di settore, hanno intrapreso percorsi innovativi finalizzati al miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

E' dunque senz'altro cresciuto il numero delle amministrazioni pubbliche che si sono avvicinate al tema della qualità, in particolar modo alla qualità dei servizi erogati e si è diffuso il ricorso a tecniche e strumenti improntati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei singoli processi (es. controllo di gestione, reingegnerizzazione, piani strategici territoriali etc.). La mancanza però di un' azione unitaria e trasversale, in grado cioè di coinvolgere tutti i settori operativi di un'organizzazione pubblica (principio di fondo del Total Quality Management), e diverse organizzazioni su di uno stesso territorio, ha continuato ad essere causa di inefficienza delle politiche pubbliche. Una valutazione complessiva, alla fine del 2005, evidenziava da un lato il persistere di un bisogno di

[3] Il VIC (Valutazione Integrata del Cambiamento) - un questionario di autodiagnosi per l'individuazione dei fattori di modernizzazione presenti in un organizzazione – è stato realizzato dal DFP per l'utilizzo da parte di Comuni e Province ed è stato applicato da circa 200 amministrazioni italiane.

accompagnamento all'utilizzo di modelli e tecniche di Total Quality Management da parte delle amministrazioni, dall'altro l'efficacia di tali approcci nel produrre una maggiore capacità, nelle amministrazioni che vi si avvalgono, di definizione di strategie improntate al miglioramento delle performance e all'innalzamento della qualità dei servizi erogati.

L'analisi delle esperienze realizzate dalle amministrazioni già coinvolte in azioni di sostegno e indirizzo aveva reso infatti evidente che i maggiori benefici riscontrati dalle stesse derivassero dalla trasversalità dell'approccio proposto – che coinvolge tutti gli aspetti del funzionamento di un organizzazione - e dagli effetti di coinvolgimento/mobilitazione del personale – a tutti i livelli – che induce. L'applicazione dei principi del TQM consente infatti di avere una visione complessiva dell'organizzazione e dei suoi punti di forza e di debolezza, di guardare a tutti gli aspetti che caratterizzano un'organizzazione e alle diverse relazioni tra questi esistenti. Consente, dove necessario, di rivedere i modelli organizzativi improntandoli ad un miglioramento dell'efficacia (e quindi soddisfazione del cliente) e dell'efficienza (riduzione dei costi e semplificazione) e rappresentano uno strumento di apprendimento e conoscenza per l'intero sistema organizzativo.

Al contempo, l'esito delle iniziative realizzate, anche con il coinvolgimento di associazioni di rappresentanti di cittadini e imprese, aveva prodotto i seguenti effetti:

- un significativo aumento della domanda di sostegno da parte delle amministrazioni che chiedevano continuità di intervento in questa area da parte del Dipartimento della funzione pubblica e del Formez
- un parallelo aumento di interesse alle iniziative e al coinvolgimento attivo nelle stesse da parte delle associazioni rappresentative di cittadini e imprese (Confindustria, Associazione consumatori e utenti, Cittadinanza attiva, ecc..).

2.2.1. La "Direttiva per una pubblica amministrazione di qualità"

In risposta a tale domanda, da ritenersi significativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, e in attuazione del Programma di Governo - obiettivo per "Una pubblica amministrazione di qualità: capace, efficiente, autorevole" – il Dipartimento, nel periodo in esame, ha lavorato a definire una nuova politica per la qualità dei servizi pubblici volta a rilanciare l'azione del Governo in tale ambito e a dare risposta alla domanda di sostegno proveniente dalle amministrazioni centrali e locali.

E' stata definita una strategia di intervento di livello nazionale volta sia a promuovere nell'immediato l'impegno delle amministrazioni a rendere sistematiche e coerenti con i propri processi di pianificazione le azioni di miglioramento continuo, sia, agendo sulle condizioni di sistema, a creare i presupposti di sostenibilità nel tempo di una politica territoriale per il miglioramento continuo delle amministrazioni pubbliche.

Attraverso apposita Direttiva ministeriale di indirizzo sono state da un lato formulate raccomandazioni puntuali alle amministrazioni, dall'altro si sono definiti gli obiettivi strategici da perseguire nel corso della legislatura e sono state individuate le iniziative volte a produrre un rilancio della politica della qualità dei servizi e, sul medio periodo, significativi e diffusi miglioramenti nella qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Con la Direttiva "per una pubblica amministrazione di qualità", emanata nel dicembre, il Ministro per le riforme e l'innovazione nella pubblica amministrazione ha ridato centralità all'azione del Governo in tale ambito, richiamando tutte le amministrazioni all'importanza di avviare percorsi di autovalutazione e miglioramento continuo basati su modelli e strumenti di gestione della qualità.

La Direttiva è dunque il punto di avvio di una nuova politica per la qualità nelle pubbliche amministrazioni che, valorizzando le esperienze esistenti e gli sforzi già effettuati, indichi percorsi puntuali e traguardi di sistema condivisi.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha voluto dare forte visibilità al proprio impegno di monitorare l'evoluzione della qualità e svolgere un forte ruolo di impulso e sostegno nei confronti delle amministrazioni pubbliche chiamate ad attuare gli indirizzi proposti dalla Direttiva. A questo scopo la Direttiva prevede, infatti, la definizione di un Piano d'azione nazionale da mettere a punto con un ampio coinvolgimento dei principali attori istituzionali e portatori di interesse.

La Direttiva rappresenta dunque una tappa importante nella diffusione dei percorsi di miglioramento continuo basati su modelli e strumenti di gestione della qualità, ma anche un punto di partenza da cui muovere per sviluppare azioni e interventi rivolti alle amministrazioni con un approccio strategico che tenga conto delle diverse caratteristiche di contesto presenti – differenze fra tipologie di amministrazioni e settori - che accompagnino dove c'è necessità di sostegno, che diffondano conoscenza laddove le amministrazioni sono più evolute ed in grado di procedere autonomamente, che valorizzino le eccellenze in termini di competenze e buone pratiche mettendo entrambe al servizio dei territori.

Il Piano di azione Nazionale

La Direttiva impegna, come si è detto, il Dipartimento alla definizione di un "Piano d'azione nazionale per una pubblica amministrazione di qualità" che procederà a realizzare in modo sistematico la strategia indicata dalla Direttiva, con particolare attenzione a quei settori che hanno un maggiore impatto sui cittadini e le imprese e ai territori dove è più forte il ritardo delle amministrazioni, attraverso interventi di assistenza tecnica e accompagno mirati, attraverso il benchmarking e il riconoscimento dei risultati conseguiti.

Il Piano sarà caratterizzato in modo da:

- costituire un segnale importante di attenzione del Governo al tema della qualità dei servizi pubblici quale priorità strategica
- mantenere e rafforzare il collegamento con le iniziative sul tema della qualità dei servizi in corso a livello europeo nell'ambito della cooperazione informale dei Ministri e Direttori Generali della funzione pubblica (network EUPAN)
- essere connotato da elementi di continuità di risposta ai bisogni espliciti delle amministrazioni ma, al contempo, da elementi di sostanziale novità rispetto alle iniziative realizzate in passato
- essere integrato significativamente con le politiche di modernizzazione, di semplificazione amministrativa e digitalizzazione promosse dal DFP e dal Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica volte complessivamente a migliorare la qualità dei servizi pubblici
- evidenziare il contributo delle diverse politiche pubbliche, in aree di forte interesse per i cittadini – quali scuola, giustizia...-, al miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni rese dalle amministrazioni.

La Direttiva impegna in modo puntuale il Dipartimento presentando gli obiettivi generali del Piano e le linee di azione che saranno attuate a partire dal 2007.

Obiettivi:

- Produrre un consistente aumento nel numero delle amministrazioni impegnate in azioni di miglioramento della qualità, a livello sia centrale che locale, con particolare riguardo alle aree geografiche dov'è maggiormente presente il problema di uno scarso grado di soddisfazione e fiducia dei cittadini verso le amministrazioni pubbliche.

- Produrre un forte aumento della visibilità da parte dell'opinione pubblica delle iniziative previste e, nel corso del tempo, dei risultati raggiunti dal Piano e dalle amministrazioni.
- Promuovere la partecipazione attiva delle associazioni dei rappresentanti degli interessi dei destinatari dei servizi e, più in generale, delle organizzazioni della società civile (OSC), in un'ottica di sussidiarietà orizzontale, alla definizione e attuazione della politica della qualità dei servizi.

Linee di azione previste:

- Promuovere la diffusione e sostenere l'utilizzo degli strumenti di autodiagnosi e la definizione e attuazione di piani di miglioramento da parte delle amministrazioni pubbliche, individuando un target di nuove amministrazioni da coinvolgere. Parallelamente sostenere e diffondere il ricorso alla validazione esterna dei risultati delle attività di autovalutazione promuovendo il diffondersi di prassi di valutazione fra pari (*peer evaluation*).

- Promuovere la realizzazione di attività di benchmarking della qualità dei servizi resi a cittadini e imprese tra amministrazioni pubbliche, in ambiti di particolare impatto, in collaborazione con associazioni esperte nel settore.

- Monitorare e migliorare le pratiche di misurazione e analisi della soddisfazione dei destinatari dei servizi in presenza e on line, anche con la collaborazione attiva delle OSC in applicazione del principio di sussidiarietà (Cost. art.118 u.c.).

- Rendere evidente il contributo al miglioramento della qualità dei servizi di alcune politiche settoriali a forte impatto sui destinatari dei servizi e sull'opinione pubblica.

- Introdurre nuovi meccanismi di riconoscimento esterno dei traguardi di eccellenza raggiunti dalle amministrazioni attraverso l'attuazione di piani di miglioramento continuo e rafforzare quelli esistenti (premi alla qualità e all'innovazione), con il coinvolgimento attivo dei portatori di interessi.

- Accompagnare il Piano con idonee iniziative di comunicazione.

2.3. – L'amministrazione verso i cittadini e le imprese

Come si è accennato, il governo insediatosi nel maggio 2006 ha inteso accentuare, nell'attività dei due Dipartimenti a supporto del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, il carattere di elemento propulsore di un nuovo modo di

intendere il rapporto tra pubblica amministrazione e cittadini da un lato, e pubblica amministrazione e imprese, dall'altro. Ciò nella convinzione che, per favorire la competitività, è necessario sostenere in modo orizzontale e ad ogni livello istituzionale di regolazione - europeo, nazionale, regionale e locale - le politiche di semplificazione e l'instaurazione di un dialogo permanente con la società civile e le imprese.

Il conseguimento di tale obiettivo, poi trasfuso nel piano d'azione per la semplificazione e la qualità della regolazione, definitivamente approvato nel 2007, si fonda sull'utilizzo integrato del complesso degli strumenti e delle azioni idonei a raggiungerli: semplificazione normativa e amministrativa, analisi di impatto della regolazione, innovazione organizzativa, reingegnerizzazione dei processi, innovazione tecnologica, formazione e motivazione del personale anche in relazione all'uso delle tecnologie, responsabilizzazione della dirigenza, collegamento - in sede di contrattazione collettiva - della retribuzione incentivante del personale ad obiettivi di semplificazione ed al rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, realizzazione di programmi di accompagnamento e sostegno con attività di consulenza e assistenza alle amministrazioni e la valorizzazione e diffusione delle *best practices,* cooperazione tra i diversi livelli di governo, monitoraggio continuo degli interventi, consultazione permanente con gli interessati, valorizzazione degli sportelli unici delle attività produttive, interventi di natura organizzativa e tecnologica che assicurino un'estesa e ottimale utilizzazione delle tecnologie dell'informazione nei procedimenti amministrativi e della comunicazione nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa.

Precursore di questa nuova ottica è stato il protocollo d'intesa siglato dal Dipartimento della funzione pubblica e Confindustria – Piccola industria il 24 marzo 2006, che mira a rendere operativa la collaborazione tra i due organismi per pervenire alla sollecita adozione di misure di semplificazione amministrativa per le imprese.

Con la firma del Protocollo, Confindustria e Dipartimento della funzione pubblica hanno convenuto di svolgere congiuntamente una serie di attività:

- rilevazione sistematica degli oneri amministrativi che gravano sulle imprese, attraverso un programma pluriennale da parte dell'Istat, al fine di poter misurare l'efficacia delle misure di semplificazione, delle autorizzazioni e dei controlli nelle aree più rilevanti per le imprese;
- iniziativa per la semplificazione dei controlli amministrativi, attraverso strumenti di *co-regulation* e *self regulation;*

- iniziativa per la semplificazione del regime delle autorizzazione in base a criteri di massima concentrazione, in collaborazione con le amministrazioni interessate;
- sperimentazione di un sistema di consultazione delle imprese basato sull'utilizzo di Internet;
- promozione e avvio di una collaborazione tra Stato e Regioni;
- implementazione del registro informatico degli adempimenti amministrativi per le imprese.

Si tratta di tematiche che si sono subito imposte come prioritarie all'attenzione del governo Prodi II, come emerge chiaramente dai contenuti del capitolo 1 sull'attività di semplificazione delle norme e delle procedure: ed in effetti l'attività di rilevazione sistematica degli oneri amministrativi per le imprese, già avviata in via sperimentale dal Dipartimento (v. oltre), è stata trasfusa e valorizzata dal piano strategico per la semplificazione e la qualità della regolazione approvato nel 2007, anche sulla scorta di analoghe iniziative intraprese in sede europea; la semplificazione dei controlli amministrativi in base a principi di *coregulation* e *self regulation* ha costituito la base teoretica per l'elaborazione della disposizione del ddl Nicolais sulla semplificazione dei controlli amministrativi per le imprese che si sottopongono al sistema volontario di certificazione della qualità ambientale; la consultazione è tornata a costituire una priorità nell'elaborazione delle politiche governative, come dimostra l'istituzione del Tavolo per la semplificazione; il raccordo tra diversi livelli di governo è stato infine trasfuso, oltre che nella costituzione del suddetto Tavolo presso la Conferenza unificata, anche nell'Accordo quadro sulla semplificazione siglato dalla conferenza unificata il 29 marzo 2007.

Iniziative, tutte, che segnano il passaggio da una semplificazione "dall'alto" e per grandi riforme normative ad una semplificazione *bottom up* e basata sulle reali esigenze degli operatori economici, come emergono dai luoghi di confronto istituzionali appositamente valorizzati, quale ad esempio il citato Protocollo d'intesa.

È proseguita anche nel 2006 l'attività di supporto del Dipartimento, in collaborazione con il Formez, alle amministrazioni regionali per lo sviluppo di politiche di qualità della regolazione. In particolare, è stato portato a conclusione il progetto "Nuova qualità della regolazione", all'interno del Programma di Empowerment delle PP.AA. previsto dalla delibera CIPE n. 36/2002 e a sostegno delle Regioni del Mezzogiorno. Il progetto si pone come obiettivo il rafforzamento e la diffusione delle tecniche per il miglioramento della

qualità della regolazione e la razionalizzazione delle procedure nelle pubbliche amministrazioni, sulla base delle migliori pratiche sviluppate in ambito internazionale e nazionale e attraverso lo scambio delle esperienze tra amministrazioni regionali che si stanno già muovendo su questi temi.

Sono stati avviati e attuati interventi di assistenza tecnica, nonché azioni di formazione e diffusione di buone pratiche nei confronti delle regioni italiane di tutto il territorio nazionale, e interventi ad hoc nei confronti delle Regioni del mezzogiorno.

In particolare, il Dipartimento della funzione pubblica ed il Formez hanno realizzato:

- l'avvio di un Rapporto in collaborazione con l'OCSE sulla *multilevel governance* in Italia e le politiche di regolazione nelle Regioni Veneto, Toscana, Campania e Calabria;
- un'attività di formazione che ha coinvolto 255 tra funzionari e dirigenti regionali. Inoltre, sono state realizzate, a partire dal 2003 ad oggi, 14 sperimentazioni della tecnica dell'analisi di impatto in 10 regioni;
- diversi manuali per il responsabili dello sportello unico per le attività produttive delle regioni;
- la collaborazione con l'OLI (Osservatorio legislativo Interregionale) in materia di semplificazione amministrativa, nell'ambito del Progetto *Simpliciter* di sviluppo dei progetti mirati, volti a promuovere l'armonizzazione e il recepimento, in talune Regioni del Mezzogiorno, delle migliori normative e prassi sviluppate a livello regionale e locale sui temi della qualità della regolazione e della semplificazione.

Ancora, merita un cenno l'attività internazionale del Dipartimento della funzione pubblica sulle medesime tematiche. Le attività e la cooperazione internazionale nel settore della migliore regolazione e della semplificazione hanno assunto rilevanza crescente nel corso degli ultimi anni, con una sempre maggiore attenzione per le problematiche relative al miglioramento dei rapporti tra Governi e cittadini e alla trasformazione delle pubbliche amministrazioni in fattori di sviluppo e crescita economica. Gli Stati affrontano tali temi sia a livello bilaterale che a livello multilaterale, riunendosi in seno a diverse organizzazioni internazionali tra cui, in particolare, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e l'Unione Europea. In questo ambito di cooperazione internazionale ed europea il Dipartimento della funzione pubblica è direttamente coinvolto e partecipa ai lavori di tali organismi con propri rappresentanti.

È inoltre proseguito, anche come esito delle attività di supporto e collaborazione di cui si è detto, l'approfondimento teorico e lo studio anche comparato delle tematiche afferenti alla qualità della regolazione e della semplificazione. Il Dipartimento della funzione pubblica, nel corso del 2006, ha promosso o commissionato ricerche, studi e indagini sulle seguenti aree di interesse:

- la comparazione internazionale, ad esempio con la realizzazione di un'indagine comparata sulla semplificazione normativa in Europa, con lo scopo di è fornire un'analisi dettagliata delle principali tecniche di semplificazione adottate in Italia, Francia, Germania e Spagna (tra cui è in atto una cooperazione proprio in tema di semplificazione);
- la domanda di semplificazione, rispetto alla quale si segnala la ricerca, commissionata al Formez, sulla domanda di semplificazione proveniente dal mondo imprenditoriale, realizzata mediante l'invio di un questionario on line alle associazioni territoriali di Confindustria, Confartigianato e CNA: essa risalta in primo luogo per la rilevante dimensione quantitativa dell'indagine, che ha coinvolto 93 associazioni territoriali, provenienti da diciotto delle venti regioni italiane;
- la misurazione degli oneri amministrativi, con l'avvio di un'indagine per la misurazione di quelli gravanti sulle imprese, che consiste nella sperimentazione e misurazione, su un campione di trenta permessi o altri atti di consenso all'esercizio di attività di impresa (scelti e misurati in consultazione con le associazioni di categoria, in settori quali l'autotrasporto, i vivai, i frantoi oleari, gli adempimenti privacy per le imprese bancarie, le piccole e medie imprese, gli studi medici e gli studi commerciali, gli adempimenti per la partecipazione agli appalti di servizi e di opere) dei costi amministrativi gravanti sulle imprese, mediante l'utilizzo del metodo Standard Cost Model: l'indagine è stata affidata alla Scuola Superiore di Pubblica Amministrazione si è conclusa nel corso del 2006;
- il monitoraggio delle politiche di qualità della regolazione: qui va citato l'aggiornamento dell'indagine, sempre a cura del Formez, sullo sportello unico per le attività produttive, previsto dal dPR 20 ottobre 1998, n. 447, quale importante misura di promozione delle attività economiche e di semplificazione degli adempimenti amministrativi a carico delle imprese.

Dagli studi è emerso che l'unicità dell'interlocutore pubblico e la determinazione di tempi certi e ridotti per il disbrigo delle attività di insediamento di impianti produttivi di beni e servizi sono stati particolarmente apprezzati da imprenditori e cittadini.

La citata collaborazione con l'Osservatorio Legislativo Interregionale, all'interno del Progetto *Simpliciter* ha dato origine a una pubblicazione dal titolo "La semplificazione tra Stato, Regioni e Autonomie locali – il caso della legge n. 241" (Quaderni Formez) e ad un convegno di presentazione a Roma, il 5 dicembre 2006.

Ancora, sono stati realizzati momenti di confronto nazionale e internazione sui temi legati alla semplificazione e alla qualità della regolazione attraverso convegni tenutisi nel 2006 che hanno visto la partecipazione di studiosi, rappresentanti di Paesi Europei (Regno Unito, Francia, Olanda, Belgio, Germania) e di organismi internazionali (Ue, OCSE, Commissione europea), oltre che di insigni giuristi ed economisti italiani ed internazionali: tra questi, il convegno "Le politiche di semplificazione normativa in Europa", 22 marzo 2006 , Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano.

2.4. – Il monitoraggio sullo stato di attuazione dei sistemi di "controllo interno" degli Enti Locali

Al riguardo, si ricorda che il decreto legislativo 30 luglio del 1999, n. 286, prevede quattro livelli di controllo (regolarità amministrativo-contabile, di gestione, valutazione della dirigenza, strategico), richiamati dall'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che attribuisce agli Enti locali, nell'ambito di un'autonoma potestà normativa e organizzativa, la facoltà di individuare strumenti e metodologie adeguati.

In particolare, gli articoli 196, 197,198 e 198*bis* regolano l'applicazione del controllo di gestione come attività indispensabile per la misurazione dell'azione amministrativa, mentre gli articoli 234 e ss. dispongono sulla regolarità contabile e finanziaria riservata ai competenti organi di revisione.

Per ogni tipologia di controllo interno, non sembrano del tutto superate le problematicità emerse in fase di prima attuazione della normativa in parola e tuttora valide permangono le osservazioni sviluppate nel corso delle verifiche svolte nei precedenti anni.

- In relazione al controllo di regolarità amministrativa e contabile, si è potuto constatare che, per quanto responsabilità non sia sinonimo di controllo, presso quasi tutti gli Enti monitorati non è stata istituita un'apposita struttura, ma è stata attribuita unicamente agli stessi dirigenti la responsabilità nell'adozione degli atti della regolarità amministrativa. Diversamente, si è rilevato che in gran parte delle Amministrazioni viene svolto un controllo di regolarità contabile sia da parte dei competenti uffici con l'apposizione del visto di registrazione dell'impegno, che da parte dei revisori dei conti con le loro verifiche. Inoltre, in relazione all'attività di questi ultimi, si è constatato che nessuna delle Amministrazioni verificate ha ritenuto opportuno istituire specifiche unità organizzative a loro supporto.
- Il controllo di gestione, il cui fine consiste nel consentire la verifica dei costi dell'attività amministrativa per renderla più efficiente, efficace ed economica, è stato applicato in modo difforme. Talune amministrazioni, pur avvalendosi di una contabilità analitica, non hanno proceduto ad una rivisitazione dei procedimenti amministrativi, continuando ad operare sulla base di vecchi capitoli finanziari nell'adozione del Piano Esecutivo di Gestione. Tale controllo, pertanto, appare risentire tuttora della commistione fra contabilità finanziaria e contabilità economica, che si contraddistinguono per la diversa finalità: l'una di natura autorizzatoria e l'altra la verifica dei costi. L'adozione della contabilità analitica è stata, comunque, fonte di una migliore gestione del patrimonio, che da improduttivo si è rivelato generatore di risorse.
- Ai fini di una valutazione della dirigenza, negli Enti coinvolti risulta costituita una struttura denominata generalmente "Nucleo di valutazione", con il precipuo compito di effettuare detta valutazione, attraverso i risultati della gestione. In alcuni casi, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ha previsto che del Nucleo faccia parte anche il Sindaco ovvero l'Assessore delegato al personale, il che sembra collidere con il carattere di imparzialità cui deve essere informata l'attività di valutazione. La presenza della compagine politica nei meccanismi valutativi delle prestazioni dirigenziali rende, infatti, meno netta la distinzione che deve sussistere fra funzioni di indirizzo e compiti di gestione.
- Pur essendo applicato all'interno delle Amministrazioni monitorate il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, presso la quasi totalità delle stesse non è stato ancora definito un sistema strutturato per il controllo strategico, che, come è noto, si sostanzia nella valutazione circa l'adeguatezza

delle scelte da compiere in sede di attuazione dei programmi derivanti dall'indirizzo politico.

2.5. – Il monitoraggio sull'abbattimento delle barriere architettoniche

Nel corso del 2006, in attuazione della Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, il Dipartimento della funzione pubblica, attraverso l'Ispettorato, ha dedicato una particolare attenzione allo stato di eliminazione delle barriere architettoniche nei pubblici uffici.

In via sperimentale, sono stati innanzitutto visitati 5 Enti locali, quattro Comuni ed una Provincia, che sono stati in particolare monitorati sull'osservanza delle norme di rilascio delle concessioni edilizie.

Le amministrazioni coinvolte sono state Prato, Chieti, Pescara, Perugia e Lanciano. Dall'esame delle schede, che sono state fatte compilare per l'acquisizione delle necessarie informazioni, si è riscontrata una parziale osservanza della normativa vigente, tenuto anche conto dei tempi di programmazione e di intervento per l'adeguamento degli edifici di vecchia costruzione.

Delle 346 strutture pubbliche rilevate negli Enti visitati, soltanto 128, infatti, sono risultate conformi in quanto di recente costruzione, mentre 244 sono risultate quelle da sottoporre a ristrutturazione ed 88 quelle per cui sono già iniziati i relativi lavori.

A titolo esemplificativo, il Comune di Chieti ha evidenziato di aver posto a norma il 60% degli edifici ed è stato indicato lo stesso dato anche con riferimento alla rete stradale (520 strade comunali). Dal Comune di Perugia si evince, invece, che il 70% dei 114 edifici scolastici è stato messo a norma, mentre, su tredici edifici destinati a biblioteca, tre non sono risultati in regola, come pure il 50% (circa 30) degli edifici destinati ad attività sportive.

Vanno menzionati i Comuni di Prato e Perugia per aver concepito informative sul sito internet (con costante aggiornamento) sul grado di accessibilità delle strutture scolastiche e l'indicazione, ove occorra, della necessità di un accompagnatore.

In secondo luogo, l'Ispettorato ha trattato nell'anno istanze di cittadini disabili che hanno segnalato difficoltà per ritardi ed inadempienze da parte di oltre 60 pubbliche Amministrazioni.

Le segnalazioni hanno riguardato varie problematiche, quali la mancata delimitazione di aree per il parcheggio invalidi, il mancato rispetto delle liste di collocamento per gli stessi, nonché i servizi per i disabili e le persone con difficoltà motorie

previsti dalla legge 8 novembre 2000 n. 328 ("Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali"). Tra le segnalazioni sono anche da annoverare quelle inviate da Associazioni di non vedenti ed ipovedenti concernenti la mancata messa a norma di stazioni ferroviarie e aerostazioni.

Le istanze delle associazioni rappresentative delle persone non abili hanno spesso lamentato la mancanza di collaborazione dei Comuni e in particolare la carenza di iniziative atte a favorire la vita autonoma e la permanenza a domicilio delle predette persone.

Delle segnalazioni pervenute, 44 hanno avuto esito positivo a seguito dell'intervento dell'Ispettorato nei confronti delle Amministrazioni coinvolte,.

Va rilevato, infine, che l'azione di contrasto delle pubbliche Amministrazioni al superamento alle "barriere percettive" che ostacolano i disabili sensoriali (non in grado di riconoscere luoghi e fonti di pericolo, in quanto sordomuti o non vedenti) non è stata sviluppata con la stessa attenzione posta per l'eliminazione delle barriere architettoniche. E' risultato, infatti, che negli Uffici e aree pubbliche persistono situazioni in violazione della norma. In proposito, alcuni Municipi di Roma sono stati dall'Ispettorato preventivamente richiamati ad attenzione nell'evitare errori di progettazione delle opere pubbliche, che vanifichino l'obbligo delle segnalazioni tattili imposte dalla legge.

2.5.1. Ulteriori attività di indagini e di controllo

Il Dipartimento, attraverso l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, i cui compiti sono in particolare determinati dall'articolo 60, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall'articolo 1, comma 62, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, ha rivolto l'attività di indagine in tre direzioni:

- controllare, d'intesa con la Ragioneria Generale dello Stato, a campione ovvero sulla base di obiettive indicazioni, l'attività di spesa delle amministrazioni;
- verificare, in collaborazione con la Guardia di Finanza e con riferimento alla disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, il corretto rapporto di pubblico impiego da parte dei dipendenti;
- vigilare, sotto il profilo procedimentale e quindi in ossequio ai principi di trasparenza ed efficienza, che l'amministrazione corrisponda all'utente nei

termini e secondo le modalità (tanto più se oggetto di riforme volte alla semplificazione delle procedure) previsti dalla norma.

Quanto al primo aspetto, sono annualmente programmati ambiti tematici di verifica con la predetta Ragioneria, le cui conclusioni sono compendiate nell'annuale Relazione dell'Ispettorato Generale di Finanza, nel capitolo attinente l' "Attività di intesa con altre Amministrazioni". Nel periodo in esame, sono in particolare da rilevare gli accertamenti svolti a campione presso taluni Enti sulla correttezza dell'attribuzione e sull'entità dei costi degli *incarichi* e delle *consulenze*, nonché sull'esercizio dell'attività negoziale per l'acquisizione di beni e servizi.

Gli Enti coinvolti sono stati l'ARAN, l'INAIL, l'INPS, l'ENAC e l'ANAS.

Tutte le relazioni sono state trasmesse alla Procura Regionale della Corte dei Conti.

Nell'ambito dell'attività svolta con la Guardia di Finanza - e specificatamente con il Comando "Nucleo speciale Funzione pubblica e privacy" - prettamente rivolta all'accertamento della regolarità del rapporto di pubblico impiego, è da rilevare che nell'anno 2006 le indagini svolte sono state circa un migliaio, con effettivo riscontro di un numero di attività non autorizzate in una percentuale del 35% delle posizioni sottoposte ad indagine rispetto ad una percentuale del 25% riscontrata nell'anno precedente. In favore dell'Agenzia delle Entrate sono stati verbalizzati, a titolo di sanzione in relazione alle violazioni, importi per un totale di circa €. 4.000.000. Circa 2.000.000 di euro, invece, sono stati individuati come indebitamente percepiti dai dipendenti e destinati, previo recupero da parte delle amministrazioni di appartenenza, ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

Infine, tramite il "numero verde", attivato nell'ottobre 2005 (per un anno, a titolo sperimentale) in favore dei cittadini che avessero voluto segnalare ritardi o eventuali inadempienze da parte di Uffici pubblici nella conclusione dei procedimenti, sono pervenuti 1580 esposti - che si aggiungono a quelli pervenuti per posta, via fax o via e-mail (oltre 500) - riguardanti prevalentemente problematiche in materia di trattamento previdenziale e di quiescenza, accesso al procedimento, disciplina fiscale e tributaria, applicazione delle norme a sostegno delle persone con difficoltà percettive e motorie. Nel merito, si rinvia ai prospetti illustrativi di cui alle tabelle A, B e C.

tab. A

Dati Call Center

Gennaio - Settembre 2006 (per Regione)

Val d'Aosta	**0**
Piemonte	**54**
Lombardia	**189**
Friuli Venezia Giulia	**19**
Trentino Alto Adige	**6**
Veneto	**53**
Liguria	**37**
Emilia Romagna	**67**
Toscana	**73**
Marche	**18**
Umbria	**15**
Lazio	**355**
Abruzzo	**27**
Molise	**4**
Campania	**158**
Basilicata	**6**
Puglia	**199**
Calabria	**98**
Sicilia	**130**
Sardegna	**72**
TOTALE	**1580**

tab. B

Dati Call Center Gennaio - Settembre 2006 (per ambito di intervento)	
Ambiti di intervento	TOTALE
1 - Organizzazione del lavoro	**72**
2 - Diritto di accesso	**96**
3 - Trattamento retributivo, di previdenza e quiescenza, disciplina infortunistica	**554**
4 - Disciplina finanziaria e tributaria	**167**
5 - Proc. stato civile e cert. anagr.; proc. vari: autorizzatori, concessori, ordinatori, espropriativi,...; proc. Complessi (conferenze di servizi)	**475**
6 - Categorie protette	**216**
TOTALE	**1580**

2.6. - Le azioni del Dipartimento della funzione pubblica a sostegno del cambiamento. Il programma Cantieri

Il Dipartimento della funzione pubblica svolge un'intensa azione a sostegno delle politiche di modernizzazione gestionali nelle amministrazioni nazionali e locali.

Uno dei principali strumenti utilizzati in tal senso è il Programma Cantieri, che dal 2002 porta avanti un insieme di azioni di approfondimento, sperimentazione, affiancamento e consulenza alle amministrazioni con l'obiettivo di sostenerle nel potenziamento delle autonome capacità di governare il cambiamento e migliorare le prestazioni a vantaggio dei cittadini e delle imprese.

Il Programma si articola in una prima fase di selezione dei temi di frontiera per il cambiamento attraverso l'Osservatorio, a cui seguono l'avvio dei Laboratori e dei Cantieri per l'Innovazione, che rappresentano la fase realizzativi del Programma in sinergia con le amministrazioni. L'edizione 2006/2007, a seguito di una generale riduzione dei fondi nel bilancio 2006 del Dipartimento, ha consentito la realizzazione di due soli Laboratori e tre Cantieri.

I risultati dell'attività condotta dal programma sono stati presentati nella VI Giornata degli innovatori, evento annuale organizzato nell'ambito del Forum PA, che ha visto la realizzazione di un incontro di ascolto partecipato, condotto secondo la metodologia dell'Open Space Technology. Questa favorisce l'espressione e la raccolta delle opinioni di persone qualificate su un determinato tema e conduce, in modo semplice e istantaneo, alla produzione di un documento riassuntivo di tutte le proposte/progetti elaborati dai diversi gruppi di lavoro.

L'incontro ha sviluppato il tema del miglioramento delle politiche pubbliche e ha visto la partecipazione attiva di oltre 200 tra dirigenti e funzionari di amministrazioni centrali e locali che, con le loro indicazioni, hanno prodotto un report istantaneo organizzato per sottotemi.

2.6.1. L'Osservatorio

I temi per il cambiamento sono individuati attraverso l'Osservatorio sulle politiche di modernizzazione delle amministrazioni pubbliche, l'ascolto diretto dei principali interlocutori presenti all'interno delle amministrazioni e l'analisi delle esperienze internazionali.

Nell'edizione del Programma Cantieri 2006/2007 le indagini avviate (finalizzate alla pubblicazione di un rapporto finale) vertono su:

1. Stato di attuazione della Direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 24 marzo 2004 sulla *customer satisfaction*;
2. Rilevazione sull'adozione dei criteri di multicanalità nella prestazione dei servizi da parte delle amministrazioni pubbliche;
3. Consultazione dei cittadini nell'elaborazione delle politiche pubbliche.

2.6.2. Laboratori e Collana Editoriale

I Laboratori sono gruppi di lavoro composti da dirigenti pubblici, esperti e accademici con l'obiettivo di produrre nuove conoscenze rispetto ai temi di frontiera che riguardano l'organizzazione delle amministrazione pubbliche.

Tra maggio e settembre 2006 si sono concluse le attività dei 3 Laboratori avviati nel corso dell'anno precedente sui temi:

1. Pianificazione strategica dei territori;
2. Competenze organizzative dei dirigenti;

3. Strategie e processi di esternalizzazione.

Ciascuno di questi Laboratori ha portato alla pubblicazione di un Manuale contenente indicazioni per dirigenti e funzionari su come affrontare operativamente le questioni indagate.

Nel mese di ottobre 2006 sono stati avviati due nuovi Laboratori sui temi:

1. Integrazione degli strumenti di pianificazione e controllo strategico e gestionale;
2. Valutazione delle condizioni organizzative per l'e-government.

Il primo dei due Laboratori sta conducendo un'indagine, attraverso l'analisi di alcune esperienze di successo, sulle variabili umane, regolative e tecnologiche che permettono di utilizzare e integrare tra loro differenti strumenti di pianificazione, valutazione e controllo che si stanno affermando in questi ultimi mesi, sia a livello politico (programmi di mandato dei Sindaci, direttive ministeriali,ecc) che tecnico (PEG, controllo di gestione, bilancio sociale,ecc).

Il secondo Laboratorio intende trarre elementi di orientamento amministrativo e gestionale nella messa a punto di interventi di sostegni per le amministrazioni centrali, regionali e locali italiane che intraprendono iniziative di impiego e diffusione di ICT. Anche in questo caso, la metodologia prevede l'analisi di esperienze a livello locale e centrale.

Cantieri con il suo portale www.cantieripa.it supporta gli innovatori che partecipano alle iniziative del Programma e tutti coloro che intendono aggiornarsi sui temi di frontiera dell'innovazione. Il portale, anche attraverso la sua newsletter quindicinale, fornisce informazioni sulle varie iniziative e diffonde informazioni, documenti e materiali sul dibattito e sulle esperienze di innovazione realizzate in Italia e a livello internazionale.

Nel corso del 2006 sono state inviate 18 newsletter, mentre il numero di iscritti è arrivato a 10.415, registrando un aumento rispetto all'anno precedente di quasi il 10%. Il portale di Cantieri ha raccolto una media di circa 58.000 mila accessi mensili, registrando un incremento del 40% rispetto all'anno precedente.

Attraverso la collana editoriale Analisi e strumenti per l'innovazione il Dipartimento rende disponibili a tutti coloro che sono interessati al cambiamento nelle amministrazioni pubbliche gli strumenti di azione e di conoscenza messi a punto. La collana si compone di diverse linee: i Manuali, che contengono linee guida e metodi di intervento accompagnati da esempi di realizzazioni; gli Approfondimenti, che propongono studi di caso e riflessioni su argomenti di interesse particolare; le Esperienze, che raccolgono casi nazionali ed internazionali con cui confrontarsi; i Rapporti, che presentano analisi basate sulla raccolta di dati, sia qualitativi, sia quantitativi, per far conoscere e comprendere le trasformazioni

che riguardano le pubbliche amministrazioni; le Proposte, che contengono strategie e politiche per il cambiamento nelle amministrazioni pubbliche.

Nel periodo considerato sono stati pubblicati 5 nuovi volumi e distribuite quasi 20.000 copie alle amministrazioni.

2.6.3. La sperimentazione assistita

Il cambiamento richiede sperimentazione. Il cambiamento non è un concetto astratto ma una pratica. Occorre dare concretezza alle idee traducendole in prassi e metodi di lavoro.

Cantieri promuove Cantieri di Innovazione per favorire la realizzazione diffusa del cambiamento. Nei Cantieri di Innovazione le amministrazioni diventano protagoniste e le metodologie di innovazione entrano nella vita di tutti i giorni trasformando il lavoro amministrativo. La conoscenza e il saper fare condivisi nei Laboratori e diffusi grazie ai manuali, trovano un'applicazione concreta nella sperimentazione sul campo che le amministrazioni possono realizzare attraverso i Cantieri di Innovazione.

I Cantieri di Innovazione sono quindi percorsi di miglioramento che permettono di sperimentare, all'interno delle amministrazioni, innovative soluzioni organizzative e gestionali. Essi forniscono alle amministrazioni occasioni di approfondimento e supporto concreto attraverso un insieme strutturato e governato di strumenti orientati alla collaborazione e allo scambio di esperienze. Per l'edizione 2006/2007 sono stati individuati tre temi:

1. esternalizzazioni strategiche;
2. pianificazione strategica ;
3. competenze per l'ascolto organizzativo.

Sono 661 le amministrazioni che hanno deciso di partecipare all'iniziativa, nelle tabelle successive vengono fornite indicazioni aggiuntive in merito al tipo di attività scelta, la provenienza e la tipologia delle pubbliche amministrazioni iscritte.

Tabella 1 – Iscrizione ai Cantieri per tipo di Cantiere

Frequenza	
Competenze per l'ascolto organizzativo	293
Esternalizzazioni	133
Pianificazione strategica	235
Totale	661

Grafico 1 – Iscrizioni per zona geografica

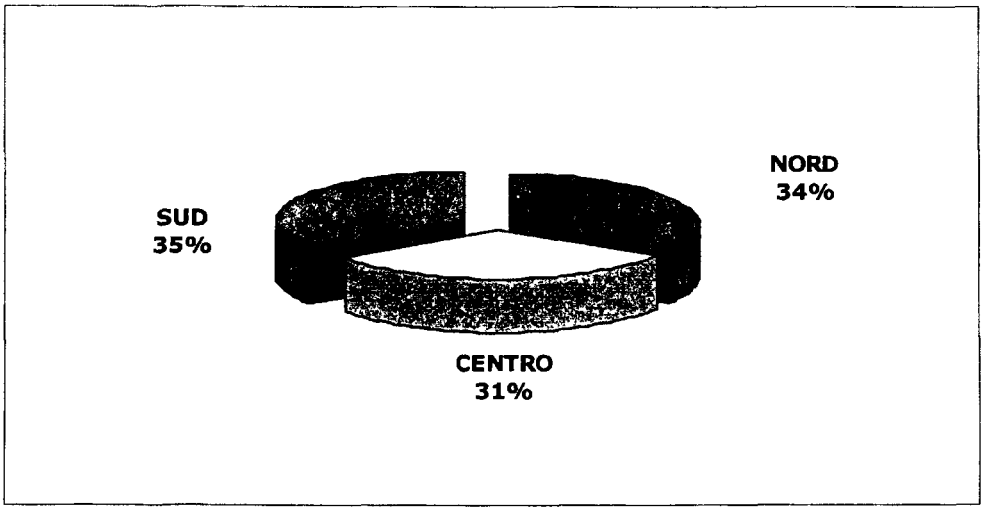
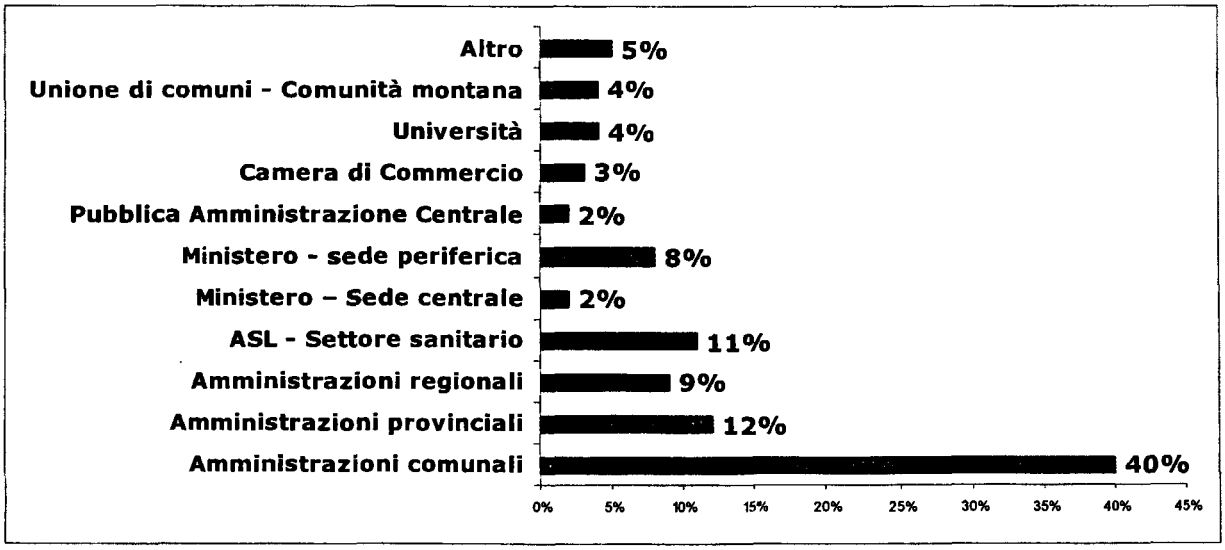


Grafico 2 – Iscrizioni per tipologia amministrativa



Elenco principali Amministrazioni Iscritte

COMUNI

- COMUNE DI ALESSANDRIA
- COMUNE DI AREZZO
- COMUNE DI BARI
- COMUNE DI BOLZANO
- COMUNE DI BRESCIA
- COMUNE DI CIVITAVECCHIA
- COMUNE DI CROTONE
- COMUNE DI EBOLI
- COMUNE DI FABRIANO
- COMUNE DI FAENZA
- COMUNE DI FERRARA
- COMUNE DI FOLIGNO
- COMUNE DI FORLÌ
- COMUNE DI LAMEZIA TERME
- COMUNE DI LATINA
- COMUNE DI LECCO
- COMUNE DI LECCO
- COMUNE DI MANTOVA
- COMUNE DI MASSA
- COMUNE DI MESSINA
- COMUNE DI MESSINA
- COMUNE DI MILANO
- COMUNE DI NAPOLI
- COMUNE DI NUORO
- COMUNE DI PESARO
- COMUNE DI PORDENONE
- COMUNE DI PRATO
- COMUNE DI RICCIONE
- COMUNE DI RIETI
- COMUNE DI RIMINI
- COMUNE DI ROMA
- COMUNE DI ROVIGO
- COMUNE DI SIRACUSA
- COMUNE DI TRIESTE
- COMUNE DI VERONA

PROVINCE

- PROVINCIA DELL'AQUILA
- PROVINCIA DI ASTI
- PROVINCIA DI AVELLINO
- PROVINCIA DI BELLUNO
- PROVINCIA DI BIELLA
- PROVINCIA DI BOLOGNA
- PROVINCIA DI CAMPOBASSO
- PROVINCIA DI CASERTA
- PROVINCIA DI CATANZARO
- PROVINCIA DI CUNEO
- PROVINCIA DI ENNA
- PROVINCIA DI FORLÌ - CESENA
- PROVINCIA DI FROSINONE
- PROVINCIA DI GROSSETO
- PROVINCIA DI LECCO
- PROVINCIA DI PESARO E URBINO
- PROVINCIA DI POTENZA
- PROVINCIA DI RAVENNA
- PROVINCIA DI RIMINI
- PROVINCIA DI SALERNO
- PROVINCIA DI SIENA
- PROVINCIA DI TARANTO
- PROVINCIADITORINO

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI CENTRALI

- AGENZIA DELLE ENTRATE
- INAIL
- INPS
- CORTE DEI CONTI
- SCUOLA SUPERIORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

REGIONI

- REGIONE BASILICATA
- REGIONE CALABRIA
- REGIONE CAMPANIA
- REGIONE EMILIA ROMAGNA
- REGIONE LIGURIA
- REGIONE LOMBARDIA
- REGIONE MARCHE
- REGIONE MOLISE
- REGIONE PUGLIA
- REGIONE SARDEGNA
- REGIONE SICILIA

AZIENDE SANITARIE

- AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE DI BOLOGNA
- AZIENDA SANITARIA DI FIRENZE
- AUSL 3 LAGONEGRO
- AUSL LECCE 2
- ASL NAPOLI 2
- AUSL ROMA C
- AUSL ROMA D
- ASL ROME E
- ASL ROME F
- AZIENDA POLICLINICO UMBERTO 1°- ROMA
- ASL SALERNO 1 DELLA CAMPANIA
- ASL 4 TORINO

UNIVERSITÀ

- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BOLOGNA
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TRE
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TERAMO

MINISTERI

- MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI
- MINISTERO ECONOMIA E FINANZE
- MINISTERO INTERNO
- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

2.7. Linee d'intervento per l'innovazione tecnologica della pubblica amministrazione

Le linee di attività, avviate sulla base degli indirizzi del Piano nazionale delle riforme, sono finalizzate ad incentivare l'uso dell'innovazione tecnologica nella pubblica amministrazione. Il Programma Nazionale di Riforma (PNR) 2006-2008 (noto anche come PICO- Piano per l'Innovazione, la Crescita e l'Occupazione), approvato dal Consiglio dei Ministri il 19 ottobre 2006 è destinato alla realizzazione degli obiettivi della Strategia di Lisbona in tema di crescita ed occupazione ed individua un insieme di strumenti per il miglioramento delle p*erformance* sia nel settore pubblico che in quello privato.

Gli indirizzi in materia di innovazione tecnologica e riforme per la P.A., contenute nel Rapporto, evidenziano quattro priorità individuate come categorie generali di intervento all'interno delle quali sono state individuate 11 misure complessive che razionalizzano ed accorpano le strategie riguardanti i diversi settori, dalle liberalizzazioni alle infrastrutture, dalla ricerca e innovazione alla valorizzazione del capitale umano ed alla lotta all'esclusione sociale. Si delineano di seguito i principali ambiti d'intervento:

- **Modernizzazione della P.A.:** caratterizzata da interventi aventi validità generale riconducibili al miglioramento dell'efficienza della P.A., attraverso l'attivazione di progetti per l'attuazione dell'e-government, ed alla realizzazione di iniziative specifiche di alto impatto per il cittadino, in particolare nel settore anagrafico, nel sistema lavoro e nel settore della giustizia ordinaria, amministrativa e contabile.
- **Innovazione in aree prioritarie:** destinata al rafforzamento di interventi nella scuola,nella sanità e nel turismo al fine di creare piattaforme nazionali per la definizione di contenuti digitali da utilizzare per la promozione dell'ICT nella formazione scolastica ed universitaria e l'adozione di soluzioni tecnologiche per lo sviluppo dell'e-health con la creazione di una rete nazionale di sanità elettronica. Aggiungendo le ulteriori iniziative per l'infomobilità, finalizzate alla predisposizione della relativa piattaforma tecnologica, nonché l'incentivo all'uso delle soluzioni *open source*.
- **Innovazione del sistema produttivo:** finalizzata a facilitare l'innovazione di processo e di prodotto nel settore delle imprese attraverso la predisposizione di iniziative per il sostegno economico alle PMI (Fondo di garanzia, Fondo rotativo, Fondo per la partecipazione al capitale di rischio) insieme agli interventi di

rafforzamento della competitività dell'industria locale mediante l'introduzione dell'ICT nel distretto tessile ed agroalimentare delle Regioni del mezzogiorno.

- **Riduzione del digital divide** : attraverso azioni di incentivo all'uso delle tecnologie per i giovani, le famiglie ed i docenti e l'attivazione di centri di accesso pubblico a servizi digitali avanzati sul territorio, favorendone l'accessibilità alle categorie più deboli. A tali interventi sul territorio nazionale si sono affiancate iniziative di supporto ad alcuni paesi in via di sviluppo per la realizzazione dell'e-government in settori strategici per la rinascita dell'economia (eAccounting, eProcurement, eTaxation, Capacity building).

Per lo sviluppo delle priorità individuate sono stati avviati percorsi progettuali innovativi capaci di individuare strumenti, non più visti come mera dichiarazione di intenti e di raccolta dei desiderata delle amministrazioni, ma a concreta valenza attuativa con il supporto di adeguati finanziamenti valutati ed approvati in sede di Comitato dei Ministri per la Società dell'Informazione.

Il quadro riepilogativo delle linee indicate, di seguito evidenziato, evidenzia per ogni settore i progetti in corso di realizzazione.

Linea di azione: *Modernizzazione della PA*

Misura PNR: eGovernment – miglioramento dell'efficienza della PA

eGovernment I fase- monitoraggio amministrativo
Codice amministrazione digitale
Progetto Notariato
Attivazione Think Tank sulla Società dell'informazione
Sistema Informativo della Società dell'informazione
Misurazione e trasparenza della PA

Misura PNR: eGovernment – iniziative di alto impatto

AIRE – Anagrafe Italiani Residenti all'estero
Sistema Informativo del lavoro
Attività sinergiche con le realtà metropolitane
Integrazione piattaforma doganale
Numero unico europeo delle emergenze

Progetto giustizia contabile online
Progetto Giustizia – processo veloce
Progetto Giustizia amministrativa

Linea di azione: *Innovazione in aree prioritarie*

Misura PNR: ePlatform per il turismo

Piattaforma per il turismo

Misura PNR: ICT e contenuti digitali per le scuole

DIGI Scuola

Misura PNR: ICT @ University

Un cappuccino per un PC
WiFi @ University

Misura PNR: Piattaforma nazionale per la salute (eHealth)

Disegno sanità elettronica
Rete dei Medici di medicina generale
Pilota Prenotazione on-line
Telemedicina specializzata
Teleformazione larga banda (eHealth
Carta operatore sanitario – diffusione firma digitale
Programma DIT/CNR – sviluppo sanità elettronica
Pilota Prevenzione attiva
Progetto CIP eHealth

Misura PNR: Iniziative per l'infomobilità

Una piattaforma per l'infomobilità

Misura PNR: Promozione dell'innovazione tecnologica

Partecipazione alla Piattaforma tecnologica NESSI
Il Software Open Source

Linea di azione: *Innovazione del sistema produttivo*

Misura PNR: Azioni per facilitare innovazione di processo e prodotto (PMI)

Fondo di Garanzia per le PMI
Fondo rotativo per l'innovazione tecnologica
Fondo per partecipazione al capitale di rischio per PMI
Programma DIT/CNR –piccole e medie imprese
Programma di formazione all'innovazione per gli imprenditori

Misura PNR: Piani regionali per rafforzare la competitività dell'industria locale

Distretti digitali nel mezzogiorno – tessile
Distretti digitali nel mezzogiorno – agroalimentare
ICT per eccellenza dei territori
Programma DIT/CNR - Agroalimentare

Linea di azione: *Riduzione del digital divide*

Misura PNR: Diffusione dell'uso delle ICT

Vola con Internet - PC ai giovani
RAI alfabetizzazione
Piano integrato per formare il Sud all'uso della rete
Centri di accesso pubblico a servizi digitali avanzati
Sistemi avanzati di connettività sociale
Software di accesso all'eGovernment
Programmazione politiche regionali di settore (FAS)

Misura PNR: Migliorare l'accesso all'istruzione e formazione

CIPE Scuola – eInclusion
Accessibilità

Struttura di Missione e*Government per lo sviluppo*

Albania - eAccounting
Balcani – Capacity building
Belize – eAccounting
Giamaica – eAccounting

Giordania – eProcurement
Giordania – eAccounting
Iraq – assistenza tecnica
Iraq – Erbil
Iraq – Nassiriya
Libano – eProcurement
Macedonia – eTaxation
Marocco – eProcurement
St Lucia – eAccounting
St. Vincent and the Grenadines - e-Accounting
Tunisia - eProcurement

PAGINA BIANCA

Capitolo 3

La comunicazione verso i cittadini e le imprese

PAGINA BIANCA

Capitolo 3
La comunicazione verso i cittadini e le imprese

Il processo di riforma amministrativa realizzato nel nostro paese negli ultimi quindici anni ha puntato, nel suo complesso, al superamento della cultura dell'adempimento formale in favore del lavoro per risultato, della trasparenza amministrativa nei confronti dei cittadini/utenti e del miglioramento della qualità dei servizi. In questo quadro di rinnovamento la comunicazione pubblica ha acquisito un valore sempre più rilevante in quanto espressione immediata del cambiamento e rappresentazione piena della nuova relazione tra istituzioni e cittadini.

La situazione della comunicazione pubblica in Italia può essere sommariamente considerata sotto tre profili principali, profili sintetici che più di altri permettono di rappresentare l'attuale orizzonte problematico di contesto:

Il profilo giuridico-amministrativo, che attiene all'evoluzione del quadro applicativo della legge 7 giugno 2000, n.150 e delle successive norme di attuazione;

Il profilo organizzativo-manageriale, relativo alla concreta capacità della funzione di comunicazione, nell'esercizio concreto delle strutture ad essa deputate, di saldarsi con l'orizzonte strategico dell'azione pubblica;

Il profilo della cultura tecnico-professionale degli operatori del settore, la cui crescita e valorizzazione può incidere, sul piano della comunicazione interna, in funzione della legittimazione delle figure specializzate, e sul piano della comunicazione esterna, in funzione della qualità nell'erogazione dei servizi esterni al cittadino.

3.1. - Le azioni del Dipartimento della funzione pubblica a sostegno delle funzioni e delle strutture della comunicazione istituzionale

Per le connessioni sistemiche tra i tre diversi contesti, l'intervento di una efficace politica pubblica che attiene propriamente alla missione istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica, chiede di dispiegarsi sinergicamente su ognuno dei fronti indicati.

In questo quadro, l'azione del Dipartimento si è connotata soprattutto per un intervento relativo ai due ultimi versanti (organizzativo e tecnico-professionale). indirizzando il suo sforzo nell'individuare e immettere nel circuito degli operatori, modelli gestionali, know-how, conoscenze e buone pratiche allo scopo di farle diventare fattore comune e condiviso della comunità degli operatori di riferimento.

Tale attività si è dispiegata soprattutto attraverso l'iniziativa *"Urp degli Urp"*.

L'iniziativa *Urp degli Urp*, nata nel 1998 per sostenere il processo di affermazione degli uffici per le relazioni con il pubblico, ha portato a termine in questi ultimi anni un processo di riposizionamento strategico allargando lo scenario di riferimento alle diverse strutture e funzioni in cui si è andata articolando la comunicazione nei diversi contesti delle pubbliche amministrazioni allo scopo, da un lato, di potenziare le competenze degli operatori aggiornando ed approfondendo il dibattito sulla comunicazione pubblica nel suo complesso e, dall'altro, di costruire e rafforzare la comunità professionale degli operatori della comunicazione.

La riconsiderazione della missione di *"Urp degli Urp"* ha avuto lo scopo principale di potenziare le competenze degli operatori pubblici aggiornando e approfondendo il dibattito sulla comunicazione pubblica nel suo complesso e di rafforzare il network professionale che Urp degli Urp ha contribuito a costruire e consolidare, anche attraverso la condivisione e la valorizzazione delle esperienze più significative realizzate nei diversi e meno esplorati ambiti in cui oggi si declina la comunicazione nella pubblica amministrazione.

In questo contesto, l'azione progettuale di sostegno e valorizzazione della comunicazione, che si è connotata sino ad oggi soprattutto per lo sforzo di individuare e immettere nel circuito degli operatori, anche attraverso le reti telematiche di comunicazione (sito web, mailing-list professionale, e-mail, newsletter telematica, data-base delle abilità degli operatori), modelli gestionali, *know-how*, conoscenze e buone pratiche allo scopo di farle diventare fattore comune e condiviso, nel corso del 2006 è stata caratterizzata anche dall'avvio di azioni di orientamento (governance) a sostegno della qualità della comunicazione pubblica.

Lo sviluppo di azioni di orientamento a sostegno della qualità della comunicazione pubblica mira, nel solco dei due paradigmi della governance e dell'amministrazione condivisa, a contribuire al miglioramento delle conoscenze e del know-how metodologico degli operatori della comunicazione pubblica, in funzione di un esercizio "più attrezzato", sia a livello centrale che territoriale, delle funzioni di comunicazione di carattere strategico.

I momenti di pianificazione,valutazione e controllo della qualità dei processi e dei prodotti di comunicazione costituiscono infatti le criticità maggiormente riscontrate dagli studi e monitoraggi dell'attuale situazione italiana del management della comunicazione, soprattutto in relazione al ruolo di supporto al decision making pubblico.

Lo strumento operativo è rappresentato dal "Tavolo permanente sulla comunicazione".

L'avvio di un Tavolo di lavoro su temi e strategie afferenti la comunicazione istituzionale ha rappresentato, nell'ambito dell'azione di progetto, un'occasione per rendere effettiva, con la partecipazione delle amministrazioni che hanno maturato significative esperienze, la politica di sviluppo e diffusione delle funzioni strategiche della comunicazione pubblica.

L'idea di fondo che guida i lavori del Tavolo consiste nell'apertura di un canale e di uno spazio di discussione e confronto di ampio respiro, allargato alla partecipazione di tutte le amministrazioni pubbliche, centrali e locali, in cui inserire la realizzazione di progetti ed obiettivi comuni che per definizione avranno una durata limitata nel tempo con l'obiettivo finale di sviluppare azioni che possano diffondere maggiore consapevolezza nel gestire le varie e possibili declinazioni della comunicazione come leva organizzativa.

Il primo Tavolo, realizzato nel corso del 2006 e i cui risultati hanno formato oggetto della pubblicazione della collana Strumenti di Urp degli Urp "I piani di comunicazione: esperienze a confronto", è stato dedicato al tema della Pianificazione della comunicazione nelle pp.aa.

3.2. Le iniziative di comunicazione

La competitività del Paese è fortemente condizionata dalla qualità della amministrazione pubblica, dalla quale dipende la qualità delle politiche pubbliche e la qualità dei servizi al cittadino.

Il primo e più importante parametro di qualità per i servizi della P.A. è la soddisfazione del cittadino. Per raggiungerla occorre il passaggio dalla visione dei servizi centrata sulla amministrazione a quella centrata sul cittadino, con l'adozione di politiche capaci di intercettare la sua valutazione, i suoi bisogni e le sue priorità, nonché una permanente azione di comunicazione e rendicontazione sui risultati delle politiche e delle attività poste in essere.

In questa ottica, tra gli strumenti utili e costruttivi a disposizione delle amministrazioni per consentire la partecipazione, l'ascolto e la comunicazione individuiamo le indagini di customer satisfaction e le iniziative di consultazione dei cittadini per l'elaborazione di politiche pubbliche.

Dal 2004, il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato, con la costituzione dell'*Osservatorio sulle opinioni dei cittadini e delle imprese sulla pubblica amministrazione,* un progetto di monitoraggio periodico finalizzato a conoscere e valutare la percezione che i cittadini e le imprese hanno della pubblica amministrazione, delle riforme e del loro impatto e dei cambiamenti in atto.

La prosecuzione dell'attività dell'Osservatorio, con il monitoraggio e la valutazione continui degli atteggiamenti e dei cambiamenti dell'opinione pubblica nei confronti della pubblica amministrazione in generale e di specifici processi di riforma, ha consentito l'analisi periodica della percezione che i cittadini e le imprese hanno della pubblica amministrazione, delle riforme e del loro impatto, nonché dei cambiamenti avvenuti nei singoli settori e/o servizi della P.A. negli ultimi anni; dell'influenza delle trasformazioni in atto sul giudizio sulla pubblica amministrazione nonchè della conoscenza, utilizzo e soddisfazione, sia attesa che reale, rispetto a singole ed attuali misure di riforma.

Il monitoraggio delle opinioni dei cittadini e delle imprese sulla P.A., è articolato in due fasi diverse di ricerca:

Indagini Generali, svolte ogni 4 mesi (tre per anno) e mirate a verificare l'immagine della PA, il clima di fiducia verso la PA e la percezione dei servizi resi dalla PA presso i cittadini e le imprese. In particolare, a partire dal 2005 è stato stabilito di dedicare due Indagini quantitative (giugno e dicembre) al monitoraggio e la terza (settembre) alla verifica delle tendenze in atto con una logica di aggiornamento della situazione attraverso analisi di tipo qualitative.

Indagini Specifiche, svolte periodicamente, in misura di 4 per anno e volte ad approfondire singole tematiche "anche in relazione a specifici settori o servizi della PA o a specifiche categorie di utenti".

Tutte le fasi di ricerca sono svolte parallelamente su due differenti target:

- Target cittadini: rappresentato da un campione della popolazione italiana adulta nel suo complesso;
- Target imprese: rappresentato da un campione delle imprese italiane distinte in piccole, medie e grandi sulla base della dimensione aziendale (n° addetti).

Tale analisi sistematica ha permesso e permette al Dipartimento della funzione pubblica di disporre di aggiornate basi conoscitive idonee a supportare l'individuazione e la definizione di politiche di innovazione e riforma, oltre che possibili interventi correttivi di quelle già adottate.

Nel merito delle indagini generali realizzate nel biennio 2004-2006, l'analisi a confronto – attraverso l'utilizzo di tre indicatori sintetici riguardanti la qualità attuale della relazione con le P.A. *(Rapporto cittadino – P.A.),* il giudizio su efficacia ed efficienza delle P.A. *(Funzionamento Uffici Pubblici),* la valutazione dei cambiamenti in corso presso le P.A. *(Sviluppo del servizio offerto)* - dei risultati, mostra i dati di seguito riportati.

Il rapporto sulle modalità di relazione tra PA e Cittadini per ogni area considerata (Procedure, Personale, Attrezzature, Informazioni, Tempi) non cambia praticamente nel tempo e mette in evidenza:

- il *posizionamento favorevole* assunto dalle *Attrezzature*, presumibilmente in una situazione di stazionarietà dei giudizi;
- la *situazione negativa di Procedure e Tempi*, ancora con bassi livelli di soddisfazione e scarsa percezione di miglioramento;
- l'area del *Personale, mediamente posizionata* e per alcuni deboli segnali potenzialmente il fattore su cui intervenire nel medio/lungo periodo;
- il *posizionamento medio* dell'area delle *Informazioni*, un aspetto che può potenzialmente modificare favorevolmente nel breve periodo la percezione delle PA da parte dei cittadini.

Il rapporto sulle modalità di relazione tra PA e Imprese mostra un *rapporto tra aziende e P.A.*, indipendentemente dalle dimensioni, *ancora non completamente fluido e con ampi margini di ottimizzazione.* Il confronto tra indicatori sintetici di qualità, funzionamento e evoluzione del servizio fornito dalla P.A. conferma nel tempo il *divario di giudizio esistente tra le Piccole Imprese e le altre*: mentre il saldo tra giudizi negativi e positivi è negativo per le piccole imprese, risulta positivo quello nelle altre due classi dimensionali.

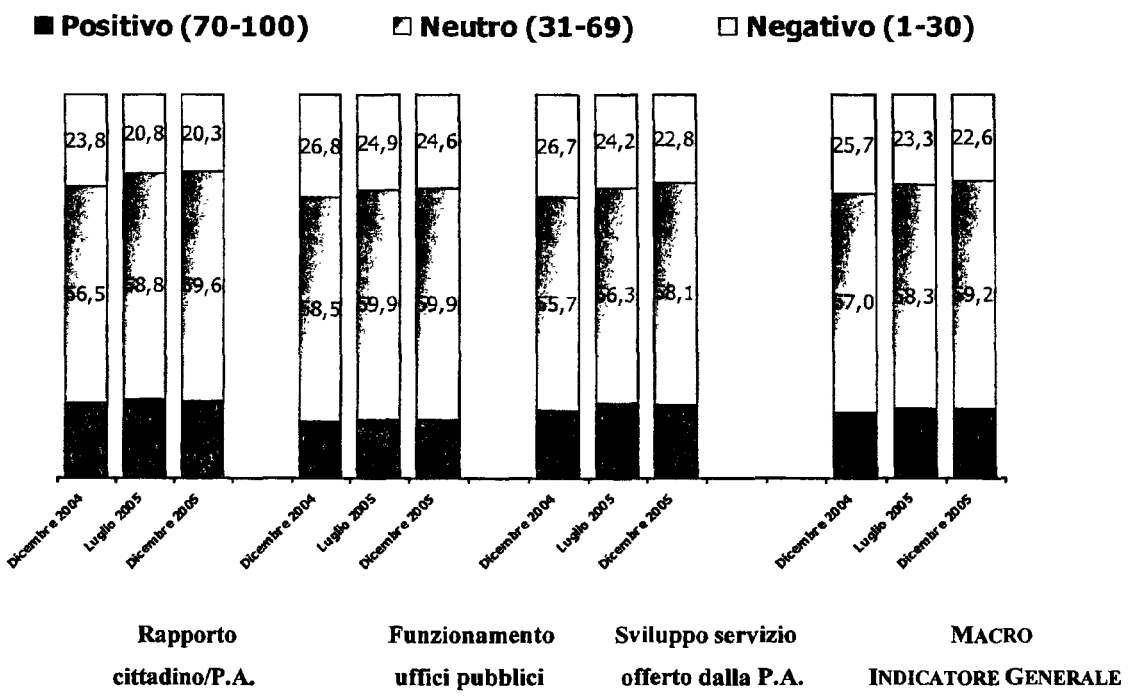
E' possibile analizzare in dettaglio le diverse macro – componenti della relazione tra Imprese e P.A., tenendo presente le specificità dimensionali, in relazione all'evoluzione percepita in riferimento agli ultimi 3 anni:

- considerando le Procedure, le Piccole Imprese sono quelle che si dimostrano più critiche rispetto le altre tipologie di imprese. Il trend dei giudizi sulle

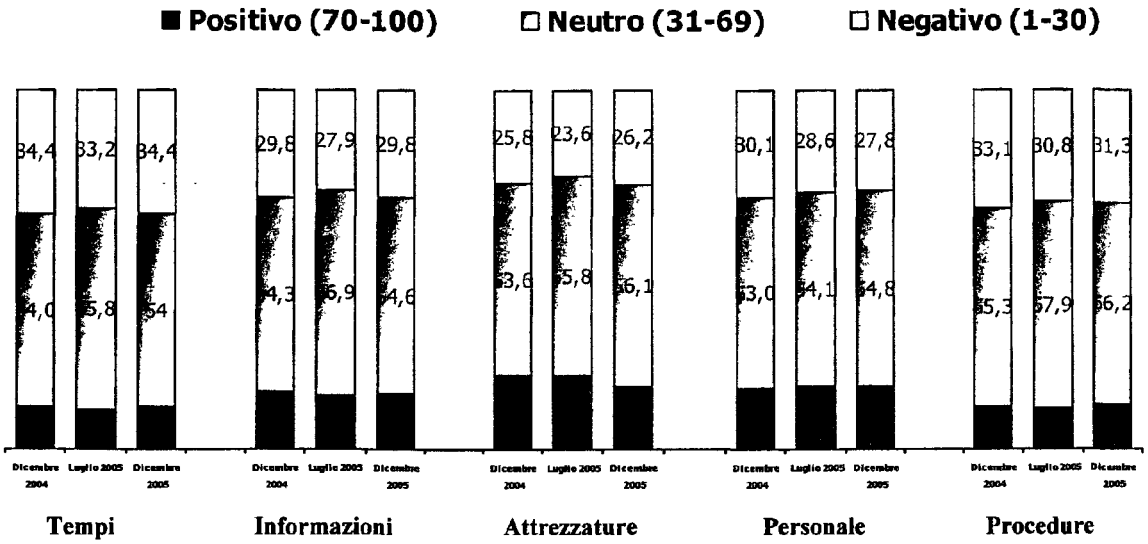
procedure è comunque relativamente stabile nel tempo per Piccole e Medie imprese, in relativo peggioramento per le Grandi Imprese;

- per quanto riguarda il Personale, si registra un incremento nel tempo nei giudizi sul miglioramento delle P.A. tra le Medie Imprese; tra le Grandi Imprese i valori sono in leggero incremento. Le Piccole Imprese evidenziano nell'ultima fase, un leggero regresso.
- i miglioramenti sono più decisamente riconosciuti per l'area delle Attrezzature, dove viene confermano un trend di giudizi positivi trasversale a tutte le tipologie di aziende, anche se con accentuazioni differenti e proporzionali alla dimensione aziendale;
- l'ambito delle Informazioni conferma relativamente il giudizio di miglioramento della qualità percepita, con valori sempre superiori o vicini ai 2/3 dei casi. Il trend viene confermato nelle Piccole e Medie Imprese, in leggero calo i giudizi presso le Grandi;
- si confermano critici i giudizi rilevati per l'area dei Tempi: in generale solo un terzo delle aziende afferma che ci siano stati dei miglioramenti su questo aspetto, con relative oscillazioni tra le diverse fasi.

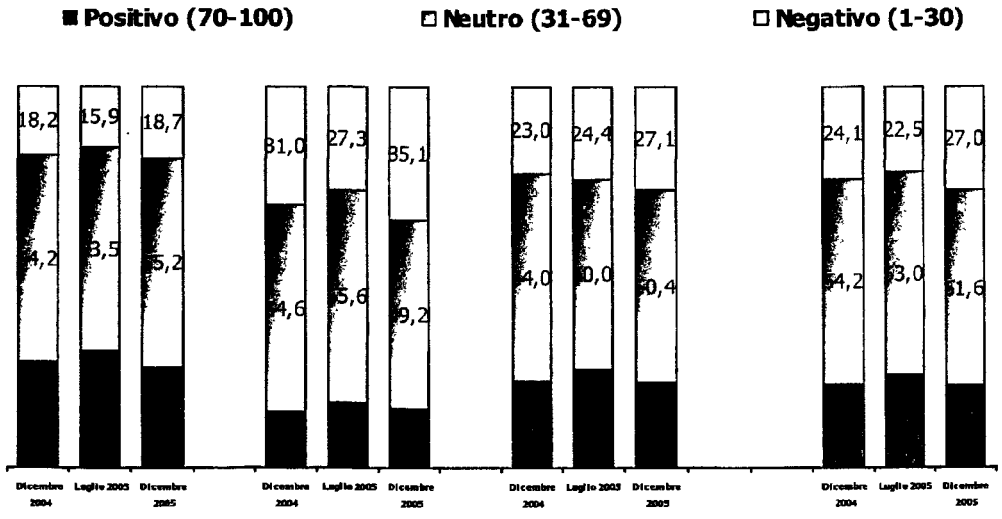
RELAZIONE CITTADINI/PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



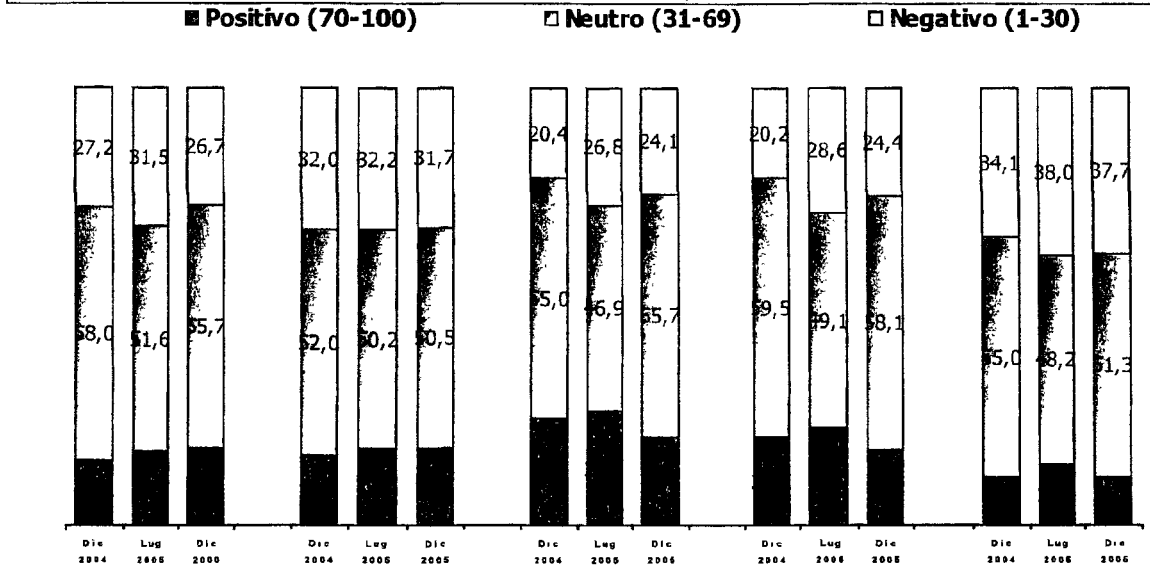
CITTADINI/P. A. (TEMPI-INFORMAZIONI-ATTREZZATURE-PERSONALE-PROCEDURE)



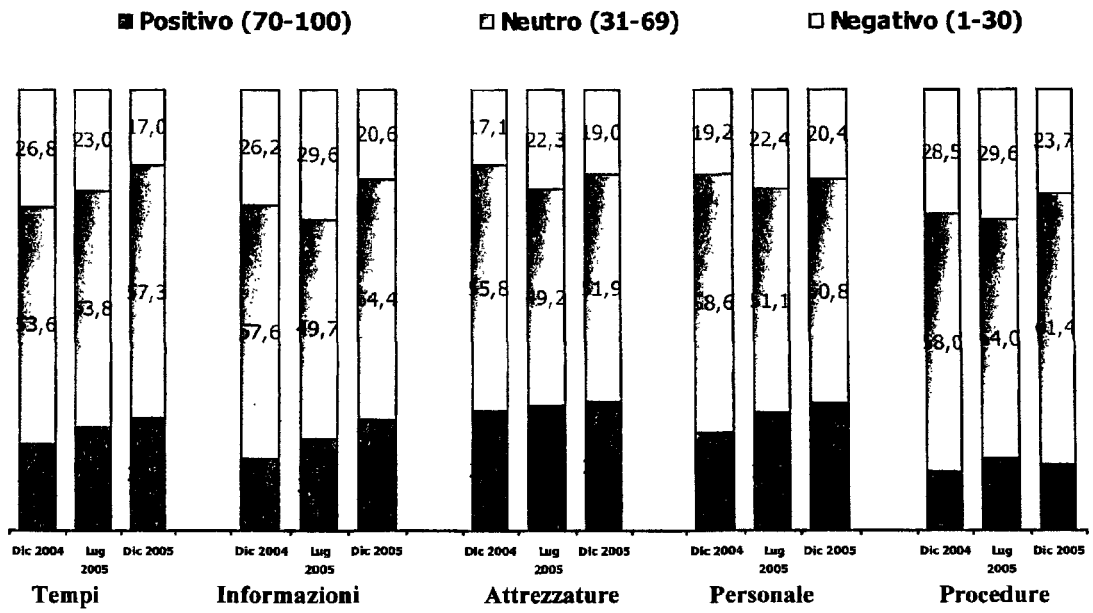
RELAZIONE IMPRESE/PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



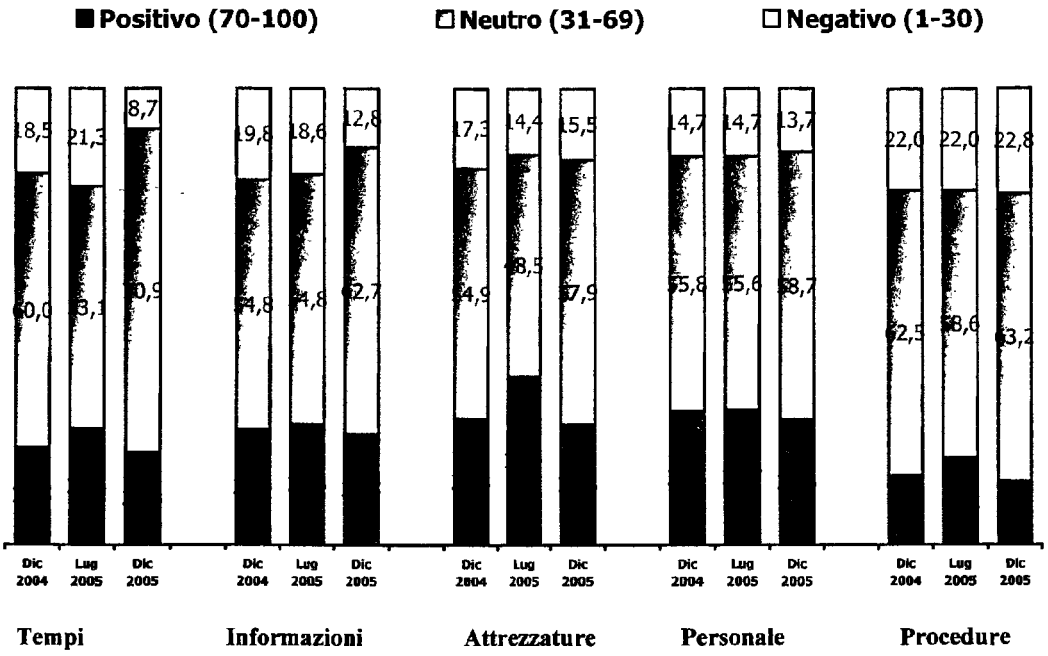
PICCOLE IMPRESE/P.A. (TEMPI-INFORMAZIONI-ATTREZZATURE-PERSONALE-PROCEDURE)



MEDIE IMPRESE/P.A. (TEMPI-INFORMAZIONI-ATTREZZATURE-PERSONALE-PROCEDURE)



GRANDI IMPRESE/P.A. (TEMPI-INFORMAZIONI-ATTREZZATURE-PERSONALE-PROCEDURE)



3.3. - Il sito web unificato dei Dipartimenti della funzione pubblica e per l'innovazione e le tecnologie

Unificando sotto la competenza di un solo Ministro le funzioni dei due dipartimenti, il Governo ha dato vita ad una struttura del tutto innovativa, che ha il compito specifico di riformare la P.A. attraverso lo strumento potente e pervasivo dell'innovazione.

La competitività del Paese è strettamente legata alla qualità della Amministrazione, da cui dipende la qualità dell'attuazione delle politiche pubbliche e la qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Per rispondere a tali esigenze, nella complessa macchina della pubblica amministrazione, occorre coniugare l'organizzazione del lavoro con l'innovazione tecnologica e la valorizzazione delle risorse umane. In questa logica il Ministro Nicolais ha inteso sviluppare l'azione dei Dipartimenti.

Sempre in questa logica è stata avviata la creazione di un sito web unificato dove potessero trovare voce tutti gli uffici e tutte le attività svolte sia dal Dipartimento della Funzione Pubblica che dal Dipartimento per l'Innovazione.

Obiettivi concreti erano quello di creare in tempi rapidi un sito web dove fosse possibile: stabilire un filo diretto con il cittadino fornendo tutte le informazioni in tempo reale, aumentare la trasparenza nella pubblicazione di appalti, gare ed i relativi esiti,

coinvolgere il cittadino nelle scelte dell'amministrazione tramite l'adozione di sondaggi, forum e servizi, gestire processi che coinvolgono più strutture tramite l'adozione del *workflow* management, integrare il sistema con altri applicativi.

Una pagina provvisoria è stata creata per essere messa in linea già nel mese di luglio; in tale pagina erano presenti:

- Le notizie relative al Ministro e ai Sottosegretari (biografie, staff, deleghe).
- Una lettera, a firma del Ministro, di presentazione del nuovo sito.
- Le linee programmatiche di indirizzo.
- Le notizie in evidenza.
- I comunicati stampa più recenti.
- Un sondaggio di opinione sul nuovo sito, per acquisire l'opinione dei cittadini.
- I tasti di accesso ai siti DFP e DIT.

Contemporaneamente, si è proceduto ad una approfondita analisi dei due siti web dipartimentali e sulla base di questa è stata avviata la progettazione di una nuova struttura dei contenuti e una nuova veste grafica.

E' stata ritenuta fondamentale la creazione di una nuova interfaccia grafica che contribuisse a dare il segno dell'unicità della "mission" che coniuga organizzazione del lavoro pubblico, innovazione tecnologica e valorizzazione del personale.

L'integrazione dei contenuti ha comportato una elevata complessità, per la diversa logica e architettura dell'informazione con cui i due siti erano stati sino ad ora strutturati e per i diversi pubblici a cui si rivolgono.

Il sito del Dipartimento della funzione pubblica è rivolto storicamente agli amministratori e ai pubblici funzionari (per lo svolgimento delle loro mansioni) e solo in tempi recenti (dopo una approfondita analisi delle richieste informative provenienti da altri utenti) si è attrezzato per soddisfare richieste informative provenienti da dipendenti pubblici, cittadini e imprese. Con l'ultima ristrutturazione, infine, si era rivolto a cercare pubblici nuovi, come i bambini o i giovani, attivando anche vie di comunicazione interattiva (forum, scrivi al ministro, e altro). Il sito manteneva comunque una struttura gerarchica piuttosto rigida e ad albero, anche se si era abbandonata la vecchia struttura per "uffici" privilegiando quella più moderna e comprensibile ad "aree tematiche".

Il sito del Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie, invece, nato con l'obiettivo di offrire un canale di comunicazione diretta con i cittadini/utenti, era suddiviso per

macroaree e progetti e puntava molto sulla informazione di servizio, strumentale alla realizzazione dei progetti del dipartimento.

In questa nuova ristrutturazione sono stati mantenuti tutti i punti di forza raggiunti dai due siti, in modo tale da adeguarli alle recenti disposizioni legislative in materia di accessibilità e usabilità.

Nella fase di analisi e progettazione, sono state utilizzate risorse interne ai due Dipartimenti (disponendo sia della competenza necessaria che di una approfondita conoscenza della struttura contenutistica dei siti). Il progetto del nuovo sito è stato successivamente rivisto per ottemperare alle indicazioni del Governo, sulla necessità di uniformare i siti governativi sia sotto il profilo grafico, con l'adozione da parte di tutti i Dipartimenti della Presidenza di un unico logo, sia sotto il profilo della organizzazione dei contenuti informativi di base, sia per i requisiti tecnici da adottare.

Per quanto riguarda la gestione ordinaria dei contenuti, è stato confermato l'uso di un sistema di content management che consentisse una redazione web decentralizzata. Tale redazione è stata ampliata per coinvolgere, oltre a tutti gli uffici del Dipartimento della funzione pubblica, anche gli uffici del Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie, sviluppando la rete interna tra i referenti, realizzando nuovi corsi di formazione o di aggiornamento che consentissero a tutti di svolgere l'attività di redazione e di inserimento dei contenuti direttamente sul sito.

PAGINA BIANCA

Capitolo 4

Le risorse umane

PAGINA BIANCA

Capitolo 4
Le risorse umane

4.1. - Monitoraggio su Ministeri e Regioni in relazione alle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed ai controlli sull'osservanza della disciplina dell'incompatibilità

Il monitoraggio sull'osservanza delle disposizioni introdotte dall'art. 1, c. 56-65 della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e richiamate nell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in tema di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché sulle verifiche a campione in materia di incompatibilità, è stato effettuato attraverso la richiesta di dati con l'invio di apposite schede che sono state restituite compilate dai Dicasteri, da tre Agenzie e dalle Regioni, con alcune eccezioni. Tutte le Amministrazioni coinvolte hanno fornito riscontro sull'andamento del *part-time*, mentre molte non hanno comunicato dati sulle verifiche a campione.

Va in proposito ricordato che la predetta legge 662/96, nel disciplinare più compiutamente la possibilità di svolgere una seconda attività lavorativa, ha rafforzato il principio dell'esclusività del rapporto di lavoro pubblico.

Ai fini del rispetto di quanto disposto in particolare dall'art. 1, comma 62 della predetta legge, è stata prevista l'istituzione di Servizi ispettivi, "*nel termine perentorio di trenta giorni dalla entrata in vigore della presente legge*", affinché effettuino verifiche a campione sui dipendenti.

Ciò premesso, dal monitoraggio effettuato presso le Amministrazioni centrali (Dicasteri e tre Agenzie), è emerso che gran parte di esse, cioè ben 12 su 18, non hanno istituito il predetto Servizio e, quindi, non hanno effettuato le dovute verifiche. Alcune di esse (Ambiente, Beni e Attività Culturali, Commercio Internazionale, Comunicazioni, Istruzione, Salute) hanno dichiarato di essere ancora in attesa del Regolamento di riorganizzazione in conseguenza della recente legge di riordino dei Ministeri (Decreto Legge18 maggio 2006 n. 181 convertito nella legge del 17/07/06 n. 233), mentre i Dicasteri delle Infrastrutture e Trasporti stanno ancora ultimando i controlli per l'anno 2005; quello delle Politiche Agricole e Forestali ha solo recentemente istituito il Servizio

ispettivo. Inoltre, occorre segnalare che, nell'ambito del Ministero dell'Economia e delle Finanze, solo il Dipartimento delle Politiche fiscali ha trasmesso i dati sulle verifiche a campione.

Non è possibile, pertanto, effettuare una puntuale comparazione dei dati pervenuti con quelli relativi all'anno precedente in considerazione delle modifiche legislative intervenute per effetto del D.L. 181/2006 convertito nella legge 233/2006 e della non omogeneità dei dati tra i 18 Dicasteri , rispetto ai 14 dell'anno precedente.

Alcuni raffronti appaiono comunque di interesse:

- i dipendenti collocati in part-time sono passati da 15.078 unità del 2005 a 17.605 del 2006 con un incremento rispetto all'anno precedente di 2.527 unità;
- l'incidenza percentuale è passata dal 7,32% del 2005 al 6,61% del 2006, considerato che complessivamente il personale in servizio era rispettivamente di 205.983 unità nel 2005 e di 266.330 unità nel 2006; la diversità dei dati 2006 è dovuta essenzialmente all'inserimento della Agenzie fiscali e alla completezza dei dati;
- il risparmio di spesa, che nel 2005 ammontava a 71.687.835 euro, nell'anno in esame è di 91.957.541 euro, con un incremento pertanto di oltre 20 mln di euro. Per quanto il numero e la quantità di prestazioni lavorative varino in ciascun Dicastero e la metodologia di calcolo dei dati comunicati non sia uniforme, si osserva nel 2006 una quota media di risparmio di 5.223 euro per ciascun dipendente collocato a tempo parziale.

Nella tabella alla pagina seguente sono stati indicati l'incidenza percentuale e il risparmio comunicato dai Dicasteri

	Dicasteri denominazione 2006	Incidenza %		Risparmio Stimato in €	
N.		2005	2006	2005	2006
1	Affari esteri	11,61%	10,37%	119.812	1.275.367
2	Ambiente e Tutela del Territorio e del mare	7,60%	8,37%	421.273	480.094
3	Attività produttive (1)	5,59%		942.210	
3 bis	Sviluppo Economico (1)		6,05%		753.731
4	Beni e Attività culturali	7,02%	5,86%	8.534.531	10.114.371
5	Commercio Internazionale (2)		6,69%		200.781
6	Comunicazioni	5,10%	5,67%	763.748	903.716
7	Difesa	4,92%	5,11%	14.610.299	15.964.013
8	Economia e Finanze	9,23%	9,22%	7.381.640	7.649.161
9	Giustizia	6,73%	7,20%	18.597.642	5.704.862
10	Pubblica Istruzione (3)	5,03%	4,85%	3.149.282	2.994.034
11	Università e Ricerca (3)				
12	Interno	8,47%	4,18%	1.928.993	3.217.468
13	Lavoro e previdenza sociale (4)	11,12%	10,43%	4.651.540	4.911.817
14	Solidarietà sociale (4)				
15	Politiche agricole alimentari e forestali	4,85%	5,52%	529.118	701.389
16	Salute	4,42%	4,53%	605.026	685.946
17	Infrastrutture (5)		5,64%		3.567.617
18	Trasporti (5)		8,47%		vedi sopra
19	Agenzia delle Entrate	9,05%	8,78%	9.452.721	25.129662
20	Agenzia delle Dogane		6,69%		530.774
21	Agenzia del Territorio		9,13%		7.172.738
	TOTALE GENERALE	**7,32%**	**6,61%**	**71.687.835**	**91.957.541**

NB

1) Il Dicastero Attività produttive è diventato Sviluppo Economico;

2) Nuovo Dicastero;

3) Il Dicastero Istruzione, Università e Ricerca è stato scorporato in Pubblica Istruzione e Università e Ricerca; i dati sono complessivi perché la Direzione generale del personale è ancora unica;

4) Il Dicastero è stato scorporato in due: Lavoro e previdenza e Solidarietà sociale; i dati sono complessivi, perché la Direzione generale del personale è ancora unica;

5) Il Dicastero è stato scorporato in due : Infrastrutture e Trasporti; i dati sono complessivi perché la Direzione generale del personale è ancora unica.

Nell'ambito del monitoraggio effettuato presso le Regioni, escluse quelle a Statuto speciale, dalla Puglia non è pervenuto alcun riscontro, nonostante ripetuti solleciti.

I dati relativi alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale evidenziano che al 31/12/2006 n. 1967 unità di personale erano collocate in *part-time* su un totale di 31.262 dipendenti in servizio, con un rapporto percentuale pari al 6,29% ed un risparmio in termini finanziari, nell'anno, di 9.609.477 euro.

In relazione alle verifiche a campione per l'osservanza delle disposizioni sulla esclusività del rapporto di lavoro pubblico, le Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Lombardia e Piemonte non hanno comunicato dati, né addotto motivazioni. Le Regioni Umbria e Marche hanno dichiarato di aver istituito il competente Servizio solo di recente.

In relazione ai dati pervenuti, è emerso comunque che in Lombardia, Liguria e Veneto l'incidenza percentuale del personale collocato in *part-time* supera il 10% (per la Lombardia addirittura il 20%), mentre in Toscana, Emilia Romagna e Piemonte l'incidenza si aggira intorno al 7%. In tutte le altre Regioni la percentuale è molto bassa, tranne che in Umbria (5,90%) e lontana dal tetto massimo di contingente collocabile in *part-time*. Il dato riferito al risparmio, che è stato comunicato per un importo pari a 9.609.477, non è analizzabile in quanto sommatoria di dati disomogenei e di diverse metodologie di calcolo.

Sotto altro aspetto e sorprendentemente, la maggioranza delle Regioni non ha istituito i predetti Servizi ispettivi, ovvero quelle che lo hanno istituito non hanno svolto attività ispettiva.

Nella tabella alla pagine seguente sono indicati l'incidenza percentuale e il risparmio comunicati dalle Regioni al fine di effettuare un raffronto immediato fra le due annualità considerate.

	REGIONI	Incidenza percentuale		Risparmio Comunicato in euro	
N.		2005	2006	2005	2006
1	Regione Abruzzo	n.d.	2,83%	n.d.	256.945
2	Regione Basilicata	2,03%	1,79%	n.d.	n.d
3	Regione Calabria	0,72%	1,24%	277.296	245.571
4	Regione Campania	1,27%	1,14%	1.353.398	1.025.252
5	Regione Emilia Romagna	7,17%	7,32%	2.076.868	2.123.184
6	Regione Lazio	3,27%	3,30%	314.901	266.606
7	Regione Liguria	13,10%	13,48%	706.927	745.737
8	Regione Lombardia	20,63%	20,43%	175.429	163.493
9	Regione Marche	n.d.	7,24%	n.d.	122.485
10	Regione Molise	1,88%	1,87%	22.490	n.d
11	Regione Piemonte	7,91%	7,85%	272.471	306.134
12	Regione Puglia	1,13%	n.d.	508.364	n.d.
13	Regione Toscana	n.d.	7,03%	n.d.	112.710
14	Regione Umbria	6,03%	5,90%	635.733	595.625
15	Regione Veneto	14,73%	13,22%	3.641.200	3.645.735
	TOTALE	5,93%	6,29%	10.257.548	9.609.477

4.2. - Il reclutamento nelle pubbliche amministrazioni

Le attività nell'area del reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni si collocano all'interno di un quadro normativo condizionato dalla legge 30 dicembre 2004, n.311 (legge finanziaria per il 2005), la quale ha disposto misure di contenimento della spesa per il triennio 2005-2007, intervenendo in modo significativo su tutte le fasi della gestione del personale. In particolare, le politiche di finanza pubblica e di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni sono state orientate ad organizzare le attività con minori risorse umane, anche in considerazione dei processi di decentramento e degli incrementi di produttività derivanti dai percorsi di riqualificazione.

Le amministrazioni destinatarie di tali interventi sono: le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, nonché le Regioni e gli Enti locali.

Misure di maggior favore sono previste per la Scuola e l'Università, mentre il settore sicurezza, pur coinvolto nel divieto ad assumere, risulta beneficiario di diverse deroghe oggetto comunque di monitoraggio da parte del Dipartimento della funzione pubblica.

4.2.1. Le autorizzazioni alle assunzioni di personale nella PA nel 2006

La legge 23 dicembre 2005, n. 266, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006) conferma sostanzialmente, in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato per le Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici non economici, Agenzie ed enti di ricerca, anche per l'anno 2006, la disciplina prevista dall'art. 1, commi 95, 96 e 97, della legge n. 311/2004.

La citata legge finanziaria 2005, nel disporre per gli anni 2005, 2006 e 2007 il blocco delle assunzioni a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni, ha previsto la possibilità di deroghe a valere su un apposito fondo costituito nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze. Per quanto riguarda le assunzioni relative all'anno 2006 l'importo di tale fondo è pari a 40 milioni di euro per lo stesso anno e a 120 milioni di euro a regime.

Le autorizzazioni ad assumere vengono concesse secondo le modalità di cui all'articolo 39, comma 3 ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni.

Al riguardo, occorre precisare che sono soggette a tali autorizzazioni anche le progressioni verticali che comportano passaggio tra le aree, in quanto il Consiglio di Stato (adunanza della Commissione Speciale Pubblico Impiego del 9 novembre 2005) ha equiparato tali fattispecie alle nuove assunzioni, sottoponendole pertanto alla disciplina prevista dall'art. 1, commi 95, 96 e 97, della legge n. 311/2004.

Una delle innovazioni introdotte dalla citata legge n. 266/2005 riguarda la disposizione contenuta nell'articolo 1, comma 246, che prevede, per l'anno 2006, a valere sul fondo di cui all'art. 1, comma 96, della legge 30 dicembre 2004 n. 311, l'assunzione di 2.500 unità di personale da impiegare direttamente in compiti di ordine e sicurezza pubblica, di cui 1.500 unità destinate alla Polizia di Stato. Alla ripartizione di tali unità si provvede mediante Decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministero dell'Interno, di concerto con i Ministri della funzione pubblica e dell'economia e delle finanze, ai sensi del citato comma 96, ultimo periodo.

Al riguardo, il decreto- legge 30 dicembre 2005, n. 272, nell'ambito del predetto contingente, ha autorizzato l'assunzione, a decorrere dal 1° gennaio 2006, fino a 1.115 agenti ausiliari della Polizia di Stato. Tali assunzioni sono effettuate in deroga a quanto previsto dall'art.1, comma 95, della legge n. 311/2004, entro il limite di spesa di 34.676.500 euro a decorrere dall'anno 2006. Si precisa che l'onere posto a carico del fondo è di 14.676.500 euro per l'anno 2006 e di 34.676.500 euro a decorrere dall'anno 2007.

La stessa legge finanziaria 2006 prevede, altresì, l'inserimento del personale della polizia penitenziaria tra le categorie considerate prioritarie, ai sensi del comma 97 dell'art. 1, della citata legge n. 311/2004.

Ulteriori priorità concernenti l'assunzione di personale per l'anno 2006, riguardano la trasformazione dei contratti di formazione e lavoro, già prorogati presso l'INPDAP, l'INPS e l'INAIL, in contratti a tempo indeterminato, da destinare agli uffici con maggiori carenze di organico, nonché l'assunzione di dirigenti e funzionari del Ministero dell'economia e delle finanze e delle agenzie fiscali, vincitori del corso concorso pubblico unitario bandito e curato dalla Scuola superiore dell'economia e delle finanze.

È altresì prevista una ulteriore deroga, ai sensi del citato art. 11-*quaterdecies,* comma 7, della legge 2 dicembre 2005, n. 248, a favore dell'ente parco nazionale d'Abruzzo, Lazio e Molise al fine di consentire la stabilizzazione del personale a tempo determinato operante presso l'Ente da effettuare nei limiti di una spesa pari ad euro 2.500.000 a decorrere dall'anno 2006, da far valere sul fondo di cui all'articolo 1, comma 96, della legge n. 311/2004.

4.2.2. Il Decreto del Presidente della Repubblica del 28 aprile 2006

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 28 aprile 2006 è uno dei provvedimenti governativi emanati ai sensi dell'art. 39, comma 3 ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che attua, a sua volta, l'art.1, commi 95, 96 e 97, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, e dell'art. 1, comma 246, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Tale decreto ha autorizzato un contingente di complessive 3.619 unità, corrispondenti ad una spesa lorda pari ad euro 119.994.854,00, di cui 37.947.488 euro quale onere relativo all'anno 2006, e ad una spesa complessiva annua lorda pari ad euro 119.994.854 a decorrere dall'anno 2007, a valere sul fondo di cui all'art. 1, comma 96, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. Detto contingente di assunzioni autorizzate è suddiviso tra i diversi comparti secondo la tabella sottostante.

Gli oneri finanziari relativi agli anni 2006- 2007 elencati nella tabella riguardano il limite di spesa che le amministrazioni possono sostenere per le assunzioni delle unità di personale complessivamente autorizzate in deroga al blocco.

TABELLA 3 - AUTORIZZAZIONI ALLE ASSUNZIONI P. A.

ANNO 2006 (ARTICOLO 1, COMMI 95, 96 E 97 DELLA LEGGE 30.12. 2004 N. 311)

RIEPILOGO AUTORIZZAZIONI ASSUNZIONI ANNO 2006			
COMPARTO	**UNITA'**	**ONERI 2006**	**ONERI 2007**
MINISTERI	707	5.846.773	19.991.209
AGENZIE	124	0	0
SETTORE SICUREZZA	2.568	26.277.426	89.105.674
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	96	574.076	2.583.600
ENTI DI RICERCA	124	914.213	4.114.371
TOTALE	**3.619**	**33.612.488**	**115.794.854**
Ente Parco Nazionale d'Abruzzo e Molise (legge n. 248/2005)	77	2.500.000	2.500.000
Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco (d.l. 30.12.2005, n. 272, convertito dalla legge n. 49/2006)	50	1.835.000	1.700.000
TOTALE GENERALE	**3.746**	**37.947.488**	**119.994.854**

4.2.3. Le autorizzazioni a bandire procedure concorsuali - anno 2006

L'art. 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 1, comma 104, della Legge 30 dicembre 2004 n. 311, prevede che per le amministrazioni dello Stato, destinatarie della medesima disposizione, l'avvio delle procedure concorsuali sia subordinato all'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Nell'anno 2006 sono stati predisposti i seguenti provvedimenti:

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 6 settembre 2006 concernente l'autorizzazione al Ministero della pubblica istruzione ad avviare una procedura concorsuale, mediante corso concorso riservato per n. 1.458 posti di dirigente scolastico ai sensi del decreto legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni dalla legge 31 marzo 2005, n. 43.

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 gennaio 2007 concernente l'autorizzazione a bandire procedure concorsuali a tempo indeterminato e procedure selettive a tempo determinato per complessivi 6.285 posti, ai sensi dell'art. 35, commi 4 e 4bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in favore di Ministeri, Enti pubblici non economici ed Agenzie, di cui

  - Ministeri: n. 4.251 posti
  - Enti pubblici non economici: n. 1.934 posti
  - Agenzia autonoma per la gestione dell'Albo: n. 300 dei segretari comunali e provinciali

  Con lo stesso Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 gennaio 2007 il Ministero della giustizia – Dipartimento organizzazione giudiziaria – è stato autorizzato a bandire procedure selettive a tempo determinato per n. 558 operatori giudiziari, al fine di far fronte alle particolari situazioni di necessità in cui versa l'amministrazione giudiziaria a seguito delle significative riforme normative e organizzative attuate negli ultimi anni.

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 21 febbraio 2007 recante autorizzazione all'avvio delle procedure di stabilizzazione di personale in servizio a tempo determinato nelle Amministrazioni dello Stato, nelle Agenzie e negli Enti pubblici non economici, ai sensi dell'art. 1, commi 247 e 249, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 e dell'articolo 1, comma 521, della legge27 dicembre 2006, n. 296.

  Il predetto decreto è stato predisposto in applicazione dell'articolo 1, commi dal 239 al 251, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge Finanziaria 2006) e dell'articolo unico, commi 519 e 521 della legge 27 dicembre 2006, n.

296 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge finanziaria 2007).

Detta normativa concerne misure per la stabilizzazione per gli anni 2007 e 2008, di personale con contratto a tempo determinato, ai fini dell'assunzione di un contingente non superiore a 7.000 unità di personale a tempo indeterminato, per una spesa a regime di 180 milioni di euro, presso le seguenti amministrazioni: i Ministeri per i beni e le attività culturali, della salute, l'Agenzia del territorio, il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero della giustizia - Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria e Dipartimento della giustizia minorile, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), l'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP), l'INAIL, l'Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici (APAT), il CNIPA, l'Ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo (ENPALS) e il Corpo forestale dello Stato.

Il personale interessato alla predetta stabilizzazione presta attualmente servizio presso le rispettive amministrazioni, in virtù di specifiche normative che hanno a suo tempo autorizzato le predette amministrazioni ad assumere e successivamente a prorogare i contratti per circa 7.000 unità di personale a tempo determinato.

Le modalità da seguire ai fini della stabilizzazione del predetto personale sono individuate nel citato art. 1, comma 519 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il successivo comma 521 estende tali modalità di assunzione nei confronti del personale di cui all'articolo 1, commi da 237 a 242, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, in possesso dei requisiti previsti dal citato comma 519. Il relativo onere resta a carico del fondo previsto dall'articolo 1, comma 251, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, fatto salvo per il restante personale quanto disposto dall'articolo 1, comma 249, della stessa legge n. 266 del 2005.

Il citato comma 519 prevede che, per l'anno 2007, una quota pari al 20 per cento del fondo di cui al precedente comma 513 venga destinata alla stabilizzazione a domanda del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della legge, che ne faccia istanza, purché sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge e che alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato mediante procedure diverse si provvede previo espletamento di prove selettive.

Ciò posto, il predetto DPCM del 21 febbraio 2007 prevede, ai sensi della legge 23 dicembre 2005, n. 266 e della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la ripartizione del contingente di personale di cui all'articolo 1, commi 247 e 249, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, tra le diverse amministrazioni di cui alla richiamata disposizione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 249, della legge n. 266/2005, le assunzioni a tempo indeterminato del personale interessato alla predetta stabilizzazione possono essere avviate negli anni 2007 e 2008, in deroga al divieto di cui all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. Le amministrazioni, nel fissare i criteri per la predisposizione degli avvisi pubblici e delle relative modalità di espletamento delle operazioni di assunzione, sono tenute, ai fini dell'avvio delle predette procedure di stabilizzazione, ai sensi della legge 23 dicembre 2005, n. 266 e dell'articolo unico, commi 519 e 521 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a rispettare i principi generali e la normativa vigente in materia di reclutamento di personale nelle pubbliche amministrazioni.

Le amministrazioni interessate continuano ad avvalersi del personale attualmente in servizio a tempo determinato presso le stesse, fino al completamento della progressiva sostituzione dello stesso personale destinatario della su indicata procedura di stabilizzazione.

Ciò premesso, il DPCM predisposto a seguito dell'esame delle richieste pervenute dalle amministrazioni interessate, effettuato dal Dipartimento della funzione pubblica con il Ministero dell'economia e delle finanze, prevede di avviare procedure di reclutamento concernente un contingente di personale di 6.962 unità pari a 180 milioni di euro ripartito tra le diverse amministrazioni dello Stato, Agenzie, enti pubblici non economici ed enti di ricerca, di cui 631 unità con contratto a tempo indeterminato part-time secondo lo schema sottostante.

TABELLA 4 - STABILIZZAZIONI NEL 2006 NELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO

AMMINISTRAZIONI	**Unità**
MINISTERI	4.996
AGENZIE	1.518
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	243
ENTI DI RICERCA	205
TOTALE GENERALE	**6.962**

4.2.4. Assunzioni nel settore Scuola

Le disposizioni di cui ai commi 95 e 96 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2004 n. 311 non si applicano al comparto scuola, alle università nonchè agli ordini ed ai collegi professionali e relativi consigli e federazioni. Per il settore Scuola, nell'anno 2006, sono stati adottati i seguenti provvedimenti di assunzione:

- Decreto del Presidente della Repubblica in data 17/1/2006 concernente l'autorizzazione al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca all'assunzione a tempo indeterminato di 3.077 insegnanti di religione cattolica per l'anno scolastico 2005-2006;
- Decreto del Presidente della Repubblica in data 15/3/2006 concernente l'autorizzazione all'assunzione a tempo indeterminato di 70 unità di personale docente AFAM presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca per l'anno scolastico 2005-2006;
- Decreto del Presidente della Repubblica in data 18/4/2006 concernente l'autorizzazione all'assunzione a tempo indeterminato di 3.500 unità di personale ATA presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca per l'anno scolastico 2006-2007;
- Decreto del Presidente della Repubblica in data 12/12/2006 concernente l'autorizzazione all'assunzione a tempo indeterminato di n. 100 unità di personale docente e n. 200 di personale ATA presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca per l'anno scolastico 2006-2007 al fine di assicurare il funzionamento didattico delle Istituzioni AFAM.

4.2.5. Assunzioni negli Enti Territoriali

Anche per l'anno 2006, come per il 2005, sulla base di quanto disposto dall'articolo 1, comma 98, della legge 30 dicembre 2004 n. 311, le assunzioni negli enti territoriali dono disciplinate dai Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri emanati in sede di Conferenza Unificata tra Governo, Regioni e Autonomie locali in data 15 febbraio 2006.

Il decreto, che attua gli Accordi stipulati in Conferenza Unificata il 28 luglio e il 24 novembre 2005, contiene i criteri e i vincoli relativi agli organici e le modalità per le assunzioni per le Regioni e per le Asl, prevede che per le Regioni a statuto ordinario e per

gli enti strumentali i limiti delle assunzioni di personale sono legati, per il 2006 al conseguimento di economie di spesa lorde non inferiori a 76 milioni di euro divise tra le singole Regioni. Inoltre è prevista una riduzione delle dotazioni organiche che va dal 3% ad un massimo del 5%.

Il comma 4 dell'articolo 4 del richiamato D.P.C.M. 15 febbraio 2006 fissa gli obiettivi di risparmio da conseguire per l'anno 2005.

Applicando il medesimo procedimento fissato dal sopra indicato articolo anche negli anni successivi, le economie di spesa già conseguite saranno mantenute in maniera strutturale ed implementate dagli ulteriori risparmi da realizzarsi negli anni successivi all'anno 2005.

Esclusivamente per l'anno 2006, nelle more della certificazione del conseguimento degli obiettivi da parte delle Regioni, resta valida la possibilità per ciascuna regione di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 25 per cento delle cessazioni dell'anno precedente. Per i Comuni, la disciplina concernente le assunzioni è distinta a seconda della classe demografica di appartenenza considerata.

Le nuove classi demografiche sono le seguenti:

- fino a 2000 abitanti;
- da 2000 a 5000 abitanti;
- fino a 5000 abitanti;
- oltre 5000 abitanti.

I Comuni con popolazione inferiore ai 2.000 abitanti, le unioni di comuni, le comunità montane ed i consorzi possono procedere alla copertura totale del turn-over verificatosi nel corso del triennio 2004, 2005 e 2006.

I Comuni con popolazione compresa tra i 2.000 e i 5.000 abitanti possono assumere una unità a fronte di una cessazione. Effettuata tale assunzione, e' possibile procedere ad effettuare la seconda assunzione dopo che si sono verificate, nel corso del triennio, ulteriori sei cessazioni. Per gli enti che alla data di entrata in vigore del presente decreto, avessero già raggiunto, a decorrere dal 1° gennaio 2004, un numero di cessazioni pari a 4, effettuata la prima assunzione, possono procedere alla seconda assunzione quando si siano verificate, complessivamente, 5 cessazioni. I suddetti enti per procedere alle successive assunzioni dovranno attenersi a quanto previsto dal precedente comma 5 del presente articolo.

I Comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti possono assumere nel limite del 25 per cento delle cessazioni dal servizio verificatesi nel corso del triennio 2004, 2005 e 2006;

Per tutti gli enti le cessazioni dal servizio si considerano cumulativamente nel corso del triennio 2004, 2005 e 2006. Ai fini del calcolo del costo delle cessazioni, si intendono per «cessazioni» quelle derivanti da estinzione del rapporto di lavoro, riferite al personale a tempo indeterminato, con esclusione dei processi di mobilità.

L'art. 2 dispone in materia di rideterminazione degli organici delle Province, dei Comuni, delle unioni di Comuni e delle comunità montane, prevedendo che siano esclusi dai medesimi adempimenti gli enti delle Regioni Friuli-Venezia Giulia e Valle d'Aosta e delle province autonome di Trento e Bolzano nonchè i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, le unioni di comuni e le comunità montane.

Il legislatore fissa le economie di spesa lorde che le province sono chiamate a rispettare nell'effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel triennio 2005, 2006 e 2007

Dalla economia relativa all'anno 2005 va dedotta la somma da attribuire alle province della Regione Friuli-Venezia Giulia, calcolata con i criteri di cui al comma 1 dell'articolo 3. Per gli anni 2006, 2007 e 2008 i relativi importi saranno decurtati degli importi stabiliti dal patto di stabilità sottoscritto dalla Regione Friuli Venezia Giulia e delle Province autonome di Trento con le modalità di cui all'art. 6 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri concernente la fissazione dei criteri e limiti per la rideterminazione delle dotazione organiche e per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per le Amministrazioni regionali e per gli enti e le aziende del Servizio Sanitario Nazionale, emanato in attuazione dei commi 93 e 98, dell'art. 1, della legge 30 dicembre 2004, n. 31. Detti importi concorreranno al conseguimento degli obiettivi previsti dalla legge n. 311 del 2004.

Ai fini del calcolo del costo delle cessazioni di cui al comma 6 , si intendono per «cessazioni» quelle derivanti da estinzione del rapporto di lavoro, da riferire al personale a tempo indeterminato, con esclusione dei processi di mobilità.

In alternativa alla procedura descritta al comma 5, resta comunque salva la possibilità per ciascuna Provincia di procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 25 per cento delle cessazioni dell'anno precedente. L'opzione del 25 per cento e', comunque, esercitabile esclusivamente negli anni finanziari 2005 e 2006.

Nell'ipotesi in cui non venga rispettato l'importo di risparmio di ciascuna provincia, a seguito dell'opzione del 25 per cento di cui al comma 7, l'eventuale eccedenza sarà posta a carico della medesima provincia, in sede di aggiornamento della tabella di cui al successivo articolo.

4.2.6. Assunzioni negli enti del Servizio Sanitario Nazionale

Le economie di spesa stabilite per il triennio 2005, 2006 e 2007 dall'art. 1, comma 98, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, per gli enti del Servizio Sanitario Nazionale sono per l'anno 2005, al netto delle quote relative alle Regioni Valle d'Aosta e Friuli-Venezia Giulia e alle Province autonome di Trento e Bolzano, sono quantificate complessivamente in euro 9.507.212,62.

La quota di ripartizione tra le Regioni è stata effettuata sulla base dei seguenti parametri:

1. quota di accesso nell'anno 2005 alle disponibilità finanziarie del Servizio Sanitario Nazionale di parte corrente, valorizzata nella misura del 20%;
2. rapporto monte salari 2003/totale costi 2003, come rilevati al tavolo di monitoraggio della spesa sanitaria presso il Ministero dell'economia e delle finanze, valorizzato nella misura dell'80%.

Ciascuna Regione è tenuta ad adottare le misure necessarie a garantire le economie di spesa ad essa assegnate, di cui al comma precedente, ai sensi dell'art. 1, comma 98, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, riguardanti gli enti del Servizio Sanitario Nazionale che insistono sul proprio territorio, ferma restando l'esigenza di garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, nel rispetto dell'equilibrio economico finanziario, secondo quanto stabilito dall'art. 1, commi 164 e 173, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 e dall'art. 6 dell'intesa sancita in data 23 marzo 2005 in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

4.3. La gestione del rapporto di lavoro

In questo ambito, le competenze del Dipartimento della funzione pubblica si concentrano, essenzialmente, nel coordinamento e nella promozione delle iniziative e di studi riguardanti il trattamento del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche

delle quali un aspetto importante è costituito dalle forme flessibili di lavoro e dalle problematiche concernenti il loro corretto utilizzo da parte delle pubbliche amministrazioni.

Risulta di particolare evidenza l'attività di indirizzo e coordinamento sul tema e la copiosa produzione di pareri alle amministrazioni, nell'esercizio di una complessa attività di tipo consulenziale. L'ambito di intervento in tema di gestione del personale è vastissimo in quanto include tutte le tematiche inerenti il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni, sia in regime di diritto privato che in regime di diritto pubblico. Tali tematiche rivestono un particolare rilievo in quanto una corretta gestione delle risorse umane assume un valore strategico per l'efficiente andamento degli apparati amministrativi ed il raggiungimento dei compiti istituzionali ad essi affidati dall'ordinamento.

Un aspetto fondamentale, ai fini di un effettivo coordinamento dell'azione amministrativa sulla gestione delle risorse umane, è quello relativo al controllo dei bilanci e della spesa per il personale nonché la consistenza di tale personale e la rilevazione del costo del lavoro, soprattutto in considerazione del fatto che il Dipartimento, e per esso l'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni, svolge specifiche funzioni in materia di controllo della spesa, individuate dal Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in stretta collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze – Ragioneria generale dello Stato –IGOP.

Nello specifico si richiamano:

- le attività di consulenza su quesiti posti dalle amministrazioni in materia di trattamento giuridico ed economico, anche in raccordo con gli uffici del Dipartimento e con la Ragioneria generale dello Stato – IGOP;
- le attività di consulenza, proposta e redazione normativa nelle materie connesse alla competenza dell'Ufficio, in raccordo con gli altri Uffici del Dipartimento e con l'Ufficio legislativo e, nello specifico, esame e parere sui provvedimenti contenenti disposizioni in materia di personale delle amministrazioni pubbliche e sui disegni di legge finanziaria e collegati per quanto concerne le competenze attribuite al Dipartimento in materia di controllo della spesa per il personale dal Titolo V del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- le attività di istruttoria ed elaborazione dei provvedimenti di competenza dell'Ufficio, con specifico riguardo alla consulenza ed istruttoria su documenti inerenti questioni da

definire attraverso l'adozione di direttive, circolari o provvedimenti amministrativi o normativi;

- l'elaborazione di pareri su disegni di legge o emendamenti a disegni di legge anche di iniziativa parlamentare in quanto incidenti sulle materie di competenza del Servizio;
- l'elaborazione di elementi di risposta ad atti di sindacato ispettivo;
- l'elaborazione di elementi necessari alla predisposizione di memorie difensive da parte del Servizio affari legali e contenzioso del Dipartimento per i procedimenti nei quali la Presidenza del Consiglio dei Ministri è parte insieme alle amministrazioni;
- la formulazione di osservazioni in merito a questioni di legittimità costituzionale.

4.3.1. Tematiche di particolare rilievo

L'azione dell'Amministrazione in tema di gestione delle risorse umane è stata orientata su alcuni temi di rilievo.

In primo luogo si richiamano le problematiche relative alla imputazione delle voci di spesa per il personale assunto con contratti di lavoro autonomo e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, attraverso il SIOPE (Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici). Quest'ultimo costituisce un sistema di rilevazione telematica degli incassi e dei pagamenti effettuati dai tesorieri di tutte le amministrazioni pubbliche ed è finalizzato a fotografare l'andamento dei conti pubblici, sia sotto il profilo della quantità delle informazioni disponibili, sia sotto il profilo della tempestività.

La spesa in questione risulta imputata contabilmente in maniera diversa dalle amministrazioni, con la conseguente difficoltà di operare un effettivo raffronto dei comportamenti e delle scelte effettuate dagli enti.

La crescita della spesa per la costituzione di tali rapporti di lavoro, così come avvenuto anche per i contratti di lavoro a tempo determinato, utilizzati in gran parte dalle amministrazioni non per far fronte alle esigenze temporanee ma per aggirare le conseguenze derivanti dal perdurare del blocco delle assunzioni, ha portato il legislatore ad intervenire prima con il decreto legge n. 4 del 2006 che ha ridisegnato l'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, inserendo in comma 1-bis, e successivamente con la legge n. 296 del 2006, legge finanziaria per l'anno 2007, nel quale il blocco delle assunzioni perde la sua caratteristica rigidità.

Un secondo tema affrontato è quello relativo alla corretta gestione delle risorse umane, emerso in relazione alle innovazioni introdotte nel decreto legislativo n. 165 del

2001 dal decreto legge n. 4 del 2006, come convertito dalla legge 9 marzo 2006, n. 80, che ha integrato l'articolo 36 aggiungendo, fra l'altro, il comma 1-bis. Il nuovo articolo 36 coniuga in maniera differente il ricorso alle tipologie di lavoro flessibile disegnando un preciso sistema di priorità che subordina il ricorso al tempo determinato, in primo luogo alle assegnazioni temporanee e, successivamente, alla stipula di contratti di somministrazione di lavoro temporaneo e di esternalizzazione di servizi. Al riguardo sono stati approfonditi gli aspetti relativi al corretto utilizzo delle tipologie contrattuali in relazione agli effettivi fabbisogni delle amministrazioni ed alla flessibilità organizzativa che può essere attuata.

Da tale studio è scaturita la circolare del Ministro per la funzione pubblica, n. 3 del 2006, relativa alle "Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale." Tale documento fornisce puntuali indicazioni sul corretto utilizzo di tutti gli strumenti gestionali che l'ordinamento ha individuato e sulla responsabilità che gravano, al riguardo, sul personale dirigenziale.

In tema di trattamenti accessori, in un'ottica di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione è stata emanata la direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, n. 4 del 2006, sull'individuazione provvisoria dei trattamenti accessori massimi, così come stabilito dall'articolo 34, comma 1, del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla Legge n. 248 del 2006, da attribuire ai titolari di incarichi di uffici dirigenziali di livello generale, conferiti ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La materia è stata ripresa dalla legge n. 296 del 2006, legge finanziaria per l'anno 2007, dall'articolo 1, comma 577.

Ancora, l'art. 29 del menzionato Decreto legge n. 223 del 2006 ha introdotto delle misure per il contenimento della spesa per commissioni, comitati ed altri organismi operanti presso le pubbliche amministrazioni. La norma ha previsto una riduzione di spesa, da conseguire pure attraverso riordino o soppressione degli organismi mediante regolamenti da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge n. 400 del 1988, n. 400. Anche la Presidenza del Consiglio dei ministri è stata chiamata quindi ad operare l'istruttoria per l'attuazione della disciplina in questione. In particolare, il Dipartimento della funzione pubblica, attraverso l'azione congiunta dell'Ufficio personale pubbliche amministrazioni e dell'Ufficio legislativo, a seguito di una valutazione di indispensabilità dell'organismo - che ai sensi dell'art. 22 del Decreto Legislativo. n. 165 del 2001 ha come

competenza quella di esprimere pareri sull'applicazione delle sanzioni per responsabilità dirigenziale per i dirigenti delle amministrazioni dello Stato - ha curato l'elaborazione dello schema di regolamento di riordino del Comitato dei garanti previsto dall'articolo 22 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Sempre in tema di ricorso alle tipologie di lavoro autonomo va citata la circolare del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, n. 5 del 2006, contenente le "Linee di indirizzo alle pubbliche amministrazioni in materia di affidamento di incarichi di collaborazione, sia di tipo occasionale che coordinata e continuativa, al fine di informare l'attività amministrativa ai principi di sana gestione, da perseguire anche attraverso il corretto utilizzo di tali forme contrattuali.

Il documento ha preso spunto dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 6 giugno 2006, recante "Definizione dei criteri di carattere generale per il coordinamento dell'azione amministrativa del Governo, intesi all'efficace controllo e monitoraggio degli andamenti di finanza pubblica per l'anno 2006" che ha richiamato le amministrazioni al contenimento della spesa, con particolare riguardo a quella relativa ad incarichi di studi e di consulenza. Con l'occasione si è ripreso il tema dell'utilizzo dei contratti di lavoro autonomo per intervenire a sottolineare la recente modifica dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, operata dal decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, come convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248. Il medesimo decreto legge ha ulteriormente ristretto i limiti di spesa previsti dalla legge finanziaria per l'anno 2006 ed ha reso più incisivo l'obbligo di pubblicizzare gli elenchi degli incarichi di collaborazioni conferiti dalle amministrazioni.

Con riferimento al tema dei rapporti di lavoro flessibile, si segnala l'attività di studio concernente le problematiche relative ai rapporti di lavoro a tempo determinato la cui attuale disciplina è contenuta nel decreto legislativo n. 368 del 2001, con il quale è stata data attuazione alla direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, organizzazioni intercategoriale a carattere generale. Tale direttiva è finalizzata ad incrementare i livelli di occupazione ed a modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese le forme di lavoro flessibile, al fine di rendere le imprese più produttive e competitive. Sul tema si sono posti problemi relativi al rapporto fra tali norme di derivazione comunitaria e le norme interne. Di particolare rilevo appaiono quelli relativi al divieto di trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale in tempo indeterminato contenuto nell'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Si sono pertanto approfondite le posizioni giurisprudenziali della Corte Costituzionale e della

Corte di Giustizia delle comunità europee e monitorato l'esito di alcune cause di rilievo sul tema fornendo gli elementi necessari a stabilire l'opportunità di intervento in alcune cause presso la Corte Al Ministero degli affari esteri, Servizio del contenzioso diplomatico e dei trattati e all'Avvocatura generale dello Stato.

Il problema, riproposto recentemente da una Sentenza della Corte di Giustizia, Grande Sezione, 4 luglio 2006, C-212/04 in tema di successione di contratti a termine sembra essere stata successivamente risolto da altre due sentenze della Corte. Infatti, in data 7 settembre la Corte ha pronunciato due sentenze, relative ai procedimenti C-180/04 e C-53/04, entrambe concernenti l'applicazione della disciplina di derivazione comunitaria del tempo determinato nella pubblica amministrazione italiana.

Altra tematica di rilevante impatto per le pubbliche amministrazioni è quella relativa alle misure di contenimento della spesa per il personale contenute nella legge n. 266 del 2005, legge finanziaria per l'anno 2006. L'attività di indirizzo e coordinamento sul tema ha richiesto una trattazione completa su tutti i profili di intesse, in stretta collaborazione con il Ministero dell'economia e delle finanze.

Tra le varie tematiche di interesse oggetto di approfondimento si segnalano inoltre le questioni interpretative connesse all'avanzamento dalla seconda alla prima fascia dei dirigenti delle Amministrazioni dello Stato ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo. n. 165 del 2001. Tale disposizione stabilisce che i dirigenti di seconda fascia ai quali sia stato attribuito un incarico su un ufficio dirigenziale generale dopo tre anni di servizio se non sono incorsi in valutazioni negative o in responsabilità dirigenziale sono iscritti nella prima fascia del ruolo. A seguito dell'entrata in vigore delle recenti riforme in materia di dirigenza pubblica, che hanno valorizzato la mobilità tra le amministrazioni con possibilità di conferire anche incarichi a dirigenti appartenenti a ruoli diversi da quello di appartenenza (art. 19, comma 5 bis, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001) si pone il problema dell'equivalenza del servizio prestato in altre amministrazioni ai fini del riconoscimento del transito dalla seconda alla prima fascia del ruolo. In sostanza, la normativa vigente pone il problema di stabilire quali circostanze costituiscono il presupposto per la maturazione del requisito di anzianità richiesto per l'iscrizione nella prima fascia. Considerata la rilevanza della questione anche dal punto di vista economico – finanziario, il Ministro per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione ha formulato apposito quesito al Consiglio di Stato.

Per quanto concerne le Autonomie, il Dipartimento della funzione pubblica ha esaminato, congiuntamente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, la disciplina dei

tagli alla spesa di personale, collaborando alla stesura di direttive con il citato Ministero ed elaborando pareri alle amministrazioni. Gli obblighi al contenimento della spesa in questione, sono stati analizzati sia rispetto alle voci che compongono le spese di personale, sia in relazione alla disciplina generale concernente il rispetto del patto di stabilità.

L'attività di coordinamento delle amministrazioni ha riguardato anche l'impatto delle norme finanziarie in materia di quantificazione ed utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata ed al pagamento dei trattamenti economici accessori.

Le disposizioni di cui trattasi sono state oggetto di analisi anche per quanto concerne la cessazione di alcuni obblighi delle amministrazioni datrici al pagamento delle spese di cura per i dipendenti nonché per il riconoscimento delle indennità per le festività coincidenti con la domenica.

Nella pagine seguente è riportato uno schema degli atti più rilevanti adottati in materia.

Atti più rilevanti:

Circolare del Ministro per la funzione pubblica, n. 3 del 2006,	Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale.
Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, n. 4 del 2006.	Individuazione provvisoria dei trattamenti accessori massimi, così come stabilito dall'articolo 34, comma 1, del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223, da attribuire ai titolari di incarichi di uffici dirigenziali di livello generale, conferiti ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
Circolare del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, n. 5 del 2006,	Linee di indirizzo alle pubbliche amministrazioni in materia di affidamento di incarichi di collaborazione, sia di tipo occasionale che coordinata e continuativa, al fine di informare l'attività amministrativa ai principi di sana gestione, da perseguire anche attraverso il corretto utilizzo di tali forme contrattuali.
Richiesta di parere al Consiglio di Stato del 30 novembre 2006, n. 544/21/Reg.Pas.	Richiesta di parere in ordine alle istanze di alcuni dirigenti dipendenti dall'Agenzia del demanio, optanti ai sensi del d.lgs. n. 173 del 2003, volte al riconoscimento della prima fascia nella qualifica dirigenziale in sede di assegnazione e trasferimento verso amministrazioni dello Stato.

4.4 - La mobilità

4.4.1. Considerazioni introduttive

In un contesto caratterizzato dalla perdurante necessità di contenimento della spesa pubblica e segnatamente dal blocco quasi totale delle nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'istituto della mobilità assume notevole rilevanza quale leva gestionale a disposizione delle pubbliche amministrazioni. Esso consente infatti, nel rispetto del principio di migliore utilizzazione del personale indicato all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, di corrispondere alle esigenze organizzative delle amministrazioni, anche conseguenti ai loro processi di riordino e razionalizzazione, offrendo, in tal modo, la possibilità di gestire le eccedenze nonché di soddisfare i fabbisogni e raggiungere una migliore allocazione delle risorse umane.

I processi di mobilità inoltre, non costituendo nuova assunzione, mantengono inalterata la spesa complessiva delle pubbliche amministrazioni per il personale e vengono quindi a costituire uno strumento di razionalizzazione del costo del lavoro pubblico. Le disposizioni relative alla mobilità devono essere inserite, infatti, nel quadro generale delle norme che disciplinano l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni - contenute nel dlgs.165/2001 e nelle leggi finanziarie - che si ispira ai principi di efficacia, efficienza ed economicità. In tale ottica acquistano particolare rilievo tutte le previsioni finalizzate al contenimento della spesa pubblica tramite il contenimento del costo del lavoro pubblico.

In linea con le molteplici esigenze cui risponde l'istituto in esame, il legislatore è intervenuto per favorire anche la mobilità volontaria, disponendo - all'articolo 9 del decreto legge 10 gennaio 2006 n.4, come convertito nella legge 9 marzo 2006 n.80- la creazione di una banca dati informatica, ad adesione volontaria, finalizzata all'incontro fra domanda e offerta di mobilità, da tenersi presso il Dipartimento della funzione pubblica.

4.4.2. Processi di mobilità definiti

Nel corso dell'anno 2006, l'attività istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica è stata dedicata al coordinamento dei processi di mobilità. in relazione alle trasformazioni di enti pubblici (come la privatizzazione del C.O.N.I. e dell'Agenzia del demanio), alla consulenza prelegislativa e all'attuazione diretta dei procedimenti, anche in esecuzione di decisioni amministrative.

Con il decreto legislativo 3 luglio 2003, n. 173 e successive modifiche ed integrazioni, l'Agenzia del Demanio è stata trasformata in ente pubblico economico ed ai dipendenti è stata riconosciuta la possibilità di optare – irrevocabilmente entro il termine perentorio del 31 gennaio 2004 - per la permanenza nel rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni. Anche nel corso del 2006, l'Ufficio ha costantemente seguito le problematiche relative all'attuazione del processo di mobilità del personale optante dell'Agenzia del demanio. In particolare, dopo aver favorito l'assorbimento in mobilità volontaria del personale da parte delle amministrazioni pubbliche, sia in forma diretta (con la convocazione e l'interpello, nonché agendo sulle leve offerte dalla valutazione istruttoria delle richieste di indizione di bandi concorsuali e di assunzione di nuovo personale) sia in forma indiretta (concorrendo a garantire, nell'ambito di programmi e misure di severo contenimento delle spese di personale - rinnovati ad ogni legge finanziaria – compresa la progressiva riduzione degli organici delle amministrazioni pubbliche, la salvaguardia del processo de quo), l'Ufficio è stato anche impegnato nella concreta gestione dei trasferimenti, in base all'art. 1, comma 577, della legge 23 dicembre 2005 n. 266, provvedendo nel giugno 2006, dopo una complessa istruttoria, all'assegnazione di ottantadue unità alle amministrazioni dello Stato oggetto delle preferenze espresse all'atto dell'opzione (vedi Tabella 5).

In precedenza, oltre alle attività appena descritte, il Dipartimento della funzione pubblica ha anche effettuato l'istruttoria in relazione agli atti normativi previsti dall'art. 3, comma 71, della legge n. 350 del 2004 e dall'art. 5, c. 1-novies, del Decreto Legge 31 gennaio 2005, n. 7,convertito con Legge 31 marzo 2005, n. 43, poi superati dalle previsioni del citato art. 1, comma 577, della legge 266/2005, nel corso della quale si è resa evidente la particolare complessità del processo di mobilità in esame, condizionato dalla ricerca di un difficile equilibrio tra le prerogative riconosciute al personale, quanto alla garanzia della sede ed alla facoltà di scelta della nuova destinazione, e la necessità di garantire i fabbisogni professionali e le esigenze di buon andamento delle pubbliche amministrazioni.

Relativamente ai segretari comunali e provinciali eccedentari, per i quali l'Agenzia per la gestione dell'albo ha disposto il collocamento in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34 del dlgs.165/2001, il processo di ricollocazione si è rivelato particolarmente difficoltoso, considerata la resistenza delle amministrazioni ad acquisire, con mobilità d'ufficio, professionalità elevate come quelle dei segretari comunali che, se di fascia professionale A o B, sono equiparati alla dirigenza ai fini della mobilità. Nel corso del 2006,

all'esito di questa attività sono stati assegnati dodici segretari sia mediante procedimenti di mobilità concordata sia con l'assegnazione d'ufficio in base all'articolo 34-bis del citato decreto (vedi Tabella 6).

Il Dipartimento è stato inoltre coinvolto nell'esecuzione di numerose decisioni dei giudici amministrativi e civili. Queste hanno riguardato prevalentemente alcuni segretari comunali e provinciali, destinatari di decisione del Giudice ordinario, nonché alcuni ex dipendenti della soppressa Azienda di Stato per i servizi telefonici (che a suo tempo hanno esercitato l'opzione per la mobilità verso le pubbliche amministrazioni), destinatari di decisioni del Giudice amministrativo. Mediante l'ottemperanza sono stati ricollocati cinque segretari comunali e sei ex dipendenti della soppressa Azienda di Stato per i Servizi telefonici presso varie amministrazioni (vedi Tabella 7).

La legge 16 gennaio 2003, n. 3 ha introdotto l'art. 34-bis del dlgs. 165/2001, che ha posto l'obbligo del previo esperimento – rispetto alla pubblicazione dei bandi concorsuali - delle procedure di mobilità ai fini della ricollocazione del personale in disponibilità. La ratio della norma è quella di dare effettività al principio del previo esperimento della mobilità, evitando che nuove assunzioni siano effettuate in presenza di dipendenti che - in quanto eccedentari - rischiano la risoluzione del posto di lavoro. Conseguentemente il Dipartimento della funzione pubblica attua un procedimento obbligatorio per la loro ricollocazione presso le pubbliche amministrazioni prima che siano banditi concorsi per professionalità corrispondenti.

Il Servizio per la mobilità dell'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni elabora un report annuale sul ricorso al previo esperimento delle procedure di mobilità ex articolo 34-bis, che evidenzia le caratteristiche dell'applicazione effettiva delle previsioni normative: amministrazioni e territori dai quali giungono con più frequenza, tipologie di professionalità più richieste. Il report più recente, relativo al periodo gennaio – dicembre 2006, evidenzia che il totale dei procedimenti svolti sulla base delle comunicazioni pervenute al Dipartimento è pari a 2.385.

4.4.3. L'incentivazione ai processi di mobilità.

Sebbene emerga con chiarezza il favore di cui gode nell'ordinamento l'istituto della mobilità, permangono tuttavia diverse difficoltà applicative. Difficoltà derivanti, da un lato, allo stesso legislatore che, all'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 del 2004 ha stabilito, sempre in linea con le esigenza di contenimento della spesa di

personale, che la mobilità, anche intercompartimentale, è possibile solo fra amministrazioni soggette al medesimo regime di limitazione delle assunzioni e, dall'altro, dalla riscontrata generale resistenza delle amministrazioni ad acquisire risorse umane con caratteristiche professionali spesso non in sintonia con i propri fabbisogni ed a detrimento delle aspettative di progressione professionale dei propri dipendenti.

Ulteriori freni poi al ricorso alla mobilità sono costituiti dall'assenza di una tabella di equiparazione tra le qualifiche e i profili professionali del personale appartenente ai vari Comparti, alla quale si dovrebbe provvedere con apposito Contratto collettivo nazionale quadro, ed alle difficoltà di inquadramento di alcune posizioni di sviluppo economico tipiche di alcuni comparti di contrattazione in amministrazioni diverse, laddove non risulta possibile trasferire il relativo maturato economico. Più in generale, permane la problematica del trasferimento delle risorse finanziarie.

In questo quadro di difficoltà va considerato l'impegno del Dipartimento, che si è concentrato sulla necessità di indurre ed indirizzare le amministrazioni all'utilizzo della mobilità quale migliore risposta ad esigenze organizzative di diversa natura, anche sopravvenute o scaturenti da processi di trasformazione.

Anche a tal fine l'Ufficio ha predisposto la circolare del Ministro per la funzione pubblica, n. 3 del 2006, contenente linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale. In tale documento, fra l'altro, si sono evidenziati, in relazione alla natura delle esigenze che sottendono la pianificazione dell'acquisizione delle risorse umane, quali siano gli strumenti per la provvista di personale, fra i quali la mobilità costituisce uno dei più importanti strumenti per la corretta gestione delle risorse umane, affermando che "essa consente di perseguire una migliore distribuzione organizzativa del personale nell'ambito della pubblica amministrazione globalmente intesa, di gestire le eccedenze di personale e di consentire lo scambio delle differenti professionalità".

Come ricordato nelle considerazioni introduttive, l'articolo 9 del D.L. 4/2006 ha previsto l'istituzione di una banca dati informatica, ad adesione volontaria, per favorire l'incontro fra domanda e offerta di mobilità, da tenersi presso il Dipartimento della funzione pubblica. Quest'ultimo ha stipulato con il FORMEZ una convenzione per l'agevolazione dei processi di mobilità realizzata mediante il Progetto "Sostegno e coordinamento ai processi di mobilità nelle pubbliche amministrazioni del Mezzogiorno", nell'ambito del programma triennale 2002-2004 di empowerment delle amministrazioni pubbliche nelle aree depresse

del Mezzogiorno. Il progetto, la cui esecuzione è iniziata appunto nel 2005 ed è ancora in corso di definizione, riguarda specificamente l'assistenza, la consulenza e la realizzazione di strumenti di agevolazione della mobilità (anche attraverso la realizzazione di una banca dati "borsino della mobilità" per l'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità). Nell'ambito del progetto, oltre a rilevanti approfondimenti sul tema della mobilità dal punto di vista normativo e contrattuale, sono state svolte due interessanti indagini: la prima riguarda una rilevazione statistica sull'utilizzo e la diffusione della mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni che è sfociata in uno studio; la seconda ha ad oggetto una ricerca antropologica sulla mobilità lavorativa nelle pubbliche amministrazioni con particolare attenzione ad alcune aree territoriali meridionali. Entrambi gli approfondimenti offrono degli importanti elementi di valutazione per le decisioni politiche e gestionali in materia di mobilità.

Tabella 5 - Mobilità di personale optante dell'Agenzia del demanio che a seguito del d.lgs. n. 173 del 2003 è stata trasformata in ente pubblico economico – attuazione dell'art. 1, comma 577, della l. 266 del 2005

NUMERO UNITÀ DI PERSONALE	AMMINISTRAZIONE DI DESTINAZIONE
1	Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato
1	Ministero degli affari esteri
9	Ministero dell'interno
21	Ministero della giustizia
2	Ministero della giustizia – Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria
9	Ministero dell'economia e delle finanze
7	Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento per le politiche fiscali
1	Ministero delle attività produttive
1	Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio
5	Ministero delle infrastrutture e dei trasporti
4	Ministero del lavoro e delle politiche sociali
2	Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca
19	Ministero per i beni e le attività culturali
Tot. 82	

TABELLA 6 - PROCESSI DI MOBILITÀ COLLETTIVA DI PERSONALE DICHIARATO IN ECCEDENZA E COLLOCATO IN DISPONIBILITÀ. DECRETO LEGISLATIVO N. 165 DEL 2001 ARTT. 33, 34 E 34 *BIS*. ASSEGNAZIONI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI SOGGETTI A MOBILITÀ D'UFFICIO.

UNITÀ DI PERS.	AMMINISTRAZIONE DI DESTINAZIONE	SEDE	NOTE
4	Croce rossa italiana	- Comitato regionale Umbria – sede regionale dell'Umbria - Comitato regionale Abruzzo/Molise – sede regionale di Abruzzo e Molise - Comitato regionale Sicilia – sede regionale della Sicilia - Area metropolitana di Napoli	34 *bis*, c. 2, d.lgs. n. 165 del 2001
3	Consiglio per la ricerca e la sperimen. in agricoltura	- Roma	34 *bis*, c. 2, d.lgs. n. 165 del 2001
2	Agenzia delle dogane	- sezione regionale Sardegna - Roma	34 *bis*, c. 5 *bis*, d.lgs. n. 165 del 2001
1	Agenzia delle entrate	- Taranto	34 *bis*, c.2, d.lgs. n. 165 del 2001
1	Ministero del lavoro e delle politiche sociali		34 *bis*, c. 5 *bis*, d.lgs. n. 165 del 2001
1	Ministero dell'istruzione, Università e ricerca	- Ufficio regionale scolastico dell'Emilia Romagna	34 *bis*, c.2, d.lgs. n. 165 del 2001
Tot. 12			

TABELLA 7 - PROCESSI DI MOBILITÀ ATTUATI IN OTTEMPERANZA AGLI OBBLIGHI NASCENTI DA DECISIONI DEI GIUDICI AMMINISTRATIVI E CIVILI:

- *ordinanza del Tribunale civile di Roma – sezione lavoro del 14 marzo 2005 e sentenza del 14 febbraio 2006. Assegnazioni segretari comunali e provinciali soggetti a mobilità volontaria ai sensi dell'art. 18 del d.P.R. n. 465 del 1997 e art. 1, comma 49, della l. n. 311 del 2004*
- *sentenza del T.A.R. Sicilia, sezione staccata di Catania, sez. I, n. 405 del 1999 e sentenza del Consiglio di Stato, IV sez. n. 5586 del 2004*

POSIZIONE PERSONALE	AMMINISTRAZIONE DI DESTINAZIONE	SEDE	NOTE
n. 1 segretario comunale	Agenzia delle dogane	- sezione regionale della Toscana	ordinanza del Tribunale civile di Roma – sezione lavoro del 14 marzo 2005 - art. 30 d.lgs. 165/2001 e art. 1, c. 4, d.P.R. 6/9/2005 "Autorizzazione alle assunzioni"
n. 1 segretario comunale	Ministero del lavoro e delle politiche sociali		ordinanza del Tribunale civile di Roma – sezione lavoro del 14 marzo 2005 - art. 30 d.lgs. 165/2001 e art. 1, c. 4, d.P.R. 6/9/2005 "Autorizzazione alle assunzioni"
n. 3 segretari comunali	Istituto nazionale di previdenza sociale	- Bologna - Catanzaro - Avellino	ordinanza del Tribunale civile di Roma – sezione lavoro del 14 marzo 2005 - art. 30 d.lgs. 165/2001 e art. 1, c. 4, d.P.R. 6/9/2005 "Autorizzazione alle assunzioni" sentenza del Tribunale di Roma – sez. IV lavoro del 14 febbraio 2006 e artt. 18 e 19 d.P.R. 465/1997
n. 4 ex dipendenti della soppressa A.S.S.T.	Università degli studi di Lecce	- Lecce	sentenza Consiglio di Stato, IV sez., n. 5586 del 2004
n. 1 ex dipendente della soppressa A.S.S.T.	Provincia di Brindisi	- Brindisi	sentenza Consiglio di Stato, IV sez., n. 5586 del 2004
n. 1 ex dipendente della soppressa A.S.S.T.	INAIL	- Catania	sentenza T.A.R. Sicilia, sez. staccata di Catania, sez. I, n. 405 del 1999

4.5 - La dirigenza

Nel corso del 2006, alcune disposizioni normative, quali il Decreto Legge 18 maggio 2006, n. 181, convertito con Legge 17 luglio 2006, n. 233, il Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 233, convertito con Legge 4 agosto 2006, n. 248 ed il Decreto Legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito con Legge 24 novembre 2006, n. 286 hanno prodotto un notevole impatto in materia di dirigenza.

Infatti, il decreto legge 181/06, ha introdotto importanti modifiche all'assetto strutturale del Governo producendo, di fatto, una temporanea indeterminatezza delle dotazioni organiche di molte amministrazioni; in conseguenza di ciò, il Dipartimento della funzione pubblica ha dovuto rimodulare tutte le attività connesse, quali ad esempio le attività istruttorie correlate al conferimento degli incarichi dirigenziali generali per il quale il Presidente del Consiglio dei Ministri ha conferito delega al Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione. A tale proposito, merita di essere evidenziato che la riorganizzazione di cui sopra, e in particolare la suddivisione di alcuni ministeri, hanno comportato per un lungo periodo, che in taluni casi non si è ancora concluso, la impossibilità di avere riferimenti certi per la individuazione e la verifica dei posti di funzione vacanti e per la corretta applicazione dei contingenti percentuali previsti dai commi 4, 5 bis e 6 dell'art. 19 del Dlgs. 165/2001. Inoltre, il Decreto Legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito con legge 24 novembre 2006, n. 286, ha disposto la cessazione, ove non confermati, degli incarichi conferiti anteriormente al 17 maggio 2006, ai sensi dei commi 5 bis e 6 dell'art. 19 del Dlgs. 165/01.

A tale proposito, è stata effettuata una puntuale ricognizione e verifica sugli effetti del così detto spoil system, che ha fatto emergere i dati riportati nella tabella alla pagina seguente.

TABELLA 8 – EFFETTI DELLO SPOIL SYSTEM NELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO

AMMINISTRAZIONI	incarichi in essere				incarichi non confermati				% incarichi non confermati			
	I fascia		II fascia		I fascia		II fascia		I fascia		II fascia	
	comma 5 bis (9 bis)	comma 6	comma 5 bis (9 bis)	comma 6	comma 5 bis (9 bis)	comma 6	comma 5 bis (9 bis)	comma 6	comma 5 bis (9 bis)	comma 6	Comma 5 bis (9 bis)	comma 6
MONOPOLI DI STATO	0	0	2	2	0	0	1	0	0	0	50	0
CORTE DEI CONTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AFFARI ESTERI	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRASPORTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMMERCIO INT	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAV E PREV SOCIALE	2	2	0	15	0	1	0	5	0	50	0	33,3
AMBIENTE	0	0	2	3	0	0	1	0	0	0	50	0
ECONOMIA E FIN	1	8	4	59	0	1	4	0	0	12,5	100	0
INTERNO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
DIFESA	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	100
GIUSTIZIA	1	1	0	3	1	1	0	0	100	100	0	0
PUBBLICA ISTR	0	1	33	47	0	1	25	20	0	0	75,8	42,6
SALUTE	2	2	6	14	1	1	0	3	50	50	0	21,4
SOLIDARIETA' SOC	1	1	0	3	1	1	0	0	100	100	0	0
COMUNICAZIONI	1	0	0	4	1	0	0	2	100	0	0	50
INFRASTRUTTURE	1	4	3	0	1	1	3	0	100	25	100	0
POL AGRICOLE	0	1	1	4	0	1	0	1	0	100	0	25
SVILUPPO ECON	1	2	1	9	0	2	0	1	0	100	0	0
BENI CULTURALI	1	2	1	12	0	2	0	2	0	0	0	16,7
PRES CONS MINISTRI	2	5	10	16	1	3	1	2	50	60	10	12,5
PROTEZIONE CIVILE	1	3	1	5	1	1	0	1	100,0	33,3	0	20,0
TOTALI	**14**	**33**	**66**	**198**	**7**	**16**	**35**	**38**	**50,0**	**48,5**	**53,0**	**19,2**

4.5.1. Residue attività correlate alla soppressione del ruolo unico ed all'adozione dei ruoli delle amministrazioni dello Stato

Per quanto concerne l'attività inerente l'adozione, alla data del 14 maggio 2004, dei ruoli dirigenziali delle amministrazioni dello Stato, risulta, ad oggi, perfezionata la procedura concernente il ruolo dirigenziale delle seguenti amministrazioni:

- Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della protezione civile;
- Consiglio di Stato – Segretariato generale;
- Corte dei conti - Segretariato generale;
- Ministero degli affari esteri;
- Ministero della difesa;
- Ministero delle comunicazioni;
- Ministero per i beni e le attività culturali;
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (soppresso);
- Ministero dell'economia e delle finanze;
- Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (ruolo del soppresso Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio);
- Ministero delle attività produttive (soppresso);
- Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali (ruolo del soppresso Ministero delle politiche agricole e forestali);
- Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato.

A causa di specifiche problematiche ed, in due casi, in conseguenza della emanazione del D.L.181/2006 che ha reso necessaria, per i soppressi Ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca e delle infrastrutture e dei trasporti, la riproposizione del provvedimento di adozione del ruolo a firma di entrambi i Ministri, della pubblica istruzione e dell'università e della ricerca e, nell'altro caso, dai Ministri delle

infrastrutture e dei trasporti, alla data di redazione della presente Relazione, non sono state ancora ultimate le procedure relative alle sotto elencate amministrazioni:

- Ministero dell'interno;
- Ministero della giustizia;
- Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (soppresso);
- Ministero della salute;
- Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca (soppresso).

Devono poi essere avviate le procedure per l'adozione del ruolo delle amministrazioni istituite con il D.L.181/06:

- Ministero del commercio internazionale;
- Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- Ministero della pubblica istruzione;
- Ministero della solidarietà sociale;
- Ministero delle infrastrutture;
- Ministero dei trasporti;
- Ministero dello sviluppo economico;
- Ministero dell'università e della ricerca.

4.5.2. Predisposizione dei decreti di conferimento degli incarichi dirigenziali di livello generale delle amministrazioni dello Stato

A partire dal settembre 2001 il Presidente del Consiglio dei Ministri ha conferito al Ministro per la funzione pubblica la delega a sottoscrivere i provvedimenti di conferimento d'incarico dirigenziale di livello generale nell'ambito delle amministrazioni dello Stato. Detta delega è stata poi confermata ai successivi Ministri per la funzione pubblica ed attualmente al Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione.

L'attività del Dipartimento della funzione pubblica, che svolge attraverso l'Ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni, consiste nell'istruttoria, nella verifica della regolarità e nella predisposizione dei provvedimenti. Le attività di predisposizione dei

provvedimenti d'incarico nell'anno 2006 sono sinteticamente rappresentate nelle tavole seguenti.

TAVOLA 1 - DECRETI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI DI LIVELLO GENERALE, NEL CORSO DELL'ANNO 2006 - (NEL GRAFICO SONO ESCLUSI I DPR, I DECRETI DEL SEGRETARIATO GENERALE DELLA PCM, DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DEL SEGRETARIATO GENERALE DELLA CORTE DEI CONTI)

NUMERO DEI DECRETI, RIPARTITI PER MESE, PREDISPOSTI DALL'UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (TOTALE N. 227 PROVVEDIMENTI)

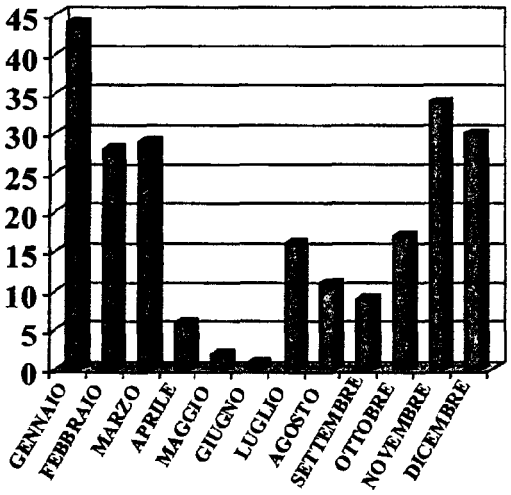


TAVOLA 2 - DECRETI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI DI LIVELLO GENERALE, NEL CORSO DELL'ANNO 2006 RELATIVI ALLE AMMINISTRAZIONI ISTITUITE PRIMA DEL D.LEGGE 181/06 - (NEL GRAFICO SONO ESCLUSI I DPR, I DECRETI DEL SEGRETARIATO GENERALE DELLA PCM, DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DEL SEGRETARIATO GENERALE DELLA CORTE DEI CONTI)

NUMERO DEI DECRETI, RIPARTITI PER AMMINISTRAZIONE, PREDISPOSTI DALL'UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

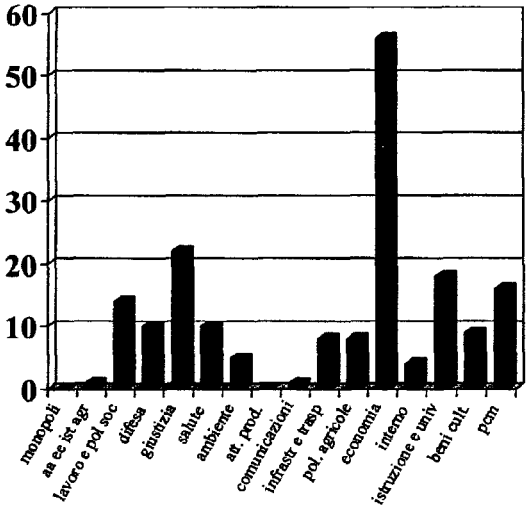
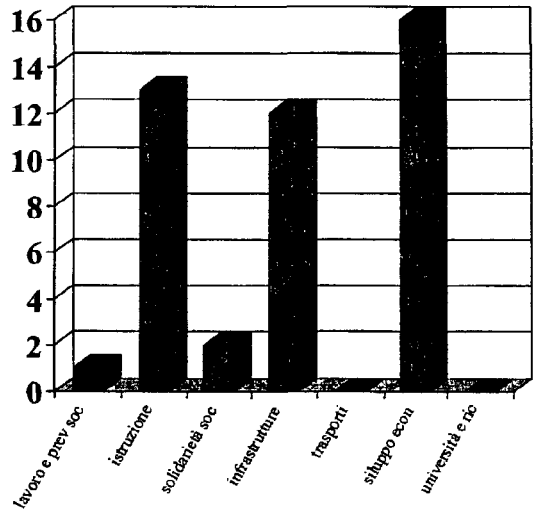


TAVOLA 3 - DECRETI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI DI LIVELLO GENERALE, NEL CORSO DELL'ANNO 2006 RELATIVI ALLE AMMINISTRAZIONI ISTITUITE CON IL D.LEGGE 181/06 - (NEL GRAFICO SONO ESCLUSI I DPR, I DECRETI DEL SEGRETARIATO GENERALE DELLA PCM, DEL MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E DEL SEGRETARIATO GENERALE DELLA CORTE DEI CONTI)

NUMERO DEI DECRETI, RIPARTITI PER AMMINISTRAZIONE, PREDISPOSTI DALL'UFFICIO PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

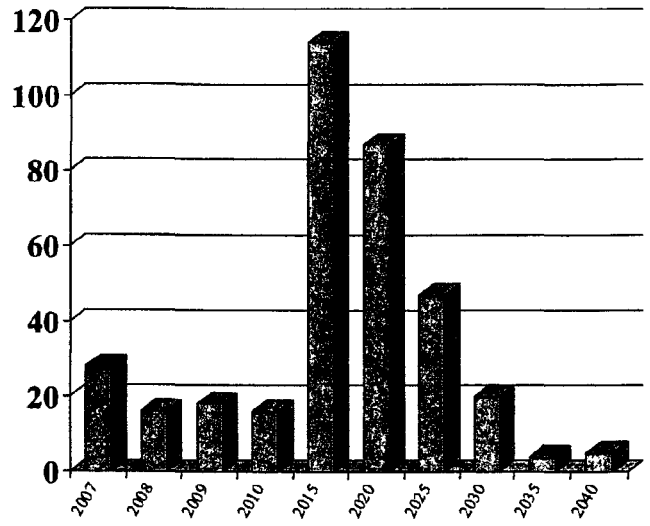


4.5.3. Attività di monitoraggio

Sono di competenza del Dipartimento della funzione pubblica le attività di monitoraggio degli incarichi dirigenziali e dei posti di funzione disponibili, nei termini indicati dal comma 7-bis dell'art. 28, del decreto legislativo n. 165/2001, introdotto dalla legge 27 luglio 2004, n. 186 di conversione del decreto legge 28 maggio 2004, n. 136 che prevede, inoltre, che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica i dati relativi alle dotazioni organiche, agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'articolo 19 (compresi gli incarichi conferiti ai sensi dei commi 5-bis e 6), alle posizioni di comando, fuori ruolo, aspettativa e mobilità con l'indicazione della decorrenza e del termine di scadenza.

Nell'ambito del monitoraggio sono state elaborate alcune statistiche, tra le quali se ne riporta una concernente il turn over.

TAVOLA 4 - NUMERO DEI DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA E DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA, CON INCARICO DIRIGENZIALE DI LIVELLO GENERALE, CHE RAGGIUNGONO L'ETA' DI 67 ANNI ENTRO IL PERIODO INDICATO NEL GRAFICO



4.5.4. Attività di sviluppo della banca dati dei ruoli dirigenziali e degli organigrammi

La banca dati informatica, di cui all'articolo 23, comma 2, del D. lgs. 165/01, atta a contenere i dati relativi ai ruoli dei dirigenti delle amministrazioni dello Stato e, come previsto all'art. 28, comma 7 bis, del citato decreto legislativo, le informazioni di cui al punto precedente, è stata resa operativa a datare dal 16 novembre 2006. Nel corso del mese di dicembre, è stata resa accessibile a gran parte delle amministrazioni (a tutte quelle che hanno avanzato la richiesta), unitamente alla relativa manualistica.

Mano a mano che le amministrazioni inseriranno e certificheranno i loro dati, sarà possibile avere costantemente ed in tempo reale un quadro completo di tutte le informazioni concernenti i dirigenti, i ruoli, gli incarichi ed i posti di funzione dirigenziali.

La consultazione delle informazioni pubbliche sarà consentita ad ogni cittadino, le altre saranno visualizzabili con specifiche chiavi password riservate.

Le principali voci della reportistica del sistema possono riassumersi nelle seguenti:

- relativamente ai dirigenti:

  • amministrazione di appartenenza;

  • fascia di appartenenza;

- posizione in ruolo;
- posizioni di fuori ruolo, comando ecc.;
- mobilità;
- età; luogo di nascita; sesso;

- relativamente agli incarichi dirigenziali:
  - tipologia;
  - riferimenti normativi;
  - rispetto dei contingenti percentuali previsti dall'art. 19 del Decreto Legislativo. 165/01;
  - componenti della retribuzione dei dirigenti dei ruoli o estranei;
- relativamente alle dotazioni organiche ed agli organigrammi:
  - dotazioni organiche vigenti;
  - posti di funzione dirigenziale coperti;
  - posti di funzione dirigenziale vacanti.

4.5.5. Criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale dirigente dell'Area 1, del 21 aprile 2006 e dell'Area VIII, del 13 aprile 2006 all'articolo 20, comma 8, prevedono che le Amministrazione adottino i criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali e che siano oggetto di informazione preventiva, come definita all'articolo 6 sia del primo che del secondo accordo sopra menzionati.

Pertanto nell'ambito delle attività di coordinamento e di verifica, fissate dal decreto legislativo 303/99 e dal D.P.C.M. 23 luglio 2002, il Dipartimento della funzione pubblica, nel febbraio 2006, ha invitato le amministrazioni dello Stato a trasmettere il provvedimento formale relativo ai criteri adottati da ciascuna amministrazione per il conferimento degli incarichi di funzione di livello dirigenziale.

Nell'occasione è stato rilevato che nessuna amministrazione dello Stato aveva adottato un formale provvedimento della specie.

Nel mese di novembre 2006, l'Ufficio di controllo della Corte dei Conti, in sede di registrazione di alcuni provvedimenti di conferimento d'incarico, preso atto che le amministrazioni proponenti non avevano ancora provveduto all'emanazione del decreto di determinazione dei criteri di cui si tratta, ha espresso le proprie osservazioni, chiedendo chiarimenti in merito. Ha deciso successivamente di vistare i provvedimenti sulla base della dichiarazione, da parte delle amministrazioni, che le procedure per l'emanazione erano in corso. Così è avvenuto negli ultimi mesi, per tutte le amministrazioni; difatti, le proposte d'incarico vengono effettuate tuttora prendendo a riferimento i lodevoli comportamenti e gli ottimi risultati raggiunti dai dirigenti nei precedenti incarichi o attività svolte, anche esternamente all'amministrazione.

4.5.6. Comitato di Garanti

Previsto dall'art. 22 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ricostituito dopo circa un anno e mezzo di vacanza (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 2005), l'attuale Comitato è presieduto da un Presidente di Sezione della Corte dei conti con esperienza nel settore del controllo sulla gestione ed è composto da un dirigente di prima fascia, estratto a sorte a norma dell'art. 5 bis del decreto legge 31 gennaio 2005, n. 7, convertito in legge 31 marzo 2005, n. 43, (in attesa della proclamazione del dirigente di prima fascia da eleggere secondo le modalità stabilite dal Decreto del Presidente della Repubblica 2 marzo 2004, n. 114), nonché da un esperto in materia di organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico.

Com'è noto, la funzione del Comitato di garanti consiste nel rendere, entro trenta giorni dalla richiesta proveniente da una pubblica amministrazione dello Stato, il parere sui provvedimenti di mancato rinnovo di incarico dirigenziale ovvero, nei casi di maggiore gravità, di collocamento a disposizione o di recesso dal rapporto di lavoro da assumere nei confronti del dirigente che non abbia raggiunto gli obiettivi assegnatigli o non abbia osservato le direttive impartitegli.

Il Comitato, in considerazione della delicatezza del parere da esprimere, al quale l'amministrazione deve conformarsi e della perentorietà del termine fissato e nell'intento di acquisire in tempo utile tutti gli elementi di valutazione necessari per un argomentato e documentato parere, ha inviato alle amministrazioni dello Stato una nota nella quale è

stata dettagliatamente elencata la documentazione da produrre in allegato alla richiesta di parere.

Nel periodo trascorso dalla sua istituzione, tuttavia, il Comitato di garanti non è stato investito di alcuna richiesta del parere previsto dall'art. 21 del Decreto Legislativo n.165/2001.

Nell'intento di potenziare e di rendere più incisiva la propria azione, il Comitato ha dispiegato la propria attività in presenza di esposti provenienti da organizzazioni rappresentative o da singoli dirigenti su fatti e situazioni comunque interessanti la funzione dirigenziale, riconducibili comunque alle ipotesi di cui al citato art. 21.

Con riferimento alle competenze generali in materia di pubblico impiego riconosciutegli, inoltre, ha proposto l'istituzione nell'ambito del Dipartimento della funzione pubblica di un Osservatorio per il monitoraggio coordinato delle vertenze che oppongono, in sede giudiziaria, le amministrazioni dello Stato ai propri dirigenti, assicurando la propria collaborazione.

In attesa di esercitare la funzione primaria per cui è stato costituito, il Comitato di garanti sta seguendo l'evoluzione del quadro normativo, soprattutto con riguardo alle tematiche volte ad assicurare una maggiore efficienza e funzionalità della dirigenza pubblica, rivolgendo l'attenzione alle questioni di costituzionalità della vigente disciplina positiva nonché alle iniziative legislative in corso, intese al maggior coinvolgimento della amministrazione pubblica e in particolare della dirigenza nell'azione di rilancio della competitività economica e di aumento della produttività.

4.6. - La flessibilità nel pubblico impiego

Nel corso dell'anno 2006 il Governo ha fattò ricorso in più occasioni alla decretazione d'urgenza per varare specifiche disposizioni in tema di organizzazione, di contenimento dei costi e di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni a fronte dell'esigenza di trovare soluzioni strutturali a problematiche ormai consolidate che minano l'efficienza dell'azione amministrativa.

In primo luogo il decreto legge 4/2006 (convertito, con modificazioni, in legge 80/2006) ha modificato le cause per il ricorso alle tipologie di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione con la evidente finalità di arginare l'utilizzo improprio di tali contratti in quanto non corrispondente alle esigenze temporanee bensì a quelle permanenti delle amministrazioni. La crescita abnorme del fenomeno ha portato il

legislatore a dettare disposizioni per il contenimento del fenomeno e per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato nella legge finanziaria per l'anno 2007.

La medesima esigenza di ricondurre le amministrazioni ad un corretto utilizzo delle diverse tipologie contrattuali, ha dato luogo alla modifica delle disposizioni contenute nel D. lgs. 165/01, ad opera del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modifiche, in legge 4 agosto 2006, n.248, sul ricorso al lavoro autonomo con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o di natura occasionale, che hanno recepito la consolidata giurisprudenza della Corte dei Conti sul tema.

Sempre sul versante dell'organizzazione il citato D.L. 4/06 ha operato più interventi sul D. lgs. 165/01 al fine di contenere e razionalizzare i costi sostenuti dalle amministrazioni per l'acquisizione e la gestione delle risorse umane, attraverso il divieto di costituire posizioni soprannumerarie, l'incentivazione dei processi di mobilità volontaria, nonché mediante la previsione di norme più stringenti per il reclutamento di personale a tempo determinato, inclusi i contratti di formazione e lavoro, proprio per controllare un fenomeno in forte crescita. Si aggiungono, infine, nuove disposizioni sui requisiti per l'accesso alla dirigenza ed in tema di monitoraggio delle assunzioni dei disabili.

In tema di contenimento dei costi, il D. L. 223/06 ha dettato disposizioni sulla spesa derivante dagli incarichi di funzione dirigenziale di livello dirigenziale. Successivamente, la legge finanziaria per l'anno 2007, riproponendo tale esigenza, ha ampliato l'ambito di applicazione delle previsioni originarie. Ha disposto, inoltre, in materia di soppressione di commissioni e di riduzione delle spese per il funzionamento di enti ed organismi pubblici non territoriali e della spesa complessiva sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per organi collegiali ed altri organismi, anche monocratici.

Inoltre, il suddetto decreto è intervenuto in tema di pubblicità e trasparenza della spesa delle amministrazioni per gli incarichi di collaborazione esterna ai fini della razionalizzazione dei criteri di attribuzione di riduzione della spesa relativa.

4.6.1. Tipologie di lavoro flessibile nel pubblico impiego

In questo paragrafo si analizzano i risultati sull'utilizzo delle diverse tipologie di lavoro flessibile, da parte delle pubbliche amministrazioni, con riferimento agli anni 2003, 2004 e 2005. L'indagine è stata condotta sui dati del Conto Annuale 2005 rilevati dalla Ragioneria Generale dello Stato (Ministero dell'Economia e delle Finanze).

La analisi intende offrire un quadro sufficientemente aggiornato sui dati che segnalano l'interesse dei datori di lavori pubblici per le diverse tipologie di lavoro flessibile, con la duplice finalità:

- di fornire elementi e spunti di riflessione per cogliere i "bisogni" emergenti in quel particolare mercato del lavoro, rappresentato dalle pubbliche amministrazioni, sia dal lato della domanda (datori di lavori pubblici), sia dal lato dell'offerta (lavoratori), anche in relazione all'impatto che ha avuto il blocco delle assunzioni e alla previsione di stabilizzazione, prevista per i precari del "pubblico impiego", contenute nella legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per il 2007);
- di fornire dati oggettivi su cui poter elaborare linee strategiche ed interventi normativi su una materia che, infatti, acquista maggiore o minore rilevanza, proprio in ragione dell'ampiezza dei fenomeni esaminati.

Il lavoro fa seguito all'analisi dei dati contenuta nella relazione al Parlamento del 2005, che aveva preso in considerazione i dati del biennio 2003-2004. L'analisi viene ora estesa anche all'anno 2005.

Le nuove indicazioni emergenti sono, in parte, in linea con le tendenze già evidenziate nella precedente relazione, ma si arricchiscono di ulteriori elementi di valutazione e spunti di riflessione.

Tabella 9 - Personale a tempo determinato

Comparto	TEMPO DETERMINATO		
	2003	2004	2005
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	24.335	27.816	30.419
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	1.000	2.314	2.277
ENTI DI RICERCA	3.506	3.496	3.489
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	39.040	44.072	50.404
MINISTERI	6.567	6.352	5.990
AZIENDE AUTONOME	1.220	1.605	2.265
UNIVERSITA'	20.577	25.866	26.791
di cui docenti a contratto		17.225	20.109
TOTALE	**96.245**	**111.521**	**121.707**

Fonte: Conto annuale RGS - Dati 2005

TABELLA 10 - PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

Comparto	FORMAZIONE LAVORO		
	2003	2004	2005
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	108	125	59
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	1.414	1.323	1.086
ENTI DI RICERCA	44	31	22
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	1.438	1.826	2.059
MINISTERI	31	372	124
AZIENDE AUTONOME		0	0
UNIVERSITA' (*Compresi docenti a contratto)*		0	0
TOTALE	**3.035**	**3.677**	**3.350**

Fonte: Conto annuale RGS - Dati 2005

TABELLA 11 - LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI

Comparto	LSU		
	2003	2004	2005
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	976	910	493
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	450	189	182
ENTI DI RICERCA	0	0	0
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	42.077	37.193	33.738
MINISTERI	2.064	2.050	1.685
AZIENDE AUTONOME		0	0
UNIVERSITA'	402	195	115
di cui docenti a contratto		0	0
TOTALE	**45.969**	**40.537**	**36.213**

Fonte: Conto annuale RGS - Dati 2005

TABELLA 12 - LAVORATORI CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Comparto	INTERINALE		
	2003	2004	2005
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.233	1.960	2.476
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	120	262	320
ENTI DI RICERCA	3	7	6
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	4.335	4.786	5.676
MINISTERI	187	28	48
AZIENDE AUTONOME	0	0	0
UNIVERSITA'	193	265	302
di cui docenti a contratto	0	0	0
TOTALE	**6.071**	**7.308**	**8.828**

Fonte: Conto annuale RGS - Dati 2005

TABELLA 13 - PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE - ANNI 2004-2005

(unità e percentuali di variazione)

Comparto	Co.co.co.(*)			
	2004	2005	Variaz assoluta	Variaz %
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	11.201	11.646	445	3,97
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	1.489	901	-588	-39,49
ENTI DI RICERCA	3.730	4.327	597	16,01
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	46.266	47.008	742	1,60
MINISTERI	257	423	166	64,59
AZIENDE AUTONOME	0	0	0	0,00
UNIVERSITA'	25.776	24.592	-1188	-4,59
TOTALE	**88.719**	**88.897**	**174**	**0,20**

(*) Numero di contratti (non unità annue)

Fonte: Conto annuale RGS - Dati 2005

I dati mostrano, nel complesso, una significativa attenzione delle pubbliche amministrazioni alle tipologie di lavoro flessibile esaminate. L'analisi di dettaglio, condotta sulle singole tipologie di lavoro flessibile e sulle diverse amministrazioni, ha tuttavia messo in luce un quadro tutt'altro che uniforme.

Sono state rilevate, infatti, differenze d'incidenza complessiva del lavoro flessibile tra i comparti e scostamenti non trascurabili, nelle preferenze dei datori di lavoro pubblici, tra le diverse tipologie. Riflessioni di un certo interesse suscitano anche l'analisi della dinamica temporale nel triennio e degli effetti di "sostituzione" tra le diverse tipologie oltre che tra "lavori flessibili" e "lavori tradizionali".

Senza avere la pretesa di fornire chiavi di lettura e interpretazioni esaustive dei fenomeni analizzati, vale la pena, in conclusione, richiamare l'attenzione su alcune tendenze di fondo.

In primo luogo, si può osservare, un'espansione media del lavoro flessibile nel triennio di riferimento 2003 - 2005.

Questo dato potrebbe segnalare che la messa a regime del "fabbisogno" espresso dalle pubbliche amministrazioni sia raggiungibile in tempi brevi. In parallelo, nello stesso triennio, si registrano non trascurabili fenomeni di sostituzione tra le diverse tipologie.

Su queste sostituzioni e, di conseguenza, anche sugli andamenti complessivi, potrebbero avere avuto un ruolo importante gli interventi legislativi di contenimento della spesa di personale, varati attraverso le ultime leggi finanziarie, che hanno limitato o tentato di bloccare (e di contro incentivato, ove il limite non è stato posto in termini rigidi) il ricorso a specifiche forme di impiego.

Prescindendo, dunque, da fattori esogeni, tipicamente pubblici, quali sono quelli più sopra ricordati, i dati offrono la possibilità di ricercare interpretazioni in ordine alla diversa propensione all'utilizzo delle tipologie di lavoro flessibile.

Si potrebbe, ad esempio, approfondire l'ipotesi che le "preferenze" dei datori di lavoro pubblici siano influenzate dal grado di procedimentalizzazione dei diversi istituti e, di conseguenza, dalla facilità e tempestività con cui è possibile ricorrervi. Questa ipotesi di lavoro spiegherebbe, ad esempio, l'elevata incidenza del tempo determinato (tipologia "storica" e "collaudata" sulla quale molte amministrazioni hanno maturato notevole esperienza amministrativa) e le persistenti difficoltà dei contratti di formazione e lavoro, che invece richiedono molti adempimenti amministrativi (definizione del progetto, sua approvazione, selezione in ingresso e in uscita, seppure, quest'ultima, in forma semplificata).

La reiterazione del blocco delle assunzioni nelle leggi finanziarie degli ultimi anni ha determinato un più ampio utilizzo da parte delle pubbliche amministrazioni dei contratti a tempo determinato, sia pure nei limiti indicati dalle predette leggi, stipulati a seguito del positivo esperimento di procedure concorsuali, che ha consentito la sostanziale elusione delle disposizioni in materia di blocco.

La stessa ipotesi potrebbe inoltre spiegare il notevole "*favor*" incontrato dalle collaborazioni coordinate e continuative, cui le amministrazione ricorrono, presumibilmente, ben oltre gli stretti limiti fissati, per questa tipologia contrattuale. Si tratta, infatti, di contratto che richiede pochi adempimenti ed al quale non si applicano le norme in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni. Tale disposizione ha, quindi, consentito alle pubbliche amministrazioni nel corso degli anni un ricorso a forme di collaborazione coordinata e continuativa che ha fortemente inciso sui bilanci delle stesse, determinando recentemente alcuni rilievi in merito da parte della Corte dei Conti.

Anche il successo del lavoro interinale, in certi comparti, potrebbe essere letto in questa luce. Tale tipologia consente, infatti, agli enti di evitare tutti gli adempimenti connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, compresa l'attivazione di una procedura concorsuale pubblica.

Spostando l'osservazione sul fronte delle diverse amministrazioni appartenenti ai singoli comparti di contrattazione, spicca il maggiore fabbisogno di lavoro flessibile nei settori della ricerca e dell'università.

Queste amministrazioni, più di altre, si giovano di una maggiore autonomia finanziaria per "eludere" le rigidità ed i vincoli imposti nelle assunzioni a tempo indeterminato. Ciò non basta, tuttavia, a giustificare il massiccio ricorso alle tipologie di lavoro flessibile che, peraltro, esisteva in larga parte anche prima della recente regolazione legislativa e contrattuale riferita alle pubbliche amministrazioni.

Molto significativo è l'approfondimento sulle autonomie locali che, in termini di "fabbisogno" di flessibilità, si collocano immediatamente dietro ricerca ed università, anch'esse facilitate da un elevato grado di autonomia di bilancio. Si tratta di diverse migliaia di enti, i quali si differenziano sostanzialmente per fattore dimensionale. Quest'ultimo aspetto consente di individuare qualche correlazione. Emerge, infatti, che negli enti di piccole dimensioni vi è un maggiore ricorso al lavoro flessibile rispetto a realtà di dimensioni maggiori.

Si può senza dubbio concludere che il "lavoro flessibile" è ormai entrato, a pieno titolo, a far parte degli strumenti adottati dalle pubbliche amministrazioni e sia pure con i distinguo sopra evidenziati, ha prodotto effetti non desiderati nel pubblico impiego.

Desta interesse approfondire e definire con maggior precisione ed accuratezza le motivazioni reali che spingono le amministrazioni ad adottare queste nuove tipologie contrattuali nonostante si operasse in regime di blocco assunzionale.

Motivazioni che non necessariamente coincidono con quelle che ispirano i comportamenti dei datori di lavoro privati, vista la rilevante diversità di assetti istituzionali e di incentivi comportamentali. Motivazioni che hanno prodotto enormi aspettative in seno ai lavoratori utilizzati con le forme contrattuali sopra indicate e che hanno generato problematiche sociali nel pubblico impiego, sfociate nelle ipotesi attuative della stabilizzazione previste nella legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per il 2007).

Gli effetti sull'organizzazione dell'eccessivo ricorso alla flessibilità nel settore pubblico sono stati nefasti e ancora poco evidenziati. Per certi aspetti la mancata distinzione tra fabbisogni permanenti e fabbisogni temporanei della Pubblica Amministrazione e l'individuazione dei contratti di lavoro flessibili come strumento unico per soddisfare questi ultimi non hanno portato alla nascita di una vera gestione delle risorse umane, come auspicato dal legislatore del 1993 con il Decreto Legislativo. n. 29. Poco è stato fatto per migliorare l'utilizzo del personale in servizio avendo la possibilità di poter reclutare nuove professionalità all'esterno, anche se non più a tempo indeterminato.

La proroga dei contratti a termine e l'utilizzo dello stesso personale nel tempo attraverso tipologie contrattuali diverse hanno creato un bacino di lavoratori "intrappolati" in uno stato di precariato (non potendo compiere percorsi formativi qualificanti) e al contempo hanno portato le amministrazioni a mantenere gli attuali assetti organizzativi ed a non utilizzare la contrattazione integrativa e la formazione, e quindi gli strumenti del datore di lavoro privato, per dare efficienza al lavoro pubblico.

Il risultato è stato, quindi, che poca flessibilità è stata introdotta nelle organizzazioni e poco è stato fatto per "curare" il personale delle amministrazioni. Il tutto è stato affrontato quindi solo in termini finanziari portando ad accantonare gli strumenti di rafforzamento delle competenze e le politiche di inclusione necessari, attraverso seri piani di riqualificazione, ai processi di decentramento e semplificazione che comunque hanno continuato il loro corso, anche se a fasi alterne.

La dirigenza (non aiutata certo dalla parte sindacale e dai ritardi nella contrattazione negoziale) ha affrontato la contrattazione integrativa come un'appendice attuativa o una sorta di coda economica del contratto nazionale, non sviluppando quelle competenze di gestore delle risorse umane richiamate dal Decreto Legislativo. 165/2001.

Anche se può apparire eccessivo, possiamo dire che il mancato decollo della riforma del lavoro pubblico, in termini gestionali e non solo di fonti giuridiche, trova anche nell'eccessivo ricorso al lavoro flessibile la sua causa. Data la possibilità di poter ricorrere all'esterno, infatti, poca attenzione è stata dedicata alla formazione, alla riqualificazione e alle progressioni di carriera. Attività, queste, realizzate senza programmazione e senza tenere conto dei fabbisogni dell'Ente.

Gli effetti sull'organizzazione, inoltre, si sono visti non solo nella conservazione di modelli organizzativi vecchi di decenni, riferiti a schemi gerarchici di derivazione ministeriale, ma anche nel frequente ricorso alle esternalizzazioni attraverso la creazione di una pluralità di soggetti partecipati dalle diverse amministrazioni. Il fenomeno delle società e dei consorzi a totale o parziale partecipazione è stata tale da indurre il legislatore ad intervenire più volte in sede di legge finanziaria (Legge n 448/2001 e Legge 296/2006) con misure di razionalizzazione e risparmio.

Le stabilizzazioni di questo personale, in possesso di requisiti previsti dalla legge 296/2006, avrà delle ricadute importanti sulla programmazione dei fabbisogni e sulle organizzazioni. Basti pensare, ad esempio, all'ingresso dei lavoratori socialmente utili, tutti inquadrati in categorie ed aree contrattuali A e B, ormai svuotate a seguito delle progressioni e da ricostituire per consentire l'assunzione a tempo indeterminato di detto personale.

4.7. - Il contenzioso

Il Dipartimento della funzione pubblica gestisce un contenzioso complesso e di notevole entità che lo vede coinvolto sia come parte nel giudizio sia per le funzioni istituzionali, di indirizzo e coordinamento delle amministrazioni pubbliche in tema di lavoro pubblico, nonché per quelle di controllo dei bilanci e rilevazione dei costi con particolare riferimento al costo del lavoro, attribuite al Dipartimento.

Le questioni sottoposte all'attenzione del giudice riguardano il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, rispetto al quale ricorrono le tematiche relative alla violazione del principio di parità contrattuale, le procedure concorsuali per l'assunzione nelle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento alle progressioni verticali, ed

infine la ricollocazione in mobilità di personale presso le amministrazioni curata dal Dipartimento per espressa previsione di legge, che verte essenzialmente sugli aspetti relativi agli inquadramenti.

Ciò considerato il Dipartimento è chiamato a contribuire, in maniera determinante, alla difesa in giudizio propria e delle amministrazioni pubbliche. Infatti attraverso tale attività è possibile delineare linee difensive coerenti agli indirizzi forniti in tema di lavoro pubblico dal Dipartimento stesso e motivarle adeguatamente, dal punto di vista tecnico, al fine di limitare i casi di soccombenza delle amministrazioni, i quali possono comportare, quando riguardano numerosi soggetti, oneri tali da aggravare sensibilmente i costi fissi e continuativi delle amministrazioni.

E' questo il caso dei contenziosi "seriali", attivati dai dipendenti di diverse amministrazioni per le medesime fattispecie, rispetto ai quali si evidenzia la necessità di effettuare un attento monitoraggio degli esiti presso i diversi giudici del lavoro per coordinare la difesa delle amministrazioni convenute onde pervenire ad un giudicato definitivo ad esse favorevole.

Rispetto a tale problematica, l'attuale disciplina, contenuta nell'articolo 61, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che consente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri ed al Ministero dell'economia e delle finanze di proporre un intervento adesivo in giudizio, risulta insufficiente alle finalità proprie poiché rinvia al termine previsto dal codice di procedura civile che ha una durata ristretta rispetto alla complessa procedura necessaria ad attivarlo. La previsione di un termine più ampio, necessario a non vanificare il perseguimento dell'interesse pubblico di garanzia degli equilibri di bilancio della spesa pubblica, sembra porsi in maniera equivalente a quello di assicurare la celerità dei giudizi.

4.8 - Studi ed analisi

Nell'anno di riferimento sono stati completati alcuni studi commissionati dal Dipartimento della funzione pubblica e finanziati con le risorse messe a disposizione della delibera CIPE n. 36 del 3 maggio 2002.

Le attività, incentrate su alcuni temi centrali delle politiche di gestione delle risorse umane, hanno avuto come destinatari gli Uffici del personale delle amministrazioni del Mezzogiorno i quali hanno potuto usufruire, nell'ambito degli studi, di specifiche azioni di assistenza tecnica e di formazione *on the job*.

4.8.1. La programmazione triennale dei fabbisogni

Un primo studio è stato dedicato all'uso degli strumenti di programmazione del fabbisogno del personale, con l'obiettivo di diffondere, attraverso la realizzazione di un laboratorio permanente, una gestione efficace del *sistema delle risorse umane* fondato su una cultura della pianificazione.

La finalità dell'azione è stata quella di dotare le amministrazioni locali di un "modello" che, in termini di processo, metodologie, e di razionale utilizzo delle opportunità previste dalla attuale normativa, sappia agevolare lo sviluppo di una sensibilità nuova o "aziendale" alle politiche di gestione delle risorse umane e in particolare della programmazione del fabbisogno di personale. Più in generale l'obiettivo è quello di disegnare percorsi innovativi in materia di *policy* delle risorse umane al fine di sostenere i processi di innovazione in coerenza con i principi di contenimento della spesa pubblica.

Lo studio ha coinvolto complessivamente 11 pubbliche amministrazioni del Mezzogiorno con una popolazione tra i 90.000 e i 250.000 abitanti e omogenee per obiettivi perseguiti, per area geografica e tipologia di servizi erogati ai cittadini.

L'azione è stata conclusa con un convegno finale e la pubblicazione di un volume che ha raccolto le esperienze del laboratorio, i modelli definiti nello studio ed una check list per la corretta definizione delle procedure per la programmazione triennale dei fabbisogni e la pianificazione delle assunzioni.

4.8.2. Tendenze ed evoluzione della pubblica amministrazione nel Mezzogiorno nell'ambito della gestione e del costo del personale

L'attività dello studio si è sviluppata attorno alla necessità di individuare, in linea generale, le tendenze ed evoluzione della pubblica amministrazione nel Mezzogiorno nell'ambito della gestione e del costo del personale.

Si è fatto ricorso ad un mix di strumenti metodologici, da un lato di tipo quantitativo, relativamente all'attuale situazione della struttura e delle performance del personale delle amministrazioni pubbliche del Mezzogiorno, dall'altro di tipo qualitativo per quanto riguarda le tendenze evolutive di tale situazione nel breve-medio termine. Per ciò che riguarda l'analisi qualitativa si è scelta la strada della costituzione di alcuni focus group costituiti dai dirigenti delle amministrazioni prese in esame.

Al fondo di questo approccio si è adottato un modello concettuale che ha messo in relazione le caratteristiche delle risorse umane con una serie di macro-fattori, che concorrono a determinare tali caratteristiche e la loro dinamica.

In base alle considerazioni elaborate dallo studio è stato possibile individuare alcuni possibili trend di breve-medio termine riguardo i fattori che maggiormente potranno influenzare la struttura e le performance del personale delle amministrazioni.

In primo luogo, si dovrà affrontare, sia pure con ritardi, resistenze e discontinuità, la strada della ristrutturazione dell'organizzazione degli enti, al fine di eliminare più o meno estese sacche di inefficienza lavorativa e di incrementare la produttività dei dipendenti. Questo processo di riorganizzazione incontra ostacoli sia interni alle amministrazioni (spesso di tipo culturale oppure discendenti da una concezione tutta "politica" del processo lavorativo) sia esterni (connessi alla situazione occupazionale locale).

Il superamento di tali ostacoli e vincoli richiede la formulazione di politiche del personale, che sappiano affrontare i nodi critici, quali l'invecchiamento del personale (destinato ad accrescersi), l'aggiornamento e la diversificazione delle professionalità attraverso la formazione continua, l'introduzione di incentivi basati sul riconoscimento di effettivi incrementi di produttività e di professionalità e di un'effettiva propensione all'innovazione.

Va peraltro riscontrato come in nessuno dei casi esaminati sia emersa l'esistenza di un'attiva politica nei confronti dell'invecchiamento del personale.

È prevedibile o meglio auspicabile, un incremento, qualitativo e quantitativo, dell'utilizzo delle Tecnologie ICT, con un approccio globale alle problematiche organizzative e gestionali di un ente e in una logica di integrazione e di cooperazione interistituzionale. Perché ciò si realizzi sono necessarie azioni di indirizzo e di coordinamento svolte ai livelli più elevati del sistema di governo, accompagnate da adeguati incentivi finanziari.

È da attendersi che il processo di esternalizzazione di funzioni e di attività prosegua lentamente e in modo assai limitato, non tanto per la presenza di vincoli di tipo normativo e procedurale, quanto per motivi di tipo culturale (volontà di mantenimento del potere di controllo delle attività), manageriale (carenza di adeguate competenze ed esperienze per una efficace ed efficiente gestione dell'outsourcing), strutturale (carenza di soggetti in grado di effettuare in maniera adeguata le attività che si potrebbero esternalizzare).

Queste sintetiche considerazioni consentono di evidenziare linee di *policies* e di azioni programmatiche che devono essere elaborate e poste in essere per guidare la

dinamica del personale delle amministrazioni pubbliche del Mezzogiorno verso un modello caratterizzato da più alti livelli di produttività, efficacia ed innovatività.

4.8.3. Governance delle risorse umane

Il progetto di studio, gestito dal Formez nell'arco di trentasei mesi, ha avuto come obiettivo la definizione e la successiva offerta di servizi di consulenza, formazione e assistenza tecnica per lo sviluppo della cultura del personale nelle amministrazioni regionali e locali del Mezzogiorno.

L'attività è stata sviluppata su tre direttrici:

1. realizzazione di modelli innovativi per le Direzioni del Personale delle amministrazioni provinciali e comunali anche attraverso la circolazione delle informazioni e delle *best practice* e offerta di formazione e l'assistenza organizzativa;
2. sostegno alle attività di organizzazione e di gestione del personale nelle esperienze di associazionismo di realtà comunali di piccole e medie dimensioni;
3. Supporto alle Università delle Regioni del Mezzogiorno con una serie di attività di assistenza e formazione nel settore della gestione delle risorse umane.

Le attività hanno favorito un rafforzamento della cultura della gestione moderna delle risorse umane nelle amministrazioni del meridione, offrendo momenti di formazione specialistica on the job, ma soprattutto la condivisione della costruzione di modelli di gestione del personale legati alle reali esigenze delle varie amministrazioni.

Si è data vita a una serie di comunità professionali sul tema della gestione del personale pubblico locale e ad una rete a livello europeo di dirigenti delle risorse umane per lo scambio di informazioni, dati e studi di settore.

Temi affrontati dal progetto sono stati l'uso delle tecnologie nella gestione del personale e la sua applicazione per favorire una corretta programmazione delle risorse umane; lo sviluppo delle attività inerenti la valutazione del personale, del potere disciplinare dei dirigenti e della gestione del contenzioso.

Oltre a una serie di convegni e seminari, l'attività ha prodotto cinque pubblicazioni, un dvd, due cd-rom e un sito in cui è disponibile la documentazione di studio prodotta (http://lavoropubblico.formez.it/sections/focus/gestione-risorse-umane).

4.9. - Gli strumenti e le risorse umane: la formazione nell'annualità 2006

Come negli anni passati, l'attività formativa ha continuato ad accompagnare ed aiutare i processi di cambiamento della pubblica amministrazione, per sostenerne il ruolo di promotore e sostenitore dello sviluppo del Paese e della sua modernizzazione.

Purtroppo, si è dovuta riscontrare una generalizzata contrazione delle risorse disponibili per la formazione, che solo in pochi casi hanno raggiunto o superato il rapporto dell'1% sulla massa salariale individuato dal Dipartimento della funzione pubblica con la Direttiva ministeriale n. 14 del 24 aprile 1995 e fatto proprio dai CCNL 1998/2001.

Ciò ha fatto sì, da un lato, che gli interventi siano stati focalizzati principalmente sulle fasce medio-alte dei dipendenti, e dall'altro che si sia posta maggiore attenzione al livello di efficienza degli investimenti in formazione.

I dati ricavati dal 10° Rapporto sulla formazione nella Pubblica Amministrazione (predisposto dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione), consentono una rappresentazione completa ed articolata delle risorse e degli strumenti messi a disposizione dei dipendenti pubblici con i finanziamenti dello Stato.

L'indagine alla base del Rapporto censisce amministrazioni di tutti i comparti della P.A. per un totale di più di 870.000 dipendenti nel 2006.

Il tasso di partecipazione, sul totale dei dipendenti, è di circa il 62% di media generale, con significative differenze tra i vari comparti: nettamente al di sotto della media si collocano il comparto Ministeri, Sicurezza ed Organi dello Stato; di contro, nei comparti Camere di Commercio, Enti pubblici e Autorità molti dipendenti hanno partecipato a più di una iniziativa formativa.

Nel 2006 sono state erogate complessivamente oltre 1.200.000 ore di formazione in circa 43.000 interventi formativi. Nello specifico, le partecipazioni ad attività formative censite nel corso del 2006 sono state oltre 543.000, articolate nei diversi comparti secondo quanto riportato dalla Tabella 1.

Tabella 1 – L'attività di formazione nel 2006

Corsi e ore di formazione erogate e fruite

Comparto	Totale corsi	Totale edizioni	Totale ore erogate	Totale partecipazioni	Totale ore fruite
PCM e Ministeri	2.070	7.605	294.136	137.702	6.120.212
Sicurezza	184	1.077	101.455	24.371	3.716.136
Organi dello Stato	92	143	3.305	2.274	36.087
Autorità	247	399	11.152	2.583	60.134
Enti pubblici	3.469	7.442	160.041	92.045	1.712.446
Università	3.565	4.546	123.013	53.065	1.092.286
Camere di commercio	2.363	non disponibile	30.236	14.184	199.511
Regioni	2.438	4.534	137.363	86.773	2.241.169
Province	non disponibile	4.233	128.490	32.923	999.357
Comuni	non disponibile	13.123	249.750	97.118	1.848.298
Totali	**14.428**	**26.881**	**1.078.900**	**543.038**	**18.025.636**

Rispetto agli anni precedenti, nel 2006, a fronte di una lieve flessione delle partecipazioni, vi è stato un aumento delle ore fruite, che ha interessato, in particolare, i comparti Regioni, Sicurezza, Province ed Enti pubblici. È stato confermato il trend che vede, in tutti i comparti, il personale delle qualifiche più elevate, ed in particolare i dirigenti, fruire della formazione più delle altre categorie di dipendenti: ciò a conferma del fatto che nella P.A. la formazione è percepita, effettivamente, come uno strumento di direzione e di coordinamento; a fronte di ciò è, invece, diminuita la partecipazione alle attività formative delle altre categorie di dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con le eccezioni dei dipendenti delle Province e dei grandi Comuni.

In quasi tutti i comparti la partecipazione delle donne alle attività formative è stata superiore a quella degli uomini, con l'eccezione, già rilevata nell'anno 2005, dei comparti PCM e Ministeri e Organi dello Stato, dove il coinvolgimento femminile nella formazione è significativamente inferiore alla presenza di donne nell'organico.

Le attività formative censite nel 2005 sono state 14.428, replicate in più edizioni. Il totale delle ore erogate, pari a 1.078.900, ha subito una significativa contrazione rispetto all'anno precedente (in cui si erano registrate complessivamente 1.290.558 ore erogate).

L'investimento in formazione nel sistema della PA italiana è generalmente diminuito, ponendosi al di sotto della soglia dell'1% sul totale della spesa per il personale (calcolata facendo riferimento alla massa salariale) posto dalla Direttiva 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la funzione pubblica alle amministrazioni pubbliche in materia di formazione del personale.

Risultati migliori della media sono stati raggiunti dai comparti delle Camere di commercio, che rimane il comparto con il dato più elevato, come avviene dal 2003 (1,73% per il 2006, con una lieve flessione rispetto al 2005, in cui si era attestato all'1,98%), delle Autorità (1,03%, a fronte dell'1,33% del 2005), degli Enti pubblici (1,22%; nel 2005 era all'1,27%) e degli Organi dello Stato (1,01%). Al di sotto di tale soglia, come già negli anni precedenti, sono ancora i comparti dei Comuni, delle Università e della Sicurezza, che raggiungono appena il limite dello 0,50%.

È da evidenziare, inoltre, che in molti comparti la percentuale sulla massa salariale dell'investimento per le attività di formazione si è ulteriormente contratta rispetto al periodo antecedente. Le ragioni di questa diminuzione sono, probabilmente, molteplici, a partire dall'esigenza di contenimento della spesa fino all'esaurirsi dei cicli di formazione legati ai processi di riqualificazione del personale, che hanno comportato un rilevante ed eccezionale volume di attività formativa.

Tabella 2 – La spesa per la formazione nel 2006

Investimento in formazione (valori in euro)

Comparto	Totale dipendenti	Massa salariale	Investimento in formazione	%Investimento su massa salariale	Investimento pro capite
PCM e Ministeri	276.400	10.215.104.145	90.090.945	0,88	325,94
Sicurezza	161.922	7416826911	37.679.683	0,51	232,70
Organi dello Stato	4.527	193.229.369	1.956.738	1,01	432,24
Autorità	1.762	153.752.250	1.590.537	1,03	902,69
Enti pubblici	70.407	3.604.246.502	43.972.311	1,22	624,54
Università	55.700	2.219.270.596	11.969.968	0,54	214,90
Camere di commercio	7.729	335.953.702	5.796.130	1,73	749,92
Regioni	88.359	4.376.924.97	37.667.136	0,86	426,30
Province	36.959	1.000.306.000	7.599.000	0,76	205,61
Comuni	102.097	2.808.297.000	15.030.500	0,54	147,22

A fronte della descritta contrazione dell'investimento in formazione, si registra un comportamento tendenzialmente "virtuoso" delle Amministrazioni, che hanno cercato di ovviare alle minori risorse attraverso un aumento dell'efficienza della spesa, in particolare riferita a quella per ora fruita (che considera sia la durata delle attività formative, sia l'ampiezza del numero di utenti che ne fruiscono), con utilizzo di tecnologie e di modalità di svolgimento della formazione atte a consentire risparmi (quali le metodologie "non di aula"), il ricorso a risorse interne per le docenze, l'aumento della durata media delle singole edizioni di ciascun corso (che può aver consentito economie sui costi di progettazione e sulle attività logistiche ed organizzative legate alla realizzazione di ciascun intervento formativo). Infatti, nel corso del 2006 si registra un generalizzato mantenimento

del livello di spesa *pro capite*, con l'eccezione del comparto PCM e Ministeri, e Sicurezza (che hanno registrato una flessione, rispettivamente, del 14% e del 10%).

Con riferimento alle tematiche oggetto di formazione, nel 2006 si è confermato l'andamento crescente, verificatosi negli ultimi anni, delle aree tecnico-specialistica, che ha registrato il maggior numero di partecipazioni, giuridico-normativa e informatica e telematica, che ha evidenziato valori superiori al 10% in quasi tutti i comparti, con punte del 42,9% nel comparto Organi dello Stato, del 24,7% in quello della PCM e Ministeri e del 19,4 nelle Regioni.

Se si confronta, inoltre, il dato relativo alle ore fruite per aree tematiche, che evidenzia non solo l'ampiezza della diffusione dei temi tra i dipendenti, ma anche l'impegno, in termini quantitativi, dedicato a ciascun tema, emerge che i settori prevalenti sono rappresentati dalle aree tecnico-specialistica, informatica e telematica e giuridico-normativa. Un dato a parte è rilevato per il settore Sicurezza, dove c'è una netta prevalenza dell'area multidisciplinare, rilevante, tuttavia, anche nel comparto PCM e Ministeri, e quasi del tutto assente negli altri comparti.

L'offerta formativa si presenta, pertanto, molto differenziata e privilegia, comunque, i settori che sviluppano le competenze tecniche, specialistiche ed informatiche che accompagnano i processi di innovazione. A fronte di ciò, deve, tuttavia, rilevarsi il generalizzato calo delle ore fruite per le tematiche manageriali complessivamente intese.

Tabella 3 – Ore fruite per aree tematiche nel 2006 (%)

Aree tematiche	Giuridico normativa	Organizzazione e personale	Manageriale	Comunicazione	Economico finanziaria	Controllo di gestione	Informatica e telematica	Linguistica	Multidisciplinare	Internazionale	Tecnico specialistica
PCM e Ministeri	8,2	3,1	2,1	1	11,4	0,7	16	2,8	33,4	0,9	20,4
Sicurezza	0,5	0,8	0,1	0,8	0,1	0	3,3	0,1	88,4	0,2	5,7
Organi dello Stato	34,2	0,6	2,5	4,3	5,1	1,1	48	4,3	0,0	0,0	0,0
Autorità	12,3	0,9	5,9	1,8	11,3	0,4	10,8	37,6	2,7	0,8	15,5
Enti pubblici	23,7	8,6	0,8	2,8	3,2	1	10,2	7,5	6,1	0,2	36,1
Università	24,7	4,1	2,2	6,7	3,8	0,7	14,8	11,5	19,4	0,4	11,2
Camere di Commercio	14,1	4,2	13,1	4,0	24,5	0,3	13,1	6,5	1,0	0,7	18,5
Regioni	20,6	11,4	6,5	8,3	5,5	1,2	19,4	7,4	2,5	4,2	13
Province	15	10,8	1,6	3,5	8,7	1	14,5	3,2	1,9	1,7	38,1
Comuni	16,1	8,5	2	3,9	12,6	1,3	14,1	1,6	1,8	0,6	37,6

Per quanto riguarda le tematiche formative più rilevanti per il processo di cambiamento delle amministrazioni, deve registrarsi un aumento ed una prevalenza, specie per le amministrazioni centrali, delle aree tecnico-specialistica e giuridico-normativa.

In crescita risultano pure le tematiche indirizzate al miglioramento della gestione, con particolare riferimento all'area economico-finanziaria, e l'area della comunicazione pubblica ed istituzionale. In calo significativo, a causa anche dei minori investimenti nella formazione linguistica, le tematiche collegate all'area dell'internazionalizzazione.

Per quanto riguarda le modalità attuative, la rilevazione del 2006 mostra un lieve aumento, rispetto alla rilevazione precedente (2003/2004), dell'utilizzo della tecnologia nell'attività formativa, che ha riguardato in particolar modo l'utilizzo dell'e-learning e del

laboratorio informatico; in crescita anche la videoconferenza, atta a limitare drasticamente i costi per le trasferte del personale.

4.10. - Le attività ed i progetti formativi maggiormente rilevanti per il supporto allo sviluppo delle capacità amministrative realizzate dal Dipartimento della funzione pubblica

4.10.1. Il 2006: un anno di transizione

Gli eventi verificatisi nel corso del 2006, in particolare legati alle scadenze istituzionali, hanno caratterizzato e condizionato la definizione e l'attuazione delle politiche, delle strategie e delle attività dell'Amministrazione.

Il primo elemento temporale ed amministrativo rilevante è rappresentato dalla concomitanza della fase conclusiva della programmazione delle risorse comunitarie (Fondi strutturali) per il periodo 2000/2006 con le procedure di avvio della negoziazione per la nuova programmazione del periodo di bilancio UE 2007/2013. Per l'intero anno 2006 l'Ufficio è stato impegnato in tutte le attività connesse a tale negoziazione, in continuo contatto con le altre Autorità centrali e con il partenariato regionale e locale.

Il secondo elemento è connesso alla fine della legislatura ed alle elezioni politiche italiane: il cambiamento ha implementato significativi elementi di novità e, coerentemente con i nuovi indirizzi politici, ha rilanciato il dialogo ed il confronto con tutti i soggetti istituzionali impegnati nella definizione delle strategie e dei programmi di investimento ed intervento a favore delle pubbliche amministrazioni.

Nelle linee strategiche definite dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione per il Dipartimento della funzione pubblica è stato evidenziato il fabbisogno espresso dall'intera comunità nazionale nei confronti della pubblica amministrazione, cui è richiesto di garantire la qualità dei servizi, eliminando sprechi e inefficienze, al fine di dare certezze ai diritti dei cittadini e fornire il necessario supporto al rilancio della competitività delle imprese.

Nell'attività di studio e programmazione svolta dal Dipartimento è stato, pertanto, posto al centro dell'attenzione il tema della qualità dei servizi, nella consapevolezza che esso rappresenta anche un indicatore fondamentale della competitività del Paese; in tale ottica, ed in relazione alle proprie competenze istituzionali, sono stare elaborate linee strategiche di attività che tendono alla realizzazione di tre obiettivi fondamentali:

- creare un ambiente economico ed istituzionale più favorevole agli investimenti;

- semplificare gli adempimenti amministrativi, con conseguente riduzione degli oneri burocratici a carico dei cittadini e delle imprese;
- migliorare la qualità dell'Amministrazione, da cui dipende la qualità dell'attuazione delle politiche pubbliche e la qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese e, in ultima analisi, la competitività del Paese.

Tali strategie sono state perseguite sia in fase di negoziazione dei Programmi finanziati dai Fondi Strutturali, attraverso l'esplicitazione delle priorità del Dipartimento per il periodo 2007-2013, sia nella realizzazione di progetti orientati alla valorizzazione delle migliori pratiche innovative attraverso il trasferimento ad altri contesti amministrativi.

4.10.2. La strategia per il 2007-2013 e la negoziazione nell'ambito del QSN

Le procedure di concertazione previste dal Ministero dello sviluppo economico - Dipartimento per le politiche di sviluppo e coesione (DPS) ai fini della elaborazione del Quadro Strategico Nazionale (QSN) si sono svolte attraverso un continuo scambio e confronto tra le singole Amministrazioni coinvolte, realizzato sia per vie informali, sia nell'ambito dei Tavoli tematici e dei Gruppi tecnici di lavoro.

Il Dipartimento ha partecipato nei primi mesi dell'anno a tutti i tavoli le cui tematiche presentavano elementi di coerenza e di sinergia con gli obiettivi di sviluppo del ruolo e della qualità dell'azione della pubblica amministrazione. Numerosi elementi, direttamente connessi con le strategie del Dipartimento, risultano quindi inseriti nei documenti conclusivi dei tavoli di concertazione e negoziazione e nel QSN.

Di particolare rilevanza è stata la partecipazione dell'Ufficio al Gruppo tecnico sulla *"Capacity Building"*, nell'ambito del quale è stato possibile rappresentare le istanze più significative, in termini di rilievo e di impatto, contenute nelle strategie del Dipartimento per il prossimo settennio di programmazione, dirette al rilancio, al potenziamento e all'innovazione del sistema pubblico attraverso l'implementazione e lo sviluppo della capacità amministrativa.

4.10.3. Gli esiti della negoziazione

Il riconoscimento del ruolo del Dipartimento della funzione pubblica come centro di competenze e di attività nell'ambito della programmazione 2007/2013 è passato attraverso un rinnovato esercizio di dialogo e di confronto puntuale con le altre Amministrazioni, sia centrali sia regionali, con le quali è stato fortemente impiegato lo strumento della

mediazione finalizzata alla definizione di strategie condivise, rese esplicite nei documenti finali.

Inoltre l'Ufficio ha facilitato momenti di incontro e di confronto sulle tematiche oggetto della negoziazione sia tra le Regioni sia con l'ANCI e l'UPI, garantendo in tal modo l'ascolto e la valorizzazione delle istanze migliori degli enti locali.

Utile strumento di incontro e di confronto con le amministrazioni regionali è stato anche il Comitato di coordinamento dell'attuazione dei programmi per l'ammodernamento e l'innovazione della pubblica amministrazione nelle aree sottoutilizzate, attuati dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le politiche di sviluppo e coesione nel quadro degli obiettivi della politica regionale di coesione 2007-2013 e con particolare riferimento, per quel che riguarda i programmi già avviati e in fase di realizzazione, alla valorizzazione e alla diffusione dei risultati del "Programma Empowerment per le pubbliche amministrazioni" di cui alla delibera CIPE 36/2006 e dei progetti del PON ATAS obiettivo 1 affidati all'attuazione del Dipartimento per la funzione pubblica. Il Comitato, già precedentemente costituito e denominato "Comitato di coordinamento e di indirizzo strategico", è stato rilanciato ed ampliato nelle competenze, al fine di divenire un luogo privilegiato di scambio e di confronto tra il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento per le politiche di sviluppo e coesione e le Regioni destinatarie degli interventi.

4.10.4. I progetti speciali

L'impegno del Dipartimento della funzione pubblica è stato rivolto, altresì, alla promozione di alcuni progetti specifici, cui è stata attribuita anche la specifica funzione di realizzare azioni di sperimentazione e pilotaggio in relazione al nuovo ciclo di programmazione.

Tra questi, particolare rilevanza ha il progetto per il "Trasferimento di pratiche innovative nella gestione di programmi di sviluppo territoriale ai fini del miglioramento della performance amministrativa delle PPAA coinvolte nell'attuazione di progetti-pilota rivolti alle aree urbane" (brevemente denominato *"Sinapsi Urbane"*), promosso dal Dipartimento della funzione pubblica in collaborazione con il Ministero delle Infrastrutture, che attesta l'impegno profuso nella realizzazione di strumenti efficaci e tecnologicamente avanzati per lo scambio e il trasferimento di pratiche innovative tra le Pubbliche Amministrazioni. La realizzazione di una piattaforma di servizi e una rete di scambio, attraverso un portale web permanente, che opera come un network tra le PA, è finalizzata a diffondere capacità

manageriali e a sostenere processi per lo sviluppo locale. L'iniziativa si propone di migliorare la gestione dei processi complessi, di favorire la costituzione di partenariati multi-livello, di integrare obiettivi sociali, territoriali ed economici. Sia i laboratori, sia il portale intendono favorire la condivisione dei problemi, la ricerca di soluzioni, l'adozione di strategie comuni attraverso una interazione diretta e l'istaurarsi di una consuetudine allo scambio e alla riflessione comune tra il personale della PA.

Altro rilevante progetto è quello per la "Definizione di modelli e l'implementazione di strumenti per la predisposizione dei piani formativi e la realizzazione di percorsi formativi assistiti" (brevemente denominato *"Itinera PA"*), con il quale si intende costruire un approccio innovativo alle politiche per la formazione del personale della PA. Il Progetto, attraverso il relativo portale tematico, intende innovare le modalità organizzative e la gestione dei processi formativi, offrendo alle pubbliche amministrazioni uno strumento per la gestione delle proprie iniziative di formazione. Obiettivo del progetto è, pertanto, lo studio e l'applicazione di un modello e di un sistema informativo dedicati alla pianificazione, programmazione e monitoraggio della formazione nell'ambito della Pubblica Amministrazione, sia centrale sia periferica. Il sistema costituirà una preziosa e affidabile fonte informativa sulle iniziative di formazione in atto, costituendo un punto di osservazione privilegiato per le Amministrazioni Centrali e per il DFP in particolare, consentendo di elaborare le strategie più efficaci per il governo dei processi formativi e la formulazione delle indicazioni di indirizzo.

4.11. La contrattazione collettiva

4.11.1. Il quadro normativo generale

L'articolo 2, comma 3, del d. lgs n. 165/2001 ha stabilito che la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni sia regolata contrattualmente. Tale principio va letto nel contesto della cosiddetta "privatizzazione" del pubblico impiego, che comporta la riconduzione del rapporto di lavoro presso le pubbliche amministrazioni alle stesse regole valide per il lavoro nell'impresa.

In particolare il d.lgs n. 165 prevede le due tipologie contrattuali: da un lato, i contratti collettivi, da stipularsi secondo le modalità descritte negli artt. da 40 a 50 del d. lgs n. 165/2001 (competenze dell'ARAN e dei comitati di settore, controllo dei costi contrattuali e competenze della Corte dei conti, procedimento di contrattazione nazionale, materie del contratto collettivo, nazionale ed integrativo, modello bipolare della contrattazione

collettiva) e, dall'altro, i contratti individuali, che devono conformarsi ai principi espressi dall'articolo 45, comma 2, dello stesso d.lgs n. 165/2001 (principio di parità di trattamento; effettività e corrispettività della retribuzione rispetto alle prestazioni effettuate; carattere esclusivamente migliorativo del trattamento definito dai contratti individuali rispetto a quanto stabilito nei contratti collettivi).

4.11.2. Le dinamiche contrattuali ed il ruolo dell'ARAN

La nuova disciplina in materia di relazioni sindacali e contrattazione collettiva, è stata introdotta originariamente con il d. lgs n. 396/97, che ha modificato il d. lgs. n. 29/1993, trasfuso nel decreto legislativo n. 165/2001.

In forza delle nuove regole sono state stipulati i contratti collettivi per il quadriennio normativo 1994-1997 e relativi bienni economici 1994-1995 e 1996-1997 e quelli del quadriennio normativo 1998-2001 e relativi bienni economici 1998-1999 e 2000-2001.

Più nel dettaglio, con la prima tornata contrattuale (1994-1997) si è determinato il primo, graduale, inserimento nel contesto "privatizzato", delle discipline contrattuali del rapporto di lavoro, secondo il sistema coordinato di convivenza delle fonti normato dall'art. 69, comma 1, primo e secondo periodo del d.lgs n. 165 del 2001. Con la seconda tornata (1998-2001) si è completata la fase transitoria prevista dallo stesso art. 69, comma 1 (terzo periodo).

Nel corso della conclusa contrattazione collettiva 2002-2005, il sistema può dirsi pienamente a "regime", avendo definitivamente cessato di efficacia le norme pubblicistiche anteriori al 1993 in materia di rapporto di lavoro pubblico.

4.11.3. La tornata contrattuale 2006-2009

La tornata contrattuale per il periodo di riferimento si è aperta a seguito degli atti di indirizzo, già emanati dall'organismo di coordinamento dei comitati di settore (organismo collegiale previsto dall'art. 41, comma 6, del d.lgs n. 165 del 2001, comprendente i diversi comitati di settore rappresentativi dell'universo delle pubbliche amministrazioni riassunte nei comparti ed aree di contrattazione e presieduto dal Ministro per la funzione pubblica), il 15 marzo ed il 18 ottobre 2006 per la definizione dei comparti di contrattazione. In data 11 giugno 2007 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006-2009. I

Il 18 giugno 2007, inoltre, è stato approvato dall' organismo di coordinamento dei comitati di settore (e successivamente inviato all'ARAN) l'atto di indirizzo quadro per la

definizione delle aree di contrattazione del personale dirigente per lo stesso periodo 2006-2009.

Lo stesso organismo di coordinamento dei comitati di settore, l'11 aprile 2007, ha deliberato il "Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali 2006-2009" (cd. "direttiva madre"), che individua le linee generali e gli obiettivi prioritari dei rinnovi contrattuali relativi al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007.

Nella direttiva madre il Governo, le Regioni, le Autonomie locali e i comitati di settore, ritengono prioritario l'obiettivo della qualità e dell'efficienza dei servizi e delle funzioni pubbliche, a beneficio di tutto il sistema Paese. Vengono quindi ribaditi i significati e gli obiettivi che costituiscono già oggetto dei Protocolli di concertazione raggiunti con i sindacati del 27 gennaio e del 6 aprile 2007 e, principalmente, il ruolo della qualità dei servizi pubblici, strumentale alla stessa disponibilità dei diritti di cittadinanza che postula un efficiente apparato di controllo del prodotto e, quindi, un insieme di strumenti di misurazione, verifica e incentivazione, con l'adozione di opportune metodologie e strumenti che coinvolgano anche gli utenti. Conseguentemente, si ribadisce indispensabile il potenziamento di centri di responsabilità e di valutazione sul reale conseguimento degli obiettivi cui è legata la distribuzione delle risorse destinate alla produttività.

Contestualmente alla redazione della direttiva madre, il Governo ha emanato l'atto di indirizzo 2006-09 e primo biennio 2006-07, per il comparto dei Ministeri, che funge da apripista agli altri contratti collettivi di comparto. E' stato altresì inviato all'ARAN l'atto di indirizzo per il Comparto scuola.

La tornata contrattuale per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 che si è da poco aperta, si svolgerà, secondo le indicazioni contenute nella direttiva "madre" dell'Organismo di coordinamento dei comitati di settore e nelle singole direttive dei diversi comitati di settore inviate all'ARAN per i vari comparti di contrattazione, sulla base delle compatibilità definite dalle leggi finanziarie degli anni di riferimento.

Il quadro di riferimento finanziario e macro – economico, nell'ambito del quale sono definite le dinamiche retributive per la prossima tornata contrattuale è il seguente:

- l'approvazione della legge finanziaria per l'anno 2007 ha reso possibile l'avvio delle trattative della stagione contrattuale 2006-2009 e del biennio economico 2006-2007. Nello specifico, l'integrazione delle risorse finanziarie per gli anni 2007 e 2008 consente di riconoscere, a decorrere dal 2008, benefici di regime nella misura complessiva del 4,46%.

- nell' effettiva attribuzione dei benefici economici verranno rispettati i vincoli finanziari derivanti dalle risorse attualmente disponibili.

Alla luce di quanto sopra, nell'ambito della stipula dei contratti nazionali per il quadriennio 2006-2009, la direttiva madre impone per tutti i comparti di contrattazione l'introduzione di specifiche clausole atte ad assicurare una stagione di moderazione salariale anche nelle contrattazioni di secondo livello allo scopo di contenere la dinamica delle retribuzioni di fatto rispetto a quelle contrattuali.

In forza dei Protocolli di intesa con le OO.SS. del 6 aprile e 29 maggio 2007, inoltre, il quadro degli impegni finanziari assumibili dal Governo viene integrato. In particolare, l'Accordo del 29 maggio prevede l'impegno del Governo, a seguito delle verifiche sulla complessiva consistenza degli occupati presso le Amministrazioni pubbliche, a stanziare, in sede di legge finanziaria per l'anno 2008, le risorse aggiuntive a regime occorrenti per assicurare a decorrere dal 1° febbraio 2007, benefici economici medi pari a 101 Euro mensili, per il personale del comparto Ministeri, e incrementi corrispondenti, sulla base delle retribuzioni medie di riferimento, per gli altri comparti e settori dell'Amministrazione statale (garantendosi, analogamente, che i predetti incrementi verranno garantiti al personale di tutti gli altri comparti del settore pubblico). I predetti benefici, a loro volta, riassorbono quelli previsti dall'intesa del 6 aprile 2007 sulle risorse economiche del biennio economico 2006/2007, parzialmente modificata del presente accordo anche per quanto concerne la decorrenza. Le risorse di cui sopra verranno determinate sulla base dei medesimi criteri e parametri utilizzati dalla legge finanziaria 2007 per definire gli stanziamenti per i rinnovi contrattuali del biennio economico 2006 – 2007.

Sul piano normativo, infine, si osserva che l'articolo 1, comma 548, della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria per il 2007) ha sostituito il comma 7 dell'articolo 47 del d.lgs n. 165 del 2001, rendendo più celere la procedura di contrattazione collettiva, attraverso la previsione di termini perentori per la conclusione della procedura di certificazione, stabilendosi che i contratti divengano comunque efficaci trascorso il quarantesimo giorno dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo (con la possibilità di sospensione del termine per una sola volta e per non più di 15 giorni, per motivate esigenze istruttorie dei comitati di settore o del Presidente del Consiglio dei Ministri).

4.11.4. La contrattazione integrativa: quadro normativo

Il quadro normativo in materia di contrattazione integrativa è delineato dal d.lgs n. 396/1997, modificativo del d.lgs n.29/1993 poi trasfuso nel d.lgs.165/2001.

Le norme del d.lgs n.165/2001 ipotizzano la contrattazione integrativa del lavoro pubblico quale livello derivato, per competenza e valore, dal livello nazionale.

E' infatti prescritto che la contrattazione di secondo livello, ai sensi dell'articolo 40, del d. lgs. n. 165/2001, si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali previsti dai contratti collettivi nazionali.

Ne deriva che il carattere integrativo di tale livello contrattuale si manifesta non come indipendenza in senso "proprio" (vale a dire, come nel settore privato, quale livello autonomo e tendenzialmente "slegato" dal livello nazionale, costituito quale contratto dei "minimi" retributivi e di tutela), ma con un carattere di derivazione normo-retributiva, nel senso che tutti i contenuti della contrattazione integrativa sono nel contratto nazionale (soggetti, oggetto, procedure, livelli, risorse finanziarie), in virtù di un principio di interdipendenza fra i due livelli contrattuali.

A garanzia di tale vincolo di interdipendenza, la legge dispone che non possono essere sottoscritti, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Per assicurare la coerenza dei contratti integrativi al contratto nazionale ed a vincoli di bilancio è prevista dal comma 3 dello stesso articolo 40, la sanzione della *nullità* delle clausole difformi (cosiddetta "nullità reale").

Nel nuovo modello relazionale, la contrattazione integrativa ha assunto un ruolo rilevante nell'ambito della gestione del personale e nell'attuazione dei nuovi istituti contrattuali (come ad esempio quello della progressione economica orizzontale). La contrattazione integrativa costituisce uno strumento di primaria importanza, potendo promuovere autonomia e responsabilità, politiche premiali e meritocratiche, efficienza dei servizi.

4.11.5. Controllo dei costi della contrattazione integrativa

Il problema della tenuta della contrattazione collettiva, sotto il versante del controllo della spesa, assume specifica rilevanza proprio per ciò che attiene alla contrattazione integrativa. Questa, spesso, si determina al di fuori dei limiti di natura normativa e finanziaria posti dal contratto di primo livello. La produzione legislativa recente si è quindi indirizzata alla creazione di istituti che consentano il controllo della spesa derivante dalla contrattazione integrativa.

A tale riguardo, l'art. 20, comma 1, lettera *e*), della legge 23 dicembre 1999, n. 488 (integrativo dell'art.39, della legge 27 dicembre 1997, n.449), già aveva affidato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze il ruolo di controllo di detti contratti per i comparti Ministeri ed Enti pubblici non economici (enti con più di 200 dipendenti).

L'attività di controllo, svolta dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, è principalmente finalizzata ad impedire che gli oneri derivanti dall'attuazione dei nuovi sistemi di classificazione e di progressione professionale eccedano le disponibilità finanziarie che confluiscono nei fondi unici di amministrazione. Qualora tale controllo abbia esito negativo il contratto sottoscritto non può essere applicato.

La legge finanziaria per l'anno 2002 ha, a sua volta, rafforzato il sistema dei controlli.

In particolare, l'accertamento congiunto della compatibilità economico-finanziaria del Dipartimento della funzione pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato, previsto dalla legge 488/1999, è stato esteso agli enti pubblici, indicati nominativamente dall'articolo 70, comma 4, del d.lgs. 165/2001 (attualmente costituiti da: CNEL, ENAC, CNIPA, UNIONCAMERE, ASI, ENEA), per i quali ne era controversa l'applicazione. È, inoltre, ribadito che gli oneri relativi ai passaggi di personale all'interno delle aree sono a carico dei fondi unici di amministrazione e, in ogni caso, delle risorse per la contrattazione integrativa.

Infine, è previsto un sistema aggiuntivo di controlli esterni sulla contrattazione integrativa, in cui, a diverso titolo, intervengono i comitati di settore, la Ragioneria Generale dello Stato, il Dipartimento della funzione pubblica ed il Governo.

In particolare è stabilito che:

- i comitati di settore e il Governo procedono a verifiche congiunte in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa di comparto, definendo criteri di riscontro, anche a campione, sui contratti integrativi delle singole amministrazioni;
- gli organi di controllo interno previsti nelle singole amministrazioni devono inviare annualmente specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica;
- nel caso in cui i controlli evidenzino costi non compatibili con i vincoli di bilancio, le relative clausole dell'accordo integrativo sono nulle di diritto.

Inoltre, viene disposto che per la contrattazione integrativa le grandezze finanziarie impegnate e definite percentualmente nella legge finanziaria per le amministrazioni dello Stato, vincolano anche le amministrazioni non statali, tenute al rispetto dei medesimi limiti percentuali. Analogamente su tutte le amministrazioni grava l'obbligo di finanziarie con il fondo unico di amministrazione le progressioni professionali (ultimo periodo del comma 1 dell'art. 16, ed ultimo periodo del comma 7 dello stesso art. 16).

La legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria per l'anno 2003), ha esteso l'accertamento congiunto di cui alla legge n. 488, anche agli enti di ricerca con organico superiore a duecento unità.

Infine la legge 23 dicembre 2005, n. 266, legge finanziaria 2006, ai commi 189 e seguenti, ha imposto un meccanismo di congelamento dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato, delle agenzie, incluse le Agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, inclusi gli enti di ricerca e di quelli di cui all'articolo 70, comma 4, e delle università, "cristallizzandolo", a decorrere dell'anno 2006, nell'importo storico determinato al 2004.

L'unica possibilità di incremento dei suddetti fondi è legato all'introito degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali (che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004), situazione che si è potuta verificare per quei comparti che ancora non avevano stipulato il contratto di rinnovo biennale e che hanno potuto beneficiare della quota percentuale – nelle misure previste dalle leggi finanziarie – finalizzata alla contrattazione integrativa.

E' inoltre precisato che gli importi relativi alle spese per le progressioni all'interno di ciascuna area professionale o categoria continuano ad essere a carico dei pertinenti fondi e sono portati, in ragione d'anno, in detrazione dai fondi stessi per essere assegnati ai capitoli stipendiali fino alla data del passaggio di area o di categoria dei dipendenti che ne hanno usufruito, o di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta in modo da essere rassegnati, da tale data, ai fondi medesimi.

Il descritto procedimento è, in qualche modo "sorvegliato" dal collegio dei revisori di ciascuna amministrazione (ovvero dall'organo di controllo interno equivalente), il quale è tenuto a "vigilare" sulla corretta applicazione della normativa.

Con riferimento alle evoluzioni recenti, l'Accordo del 6 aprile 2007, Governo-OO.SS., ha chiarito, per quel che concerne la destinazione dei benefici economici, che una quota delle risorse disponibili, comunque non inferiore allo 0,5 % degli incrementi retributivi, dovrà essere destinata alla contrattazione integrativa per l'incentivazione della produttività,

e per il conseguente incremento delle correlate componenti della retribuzione accessoria. Tale prescrizione è stata ripresa nei primi atti di indirizzo emanati, relativi al quadriennio 2006-09 e primo biennio economico 2006-07, dei comparti Ministeri e Scuola.

4.12. - L'attività di contrattazione nel 2006

Nel periodo di riferimento si è conclusa la tornata contrattuale relativa al periodo 2002-2005 e si è dato avvio alla tornata contrattuale successiva 2006-2009, i cui adempimenti propedeutici sono costituiti, com'è noto, dalla stipulazione del contratto collettivo nazionale quadro sui comparti di contrattazione e dalla redazione della cosiddetta "direttiva madre", contenente la cornice normativa ed il riferimento macroeconomico (recante le compatibilità economiche complessive) per il quadriennio contrattuale.

Eventi decisivi per lo sblocco del negoziato afferente al quadriennio 2006 –2009 sono costituiti dalla sottoscrizione del *Memorandum* e del *Protocollo d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche* del 18 gennaio 2006 e del 6 aprile 2007, fra Governo e Parti sociali, cui è seguito un *Accordo economico* del 29 maggio 2007.

Infine, si è dato seguito alla cospicua attività di verifica dei contratti integrativi di Ministeri, Ente pubblici non economici ed Enti di ricerca con riferimento al complesso degli adempimenti previsti dalla legge.

4.12.1. Contrattazione nazionale 2002-2005.

Sulla base delle compatibilità definite dalle leggi finanziarie degli anni 2001 e seguenti (che prevedevano un incremento, a "regime", delle retribuzioni, pari al 5,66% per il biennio 2002-2003 ed al 5,01% per il secondo biennio economico 2004-2005), si è praticamente completato il ciclo negoziale relativo al quadriennio 2002-2005 (quadriennio normativo 2002-05 e primo biennio economico 2002-2003 e secondo biennio economico 2004-05), sia per le aree della dirigenza che per i comparti di contrattazione, in cui sono ricompresi i dipendenti non dirigenti delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, per i comparti di contrattazione, il 9 maggio 2006 è stato sottoscritto in via definitiva, il CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 2004-2005; il 5 giugno 2006, il CCNL del comparto del personale del servizio sanitario nazionale per il biennio economico 2004 – 2005; per il comparto della Scuola, il 2 marzo 2007 è stata sottoscritta una importante sequenza contrattuale

(cosiddetta "coda" contrattuale); l'8 giugno 2006 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL relativo al personale del comparto delle agenzie fiscali per il biennio economico 2004-2005 e l'8 maggio 2006 quello, relativo allo stesso biennio economico 2004-2005, del personale del comparto enti pubblici non economici.

Oltre a ciò, sono stipulati alcuni accordi di interpretazione autentica di clausole di contratti collettivi già precedentemente sottoscritti. Si tratta dell'interpretazione autentica dell'art. 63 del CCNL 9.8.2000 del comparto Università, richiesta dal giudice del lavoro di Roma (15 novembre 2006) nonché del CCNL di interpretazione autentica dell'art. 31 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001 (17 febbraio 2007).

Ai sensi dell'art. 70, comma 4, del d.lgs n.165 del 2001, alcuni enti ed amministrazioni pubbliche, individuati nominativamente dalla norma, sono soggetti ad una contrattazione collettiva per "monocomparti" autonomi, che segue regole parzialmente differenti in quanto al procedimento di contrattazione (si tratta, attualmente, di CNEL; Unioncamere; ENAC; ASI; CNIPA).

Hanno sottoscritto contratti collettivi:

- il 18 luglio 2006, il CNEL (Comitato Nazionale Economia e Lavoro), con riferimento al CCNL relativo al personale non dirigente per il quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003. Il 23 aprile 2007, per lo stesso CNEL è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale non dirigente per il biennio economico 2004-2005;

- il 19 febbraio 2007 l'ENAC (Ente Nazionale Aviazione Civile), con riferimento al CCNL relativo al personale non dirigente per il quadriennio normativo 2002-2005 ed i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005.

Per il personale delle Aree dirigenziali, il 1 agosto 2006, è stato sottoscritto il CCNL relativo all'Area VI, della dirigenza degli Enti pubblici non economici e delle Agenzie fiscali, per il quadriennio normativo 2002-2005 ed i relativi bienni economici 2002-2003 e 2004-2005.

Per la dirigenza degli Enti ex art. 70, comma 4, del d.lgs. n.165 del 2001, sono stati sottoscritti i CCNL relativi:

- al personale dirigente della Cassa depositi e prestiti per il biennio contrattuale 2002-2003 (all'epoca ricompresso nel campo di applicazione dell'art.70, comma 4, del d.lgs n.165 del 2001) (11 ottobre 2006);

- al personale dirigente del CNEL, per il quadriennio normativo 2002-2005 ed i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005 (19 gennaio 2007);

- al personale dirigente dell'ENEA, per il quadriennio normativo 2002-2005 ed i bienni economici 2002-2003 e 2004-2005 (7 marzo 2007).

Particolarmente complesso si è rivelato il negoziato relativo ad alcune aree e categorie della dirigenza, per le quali il Governo ha dovuto assicurare un'attiva opera di mediazione ai fini della positiva conclusione delle vertenze contrattuali.

In questi casi le trattative negoziali, pur riguardando un periodo contrattuale interamente trascorso, sono ancora in itinere.

Si tratta, principalmente, dei contratti relativi all'Area VII della dirigenza delle Università e degli Enti di Ricerca, per l'intero periodo contrattuale 2002-2005; ai segretari comunali e provinciali, per lo stesso periodo di riferimento, e di alcuni Enti ed amministrazioni ex art.70, comma 4 (Agenzia spaziale italiana -dipendenti non dirigenti; Unioncamere, sia dirigenti che non dirigenti).

Si è, invece, positivamente concluso il negoziato per il rinnovo del CCNL dell'Area II della dirigenza di Regioni ed enti locali per il secondo biennio economico 2004-2005 sottoscritto il 14-5-2007. Analogamente sono stati sottoscritte le ipotesi di CCNL del personale non dirigente del CNEL per il secondo biennio 2004-2005 (15-6-2007), afferenti ai dirigenti ed ai professionisti dell'ENAC per il quadriennio 2002-05 e relativi bienni economici (30-5-2007).

4.12.2. Il Protocollo d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche (cosiddetto Memorandum), il successivo Accordo economico e l' "Intesa sulla conoscenza".

Il 18 gennaio 2007 il Governo ha sottoscritto con CGIL-CISL e UIL il *Protocollo d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche,* i cui contenuti sono stati successivamente ribaditi ed integrati in una successiva Intesa, il 6 aprile 2007, sottoscritta anche da Regioni – ANCI – UPI – UNCEM – e le altre OO.SS..

Attraverso tali Documenti il Governo si è impegnato in un'intensa azione di concertazione con i sindacati, protesa alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche per il perseguimento di obiettivi di qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche.

In particolare, attraverso tali intese si è chiarito che, al fine di accrescere la produttività è fondamentale creare effettive condizioni di verificabilità e incentivazione della qualità dei servizi, attraverso la messa in opera di efficaci sistemi di misurazione e controllo volti a valutare il concreto conseguimento degli obiettivi e dei risultati da parte della dirigenza, valorizzando le professionalità dei lavoratori pubblici anche in funzione

della percezione degli utenti sui risultati effettivamente conseguiti. A tale fine il Memorandum e la successiva Intesa sottolineando come la necessità di "migliorare la qualità dei servizi pubblici" sia funzionale alla "crescita duratura dell'economia" ed alla "stessa disponibilità dei diritti di cittadinanza". Inoltre, viene assunta la qualità, i risultati e la produttività dei servizi e del lavoro quale riferimento – da ricondurre organicamente nei contratti collettivi da stipularsi nella tornata negoziale 2006-2009 – per la retribuzione sia dei dirigenti che del personale.

Dal punto di vista della dirigenza pubblica viene programmato il superamento del ricorso indiscriminato allo *spoils system* nelle nomine dirigenziali ed un rafforzamento dell'autonomia di gestione finanziaria e amministrativa dei dirigenti.

Altri obiettivi strategicamente rilevanti perseguiti dal Memorandum e dall'Intesa successiva sono costituiti dalle politiche occupazionali e, come già evidenziato, dal forte impulso alle politiche meritocratiche. Per ciò che riguarda l'accesso alle pubbliche amministrazioni, insieme all'impegno per un progressivo superamento del precariato di massa nella pubblica amministrazione, che si è formato quale conseguenza del blocco delle assunzioni, vi è l'impegno per politiche realistiche di reclutamento e *turn over*, per evitare gli effetti di invecchiamento del personale pubblico. Il Memorandum e l'Intesa successiva, infine, favoriscono la mobilità del personale, territoriale e funzionale, fra amministrazioni pubbliche, anche con riferimento ai processi di riorganizzazione amministrativa. A tutela dell'interesse del dipendente ed a garanzia di effettività della mobilità – che ad oggi ha avuto solo sporadiche applicazioni – si prevede l'individuazione di meccanismi contrattuali di sostegno ed incentivazione, mediante agevolazioni economiche sia dirette sia indirette, conseguibili anche attraverso il ricorso all'autonomia di bilancio della Amministrazioni interessate. Inoltre, per favorire l'incontro fra la "domanda" di Amministrazioni con carenze di personale e l' "offerta" di dipendenti che intendono cambiare collocazione, anche al fine di contribuire all'effettiva attuazione del decentramento delle funzioni amministrative, viene prevista l'adozione di una serie di misure organizzative, in modo da rendere semplice e fluida la mobilità.

Sotto il secondo versante, Memorandum ed intesa insistono, con particolare forza, sulla valorizzazione del merito professionale, richiamando la necessità do destinare gran parte del salario accessorio all'effettivo conseguimento di obiettivi di efficienza (cosiddetta produttività, collettiva e individuale), evitando, in ogni modo, la distribuzione di risorse "a pioggia". Con particolare forza si ribadisce la necessità che la contrattazione collettiva individui criteri di tipo soggettivo e meritocratico che disincentivino la tendenza, a volte

emergente in sede integrativa, ad una distribuzione indiscriminata delle risorse incentivanti. Per fornire effettività alle politiche meritocratiche, inoltre, si chiarisce la necessità della costituzione e/o potenziamento di centri di responsabilità e di valutazione sul reale conseguimento degli obiettivi cui è legata la distribuzione delle risorse destinate alla produttività. La fase della "misurazione" è, infatti, centrale e può assumere anche carattere sperimentale, prevedendo - come già ricordato - la partecipazione delle associazioni rappresentative degli utenti.

Successivamente, come evidenziato, il Governo e le Organizzazioni Sindacali, in data 6 aprile 2007, hanno sottoscritto l'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche che oltre a dettare le linee guida programmatiche per il rilancio della P.A. attraverso un efficiente ed efficace razionalizzazione delle risorse umane.

Quindi, in data 29 maggio 2007, è stato sottoscritto l'Accordo Governo - OO.SS. attraverso il quale il Governo si è impegnato a stanziare, a seguito delle verifiche sulla complessiva consistenza degli occupanti presso le pubbliche amministrazioni, in sede di legge finanziaria 2008, le risorse aggiuntive a regime occorrenti per assicurare, a decorrere dal 1° febbraio 2007 benefici economici medi pari a 101 euro mensili, per il personale del comparto Ministeri e incrementi corrispondenti sulla base delle retribuzioni medie di riferimento, per gli altri comparti di contrattazione dell'Amministrazione Statale. Tali benefici riassorbono quelli previsti dalla precedente intesa del 6 aprile 2007 sulle risorse economiche del biennio economico 2006/2007, anche con riferimento alla decorrenza.

Le dinamiche retributive per la prossima tornata contrattuale risultano, quindi, le seguenti:

- per l'anno 2006 restano confermate le risorse previste dalla legge n. 266/2005, corrispondenti al costo dell'indennità di vacanza contrattuale;
- per l'anno 2007 sono complessivamente attribuibili incrementi retributivi pari al tasso di inflazione programmata del 2% con assorbimento del costo della vacanza contrattuale;
- dall'anno 2008 sono riconoscibili gli incrementi di regime del 4,46% assicurando, oltre i tassi di inflazione programmata del biennio, un ulteriore incremento retributivo dello 0,76%.

Con riferimento al biennio 2006-2007, le parti negoziali si sono impegnate ad assicurare, nei limiti delle risorse complessivamente stanziate con la legge finanziaria per

tale biennio, incrementi retributivi medi pro-capite per il comparto Ministeri non inferiori a 101 euro, con decorrenza 1 febbraio 2007.

Da ultimo, in data 27 giugno 2007, Il Governo e le OO.SS., come previsto al punto 10 dell' Intesa del 6.4.2007, hanno sottoscritto l' "Intesa per un'azione pubblica a sostegno della conoscenza", attivando un apposito confronto sui temi della Scuola, della Ricerca, dell'Università e dell'Alta Formazione Artistica e Musicale.

4.12.3. Tornata contrattuale 2006-2009.

Dal punto di vista degli strumenti per realizzare il complesso degli obiettivi citati, il Memorandum e la successiva Intesa, ipotizzano l'utilizzo di una serie congiunta di strumenti: legislativi, regolamentari, contrattuali.

Nella prospettiva dell'intervento legislativo e regolamentare vengono tracciate le linee principali del disegno di riorganizzazione della Pubblica Amministrazione, volto alla riduzione degli sprechi e alla responsabilizzazione dei centri di spesa, quali strumenti necessari per rafforzare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, nel rispetto dell'imparzialità, del buon andamento e della legalità.

Sotto il secondo punto di vista, invece, il Memorandum dà il via all'attivazione del confronto con le OO.SS. in vista della predisposizione da parte del Governo e dei Comitati di Settore delle amministrazioni pubbliche degli atti di indirizzo all'ARAN per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro per la tornata 2006-2009, in coerenza con gli obiettivi di riorganizzazione e miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

Quale conseguenza di tale attività, nei giorni successivi all'attività di concertazione descritta, si è potuto dar luogo all'attività di indirizzo e contrattuale propedeutica alla stipulazione dei CCNL relativi al periodo contrattuale in corso 2006-2009.

A seguito degli atti di indirizzo, già emanati dall'organismo di coordinamento dei comitati di settore (organismo collegiale previsto dall'art.41, comma 6, del d.lgs n. 165 del 2001, comprendente i diversi comitati di settore rappresentativi dell'universo delle pubbliche amministrazioni riassunte nei comparti ed aree di contrattazione e presieduto dal Ministro per la funzione pubblica), il 15 marzo ed il 18 ottobre 2006, l'ARAN ha potuto dare avvio alle trattative con le confederazioni rappresentative per la stipulazione del contratto quadro che determina i comparti di contrattazione. Il 18 aprile 2007, infine, è stata sottoscritta un'ipotesi di accordo sottoscritta definitivamente l'11 giugno 2007.

Lo stesso organismo di coordinamento dei comitati di settore, l' 11 aprile 2007, ha deliberato il "Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali 2006-

2009" (cd. "direttiva madre"), che individua le linee generali e gli obiettivi prioritari dei rinnovi contrattuali relativi al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007.

Nella direttiva madre, il Governo, le Regioni, le Autonomie locali e i comitati di settore, ritengono prioritario l'obiettivo della qualità e dell'efficienza dei servizi e delle funzioni pubbliche, a beneficio di tutto il sistema Paese. Vengono quindi ribaditi i significati e gli obiettivi che costituiscono già oggetto dei citati Protocolli di concertazione (Memorandum e Intesa) e, principalmente, il ruolo della qualità dei servizi pubblici, strumentale alla stessa disponibilità dei diritti di cittadinanza che postula un efficiente apparato di controllo del prodotto e, quindi, un insieme di strumenti di misurazione, verifica e incentivazione, con l'adozione di opportune metodologie e strumenti che coinvolgano anche gli utenti. Conseguentemente, si ribadisce indispensabile il potenziamento di centri di responsabilità e di valutazione sul reale conseguimento degli obiettivi cui è legata la distribuzione delle risorse destinate alla produttività.

Contestualmente alla redazione della direttiva madre, il Governo ha elaborato l'atto di indirizzo 2006-09 e primo biennio 2006-07, per il comparto dei Ministeri, che farà da apripista agli altri contratti collettivi di comparto, seguito subito dopo dall'atto di indirizzo per il comparto scuola.

Infine, il 2 luglio 2007, è stato inviato all'ARAN (previa l'approvazione, il 18 giugno da parte dell'organismo di coordinamento dei comitati di settore) l'atto di indirizzo quadro per la definizione delle aree di contrattazione del personale dirigente per lo stesso periodo 2006-2009.

4.12.4. La contrattazione integrativa.

Com'è noto, le pubbliche amministrazioni negoziano direttamente contratti collettivi di "secondo livello" o integrativi, secondo il quadro di regole e principi definito dai contratti nazionali. Su alcune tipologie di questi contratti collettivi integrativi la legge ha introdotto forme di controllo esterno esercitate dal Dipartimento della funzione pubblica di concerto con Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze. In particolare, l'art. 20, comma 17, della legge n. 488 del 1999, impone un'attività istruttoria, di esame e di valutazione ai fini dell'accertamento della compatibilità economico-finanziaria dei contratti integrativi stipulati da: Ministeri ed Amministrazioni dello Stato centrali, Enti pubblici, non economici ed Enti di ricerca, con organico superiore

a duecento unità, Agenzie fiscali, Enti ed amministrazioni ex articolo 70, comma 4, del d.lgs n.165 del 2001.

Tale attività ha permesso di sottoporre a controllo, nel periodo in riferimento, i contratti integrativi del personale delle aree funzionali e del personale dirigente di un grande numero di amministrazioni, fra cui:

per i Ministeri: Affari esteri; Ambiente e della tutela del territorio; Attività produttive (sia ex Min. Industria; ex Min. Commercio estero); Beni ed attività culturali; Comunicazioni; Difesa (personale civile); Ministero dell'economia e delle finanze (personale ex Min.Tesoro); Ministero dell'economia e delle finanze (personale ex Min.Finanze); Ministero della giustizia; Ministero delle infrastrutture e dei trasporti; Ministero dell'interno; Ministero dell'istruzione (personale ex Min. Pubblica Istruzione); Ministero dell'università e della ricerca; Ministero del lavoro e delle politiche sociali; Ministero delle politiche agricole e forestali;

- per le altre Amministrazioni dello Stato: Comparto Scuola; Corte dei Conti; Giustizia Amministrativa (Consiglio di Stato e TAR); Consiglio di Giustizia per la Regione siciliana;
- per le Agenzie fiscali: Agenzia delle dogane; Agenzia delle entrate; Agenzie del territorio; Agenzia del demanio;
- per le Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo: Corpo Nazionale Vigili del Fuoco; Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato;
- per gli Enti pubblici non economici: Istituto nazionale per il commercio estero - ICE; Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro - INAIL; Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica - INPDAP; Istituto Nazionale di Previdenza per i Dirigenti- INPDAI; Istituto Nazionale Previdenza Sociale - INPS; Istituto Postelegrafonici - IPOST; Ente nazionale di Previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo – ENPALS; Istituto di Previdenza per il settore marittimo- IPSEMA; Automobile Club d'Italia – ACI; Unione Nazionale Incremento Razze Equine – UNIRE; Ente Nazionale Italiano per il turismo- ENIT;
- per gli Enti di ricerca: Istituto Superiore di Sanità – IIS ; Istituto Nazionale di Fisica Nucleare - INFN; Istituto Nazionale di Astrofisica – INAF;
- per gli Enti art. 70, comma 4, d. lgs. n. 165 del 2001: ENAC; Cassa Depositi e prestiti; ENEA; CNEL; UNIONCAMERE.

Inoltre, sono stati esaminati i contratti integrativi del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

4.13. - Procedimenti negoziali per il personale ad ordinamento pubblicistico

In deroga alle generali disposizioni normative del decreto legislativo n. 165/2001, alcune categorie di personale puntualmente indicate - Forze di polizia e Forze armate, carriera diplomatica, prefettizia e, a partire dal 2006, Vigili del fuoco e dirigenti penitenziari - non sono sottoposte alla contrattazione collettiva di tipo privatistico svolta dall'ARAN e dalle organizzazioni sindacali, ma, per espressa previsione, "rimangono disciplinate dai rispettivi ordinamenti" (articolo 3 cit. d.lgs. n. 165/2001).

In sintesi, con riguardo alla fonte di produzione della disciplina sul rapporto di lavoro, tali categorie ricadono nei "procedimenti negoziali", all'esito dei quali viene emanato un decreto del Presidente della Repubblica, che recepisce il contenuto di accordi sindacali e di concertazione con le rappresentanze interessate.

Le trattative per la definizione degli accordi sindacali e di concertazione, poi recepiti nel decreto del Presidente della Repubblica, si svolgono presso il Dipartimento della funzione pubblica tra la delegazione di parte pubblica, - composta dal Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, e dagli altri Ministri interessati o Sottosegretari delegati - e le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale, individuate con decreto del Ministro per la funzione pubblica in base ai criteri vigenti nel pubblico impiego per l'accertamento della rappresentatività (dato associativo; dato elettorale).

Per le Forze armate (Esercito, Marina, Aeronautica) e per le Forze di polizia ad ordinamento militari (Carabinieri, Guardia di finanza), ai procedimenti negoziali intervengono le rappresentanze militari del personale (sezioni COCER).

I DDPR emanati, per ciascuna categoria di personale, a conclusione del procedimento negoziale disciplinano le materie espressamente indicate dalle disposizioni di legge di riferimento, tra le quali, in particolare, il trattamento economico fondamentale ed accessorio.

4.13.1. Attività svolte nell'anno 2006

Per le problematiche concernenti i procedimenti negoziali, il 2006 individua un periodo estremamente complesso, in quanto, da una parte, in esso si collocano gli accordi sindacali e di concertazione, poi recepiti in altrettanti decreti del Presidente della Repubblica, per la chiusura della precedente tornata contrattuale (2002 – 2005), dall'altra, il 2006 segna l'avvio del nuovo periodo contrattuale di riferimento, quadriennale per la parte normativa (2006 – 2009) e biennale per la parte economica (2006 – 2007).

La chiusura della precedente tornata contrattuale, con la sottoscrizione degli accordi sindacali con le organizzazioni sindacali e con la conclusione della concertazione con i rappresentanti militari, ha rappresentato un significativo risultato, considerato che si è in tal modo positivamente compiuta una stagione negoziale caratterizzata da momenti di confronto e, talvolta, anche di conflittualità nel pubblico impiego.

Ciò ha consentito di dare pratica attuazione all'Accordo Governo - Parti sociali del 27 maggio 2005, con il quale, per il biennio economico 2004/2005, furono pattuite risorse ulteriori (pari ad uno 0,7% aggiuntivo) rispetto a quelle già stanziate nelle leggi finanziarie per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego, per un importo complessivo del 5,01 % nel biennio in questione, unitamente alla introduzione di importanti principi di produttività basati sul merito e sulla qualità delle prestazioni.

In particolare, per il Comparto Difesa e Sicurezza, con i DDPR del 28 aprile 2006 n. 220 per le Forze di Polizia e n. 221 per le Forze Armate, sono stati recepiti gli accordi sindacali e gli schemi di provvedimento, sottoscritti presso la funzione pubblica il 20 aprile 2006, integrativi del biennio economico 2004 – 2005 (cd. "coda contrattuale") per l'utilizzo delle risorse ulteriori (rispetto a quelle già attribuite per il medesimo biennio economico) stanziate dalla legge finanziaria 2005 per l'aggiornamento del tasso di inflazione programmata e per il recupero del differenziale inflativo del biennio precedente, pari ad uno 0,71%, e dalla legge finanziaria 2006 in attuazione del predetto Accordo Governo – parti sociali, pari ad un ulteriore 0,7%.

Analogamente, anche per la carriera prefettizia sono state riaperte le trattative negoziali per definire l'utilizzo delle risorse ulteriori stanziate dalla legge finanziaria 2006, in attuazione del medesimo Accordo Governo – parti sociali, pari ad uno 0,7% ulteriore. Le trattative si sono concluse con la firma dell'accordo sindacale del 7 marzo 2006, poi recepito nel DPR 3 aprile 2006. Questo DPR ha, dunque integrato il DPR 28 novembre 2005, n. 293, relativo al secondo biennio economico 2004 – 2005 per la carriera prefettizia.

Per la carriera diplomatica, in difformità rispetto al restante pubblico impiego, la tornata contrattuale quadriennale ha coperto il periodo 2004 - 2007. Nel 2005, sono state avviate e si sono svolte le trattative negoziali per pervenire alla disciplina sia degli istituti giuridici che del trattamento economico del personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia, trattative che, sotto il profilo procedurale, si sono concluse nel mese di dicembre 2005 con la firma dell'accordo sindacale, poi recepito nel DPR 20 gennaio 2006, n. 107. Per i diplomatici, si è ancora in attesa di definire l'accordo integrativo in attuazione dell'Accordo Governo – parti sociali del 27 maggio 2005.

Con il 2006 inizia la tornata contrattuale in corso, relativa al periodo quadriennale 2006 – 2009 e al primo biennio economico 2006 - 2007.

La legge finanziaria 2006 ha provveduto allo stanziamento delle risorse finanziarie per i rinnovi contrattuali del personale del settore Stato, ma in una misura sufficiente a corrispondere, in sostanza, la sola indennità di vacanza contrattuale (art. 1, c. 184, legge 23 dicembre 2005, n. 266).

Anche per questo motivo, l'avvio della tornata si è presentato carico di difficoltà e si è dovuto attendere l'approvazione della legge finanziaria 2007 per ulteriori risorse da destinare ai rinnovi contrattuali del pubblico impiego.

In particolare, per il personale delle Forze di polizia e delle Forze armate, la legge finanziaria 2007, per il medesimo biennio economico 2006 - 2007, oltre ad incrementare le risorse già stanziate dalla precedente legge finanziaria 2006, prevede anche uno stanziamento c.d. aggiuntivo "*da destinare al trattamento accessorio...., in relazione alle speciali esigenze connesse con la tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, con la prevenzione e la repressione dei reati, nonché alle speciali esigenze della difesa nazionale, anche in relazione agli accresciuti impegni in campo internazionale.*" (art. 1, c. 549, legge n. 296/2006).

Sempre con riferimento al biennio economico 2006 – 2007, vanno segnalati gli accordi sottoscritti dal Governo e dalle organizzazioni sindacali (Intesa del 6 aprile 2007 - Accordo del 29 maggio 2007) per la definizione dei benefici economici del pubblico impiego contrattualizzato, estesi anche al personale in regime di diritto pubblico; con i predetti accordi, il Governo si è impegnato a stanziare, nell'ambito della prossima legge finanziaria 2008, ulteriori risorse, ad integrazione di quelle già disponibili., in modo da attribuire a tutto il pubblico impiego un incremento retributivo complessivo pari, a regime, al 4,85%.

Sulla base delle previsioni delle leggi finanziarie 2006 e 2007 e grazie anche agli Accordi sottoscritti tra il Governo e la parti sociali, è stato possibile convocare formalmente, per l'avvio delle trattative e delle concertazione, i sindacati e i COCER (le rappresentanze delle Forze di Polizia ad ordinamento militare e delle Forze armate) del comparto Sicurezza e Difesa, nonché le organizzazioni sindacali del comparto dei Vigili del fuoco e soccorso pubblico, ricondotto nell'ambito dei "procedimenti negoziali" con la legge 30 settembre 2004, n. 252 e con il relativo decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217.

4.14. - Il sistema di previdenza complementare

Il sistema di previdenza complementare, intesa come forma di integrazione pensionistica volontaria alla prestazione obbligatoria generale pubblica, è stato riformato per effetto della Legge di delegazione n. 243 del 2004, attuata – per il solo settore privato – dal Decreto legislativo n. 252 del 2005.

Infatti, l'applicabilità della riforma ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni è subordinata a successive armonizzazioni da definire previo confronto tra i datori di lavoro (amministrazioni statali, regioni, enti locali, autonomie funzionali) e le organizzazioni comparativamente più rappresentative dei prestatori di lavoro.

La prescrizione del necessario momento pattizio ha creato, in ambito pubblico, una vera e propria riserva di contrattazione negoziale a livello nazionale per l'istituzione delle forme pensionistiche complementari dei dipendenti contrattualizzati : dunque, per dar vita a fondi di previdenza complementare per i lavoratori del pubblico impiego è necessario un atto negoziale collettivo nazionale.

Tuttavia, il fattore di criticità per la sostanziale attivazione dei fondi pensione nel lavoro pubblico è rappresentato dal sistema di finanziamento, che comporterà la necessaria transizione dei dipendenti pubblici ancora assoggettati all'attuale regime della comunemente detta "buonuscita" (trattamento di fine servizio, indennità di cessazione dal servizio, etc.) al sistema del trattamento di fine rapporto di matrice civilistica : infatti, mentre la copertura finanziaria per i fondi pensione dei dipendenti privati è garantita dalle quote annuali di trattamento di fine rapporto interamente versate nel fondo dal datore di lavoro, per i dipendenti pubblici il finanziamento della buonuscita è assicurata da un meccanismo di "contribuzione virtuale" fondato su accantonamenti figurativi computati dall'I.N.P.D.A.P., e la prestazione finale erogata dall'ente al momento della cessazione dal

servizio non è calcolata in base alla sommatoria dei contributi figurativi accantonati, bensì in funzione della retribuzione dell'ultimo mese o anno di servizio del dipendente.

D'altronde, anche per i dipendenti pubblici già in regime di trattamento di fine rapporto, la gestione annuale delle quote di TFR continua ad essere meramente figurativa per mancanza di effettive disponibilità finanziare da destinare a copertura, ed in caso di adesione del dipendente al fondo pensione di appartenenza i versamenti periodici al fondo non sarebbero reali, bensì ancora figurativi, cosicché l'I.N.P.D.A.P., al momento della cessazione dal servizio del dipendente, conferirà al fondo il montante delle quote accantonate e rivalutate annualmente.

Le macro-aree di aggregazione tra i vari settori dei dipendenti pubblici, ai fini dell'istituzione di corrispondenti fondi pensione intracompartimentali, sono:

- Scuola
- Regioni - Autonomie locali – Servizio Sanitario Nazionale – Dirigenza S.S.N.
- Amministrazioni Statali - Amministrazioni Parastatali - Enti autonomi
- Università – Ricerca.

L'istituzione di fondi pensione afferenti ad un sostanzioso numero di potenziali aderenti è dovuta alla necessità di ridurre pro-quota l'incidenza dei costi di avviamento e di gestione dei fondi; poiché l'articolo 74 della legge finanziaria per l'anno 2001 n. 388/2000 aveva stanziato nel bilancio dello Stato un finanziamento per la copertura delle spese di avvio (a carico del datore di lavoro) del solo fondo-pensione delle amministrazioni statali, nel corso dell'anno 2006 il Dipartimento ha presentato in Parlamento un emendamento per consentire di ricorrere al medesimo finanziamento ai fini della copertura delle spese di avvio per tutti i fondi pensione: la proposta normativa è stata recepita con l'articolo 1, comma 767 della legge finanziaria per l'anno 2007 n. 296/2006.

E' stato inoltre predisposto uno schema di D.P.C.M. recante le modalità di individuazione dei soggetti istituzionali competenti alla designazione dei componenti di parte datoriale negli organi statutari degli istituendi fondi pensione (Assemblea dei Delegati, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori Contabili): la bozza di decreto è stata trasmessa al Ministero dell'Economia e delle Finanze ed al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per il preventivo esame.

Per quanto concerne il Fondo pensione "ESPERO" per il personale della Scuola (1.200.000 dipendenti), unico fondo pensione attualmente esistente ed istituito nell'anno 2003, dal 1° gennaio 2005 è stato previsto il periodo di inizio di operatività, anche ai fini di

determinare una data certa per il riconoscimento in favore degli aderenti del contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro.

Alla data del 31 dicembre 2006 risultano iscritti al Fondo Espero 53.151 unità lavorative ed i contributi versati ammontano a circa 16 milioni di Euro; pertanto, il Fondo è entrato nella fase a regime di piena attività, con la costituzione degli organi sociali del Fondo e con l'impiego delle risorse contributive.

Più recentemente, un altro contratto di particolare importanza strategica in tema di previdenza complementare è stato stipulato con riferimento ai dipendenti delle Regioni, delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario nazionale, il 7 marzo 2007. Il contratto è stato sottoscritto in via definitiva il 14 maggio.

Nello specifico, le parti negoziali hanno istituito una forma pensionistica complementare, a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale, la cui attuazione avviene mediante la costituzione del Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori destinatari dei CCNL del comparto delle Regioni ed Autonomie locali e dei CCNL del comparto del Servizio Sanitario Nazionale.

Per quanto riguarda il comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dei Ministeri, degli Enti pubblici non economici, delle Agenzie fiscali, dell' E.N.A.C. e del C.N.E.L., la trattativa negoziale presso l'ARAN per l'istituzione del fondo pensione intracompartimentale (riguardante complessivamente 320.000 lavoratori) si è arenata in relazione a difficoltà insorte nell'ambito del solo comparto degli Enti pubblici non economici: in particolare, l'accordo non è stato ancora raggiunto per il mancato inserimento dell'Indennità di Ente nella base di calcolo del TFR e del contributo alla previdenza complementare.

4.15. - La rappresentatività sindacale

Preliminarmente, si ritiene utile evidenziare che nel corso dell'anno 2006 non sono intervenuti gli accordi quadro per la individuazione delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali rappresentative, per il biennio 2006-2007.

Quanto sopra, in relazione alla mancata definizione, con i relativi contratti quadro, dei Comparti e delle autonome Aree di contrattazione della dirigenza, per il quadriennio 2006-2009.

Infatti, come noto, il protrarsi degli incontri con il Governo per la predisposizione del disegno di legge della finanziaria 2007 nel quale dovevano, tra l'altro, trovare posto le

risorse finanziarie da destinare al rinnovo dei contratti dei pubblici dipendenti, aveva portato allo stallo delle relazioni sindacali.

Di conseguenza, sono state considerate rappresentative, sia ai fini dell'ammissione ai tavoli negoziali che ai fini del godimento delle prerogative sindacali, le confederazioni e le organizzazioni indicate nei contratti collettivi quadro del 3 agosto 2004, per i Comparti, e del 3 ottobre 2005, per le Aree della dirigenza.

4.15.1. Contenzioso in merito alla rappresentatività sindacale

A proposito dei riferiti incontri delle parti sociali con il Governo, torna qui utile rilevare che alcune confederazioni e organizzazioni sindacali hanno lamentato la mancata convocazione agli stessi, malgrado il possesso del requisito della rappresentatività.

Alle associazioni in parola è stato opposto che tale qualità rileva esclusivamente in ordine all'attività contrattuale presso l'Aran e le amministrazioni interessate, oltre che, ovviamente, al godimento di tutte le prerogative sindacali, così come chiaramente sancito dall'art. 42, comma 1, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e non anche per le consultazioni del Governo. Ciò, in quanto, così come affermato dalla giurisprudenza, in analoghe fattispecie:

"...nel caso in esame non sussiste un diritto del sindacato alla partecipazione a trattative svolte dal Governo nell'esercizio del potere e della discrezionalità politica, per le quali assume esclusivamente una responsabilità politica, appunto, innanzi al Parlamento;

...il Governo non ha agito nella fattispecie in esame quale datore di lavoro che incontra la rappresentanza dei lavoratori...Considerando che non può neanche configurarsi una condotta antisindacale da parte di un soggetto diverso dal datore di lavoro(pubblico o privato) che fra l'altro esercita le sue funzioni di indirizzo generale della politica economica e sociale del Paese. Conseguentemente va pure considerato l'aberrante risultato che avrebbe una diversa valutazione della posizione delle parti in questo giudizio, che porterebbe l'autorità giudiziaria ad ingerirsi in una tipica attività del Governo nell'esercizio del suo potere politico"(Pretore lavoro Roma,decreto 25921/93 , 5 maggio 1993).

Analoghe considerazioni sono state opposte ad altre organizzazioni sindacali esponenziali degli interessi del personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e delle carriere prefettizia e diplomatica.

A proposito di tale ultimo personale, va detto che con appositi decreti del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, adottati nel mese di luglio 2006, si è provveduto alla individuazione delle delegazioni trattanti, per il rinnovo degli

accordi sindacali relativi al quadriennio 2006-2009, per gli aspetti giuridici, e al biennio 2006-2007, per gli aspetti economici, nonché alla ripartizione dei distacchi sindacali tra le organizzazioni rappresentative, per il biennio 2006-2007.

Ancora a proposito dello stesso personale, è da osservare che alcune sezione del TAR Lazio in sede di ricorso per l'annullamento di provvedimenti interessanti l'attuazione della disciplina attinente alla materia della rappresentatività, hanno riconosciuto, nella fase cautelare e in quella di merito, la competenza del Giudice ordinario, atteso che:

- -"*...la giurisdizione si determina non in base al petitum formale di annullamento,ma in ragione della posizione giuridica effettivamente dedotta (c.d. petitum sostanziale);*

- -"*...nella specie si controverte di diritti soggettivi delle Associazioni sindacali non suscettibili di degradazione con conseguente giurisdizione dell'A.G.O.*"

Conformemente il Consiglio di Stato, in sede di appello avverso i difformi provvedimenti cautelari di altre Sezioni dello stesso TAR Lazio.

Sempre per il medesimo personale, è stato precisato dal Dipartimento della funzione pubblica, alle amministrazioni interessate, che la rilevazione delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale, ai fini della misurazione del grado di rappresentatività delle relative organizzazioni sindacale, deve includere anche le deleghe rilasciate entro il 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello in cui avviene la rilevazione. Ciò, in considerazione del fatto che l'art. 43, comma 7, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, al quale, per il personale in esame, occorre far riferimento, in ossequio a quanto specificatamente previsto dai rispettivi ordinamenti, statuisce che vanno considerate le *"...deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato..."* .

Per i restanti dipendenti inclusi nei Comparti e nelle relative autonome Aree di contrattazione della dirigenza, nel corso dell'anno 2006 sono state portate a soluzione alcune problematiche riguardanti la composizione della delegazione sindacale trattante la definizione degli accordi integrativi presso le singole amministrazioni.

Infatti, sia il Dipartimento della funzione pubblica che l'ARAN erano stati interessati in ordine alla possibilità o meno di includere nella delegazione *de qua* una organizzazione sindacale rappresentativa non firmataria del CCNL del secondo biennio economico ma firmataria del CCNL relativo al primo biennio economico ed al quadriennio normativo.

Nell'occasione, si è avuto modo di rappresentare che:

- -"*...l'art. 43 del d.lgs.30 marzo 2001, n. 165, stabilisce che <i soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati dai contratti*

collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'art. 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale>";

- per il Comparto interessato, il relativo CCNL, chiaramente, " *...prevede che i soggetti titolari della contrattazione integrativa...sono le RSU e le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL";*

- di conseguenza, sulla base di quanto precisato dall'Aran, con la nota 4260 del 27 maggio 2004, per la contrattazione integrativa "*...la delegazione di parte sindacale è composta dalla RSU e dai dirigenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando*" e, altresì, che tale delegazione "*...è la stessa sia per la contrattazione integrativa che per tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, consultazione, informazione, partecipazione, ecc...*";

- *"le organizzazioni sindacali rappresentative che non sottoscrivono il CCNL si autoescludono, per il corrispondente biennio contrattuale, dalla contrattazione integrativa e dalla partecipazione a tutti gli altri livelli di relazioni sindacali nei luoghi di lavoro, ove sia prevista la firma del CCNL".*

Altra delicata problematica, riguardante le associazioni sindacali del predetto personale, ripropostasi nel corso dell'anno 2006, è quella afferente al contenzioso insorto nell'ambito di una federazione costituita da più sindacati.

Su analoga questione era, in precedenza, intervenuta l'Aran precisando che, nell'ipotesi in cui il conflitto "*... non riguardi il mutamento del soggetto sindacale, ma un contenzioso interno allo stesso o alle sue componenti, ovvero chi ne abbia rappresentanza, è opinione di questa Agenzia che la parte pubblica non possa entrare nel merito di una vicenda a lei estranea, ma debba limitarsi a congelare la situazione a quella preesistente il contenzioso stesso, continuando a convocare territorialmente il dirigente sindacale accreditato dall'organizzazione interessata, in attesa che il contenzioso venga risolto".*

Malgrado il chiaro tenore dell'orientamento riportato, della vicenda è stata interessato il Giudice ordinario il quale, con apposita sentenza ha, tra l'altro, affermato che il parere in argomento "*...pur non essendo obbligatorio è...pienamente condivisibile in quanto ispirato a criteri di ragionevolezza e al principio di buona fede ed idoneo altresì ad assicurare il normale svolgimento dell'attività sindacale...*".

4.15.2. I conflitti sindacali nell'ambito dei servizi pubblici essenziali

Il Presidente del Consiglio dei Ministri, o un Ministro da lui delegato, viene individuato dalla legge 12 giugno 1990, n. 146, modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, quale autorità pubblica deputata, in via generale, alla sua attuazione, per i casi di esercizio del diritto di sciopero, programmato, a livello nazionale o interregionale, dai lavoratori del settore pubblico e privato, nonché da professionisti o piccoli imprenditori.

In particolare, allo stesso viene demandato il compito di emanare, su segnalazione della Commissione di garanzia o di propria iniziativa, nei casi di necessità ed urgenza, l'ordinanza c.d. di "precettazione" o di differimento, in presenza di un fondato pericolo di un pregiudizio grave ed imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati, originato dall'interruzione del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Agli incombenti come sopra precisati provvede, a seguito di apposita delega conferita con DPCM del 16 giugno 2006, il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, pur se limitatamente alle azioni sindacali, con astensione dall'attività lavorativa, indette per il personale delle amministrazioni pubbliche ricompreso nei Comparti e nelle autonome Aree di contrattazione della dirigenza, il personale delle magistrature, amministrativa e contabile, e dell'Avvocatura dello Stato, delle carriere prefettizia e diplomatica, nonché per i professori e ricercatori universitari, i dipendenti della Banca d'Italia, dell'Ufficio italiano dei Cambi, della Consob, dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato, inoltre per il personale dipendente da: Agenzia Spaziale Italiana (ASI), Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), Centro Nazionale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (CNIPA), Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (ENAC), Ente per le Nuove Tecnologie, l'Energia e l'Ambiente (ENEA) e Unioncamere, amministrazioni, queste ultime, tutte contemplate dall'art. 70, comma 4, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Per completezza, occorre aggiungere che per il personale dell'ENEA un'apposita norma di legge, di recente, ne ha disposto l'inserimento nell'ambito dei Comparti e delle autonome Aree di contrattazione della dirigenza.

In perfetta armonia con l' iniziativa di delega di cui sopra, i singoli contratti di lavoro del personale dirigenziale e non, ricompreso, rispettivamente, nelle autonome Aree di contrattazione e nei Comparti, prevedono che la proclamazione di sciopero a livello

nazionale o interregionale, debba essere comunicata al Dipartimento della funzione pubblica, il quale, consequenzialmente, attende:

- alla partecipazione, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ai tentativi obbligatori di conciliazione, allorquando lo stato di agitazione riguarda la materia contrattuale, la stabilizzazione del personale precario e, in generale, il trattamento giuridico ed economico del personale delle amministrazioni sopra indicate;

- alle comunicazioni, riguardanti le modalità di indizione dell'astensione collettiva dal lavoro o la sua revoca o differimento, alla Commissione di garanzia e a tutte le amministrazioni interessate;

- alla rilevazione e alla pubblicazione dei dati sulle adesione agli scioperi e sull'ammontare delle somme trattenute sulle retribuzioni.

Tra le comunicazioni indicate, assume particolare rilievo quella diretta alla Commissione di garanzia, atteso che la stessa sottende all'esigenza di consentire all'organismo citato una prima sommaria valutazione sulla legittimità dell'azione di sciopero, in modo da poter procedere alla "indicazione immediata", nei casi in cui risultino violate le regole legali, pattizie o di autoregolamentazione, con riferimento, ad esempio, al termine minimo di preavviso, alla durata massima dell'astensione dal lavoro, all'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione, ai periodi di franchigia, all'intervallo minimo tra successive proclamazioni, ecc.. Se poi si pensa che con tale "indicazione immediata" la Commissione di garanzia può anche richiedere, come già precisato, l'avvio della complessa procedura per l'emanazione dell'ordinanza di differimento o, addirittura, della c.d. "ordinanza di precettazione", si può ben comprendere la delicatezza e la pregnanza della comunicazione in parola.

Per assicurare una maggiore celerità delle comunicazioni , oltre che l'integrità delle stesse, è stato predisposto il progetto GEPAS, ampliamente illustrato nelle precedenti Relazioni.

Il progetto in parola, però, non ha trovato ancora piena attuazione, atteso che non è stata ancora conclusa la procedura concernente l'attribuzione delle caselle di posta elettronica certificata (P.E.C.) alle numerose amministrazioni interessate (circa 24.000).

Le motivazioni poste a base delle proclamazioni degli scioperi nel corso dell'anno 2006 riguardano, sostanzialmente, le problematiche relative all'inadeguatezza delle

risorse finanziarie destinate ai rinnovi contrattuali, alla sistemazione dei precari e alla riforma della disciplina attinente al trattamento pensionistico e di fine rapporto.

Le varie azioni sindacali hanno sempre rispettato il termine minimo di preavviso e, nella maggior parte dei casi, sono state adeguate, dalle associazioni sindacali proclamanti, alle "indicazioni immediate" formulate dalla Commissione di garanzia, in ordine alla osservanza del principio della "rarefazione", immediatamente precettivo e scaturente dalle disposizioni introdotte dalla legge di riforma 11 aprile 2000, n. 83. Ed a proposito di tale "rarefazione", la stessa Commissione, in via interpretativa è giunta ad affermare l'esistenza di una "rarefazione soggettiva" e di una "rarefazione oggettiva". La prima è riferita, come di tutta evidenza, allo stesso soggetto sindacale, sul quale incombe l'obbligo "*...a non proclamare uno sciopero immediatamente dopo l'effettuazione (o la revoca legittima) dello sciopero...*" precedentemente indetto da lui stesso. Ciò comporta che "è *fatto divieto al soggetto sindacale di proclamare scioperi<a pacchetto> (divieto di proclamazioni plurime)*".

Per quanto attiene, poi, al principio della *"rarefazione oggettiva"*, lo stesso "*...va inteso nel senso di precludere*", a tutti i soggetti sindacali, "*la proclamazione di uno sciopero prima della effettuazione dello sciopero proclamato in precedenza...*".

Nella menzionata sede la medesima Commissione ha, altresì, avuto modo di precisare che: "*...nel proclamare uno sciopero, ciascun soggetto sindacale debba tener conto che la data fissata per lo sciopero sia distanziata dalla data prevista per altri scioperi, precedentemente proclamati da altri sindacati, in modo che - complessivamente - la continuità del servizio non sia vulnerata da uno stillicidio di scioperi*".

Proprio per il mancato rispetto del principio afferente alla "rarefazione oggettiva", la Commissione di garanzia, a conclusione di un procedimento aperto nel corso dell'anno 2005, del quale si è dato atto nella precedente Relazione, ha valutato negativamente il comportamento di un'Organizzazione sindacale, operante nel Comparto del Servizio Sanitario Nazionale, per l'indizione di uno sciopero anteriormente all'effettuazione di uno sciopero generale proclamato in precedenza da altri soggetti sindacali. La sanzione irrogata, nella misura minima di legge, è consistita nella sospensione del pagamento, da parte di un'Amministrazione individuata dalla Commissione, dei contributi sindacali per un ammontare di Euro 2.582,00.

A seguito della ricezione della delibera in esame, il Dipartimento della funzione pubblica è intervenuto sulla predetta Amministrazione ai fini della esecuzione, non omettendo, nell'occasione, di richiamare l'attenzione della stessa Amministrazione in

ordine all'obbligatorietà dell'applicazione della delibera e al termine legale di 60 giorni entro il quale provvedervi.

Con apposita nota del 27 febbraio 2006 la menzionata Amministrazione ha dato comunicazione dell'avvenuta esecuzione della delibera al Dipartimento, alla Commissione di garanzia, all'organizzazione sindacale interessata e all'INPS, Ente, quest'ultimo al quale, così come disposto dalle legge devono essere versati le somme introitate.

Nella seguente tabella vengono riportate le proclamazioni di sciopero, a livello nazionale, comunicate al Dipartimento, facendo presente, come di consueto, che le medesime sono state spesso indette, come nei casi degli scioperi generali e di quelli di tutto il pubblico impiego, da numerose organizzazioni sindacali pur se programmate per lo stesso giorno.

PROCLAMAZIONI SCIOPERI ANNO 2006	NUMERO
Generali (tutto il personale del settore pubblico e del settore privato)	4
Tutto il personale del pubblico impiego	1
Personale precario in servizio nelle Pubbliche Amministrazioni compreso quello dipendente da Ditte esterne	1
COMPARTO AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO – Vigili del fuoco personale dirigente e non	1
COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI - Croce Rossa Italiana personale dirigente e non	2
COMPARTO ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE Personale dirigente e non	1
COMPARTO MINISTERI Singole Amministrazioni dei Ministeri personale non dirigente e non	2
COMPARTO SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE Personale dirigenziale dell'area medica	1
COMPARTO SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE Personale non dirigente	2
COMPARTO SCUOLA personale docente e non docente, di ruolo e non	8
COMPARTO UNIVERSITÀ – personale dirigente e non	2
Singole Amministrazioni degli Enti ex art. 70, c. 4, del D.L. 165/2001 – personale dirigente e non	1
Docenti Universitari	2
Totale delle *Proclamazioni degli Scioperi* Nazionali	**28**

Capitolo 5

La cooperazione a livello europeo ed internazionale

PAGINA BIANCA

Capitolo 5
La Cooperazione a livello europeo ed internazionale

5.1. – L'attività Internazionale svolta dal Dipartimento della funzione pubblica

Il Dipartimento della funzione pubblica realizza, assieme al Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, una costante attività di confronto sui temi della modernizzazione delle pubbliche amministrazioni e di scambio di buone pratiche con i responsabili delle pubbliche amministrazioni di Stati esteri e organismi internazionali.

Il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione definisce la strategia politica dei rapporti internazionali del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, individuando i temi prioritari e assicurando un'azione nelle diverse aree geografiche e in ambito multilaterale, nelle sedi delle Nazioni Unite, dell'OCSE e dell'Unione Europea. Infatti, oltre ai tradizionali e consolidati rapporti con i Paesi membri dell'Unione Europea, sono state rafforzate ed intensificate le relazioni con Paesi extra europei (Stati Uniti d'America, Canada, Giappone) ed i Paesi dell'area mediterranea, con un intenso programma di visite da e verso l'estero.

L'insieme delle attività internazionali promosse dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione hanno prodotto, già nel corso del 2006, positivi risultati e avviato processi di cooperazione e coordinamento internazionale che si stanno realizzando nell'anno in corso, come il rafforzamento e rilancio della cooperazione europea nel campo della pubblica amministrazione, il consolidamento di rapporti bilaterali già avviati con partner europei ed extra-europei e il proseguimento e adeguamento dell'attività italiana di cooperazione con i paesi in via di sviluppo nel settore dell'e-Government.

5.2. - I Rapporti bilaterali

In particolare, sono state rilanciate le relazioni bilaterali con la Francia, in vista della realizzazione di un memorandum di intesa per la cooperazione con il Ministero per la funzione pubblica francese, con il Regno Unito e con la Spagna. Questi ultimi due paesi sono stati oggetto di visita da parte del ministro Nicolais, che ha incontrato in suoi colleghi responsabili per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

In tale quadro l'Italia ha promosso l'istituzione di un Gruppo di lavoro a livello ministeriale che raccogliesse i responsabili della modernizzazione amministrativa di Francia, Germania, Regno Unito, Spagna e di altri Paesi, per confrontarsi e discutere sulle strategie future di innovazione e trasformazione della pubblica amministrazione mediante la piena applicazione delle tecnologie dell'informazione e comunicazione (ICT) e tenendo conto delle prospettive di evoluzione di queste.

Obiettivo dell'istituzione del Gruppo era quello di fornire ai Ministri, mediante il confronto, elementi informativi sulle opportunità e sfide dell'innovazione e trasformazione della pubblica amministrazione, sulla bontà delle attuali strategie e politiche nonché indicazioni riguardo a possibili evoluzioni future. Il Gruppo di lavoro dovrebbe costituire un foro dove, mediante la condivisione e il confronto di esperienze e approcci diversi, possano essere affrontati in maniera olistica e trasversale grandi temi posti di fronte ai decisori politici, quali la realizzazione di un'amministrazione aperta e trasparente, l'innalzamento della fiducia dei cittadini verso l'amministrazione, il miglioramento dei meccanismi di informazione, consultazione e partecipazione, l'avanzamento della qualità dei servizi pubblici erogati.

Le seguenti questioni sono state poste al centro dell'attenzione:

1. organizzazione dei servizi per i cittadini sulla base delle tecnologie di comunicazione e informazione disponibili;
2. rischi legati alla realizzazione di grandi riforme rispetto all'approccio incrementale al cambiamento;
3. programmazione di innovazioni e riforme in situazioni di ridotte disponibilità finanziarie;
4. cost management di grandi progetti di innovazione basati sulle ICT;
5. stato dell'arte sulla reingegnerizzazione dei processi;

6. le esperienze basate completamente su un processo di reingegnerizzazione e non di "*part substitution*";
7. l'adeguamento delle modalità di erogazione dei servizi pubblici alle esigenze degli utenti finali;
8. soluzioni di interoperabilità per la comunicazione tra amministrazioni;
9. scambio di informazioni tra amministrazioni e tutela della *privacy;*
10. diversi modelli di realizzazione della carta di identità elettronica;

Il Gruppo di lavoro, attivato dal Ministro Luigi Nicolais mediante inviti rivolti direttamente ai colleghi europei, si è attivato una prima volta a livello ministeriale in Italia, a Roma il 21 maggio 2007, con l'organizzazione del Forum regionale sulla trasformazione del governo, realizzato in collaborazione con le Nazioni Unite.

Al di fuori dell'Europa, significativa è stata l'azione svolta per rafforzare i rapporti bilaterali con il Canada, nel settore dell'e-Government e della modernizzazione della pubblica amministrazione.

5.3. – La Cooperazione europea

A livello comunitario, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha partecipato attivamente a tutte le iniziative ed attività che hanno luogo nell'ambito della Cooperazione europea tra i Ministri e i Direttori Generali responsabili della funzione pubblica. La cooperazione europea tra i Ministri e i Direttori Generali responsabili della funzione pubblica, che opera da circa 20 anni, è una cooperazione cosiddetta "informale", in quanto non prevista dai Trattati istitutivi dell'UE. La cooperazione avviene, dunque, al di fuori di ogni accordo intergovernativo e si basa su regole definite informalmente nel corso del tempo

Il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione prende parte agli incontri ministeriali in occasione dei quali sono fissate, mediante risoluzioni e programmi, le linee guida politiche e le direttrici per le iniziative di cooperazione che i Direttori Generali hanno il compito di attuare. L'agenda degli incontri ministeriali non è predefinita in quanto è la presidenza di turno dell'UE che decide in merito all'opportunità di convocare le riunioni; negli ultimi anni tali iniziative hanno avuto cadenza quasi annuale. I Direttori Generali responsabili della funzione pubblica si incontrano regolarmente due volte l'anno.

Il Capo del Dipartimento della funzione pubblica partecipa agli incontri dei Direttori Generali europei responsabili per la funzione pubblica finalizzati al confronto su tematiche di interesse comune, sulla base di agende stabilite dalla Presidenza di turno. In tali occasioni, inoltre, i Direttori Generali scambiano opinioni ed esperienze e analizzano i risultati di indagini di settore proposte e realizzate a cura di ciascuna Presidenza. Le indagini servono a valutare in maniera comparativa a livello europeo lo stato dell'arte delle attività dei diversi Stati Membri in aree di interesse per la cooperazione.

Per la realizzazione pratica delle iniziative e dei progetti nelle aree di cooperazione informale i Direttori Generali si avvalgono di specifici gruppi di lavoro:

- Il Gruppo servizi pubblici innovativi opera dal 1999 nell'area della qualità dei servizi pubblici occupandosi di temi quali management, organizzazione, miglioramento della qualità dei servizi, valutazione delle performance, indicatori di performance e *benchmarking*
- Il Gruppo sulla gestione delle risorse umane, che in origine si occupava esclusivamente della mobilità dei dipendenti pubblici in ambito europeo, dal 2001 copre l'intero tema della gestione delle risorse umane.
- Il Gruppo sull'e-government, istituito nel 2000 con l'obiettivo di promuovere e favorire lo scambio di opinioni, esperienze e buone pratiche fra gli Stati Membri nel settore dell'e-government, che focalizza le proprie attività sullo studio degli impatti delle nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione sul funzionamento delle amministrazioni pubbliche e sulla cooperazione fra amministrazioni, il cosiddetto *government to government.*

Dirigenti e funzionari del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie prendono parte ai lavori dei gruppi e partecipano alle riunioni che si svolgono durante ogni semestre.

Nel corso del 2006 il Capo del Dipartimento della funzione pubblica italiano ha partecipato alla riunione dei Direttori generali europei responsabili della funzione pubblica svoltasi a Vienna nel giugno 2006, sotto la presidenza austriaca dell'UE. Inoltre, Dirigenti e funzionari del dipartimento della funzione pubblica sono intervenuti, nel settembre 2006, alla quarta Conferenza sulla qualità nelle pubbliche amministrazioni europee, che si è tenuta a Tampere in Finlandia.

Sono inoltre operativi nell'ambito della cooperazione informale il Gruppo dei Direttori ed Esperti per la migliore regolazione e il Gruppo dei Direttori delle scuole e istituti della pubblica amministrazione che svolgono la propria attività in conformità a quanto

previsto dal programma a medio termine per la cooperazione nella pubblica amministrazione.

Inoltre, il Dipartimento della funzione pubblica ha proseguito il sostegno e partecipazione alle attività dell'Istituto Europeo di Pubblica Amministrazione (EIPA) di Maastricht, assieme agli altri partner europei. Il Capo Dipartimento è membro del Consiglio di amministrazione dell'Istituto e partecipa alle semestrali riunioni dello stesso e alle riunioni del Bureau. L'EIPA è uno dei principali istituti europei di ricerca e dei più importanti centri di formazione sui diversi temi riguardanti la pubblica amministrazione europea: in tale quadro opera un'Antenna dell'Istituto, con sede a Milano, e finanziata in parte dalla Regione Lombardia.

Il Dipartimento innovazione e tecnologie a sua volta, nell'ambito dell'Iniziativa europea i2010, segue i gruppi di lavoro di propria competenza e in particolare quello dei Direttori Generali della Società dell'informazione, finalizzato al confronto su tematiche di interesse comune, e quelli attinenti alle applicazioni delle *Information technologies* nel settore dell'*eGovernment* - in collaborazione con il CNIPA - della sanità elettronica - in stretta collaborazione con il Ministero della Salute - e la preparazione dell'iniziativa europea sulla *eInclusion* che è stata lanciata nel giugno 2006 con la conferenza ministeriale di Riga alla quale ha partecipato il sottosegretario Magnolfi.

Il Dipartimento ha inoltre partecipato ai diversi incontri in preparazione del Programma Comunitario *Competitiveness and Innovation Programme* nel settore delle tecnologie dell'informazione, nuovo strumento finanziario della Commissione a supporto delle politiche europee previste nel quadro della stessa Iniziativa i2010, adottato con Decisione No 1639/2006/EC.

Nel corso del 2006 il Dipartimento ha predisposto la documentazione e la partecipazione del Ministro ai Consigli europei delle Telecomunicazioni a Lussemburgo e del Consiglio Competitività informale sui temi prioritari dell'innovazione a Jyvaskyla, sotto Presidenza finlandese.

5.4. – L'attivita' UNDESA e OCSE

Nell'ambito del Dipartimento per gli Affari economici e Sociali delle Nazioni Unite (UNDESA) la Divisione per la Pubblica Amministrazione e lo Sviluppo manageriale (DPADM) è stata incaricata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite di coordinare il programma per la Pubblica Amministrazione. Il Dipartimento della funzione pubblica ha partecipato attivamente alle iniziative portate avanti dalla Divisione per la Pubblica

Amministrazione, in particolare alla realizzazione del Global Forum sul *re-inventing government*, prendendo parte ai lavori preparatori per l'edizione 2007, e alla promozione in Italia del premio ONU per la Pubblica Amministrazione, anche attraverso la candidatura di casi italiani di buone prassi amministrative.

Di grande rilievo è, inoltre, l'attività svolta dal Dipartimento della funzione pubblica in ambito OCSE. Il Dipartimento è infatti l'amministrazione capofila che coordina la partecipazione italiana alle attività del Servizio della governance pubblica dell'OCSE (*Public Governance Service*) e si occupa dei principali temi della governance (modernizzazione dell'amministrazione, l'etica e la corruzione del settore pubblico e il governo elettronico).

Dirigenti e personale dei due Dipartimenti prendono parte alle regolari riunioni dei diversi Gruppi di lavoro dedicati alle risorse umane, al miglioramento della regolazione e al governo elettronico. L'Italia, in particolare, ha sostenuto e partecipato attivamente alle attività di cooperazione dell'OCSE con i Paesi terzi, in particolare quelle con i Paesi del Nord Africa e Medio Oriente; in tale quadro l'Italia ha la co-presidenza di due Gruppi di lavoro, sul governo elettronico e semplificazione amministrativa e sulla qualità dei servizi e migliore regolazione, e ha organizzato a Napoli un seminario internazionale sull'e-procurement (gennaio 2006).

5.5. – L' *e-government* e l'ICT per lo sviluppo

Per quanto riguarda le iniziative internazionali verso i Paesi in via di sviluppo, nel mese di agosto 2006 è stata riconfermata l'Unità Tecnica "*e-Government* per lo Sviluppo ed ICT", che opera presso il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, con mandato di sviluppare, organizzare e coordinare le attività tecniche necessarie alla preparazione ed esecuzione di progetti individuati nel quadro dell'iniziativa "*e-Government* per lo sviluppo", lanciata dal Governo Italiano nel 2002.

Il mandato originario dell'Unità Tecnica è stato ampliato a tutto il settore delle Tecnologie dell'Informazione e delle Comunicazioni, con gli ulteriori obiettivi di valorizzare *best-practices* italiane di *e-Government* ed ICT sviluppate sia da istituzioni pubbliche che da aziende private, di promuovere reti per l'innovazione e di sostenere iniziative strategiche di politiche sulla Società dell'Informazione.

Oltre a proseguire le attività di monitoraggio dei progetti in corso, l'Unità Tecnica ha collaborato alla preparazione di nuovi progetti finanziati sia bilateralmente che attraverso

organismi multilaterali. In particolare, di concerto con il Ministero degli affari esteri, sono stati promossi ed avviati progetti di *e-government* ed ICT per lo sviluppo nei Balcani, in Nord Africa ed America Latina. Sono state inoltre avviate iniziative di sostegno ai processi di riforma della pubblica amministrazione e di innovazione nei confronti di vari Paesi delle aree di "prossimità", anche attraverso visite mirate a realtà italiane di particolare interesse per il settore. Particolare attenzione è stata infine attribuita ad azioni di assistenza tecnica e sostegno rivolte al Libano ed all'Iraq.

PAGINA BIANCA

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali

RELAZIONE

SULLO

STATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ALLEGATO

Rilevazione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti, delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti e delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive

Art. 50, commi 3 e 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

(Anno 2006)

NB. L'indagine, così come specificato nell'indice della Relazione al Parlamento sullo stato della P.A., di cui questa pubblicazione ne costituisce parte integrante, è riferita al 28 agosto 2007.

I. Introduzione e considerazioni generali

II. Tabelle di sintesi

III. Distacchi sindacali retribuiti, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

IV. Permessi sindacali cumulati sotto forma di distacco, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

V. Aspettative sindacali non retribuite, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

VI. Permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

VII. Permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

VIII. Permessi sindacali non retribuiti, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

IX. Aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per qualifica, per sesso e per tipo di istituzione

X. Elenco delle Amministrazioni che non hanno fornito dati al 28 agosto 2007

I - INTRODUZIONE E CONSIDERAZIONI GENERALI

PAGINA BIANCA

Per il personale ricompreso nei Comparti e nelle autonome Aree di contrattazione della dirigenza non è intervenuto il relativo Accordo quadro di ripartizione dei distacchi e dei permessi per la partecipazione agli organismi statutari delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali.

Di conseguenza, nel corso dell'anno 2006 sono rimasti invariati i contingenti delle indicate prerogative sindacali, fissati, rispettivamente, dai contratti collettivi quadro del 3 agosto 2004 e del 3 settembre 2005.

Diversamente, per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e per quello delle carriere prefettizia e diplomatica.

Per quest'ultimo personale, infatti, con appositi decreti del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, si è provveduto alla ripartizione dei contingenti dei distacchi tra le organizzazioni sindacali rappresentative per il biennio 2006-2007, sulla base dei contingenti definiti dai decreti del Presidente della Repubblica, recettivi dei relativi accordi sindacali concernenti il trattamento giuridico.

Per il personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a seguito della riforma introdotta dalla legge delega 30 settembre 2004, n. 252, che come noto ha disposto per il regime pubblicistico sia per i dirigenti che per i non dirigenti, dal primo gennaio 2006 il contingente dei distacchi è pari a quello utilizzato, alla data in questione, per il predetto personale, dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative nel Comparto Aziende ed in quanto tali destinatarie dei distacchi previsti per tale Comparto, nel quale era ricompreso, anteriormente alla citata riforma, sia il predetto personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che quello dei Monopoli di Stato.

Quanto sopra, in virtù del fatto che l'art. 170 del d.lgs.13 ottobre 2005, n. 217, di attuazione della richiamata legge delega, statuisce che: "*In sede di prima applicazione dei procedimenti negoziali di cui agli articoli 34 e 80, il sistema e i livelli delle relazioni sindacali,nonché le prerogative, i permessi, le aspettative e le forme di partecipazione sindacale sono definiti, facendo riferimento alla disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro riguardanti il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco*".

Per ciò che attiene all'attività di verifica del rispetto dei contingenti dei distacchi, permessi cumulati sotto forma di distacco e dei permessi per lo svolgimento del mandato e per la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali, il Dipartimento ha provveduto a sollecitare più volte le amministrazioni inadempienti al fine di acquisire i dati riguardanti le rilevazioni afferenti agli anni precedenti.

Malgrado i vari solleciti, risultano ancora inadempienti le amministrazioni di cui ai prospetti seguenti:

Per l'anno 1998	
Comparto Regioni autonomie locali	2
Comparto Servizio sanitario nazionale	1
Totale	**3**

Per l'anno 1999	
Comparto Enti pubblici non economici	1
Comparto Regioni autonomie locali	6
Comparto Servizio sanitario nazionale	2
Totale	**9**

Per l'anno 2000	
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	1
Comparto Regioni autonomie locali	10
Comparto Servizio sanitario nazionale	1
Totale	**12**

Per l'anno 2001	
Comparto Enti pubblici non economici	1
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	1
Comparto Regioni autonomie locali	22
Totale	**26**

Per l'anno 2002	
Comparto Enti pubblici non economici	3
Comparto Regioni autonomie locali	54
Totale	**57**

Per l'anno 2003	
Comparto Enti pubblici non economici	1
Comparto Regioni autonomie locali	82
Comparto Servizio sanitario nazionale	1
Totale	**84**

Per l'anno 2004	
Comparto Enti pubblici non economici	8
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	1
Comparto Regioni autonomie locali	297
Comparto Servizio sanitario nazionale	10
Totale	**316**

Per l'anno 2005	
Comparto Enti pubblici non economici	14
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	1
Comparto Regioni autonomie locali	518
Comparto Servizio sanitario nazionale	12
Comparto Università	1
Totale	**546**

Per l'anno 2006	
Comparto Enti pubblici non economici	70
Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione	10
Comparto Regioni autonomie locali	1410
Comparto Servizio sanitario nazionale	49
Comparto Università	9
Totale	**1548**

Occorre rilevare che la verifica in questione non riguarda il personale delle Regioni a statuto speciale, le Province autonome di Trento e Bolzano e le Aziende e gli Enti di cui all'art. 70 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

E' necessario, altresì, evidenziare che il Dipartimento estende l'azione di verifica anche ai permessi per lo svolgimento del mandato, pur se limitatamente alla legittimità della fruizione, considerato che il controllo del rispetto del contingente annuale è demandato, dalla disciplina vigente, alle singole amministrazioni interessate.

Per i casi di illegittima fruizione, quindi, il Dipartimento è intervenuto con apposite note ai fini del recupero del corrispettivo economico a carico delle confederazioni ed organizzazioni non rappresentative, non omettendo di evidenziare che, nel caso in cui la fruizione risulti avvenuta in modo illecito anche successivamente agli ulteriori accertamenti, il recupero deve essere effettuato, in quanto:

-"*derivando il divieto di concedere permessi alle organizzazioni sindacali prive del requisito della rappresentatività direttamente da norma di legge..., non assume alcun rilievo l'autorizzazione concessa all'utilizzo dei permessi...così come pure l'eventuale buona fede delle associazioni sindacali e dei relativi dirigenti*";

-il recupero può essere operato nei confronti del dipendente "*...a condizione che lo stesso dipendente risulti essere responsabile del terminale associativo interessato, anche mediante il ricorso all'imputazione del corrispettivo economico del permesso goduto all'istituto delle <ferie>,sulla base dei principi desumili* dalle varie pronunce della Corte di Cassazione;

-l'eventuale azione legale nei confronti dell'associazione sindacale interessata deve essere esperita "*...ai sensi dell'art. 2041 c.c. (Azione generale di arricchimento),non trattandosi nel caso di specie di erogazioni in denaro bensì di <prestazioni> rese a favore di un soggetto estraneo al rapporto di lavoro, qual è, appunto, l'organizzazione sindacale*";

-"*l'azione di recupero*", pacifico in giurisprudenza, "*concretizza un vero e proprio diritto soggettivo della Pubblica Amministrazione <non rinunziabile in quanto correlato al perseguimento delle finalità di pubblico interesse alle quali sono istituzionalmente destinate le somme indebitamente erogate>*".

Come può agevolmente evincersi, l'azione del Dipartimento non si esaurisce nella semplice richiesta di recupero ma prosegue con l'offrire alle amministrazioni interessate un efficace supporto per la piena attuazione del principio di legalità nella delicata materia delle relazioni sindacali.

In tale ottica, sono da annoverare le iniziative intraprese dal Dipartimento di pubblicazione sul sito web della monografia "Prerogative sindacali e normativa di riferimento" e l'approntamento di un apposito *Call center* al quale indirizzare le molteplici richieste di chiarimenti, ai fini della corretta soluzione delle varie problematiche che, costantemente, si presentano agli operatori delle pubbliche amministrazioni nella quotidiana

dialettica con i rappresentati delle strutture sia centrali che periferiche delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali.

I prospetti che seguono riepilogano lo stato degli illeciti partecipati alle amministrazioni per il consequenziale recupero.

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
1998

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	294,50	44	-	26	1.851,95	18
MINISTERI	245,10	43	34	-	-	9
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	1.372,50	328	146	59	3.573,64	123
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.611,20	299	105	55	7.937,38	139
UNIVERSITA'	42,45	7	-	7	-	-
TOTALI	**3.566,55**	**721**	**285**	**147**	**13.362,97**	**289**

Permessi per l'espletamento del mandato
1998

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	394	19	11	-	-	8
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	879	65	17	38	7.937,31	10
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	456	21	11	3	1.142,42	7
MINISTERI	1.260	34	20	-	-	14
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	13.460	617	206	154	28.377,98	259
SCUOLA	138	21	18	-	-	3
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	5.222	188	35	80	40.926,88	73
UNIVERSITA'	605	34	26	7	31,98	1
TOTALI	**22.414**	**999**	**383**	**282**	**78.543,57**	**334**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
1999

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	270,55	62	0	-	-	62
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	125,47	17	6	-	-	11
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	6,00	1	1	-	-	-
MINISTERI	404,00	80	78	-	-	2
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	829,15	197	112	38	2.304,92	47
SCUOLA	92,15	18	18	-	-	-
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	822,12	135	89	35	916,86	11
UNIVERSITA'	24,00	10	1	9	-	-
TOTALI	**2.574,24**	**520**	**305**	**82**	**3.221,78**	**133**

Permessi per l'espletamento del mandato
1999

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	454	19	9	0	-	10
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	455	41	16	2	1.724,29	23
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	138	15	4	3	141,24	8
MINISTERI	815	47	12	0	-	35
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	6.006	340	174	109	20.033,84	57
SCUOLA	114	10	9	1	-	-
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8.891	372	172	95	17.053,29	105
UNIVERSITA'	94	7	3	3	-	1
TOTALI	**16.967**	**851**	**399**	**213**	**38.952,66**	**239**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
2000

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	36,59	9	9	-	-	-
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	230,50	52	-	-	-	52
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	12,00	2	2	-	-	-
MINISTERI	646,38	158	107	-	-	51
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	2.251,02	458	334	35	1.055,29	89
SCUOLA	76,00	14	13	1	49,80	-
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.648,06	359	259	30	3.157,44	705
UNIVERSITA'	228,25	92	81	11	-	-
TOTALI	**5.130,00**	**1.144**	**805**	**77**	**4.262,53**	**262**

Permessi per l'espletamento del mandato
2000

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	149	9	9	-	-	-
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	254	15	-	-	-	15
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	65	3	-	-	-	3
MINISTERI	1.984	60	42	1	157,68	17
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	4.815	213	131	53	13.663,88	29
SCUOLA	26	4	2	-	-	2
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	9.599	359	112	125	21.334,04	122
UNIVERSITA'	353	15	3	12	-	-
TOTALI	**17.245**	**678**	**299**	**191**	**35.155,60**	**188**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
2001

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	12,00	3	-	-	-	3
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	390,04	70	46	1	74,71	23
MINISTERI	812,26	152	94	-	-	58
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	4.116,10	759	266	225	9.352,25	268
SCUOLA	323,30	79	75	-	-	4
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	5.145,06	988	541	62	4.720,67	385
UNIVERSITA'	100,41	36	36	-	-	-
TOTALI	**10.899,57**	**2.087**	**1.058**	**288**	**14.147,63**	**741**

Permessi per l'espletamento del mandato
2001

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	666	17	12	2	-	3
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2.169	105	19	9	647,66	77
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	18	2	-	-	-	2
MINISTERI	2.275	105	75	-	-	30
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	11.756	494	277	128	19.446,78	89
SCUOLA	349	38	34	1	-	3
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	14.948	504	207	107	30.081,89	190
UNIVERSITA'	202	13	2	11	301,57	-
TOTALI	**32.383**	**1.278**	**626**	**258**	**50.163,21**	**394**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
2002

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	144,51	22	4	6	14,24	12
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	30,34	7	-	-	-	7
MINISTERI	359,19	76	47	3	-	26
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	3.500,42	636	494	64	3.382,29	78
SCUOLA	167,10	37	-	-	-	37
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	2.923,18	472	310	15	548,73	147
UNIVERSITA'	43,00	12	12	-	-	-
TOTALI	**7.168,54**	**1.262**	**867**	**88**	**3.945,26**	**307**

Permessi per l'espletamento del mandato
2002

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	48	3	-	-	-	3
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	3.160	149	73	18	463,43	58
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	66	2	1	-	-	1
MINISTERI	2.397	81	68	2	130,63	11
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	7.827	389	114	84	29.569,94	212
SCUOLA	818	46	45	-	-	1
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	13.039	465	231	67	17.382,40	167
UNIVERSITA'	159	9	6	1	35,14	2
TOTALI	**27.514**	**1.144**	**538**	**172**	**47.581,54**	**455**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
2003

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	137,07	18	8	-	-	10
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	42,18	6	-	-	-	6
MINISTERI	75,42	14	-	-	-	14
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	491,30	92	52	-	-	40
SCUOLA	179,30	47	41	-	-	6
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.030,06	168	10	7	-	151
TOTALI	**1.956,13**	**345**	**111**	7	-	**227**

Permessi per l'espletamento del mandato
2003

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO	778	18	5	-	-	13
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	673	31	4	2	3.863,14	25
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	22	1	1	-	-	-
MINISTERI	2.358	74	54	-	-	20
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	83	3	3	-	-	-
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	4.920	177	58	50	22.398,62	69
SCUOLA	1.788	63	62	-	-	1
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	4.880	186	58	8	1.151,75	120
UNIVERSITA'	20	3	3	-	-	-
TOTALI	**15.522**	**556**	**248**	**60**	**27.413,51**	**248**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
2004

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	56,12	8	-	-	-	8
MINISTERI	271,58	51	-	-	-	51
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	400,38	78	10	4	-	64
SCUOLA	108,00	23	23	-	-	-
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	420,02	73	26	-	-	47
UNIVERSITA'	56,54	12	-	-	-	12
TOTALI	**1.313,44**	**245**	**59**	**4**	**-**	**182**

Permessi per l'espletamento del mandato
2004

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AGENZIE FISCALI	350	15	15	-	-	-
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2.685	100	3	-	-	97
MINISTERI	3.234	104	59	-	-	45
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	4.013	116	30	23	13.561,64	63
SCUOLA	1.803	140	140	-	-	-
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	3.790	191	44	4	-	143
UNIVERSITA'	167	14	10	-	-	4
TOTALI	**16.042**	**680**	**301**	**27**	**13.561,64**	**352**

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi
2005

COMPARTO	ORE (h,m)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AGENZIE FISCALI	353,40	56	6	2	-	48
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	106,04	27	-	1	60,91	26
MINISTERI	362,40	62	4	4	-	58
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	523,08	87	37	-	-	50
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	162,58	26	7	3	-	16
UNIVERSITA'	4,10	1	-	-	-	1
TOTALI	**1.512,40**	**259**	**54**	**10**	**60,91**	**199**

Permessi per l'espletamento del mandato
2005

COMPARTO	ORE (h)	CONTESTAZIONI	ELIMINTE PER ERRORI MATERIALI	ELIMINATE PER RECUPERI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
AGENZIE FISCALI	101	7	6	-	-	1
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	857	10	1	-	-	9
MINISTERI	490	13	9	1	-	3
REGIONI AUTONOMIE LOCALI	2.580	92	16	5	716,77	71
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.575	67	16	1	-	50
UNIVERSITA'	147	13	10	-	-	3
TOTALI	**5.750**	**202**	**58**	**7**	**716,77**	**137**

Permessi per l'espletamento del mandato
1998-2003

COMPARTO	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Polizia Penitenziaria	-	-	-	-	-	37.332	-	-
TOTALI	**37.332**							

A proposito di tale ultimo esubero verificatosi presso il Corpo di Polizia penitenziaria, il Ministero della Giustizia ha comunicato che per 1.765 ore è stato accertato che trattasi di meri errori materiali e che per le restanti 37.332 ore sono in corso ulteriori accertamenti.

La stessa amministrazione ha, altresì, comunicato che ove gli accertamenti riferiti dovessero confermare la illegittimità della fruizione, il corrispettivo economico "sarà recuperato mediante compensazione ovvero: permessi sindacali non fruiti nell'anno 2005 (complessivamente 33.000 ore) a seguito dell'ordinanza del TAR Lazio Sez. I quater del 29.7.05, ordinanza poi rigettata dal Consiglio di Stato, in caso di sentenza favorevole sull'Appello proposto avverso la sentenza n. 3923/2006 del 27/5/06, in subordine sul monte ore annuo 2007".

La presente pubblicazione, prevista come Allegato alla Relazione annuale sullo stato della Pubblica Amministrazione, contiene le informazioni sulle prerogative sindacali, sui permessi e sulle aspettative per funzioni pubbliche fruite nel corso dell'anno 2006.

- Amministrazioni pubbliche ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.

Contingenti:

a) distacchi sindacali : n. 2.584 unità;
b) permessi cumulati sotto forma di distacco: n. 720;
c) permessi retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari: n. 475.508 ore;
d) permessi retribuiti per l'espletamento del mandato: ciascuna amministrazione determina il proprio contingente sulla base dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato.

I suddetti contingenti traggono la loro fonte normativa dai contratti collettivi nazionali quadro alcuni dei quali già citati (CCNQ 27 febbraio 2001; CCNQ 21 marzo 2001; CCNQ 19 giugno 2002; CCNQ 18 dicembre 2002; CCNQ 3 agosto 2004; CCNQ 3 ottobre 2005).

- Forze di Polizia ad ordinamento civile.
  Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 105 unità e il monte ore di permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato in n. 788.000 (artt. 31 - 33 del dPR 18 giugno 2002, n. 164; DM 11 luglio 2006).
  Non sono previsti i permessi cumulati sotto forma di distacco e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari.

- Personale della carriera diplomatica.
  Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 3 unità; il monte ore dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato viene determinato, annualmente, dal Ministero degli affari esteri (artt. 9 e 11 del dPR 20 gennaio 2006, n. 107; DM 11 luglio 2006).
  Non sono previsti i permessi cumulati sotto forma di distacco e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari.

- Personale della carriera prefettizia.
  Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 5 unità; il monte ore dei permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato viene determinato, annualmente, dal Ministero dell'interno (artt. 9 – 11 del dPR 23 maggio 2001, n. 316 e artt. 10 e 20 del dPR 1 agosto 2003, n. 252; DM 11 luglio 2006).
  Non sono previsti i permessi cumulati sotto forma di distacco e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari.

- Enti indicati nell'art.70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.
  Il contingente dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti viene definito con apposito accordo a livello di ente stesso, nel rispetto della normativa vigente.

- Regioni a statuto speciale, province autonome di Trento e Bolzano e, là dove previsto, comuni compresi nei rispettivi ambiti territoriali.
  Il contingente dei distacchi e dei permessi retribuiti viene determinato in ogni amministrazione, in conformità alle proprie leggi regionali o provinciali, con apposito "accordo".

Per il solo personale ricompreso nelle Aree e nei Comparti non vengono previsti contingenti per le aspettative e per i permessi sindacali non retribuiti. Le aspettative con obbligo di attività lavorativa (part-time) e quelle frazionate (periodo non inferiore a 3 mesi) non possono, invece, superare il 25% del contingente stabilito per i distacchi retribuiti.

I riferimenti normativi riguardanti i permessi e le aspettative per lo svolgimento di funzioni pubbliche elettive sono rinvenibili nei decreti legislativi 18 agosto 2000, n.267 e 30 marzo 2001, n. 165.

I dati emersi dalla rilevazione possono così essere sintetizzati:

a) alla data del 28 agosto 2007, ha assolto l'obbligo di fornire le informazioni richieste l'83,73% delle Amministrazioni Pubbliche (incluse le Forze Armate, per gli aspetti relativi alle aspettative e ai permessi per funzioni pubbliche elettive), nelle quali opera il 95,48% dei relativi dipendenti. Nel capitolo X è riportato l'elenco delle Amministrazioni che non hanno ottemperato a tale obbligo;

b) si sono registrati in complesso:

   - n. 830.598 di distacchi sindacali retribuiti, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 2.276 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di distacco per 365).
     In concreto, a causa di avvicendamenti richiesti da numerose confederazioni e organizzazioni sindacali nella fruizione di distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito del distacco, anche per periodi inferiori all'anno, è di 2.852;

- n. 17.095 giornate di permessi cumulati sotto forma di distacco, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 47 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso cumulato per 365). A causa di avvicendamenti, così come già precisato per i distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'istituto è di 65. A tale istituto, introdotto dal CCNQ del 7.8.1998, si applicano le stesse flessibilità previste per i distacchi;

- n. 140.169 giornate di aspettative sindacali non retribuite, corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di 384 dipendenti. A causa di avvicendamenti, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'aspettativa è di 485;

- n. 263.466 giornate di permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, di, cui 43.303 per le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 1.198 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero dei giorni di effettivo lavoro nell'anno considerato (220). Hanno utilizzato i permessi sindacali retribuiti n. 65.510 dipendenti;

- n. 115.868 giornate di permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di n. 527 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero dei giorni di effettivo lavoro nell'anno considerato (220). Tale istituto è utilizzato dai dirigenti sindacali per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di appartenenza. Hanno fruito dei suddetti permessi n. 30.683 dipendenti;

- n. 2.178 giornate di permessi sindacali non retribuiti, corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di 10 dipendenti. Hanno usufruito di permessi sindacali non retribuiti n. 153 dipendenti;

- n. 817.144 giornate di aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 2.239 dipendenti. Hanno usufruito di aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive n. 24.876 dipendenti.

I dati sopra riportati si riferiscono al 95,48% dei pubblici dipendenti interessati con un tasso complessivo di assenza dello 0,19%, pari a 1 dipendente su 513, che corrisponde all'assenza dal servizio di 6.287 unità per un anno.

Il tasso di assenza dello 0,19% è così ripartito:

- per i distacchi sindacali: 0,07%, pari a 1 dipendente su 1.417;

- per i permessi cumulati sotto forma di distacco: 0,001%, pari a 1 dipendente su 68.634;

- per i permessi sindacali per l'espletamento del mandato, ivi compresi quelli fruiti dai rappresentanti RSU: 0,04%, pari a 1 dipendente su 2.693;

- per permessi sindacali per le riunioni di organismi direttivi statutari: 0,01%, pari a 1 dipendente su 6.121;

- per aspettative e permessi per funzioni pubbliche elettive: 0,07%, pari a 1 dipendente su 1.441.

Relativamente alle assenze per motivi sindacali (distacchi, permessi cumulati, permessi retribuiti) il tasso di assenza risulta dello 0,12%, corrispondente all'assenza dal servizio per un anno di 4.048 unità, pari a 1 dipendente su 721, con un costo annuo valutabile in circa **€ 121.440.000,00**.

Il costo per le aspettative e i permessi per le funzioni pubbliche elettive è valutabile in circa **€ 67.170.000,00**.

I risultati che sono emersi in complesso dall'indagine relativa all'anno 2006 figurano nelle Tabelle di sintesi che seguono:

- nella Tabella A è riportato un quadro generale delle Amministrazioni che hanno fornito i dati richiesti a fronte di quelle interessate;

- nella Tabella B è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella C è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella D è riportata la distribuzione dei giorni di distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella E è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella F è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella G è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale sotto forma distacco, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella H è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella I è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella L è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella M è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella N è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella O è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella P è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella Q è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella R è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella S è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella T è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella U è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale non retribuiti per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella V è riportata la distribuzione dei dipendenti e dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche elettive, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella W è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche elettive, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A.;

- nella Tabella Z è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche elettive, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A..

Nell'Allegato sono anche riportati dati analitici su tutti gli istituti, distinti per comparto e relativa area di contrattazione, per settore della P.A., per sindacato, per professionalità e per sesso.

Infine, nell'Allegato trova posto l'elenco delle Amministrazioni che ***non hanno inviato i dati richiesti***.

PAGINA BIANCA

II - TABELLE DI SINTESI

PAGINA BIANCA

TABELLA A

RIEPILOGO GENERALE **ANNO 2006**

COMPARTI E RELATIVE AREE SETTORI	NUMERO AMMINISTRAZIONI	NUMERO AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI	%	NUMERO DIPENDENTI (1)	NUMERO DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI	%
COMPARTI E RELATIVE AREE						
AGENZIE FISCALI	3	3	100,00	54490	54490	100,00
AMMINISTRAZ. DELLO STATO AD ORDIN.AUTON.	2	2	100,00	34145	34145	100,00
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	170	100	58,82	60232	59382	98,59
ISTIT.ALTA FORMAZ.E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSIC.	1	1	100,00	9059	9059	100,00
ISTITUZ. ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	30	20	66,67	16455	15850	96,32
MINISTERI	23	23	100,00	191212	191212	100,00
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1	1	100,00	2515	2515	100,00
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	8537	7127	83,48	526286	503563	95,68
SCUOLA	1	1	100,00	1127170	1127170	100,00
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	335	286	85,37	687001	594578	86,55
UNIVERSITA'	64	55	85,94	113801	104258	91,61
SETTORI						
REGIONI A STATUTO SPECIALE (2)	374	342	91,44	43361	24114	55,61
PROVINCE AUTONOME (3)	386	349	90,41	42855	35453	82,73
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1	1	100,00	996	996	100,00
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1	1	100,00	1551	1551	100,00
POLIZIA DI STATO	1	1	100,00	107254	107254	100,00
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	1	1	100,00	42458	42458	100,00
CORPO FORESTALE DELLO STATO	1	1	100,00	8081	8081	100,00
FORZE ARMATE (4)	1	1	100,00	305340	305340	100,00
ENTI EX ART. 70, D. LGS. 30.3.2001, N.165 (5)	6	6	100,00	4269	4269	100,00
TOTALE	9939	8322	83,73	3378531	3225738	95,48

(1) - La consistenza del personale è desunta dal Conto annuale 2005 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, fatta eccezione per la Regione Sicilia i cui dati sono desunti dal Conto annuale 2002. Nel numero dei dipendenti non sono stati compresi i contrattisti.

(2) - Il settore ricomprende:

a) le Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia e i comuni, le comunità montane, le province, le camere di commercio e gli enti regionali aventi sede nel loro territorio;

b) la Regione Trentino Alto Adige e le camere di commercio aventi sede nel suo territorio;

c) la Regione Sicilia e gli enti regionali e le camere di commercio aventi sede nel suo territorio;

d) la Regione Sardegna e gli enti regionali e gli istituti autonomi case popolari aventi sede nel suo territorio.

(3) - Il settore ricomprende le Province autonome di Trento e Bolzano e i comuni, gli enti provinciali, le comunità montane, le autorità di bacino, le unioni dei comuni, gli istituti autonomi case popolari e le strutture sanitarie aventi sede nel loro territorio.

(4) - Le Forze Armate fruiscono esclusivamente di permessi e aspettative per funzioni pubbliche.

(5) - Il settore ricomprende: ASI, CNEL, CNIPA, ENAC, ENEA, UNIONCAMERE.

Tabella B

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	54.490	165	45.302	124,12
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	34.145	19	5.208	14,27
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	60.232	302	84.866	232,51
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.059	6	1.551	4,25
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	16.455	28	9.351	25,62
MINISTERI	191.212	331	87.016	238,40
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.515	8	1.738	4,76
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	526.286	671	202.920	555,95
SCUOLA	1.127.170	545	177.495	486,29
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	687.001	531	142.019	389,09
UNIVERSITA'	113.801	48	15.180	41,59
REGIONI A STATUTO SPECIALE	43.361	40	12.318	33,75
PROVINCE AUTONOME	42.855	18	5.682	15,57
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	996	1	365	1,00
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.551	4	1.102	3,02
POLIZIA DI STATO	107.254	70	21.453	58,78
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.458	44	11.729	32,13
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.081	12	3.222	8,83
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.269	9	2.081	5,70
TOTALE	**3.073.191**	**2.852**	**830.598**	**2.275,61**

Tabella C

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CIDA	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		37				44	3	11	16		13		30	11		165
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO		6			1	6			2		1		3			19
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	1	62		1	46	110			2		30		48	2		302
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE			4										1	1		6
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE		11		1	1	9	1				1		4			28
MINISTERI		62		2	1	93	6	28	37		14		69	19		331
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI						2		4					1	1		8
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		236			50	204	3		44		2		122	9	1	671
SCUOLA		299	50	5		1			185					5		545
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		147		1		148	32		30	7	4		103	48	11	531
UNIVERSITA'		17			1	15		1	4		2		8			48
REGIONI A STATUTO SPECIALE		10			2	12							8		8	40
PROVINCE AUTONOME		7				5							2		4	18
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA															1	1
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA					2										2	4
POLIZIA DI STATO															70	70
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA		3				5							4		32	44
CORPO FORESTALE DELLO STATO		2				1						2	1		6	12
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165		5				2							2			9
TOTALE	**1**	**904**	**54**	**10**	**104**	**657**	**45**	**44**	**320**	**7**	**67**	**2**	**406**	**96**	**135**	**2.852**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella D

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CIDA	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		12.650				11.863	511	1.601	4.469		3.154		8.247	2.807		**45.302**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO		1.824			98	2.068			364		32		822			**5.208**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	365	19.158		365	12.579	31.445			283		8.926		11.108	637		**84.866**
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE			1.156										30	365		**1.551**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE		3.985		365	365	2.647	182				365		1.442			**9.351**
MINISTERI		17.861		730	365	26.461	1.037	5.710	10.723		2.649		17.005	4.475		**87.016**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI						730		553					90	365		**1.738**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		76.478			13.443	63.430	1.095		9.829		485		35.308	2.565	287	**202.920**
SCUOLA		98.195	14.850	1.216		365			61.716					1.153		**177.495**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		43.293		202		40.987	6.421		7.786	1.503	1.157		26.526	11.564	2.580	**142.019**
UNIVERSITA'		5.860			172	5.001		182	1.001		714		2.250			**15.180**
REGIONI A STATUTO SPECIALE		3.468			364	3.300							2.266		2.920	**12.318**
PROVINCE AUTONOME		2.465				1.579							667		971	**5.682**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA															365	**365**
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA					420										682	**1.102**
POLIZIA DI STATO															21.453	**21.453**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA		950				1.242							1.081		8.456	**11.729**
CORPO FORESTALE DELLO STATO		366				365						516	365		1.610	**3.222**
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165		804				547							730			**2.081**
TOTALE	**365**	**287.357**	**16.006**	**2.878**	**27.806**	**192.030**	**9.246**	**8.046**	**96.171**	**1.503**	**17.482**	**516**	**107.937**	**23.931**	**39.324**	**830.598**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella E

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	54.490	3	1.095	3,00
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	34.145			
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	60.232	3	713	1,95
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.059			
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	16.455	1	365	
MINISTERI	191.212	6	936	2,56
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.515			
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	526.286	5	1.824	5,00
SCUOLA	1.127.170	14	4.563	12,50
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	687.001	18	3.851	10,55
UNIVERSITA'	113.801	2	373	1,02
REGIONI A STATUTO SPECIALE	43.361	2	18	0,05
PROVINCE AUTONOME	42.855	11	3.357	9,20
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	996			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.551			
POLIZIA DI STATO	107.254			
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.458			
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.081			
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.269			
TOTALE	**3.073.191**	**65**	**17.095**	**46,84**

Tabella F

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	ASGB/USAS	CGIL	CISAL	CISL	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		2				1						3
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO												
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI		2		1								3
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE												
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE		1										1
MINISTERI		4				1			1			6
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI												
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		1	2	1		1						5
SCUOLA		1	9			4						14
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		7		3		3			2	2	1	18
UNIVERSITA'		1									1	2
REGIONI A STATUTO SPECIALE		1		1								2
PROVINCE AUTONOME	2	1		2					1		5	11
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA												
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA												
POLIZIA DI STATO												
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA												
CORPO FORESTALE DELLO STATO												
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165												
TOTALE	**2**	**21**	**11**	**8**		**10**			**4**	**2**	**7**	**65**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella G

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	ASGB/USAS	CGIL	CISAL	CISL	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		730				365						1.095
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO												
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI		499		214								713
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE												
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE		365										365
MINISTERI		841				91			4			936
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI												
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		365	547	730		182						1.824
SCUOLA		1	3.102			1.460						4.563
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		1.374		440		1.064			426	243	304	3.851
UNIVERSITA'		365									8	373
REGIONI A STATUTO SPECIALE		3		15								18
PROVINCE AUTONOME	730	365		620					182		1.460	3.357
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA												
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA												
POLIZIA DI STATO												
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA												
CORPO FORESTALE DELLO STATO												
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165												
TOTALE	730	4.908	3.649	2.019		3.162			612	243	1.772	17.095

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella H

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	54.490	46	10.955	30,01
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	34.145	1	365	1,00
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	60.232	15	5.260	14,41
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.059			
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	16.455			
MINISTERI	191.212	49	14.593	39,98
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.515			
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	526.286	180	53.301	146,03
SCUOLA	1.127.170	34	11.442	31,35
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	687.001	122	33.469	91,70
UNIVERSITA'	113.801	10	2.533	6,94
REGIONI A STATUTO SPECIALE	43.361	9	2.552	6,99
PROVINCE AUTONOME	42.855	11	3.365	9,22
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	996			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.551			
POLIZIA DI STATO	107.254	2	490	1,34
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.458	6	1.844	5,05
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.081			
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.269			
TOTALE	**3.073.191**	**485**	**140.169**	**384,02**

Tabella I

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		6		6	5	1	10			4		1	13		46
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO		1													1
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI		7			3			1		1		3			15
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE															
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE															
MINISTERI		18		5	5		8	2					11		49
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI															
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		90		5	52		1	4		3		22	1	3	180
SCUOLA		8	8	1				17							34
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		56		3	36			1	2	2		15	7		122
UNIVERSITA'		1		2	2			3		1		1			10
REGIONI A STATUTO SPECIALE		2			5									2	9
PROVINCE AUTONOME	1	5			3							1		1	11
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA															
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA															
POLIZIA DI STATO														2	2
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA		4												2	6
CORPO FORESTALE DELLO STATO															
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165															
TOTALE	**1**	**198**	**8**	**22**	**111**	**1**	**18**	**28**	**2**	**11**		**43**	**32**	**10**	**485**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella L

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		2.100		1.512	1.053	291	1.757			882		289	3.071		**10.955**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO		365													**365**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI		2.340			1.095			365		365		1.095			**5.260**
ISTITUZ ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTISTICA E MUSICALE															
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE															
MINISTERI		5.872		1.276	1.328		1.731	1.095					3.291		**14.593**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI															
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		26.639		1.255	15.925			974		1.095		6.713	182	518	**53.301**
SCUOLA		2.919	2.005	365				6.153							**11.442**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		16.727		1.065	9.276			182	457	192		3.443	2.127		**33.469**
UNIVERSITA'		42		730	559			822		15		365			**2.533**
REGIONI A STATUTO SPECIALE		362			1506									684	**2.552**
PROVINCE AUTONOME	365	1549			1002							365		84	**3.365**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA															
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA															
POLIZIA DI STATO														490	**490**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA		1.207												637	**1.844**
CORPO FORESTALE DELLO STATO															
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165															
TOTALE	**365**	**60.122**	**2.005**	**6.203**	**31.744**	**291**	**3.488**	**9.591**	**457**	**2.549**		**12.270**	**8.671**	**2.413**	**140.169**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella M

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	54.490	1.811	6.057	27,53
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	34.145	765	3.062	13,92
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	60.232	2.197	5.907	26,85
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.059	45	78	0,35
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	16.455	289	1.111	5,05
MINISTERI	191.212	4.629	17.391	79,05
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.515	27	88	0,40
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	526.286	16.386	59.259	269,36
SCUOLA	1.127.170	13.818	26.041	118,37
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	687.001	11.500	54.049	245,68
UNIVERSITA'	113.801	1.118	4.751	21,60
REGIONI A STATUTO SPECIALE	43.361	1.045	4.349	19,77
PROVINCE AUTONOME	42.855	524	5.020	22,82
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	996	1	2	0,01
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.551	9	60	0,27
POLIZIA DI STATO	107.254	6.482	35.722	162,37
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.458	3.991	33.501	152,28
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.081	696	5.549	25,22
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.269	177	1.469	6,68
TOTALE	**3.073.191**	**65.510**	**263.466**	**1.197,57**

Tabella N

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI, PER CONFEDERAZIONI SINDACALI E PER RSU

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CIDA	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	RSU	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		391			2	224	1	65	237		63	483	4	250	86	5	1.811
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO		209				228			27		65	94	1	139		2	765
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	1	389		1	213	466					302	502		323			2.197
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE		13	12			2			4			4		10			45
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE		125		20	1	58					19	20		46			289
MINISTERI		941		9	1	691	3	122	427	8	269	1.121	2	896	139		4.629
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		1						10			12			1	3		27
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		4.515		3	714	2.874	39		613		44	5.176	13	2.378		17	16.386
SCUOLA		3.111	660	2	2	2.277			1.859			4.175		1.730		2	13.818
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		2.487		20	8	2.031	305		577	267	8	2.931	4	2.155	298	409	11.500
UNIVERSITA'		336			75	203			65		4	277	1	155		2	1.118
REGIONI A STATUTO SPECIALE	10	222		1	163	205	14		3			223	5	99		100	1.045
PROVINCE AUTONOME	71	190				122						5		59	1	76	524
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																1	1
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																9	9
POLIZIA DI STATO																6.482	6.482
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA		297				506								321		2.867	3.991
CORPO FORESTALE DELLO STATO		44				62								90		500	696
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165		47		10		48			1		12	2		27		30	177
TOTALE	**82**	**13.318**	**672**	**66**	**1.179**	**9.997**	**362**	**197**	**3.813**	**275**	**798**	**15.013**	**30**	**8.679**	**527**	**10.502**	**65.510**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella O

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI, PER CONFEDERAZIONI SINDACALI E PER RSU

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CIDA	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	RSU	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		1.270			3	1.021	2	249	1.009		538	619	23	958	357	8	**6.057**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO		868				999			105		262	158	2	666		2	**3.062**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	8	1.094		1	660	1.724					870	757		793			**5.907**
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE		24	17			3			6			3		25			**78**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE		422		69	2	244					110	67		197			**1.111**
MINISTERI		3.993		21	3	3.499	3	493	2.024	13	925	1.926	3	3.849	639		**17.391**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		3						32			39			5	9		**88**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		16.056		10	2.352	13.376	86		2.235		166	17.258	46	7.650		24	**59.259**
SCUOLA		6.741	1.180	2	8	4.278			2.886			5.825		5.120		1	**26.041**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		13.326		31	41	9.755	649		2.766	1.071	34	14.641	8	9.360	1.207	1.160	**54.049**
UNIVERSITA'		1.405			250	791			242		37	1.430	3	591		2	**4.751**
REGIONI A STATUTO SPECIALE	16	629		6	678	1.027	37		2			613	15	568		758	**4.349**
PROVINCE AUTONOME	847	1.503				1.127						3		730	6	804	**5.020**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																2	**2**
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																60	**60**
POLIZIA DI STATO																35.722	**35.722**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA		2.929				3.660								3.406		23.506	**33.501**
CORPO FORESTALE DELLO STATO		149				598								709		4.093	**5.549**
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165		445		122		336					37	3		217		309	**1.469**
TOTALE	**871**	**50.857**	**1.197**	**262**	**3.997**	**42.438**	**777**	**774**	**11.275**	**1.084**	**3.018**	**45.303**	**100**	**34.844**	**2.218**	**66.451**	**263.466**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella P

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	54.490	2.501	10.457	47,53
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	34.145	595	2.906	13,21
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	60.232	1.549	6.310	28,68
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.059	46	132	0,60
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	16.455	176	841	3,82
MINISTERI	191.212	3.724	16.036	72,89
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.515	33	251	1,14
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	526.286	9.000	36.110	164,14
SCUOLA	1.127.170	5.999	12.047	54,76
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	687.001	5.410	23.962	108,92
UNIVERSITA'	113.801	772	3.253	14,79
REGIONI A STATUTO SPECIALE	43.361	507	1.872	8,51
PROVINCE AUTONOME	42.855	371	1.691	7,69
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	996			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.551			
POLIZIA DI STATO	107.254			
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.458			
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.081			
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.269			
TOTALE	**3.073.191**	**30.683**	**115.868**	**526,67**

Tabella Q

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CIDA	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		479		2	11	536	19	49	133		452	1	783	30	6	2.501
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO		135			1	166	2		24		60		193		14	595
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI		317		8	142	488			1		269		321		3	1.549
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE		15	3			11			2				13		2	46
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE		90		3	1	35	1		1		14		31			176
MINISTERI		935		9	9	1.073	7	62	272	3	410	8	854	64	18	3.724
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		2				1		5	3		13	1	4	4		33
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		3.148	2	4	445	2.169	16	1	567		225	11	2.289	27	96	9.000
SCUOLA		2.100	400	19	4	1.534			797		1		1.063	10	71	5.999
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		1.554		10	2	1.050	161		328	219	167	3	1.480	129	307	5.410
UNIVERSITA'		280			48	169	1		31		42		179	3	19	772
REGIONI A STATUTO SPECIALE		150			22	148	7		1		3	5	95	6	70	507
PROVINCE AUTONOME	51	92			2	106	2		4	3			58	3	50	371
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																
POLIZIA DI STATO																
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA																
CORPO FORESTALE DELLO STATO																
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165																
TOTALE	**51**	**9.297**	**405**	**55**	**687**	**7.486**	**216**	**117**	**2.164**	**225**	**1.656**	**29**	**7.363**	**276**	**656**	**30.683**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella R

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI E PER CONFEDERAZIONI SINDACALI

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CIDA	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI		2.765		3	139	2.111	94	304	376		2.413	1	2.179	67	5	**10.457**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN AUTONOMO		676				752	2		88		402		966		20	**2.906**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI		1.528		26	392	2.168			7		1.233		954		2	**6.310**
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE		56	3			30			10				27		6	**132**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE		474		9	2	136	1		13		116		90			**841**
MINISTERI		4.949		17	47	4.734	42	287	1.030	7	2.090	34	2.574	196	29	**16.036**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		10				2		2	3		178	1	23	32		**251**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		12.930	1	12	2.196	8.380	63	8	2.758		1.076	46	8.294	137	209	**36.110**
SCUOLA		4.686	613	46	22	2.560			1.692		1		2.311	18	98	**12.047**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		7.790		35	16	3.785	545		1.276	1.110	1.331	4	6.442	559	1.069	**23.962**
UNIVERSITA'		1.352			281	568	2		128		312		527	5	78	**3.253**
REGIONI A STATUTO SPECIALE		656			76	382	5		1		10	41	349	11	341	**1.872**
PROVINCE AUTONOME	288	539			14	385	3		19	14			229	17	183	**1.691**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																
POLIZIA DI STATO																
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA																
CORPO FORESTALE DELLO STATO																
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165																
TOTALE	**288**	**38.411**	**617**	**148**	**3.185**	**25.993**	**757**	**601**	**7.401**	**1.131**	**9.162**	**127**	**24.965**	**1.042**	**2.040**	**115.868**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella S

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	54.490	5	127	0,58
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	34.145	2	2	0,01
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	60.232	2	1	0,00
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.059			
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	16.455			
MINISTERI	191.212	7	348	1,58
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.515			
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	526.286	92	761	3,46
SCUOLA	1.127.170	20	53	0,24
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	687.001	11	221	1,00
UNIVERSITA'	113.801			
REGIONI A STATUTO SPECIALE	43.361	1	2	0,01
PROVINCE AUTONOME	42.855	7	615	2,80
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	996			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.551			
POLIZIA DI STATO	107.254			
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.458	2	37	0,17
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.081	4	11	0,05
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.269			
TOTALE	**3.073.191**	**153**	**2.178**	**9,90**

Tabella T

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI, PER CONFEDERAZIONI SINDACALI E PER RSU

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CIDA	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	RSU	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI										3		1	1			5
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO		2														2
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI						1				1						2
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST E MUSICALE																
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE																
MINISTERI		2							1			1	1	2		7
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI																
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		22			4	30	1		3	2	20		10			92
SCUOLA		6	1			4			3		4		2			20
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		6				1			2	1			1			11
UNIVERSITA'																
REGIONI A STATUTO SPECIALE													1			1
PROVINCE AUTONOME	2	1				4										7
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																
POLIZIA DI STATO																
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA															2	2
CORPO FORESTALE DELLO STATO													1		3	4
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165																
TOTALE	**2**	**39**	**1**		**4**	**40**	**1**		**9**	**7**	**24**	**2**	**17**	**2**	**5**	**153**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella U

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE, PER SETTORI, PER CONFEDERAZIONI SINDACALI E PER RSU

	ASGB/USAS	CGIL	CGU	CIDA	CISAL	CISL	CONFEDIR	CONFINTESA	CONFSAL	RDB/CUB	RSU	UGL	UIL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI										27		99	1			127
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO		2														2
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI										1						1
ISTITUZ ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE																
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE																
MINISTERI		3										276	46	23		348
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI																
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI		370			82	93	2		11	2	50		151			761
SCUOLA		5	3			11			7		13		14			53
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE		162				1			44	1			13			221
UNIVERSITA'																
REGIONI A STATUTO SPECIALE													2			2
PROVINCE AUTONOME	277	230				108										615
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA																
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA																
POLIZIA DI STATO																
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA															37	37
CORPO FORESTALE DELLO STATO													4		7	11
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165																
TOTALE	**277**	**772**	**3**		**82**	**213**	**2**		**62**	**31**	**63**	**375**	**231**	**23**	**44**	**2.178**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella V

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

DIPENDENTI E GIORNI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Dipendenti/Anno
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	54.490	523	28.633	78,45
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	34.145	230	5.892	16,14
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	60.232	410	24.213	66,34
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE	9.059	12	737	2,02
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	16.455	46	2.032	5,57
MINISTERI	191.212	831	50.602	138,64
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.515	2	720	1,97
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	526.286	3.833	270.064	739,90
SCUOLA	1.127.170	13.465	173.093	474,23
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	687.001	4.243	190.151	520,96
UNIVERSITA'	113.801	329	25.590	70,11
REGIONI A STATUTO SPECIALE	43.361	522	28.176	77,19
PROVINCE AUTONOME	42.855	350	14.898	40,82
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	996			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.551			
POLIZIA DI STATO	107.254	7	110	0,30
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	42.458	1	10	0,03
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.081	53	1.279	3,50
FORZE ARMATE	305.340	6	365	1,00
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165	4.269	13	579	1,59
TOTALE	**3.378.531**	**24.876**	**817.144**	**2.238,75**

Tabella W

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

NUMERO DI DIPENDENTI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

	Eletti al Parlamento Europeo	Eletti al Parlamento Nazionale	Eletti alla Regione	Eletti alla Provincia	Eletti al Comune/Circoscrizione	TOTALE
AGENZIE FISCALI	8	1	4	18	492	**523**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	8		2	1	219	**230**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	4	3	13	24	366	**410**
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE			1		11	**12**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	1			1	44	**46**
MINISTERI	18	4	14	24	771	**831**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI			1		1	**2**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	31	37	211	197	3.357	**3.833**
SCUOLA	61	29	69	181	13.125	**13.465**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	70	20	61	211	3.881	**4.243**
UNIVERSITA'	9	62	17	17	224	**329**
REGIONI A STATUTO SPECIALE	8	1	16	19	478	**522**
PROVINCE AUTONOME	1	1		6	342	**350**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA						
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA						
POLIZIA DI STATO					7	**7**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA					1	**1**
CORPO FORESTALE DELLO STATO				2	51	**53**
FORZE ARMATE					6	**6**
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165					13	**13**
TOTALE	**219**	**158**	**409**	**701**	**23.389**	**24.876**

Tabella Z

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

NUMERO DI GIORNI FRUITI PER COMPARTI E RELATIVE AREE E PER SETTORI

	Eletti al Parlamento Europeo	Eletti al Parlamento Nazionale	Eletti alla Regione	Eletti alla Provincia	Eletti al Comune/Circoscrizione	TOTALE
AGENZIE FISCALI	266	365	963	3.829	23.210	**28.633**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	117		668	111	4.996	**5.892**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	129	621	3.689	3.461	16.313	**24.213**
ISTITUZ.ALTA FORMAZ. E SPECIALIZZ.ARTIST.E MUSICALE			213		524	**737**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	10			34	1.988	**2.032**
MINISTERI	1.393	1.094	3.575	4.215	40.325	**50.602**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI			360		360	**720**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	1.089	10.723	29.490	35.156	193.606	**270.064**
SCUOLA	2.172	6.765	18.843	22.522	122.791	**173.093**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	3.375	5.340	18.468	19.028	143.940	**190.151**
UNIVERSITA'	2.369	1.791	4.839	2.259	14.332	**25.590**
REGIONI A STATUTO SPECIALE	232	358	5.592	1.370	20.624	**28.176**
PROVINCE AUTONOME	365	118		2.190	12.225	**14.898**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA						
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA						
POLIZIA DI STATO					110	**110**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA					10	**10**
CORPO FORESTALE DELLO STATO				45	1.234	**1.279**
FORZE ARMATE					365	**365**
ENTI EX ART. 70, D.LGS. 30.3.2001, N. 165					579	**579**
TOTALE	**11.517**	**27.175**	**86.700**	**94.220**	**597.532**	**817.144**

III - DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	11	8	19	4015	2705	6720
SECONDA AREA	14	4	18	4470	1460	5930
Totale	**25**	**12**	**37**	**8485**	**4165**	**12650**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	22	4	26	5540	848	6388
SECONDA AREA	15	3	18	4520	955	5475
Totale	**37**	**7**	**44**	**10060**	**1803**	**11863**

CONFEDIR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	3	0	3	511	0	511
Totale	**3**	**0**	**3**	**511**	**0**	**511**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	4	0	4	626	0	626
SECONDA AREA	4	2	6	270	530	800
PRIMA AREA	0	1	1	0	175	175
Totale	**8**	**3**	**11**	**896**	**705**	**1601**

CONFSAL / CONFSAL - UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
TERZA AREA	9	1	10	2261	334	2615
SECONDA AREA	4	1	5	1124	365	1489
Totale	**14**	**2**	**16**	**3770**	**699**	**4469**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	4	1	5	728	240	968
SECONDA AREA	6	2	8	1824	362	2186
Totale	**10**	**3**	**13**	**2552**	**602**	**3154**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	15	4	19	3749	1277	5026
SECONDA AREA	6	5	11	1999	1222	3221
Totale	**21**	**9**	**30**	**5748**	**2499**	**8247**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	5	1	6	1278	365	1643
SECONDA AREA	5	0	5	1164	0	1164
Totale	**10**	**1**	**11**	**2442**	**365**	**2807**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	6	0	6	1824	0	1824
Totale	**6**	**0**	**6**	**1824**	**0**	**1824**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	98	0	98
Totale	**1**	**0**	**1**	**98**	**0**	**98**

CISL / CISL Aziende

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	3	1	4	973	365	1338
AREA B	1	1	2	365	365	730
Totale	**4**	**2**	**6**	**1338**	**730**	**2068**

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	2	0	2	364	0	364
Totale	**2**	**0**	**2**	**364**	**0**	**364**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	1	0	1	32	0	32
Totale	**1**	**0**	**1**	**32**	**0**	**32**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	365	0	365
AREA B	1	1	2	365	92	457
Totale	**2**	**1**	**3**	**730**	**92**	**822**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	34	20	54	10765	5656	16421
AREA B	3	2	5	912	730	1642
AREA A	3	0	3	1095	0	1095
Totale	**40**	**22**	**62**	**12772**	**6386**	**19158**

CIDA / CIDA FENDEP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

CISAL / CSA di CISAL /FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/Epne,CONFAIL,CONFILL Par.)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
AREA C	33	10	43	9258	2592	11850
AREA B	2	0	2	364	0	364
Totale	**36**	**10**	**46**	**9987**	**2592**	**12579**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	266	0	266
AREA C	73	24	97	21773	6444	28217
AREA B	10	2	12	2232	730	2962
Totale	**84**	**26**	**110**	**24271**	**7174**	**31445**

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	182	0	182
AREA A	0	1	1	0	101	101
Totale	**1**	**1**	**2**	**182**	**101**	**283**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	21	6	27	6095	1813	7908
AREA B	2	1	3	653	365	1018
Totale	**23**	**7**	**30**	**6748**	**2178**	**8926**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
AREA C	34	9	43	7849	1985	9834
AREA B	1	2	3	182	545	727
AREA A	1	0	1	182	0	182
Totale	**37**	**11**	**48**	**8578**	**2530**	**11108**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	0	2	637	0	637
Totale	**2**	**0**	**2**	**637**	**0**	**637**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

CGU / Fed. Naz. GILDA/UNAMS / UNIONE ARTISTI UNAMS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	0	1	1	0	365	365
NON DOCENTE	1	2	3	61	730	791
Totale	**1**	**3**	**4**	**61**	**1095**	**1156**

UIL / UIL AFAM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE		0	1	30	0	30
Totale	**1**	**0**	**1**	**30**	**0**	**30**

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	3	0	3	1065	0	1065
LIVELLO 4	3	0	3	1095	0	1095
LIVELLO 5	4	0	4	1460	0	1460
LIVELLO 7	0	1	1	0	365	365
Totale	**10**	**1**	**11**	**3620**	**365**	**3985**

CIDA / ANPRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	0	1	1	0	365	365
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**365**	**365**

CISAL / CISAL Ricerca

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 4	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

CISL / CISL FIR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	0	1	1	0	365	365
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	0	1	365	0	365
LIVELLO 4	4	0	4	1126	0	1126
LIVELLO 5	1	0	1	182	0	182
LIVELLO 7	0	2	2	0	609	609
Totale	**6**	**3**	**9**	**1673**	**974**	**2647**

CONFEDIR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	0	1	1	0	182	182
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**182**	**182**

RDB - CUB / USI - RDB Ricerca

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 4	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	2	0	2	712	0	712
LIVELLO 4	1	1	2	365	365	730
Totale	**3**	**1**	**4**	**1077**	**365**	**1442**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	15	9	24	4926	2238	7164
AREA B	21	15	36	5877	4322	10199
AREA A	2	0	2	498	0	498
Totale	**38**	**24**	**62**	**11301**	**6560**	**17861**

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	730	0	730
Totale	**2**	**0**	**2**	**730**	**0**	**730**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	0	1	1	0	365	365
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**365**	**365**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
AREA C	38	7	45	11090	1946	13036
AREA B	33	9	42	8938	2480	11418
AREA A	5	0	5	1642	0	1642
Totale	**77**	**16**	**93**	**22035**	**4426**	**26461**

CONFEDIR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	4	6	510	527	1037
Totale	**2**	**4**	**6**	**510**	**527**	**1037**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	10	7	17	2143	1703	3846
AREA B	6	4	10	1178	581	1759
AREA A	0	1	1	0	105	105
Totale	**16**	**12**	**28**	**3321**	**2389**	**5710**

CONFSAL / CONFSAL - UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
AREA C	15	6	21	4565	2007	6572
AREA B	7	7	14	1791	1630	3421
AREA A	1	0	1	365	0	365
Totale	**24**	**13**	**37**	**7086**	**3637**	**10723**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	3	3	6	448	596	1044
AREA B	7	1	8	1507	98	1605
Totale	**10**	**4**	**14**	**1955**	**694**	**2649**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
AREA C	25	11	36	5356	3192	8548
AREA B	23	8	31	6087	1823	7910
AREA A	1	0	1	182	0	182
Totale	**50**	**19**	**69**	**11990**	**5015**	**17005**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	8	1	9	1910	182	2092
AREA B	7	2	9	2010	191	2201
AREA A	1	0	1	182	0	182
Totale	**16**	**3**	**19**	**4102**	**373**	**4475**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	1	2	365	365	730
Totale	**1**	**1**	**2**	**365**	**365**	**730**

CONFINTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	3	1	4	371	182	553
Totale	**3**	**1**	**4**	**371**	**182**	**553**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	0	1	1	0	90	90
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**90**	**90**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	1460	0	1460
CATEGORIA D	46	13	59	14561	4562	19123
CATEGORIA C	82	34	116	25248	11526	36774
CATEGORIA B	43	13	56	13342	4914	18256
CATEGORIA A	4	0	4	865	0	865
Totale	**176**	**60**	**236**	**55476**	**21002**	**76478**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL.CONFAIL-UNSIAU.CONFILL ee.ll.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	379	0	379
CATEGORIA D	8	4	12	2920	1035	3955
CATEGORIA C	20	6	26	4638	1854	6492
CATEGORIA B	7	1	8	1919	182	2101
CATEGORIA A	2	0	2	516	0	516
Totale	**39**	**11**	**50**	**10372**	**3071**	**13443**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	0	3	1095	0	1095
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	2	0	2	487	0	487
CATEGORIA D	60	17	77	20430	4974	25404
CATEGORIA C	63	19	82	18101	5392	23493
CATEGORIA B	29	7	36	9418	2073	11491
CATEGORIA A	3	1	4	1095	365	1460
Totale	**160**	**44**	**204**	**50626**	**12804**	**63430**

CONFEDIR / DIREL DIRER

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	0	3	1095	0	1095
Totale	**3**	**0**	**3**	**1095**	**0**	**1095**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	12	1	13	2538	244	2782
CATEGORIA C	21	5	26	4467	1121	5588
CATEGORIA B	5	0	5	1459	0	1459
Totale	**38**	**6**	**44**	**8464**	**1365**	**9829**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA B	2	0	2	485	0	485
Totale	**2**	**0**	**2**	**485**	**0**	**485**

UIL / UIL FPL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA D	42	10	52	12922	2292	15214
CATEGORIA C	40	13	53	12101	3126	15227
CATEGORIA B	14	2	16	4138	364	4502
Totale	**97**	**25**	**122**	**29526**	**5782**	**35308**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	150	0	150
CATEGORIA D	4	0	4	1255	0	1255
CATEGORIA C	4	0	4	1160	0	1160
Totale	**9**	**0**	**9**	**2565**	**0**	**2565**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	287	0	287
Totale	**1**	**0**	**1**	**287**	**0**	**287**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

SCUOLA

CGIL / CGIL Scuola

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	8	0	8	2920	0	2920
DOCENTE	133	83	216	43156	27733	70889
NON DOCENTE	40	35	75	13258	11128	24386
Totale	**181**	**118**	**299**	**59334**	**38861**	**98195**

CGU / Fed. Naz. GILDA/UNAMS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	26	20	46	7554	5836	13390
NON DOCENTE	1	3	4	365	1095	1460
Totale	**27**	**23**	**50**	**7919**	**6931**	**14850**

CIDA / ANP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	1	3	364	365	729
DOCENTE	1	0	1	122	0	122
NON DOCENTE	1	0	1	365	0	365
Totale	**4**	**1**	**5**	**851**	**365**	**1216**

CISL / CISL Scuola

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	2	5	1095	730	1825
DOCENTE	81	56	137	26867	17878	44745
NON DOCENTE	24	19	43	8211	6935	15146
Totale	**108**	**77**	**185**	**36173**	**25543**	**61716**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	2	2	4	424	547	971
NON DOCENTE	0	1	1	0	182	182
Totale :	**2**	**3**	**5**	**424**	**729**	**1153**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP / CGIL Medici

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	3	2	5	535	730	1265
DIRIGENTE NON MEDICO	2	2	4	397	411	808
CATEGORIA D	72	28	100	20911	8276	29187
CATEGORIA C	15	4	19	4275	1370	5645
CATEGORIA B	13	3	16	4198	1095	5293
CATEGORIA A	3	0	3	1095	0	1095
Totale	**108**	**39**	**147**	**31411**	**11882**	**43293**

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	0	1	202	0	202
Totale	**1**	**0**	**1**	**202**	**0**	**202**

CISL / CISL FPS / CISL FPS COSIADI / Federazione CISL Medici COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	3	0	3	1095	0	1095
DIRIGENTE NON MEDICO	2	0	2	608	0	608
CATEGORIA D	81	14	95	21761	3541	25302
CATEGORIA C	24	4	28	7109	941	8050
CATEGORIA B	15	5	20	4666	1266	5932
Totale	**125**	**23**	**148**	**35239**	**5748**	**40987**

CONFEDIR / AUPI / CIMO ASMD / CONFEDIR Sanità / SINAFO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	17	1	18	3741	120	3861
DIRIGENTE NON MEDICO	12	2	14	2207	353	2560
Totale	**29**	**3**	**32**	**5948**	**473**	**6421**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	16	3	19	4315	759	5074
CATEGORIA C	6	0	6	1436	0	1436
CATEGORIA B	4	1	5	911	365	1276
Totale	**26**	**4**	**30**	**6662**	**1124**	**7786**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	7	0	7	1503	0	1503
Totale	**7**	**0**	**7**	**1503**	**0**	**1503**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	182	0	182
CATEGORIA C	0	2	2	0	610	610
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**2**	**2**	**4**	**547**	**610**	**1157**

UIL / FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL FPL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	13	1	14	1953	120	2073
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1	2	182	26	208
CATEGORIA D	53	4	57	15519	1642	17161
CATEGORIA C	14	1	15	3135	365	3500
CATEGORIA B	12	3	15	3042	542	3584
Totale	**93**	**10**	**103**	**23831**	**2695**	**26526**

USAE / FSI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE NON MEDICO	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA D	27	7	34	6104	2133	8237
CATEGORIA C	7	2	9	1556	443	1999
CATEGORIA B	2	1	3	233	365	598
CATEGORIA A	1	0	1	365	0	365
Totale	**38**	**10**	**48**	**8623**	**2941**	**11564**

CIVEMP (SIVEMP - SIMET)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	0	2	730	0	730
Totale	**2**	**0**	**2**	**730**	**0**	**730**

UMSPED(AAROI - AIPAC - SNR)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	8	1	9	1668	182	1850
Totale	**8**	**1**	**9**	**1668**	**182**	**1850**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA EP	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA D	1	0	1	364	0	364
CATEGORIA C	12	2	14	4036	730	4766
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**15**	**2**	**17**	**5130**	**730**	**5860**

CISAL / CSA di CISAL Un. (CISAL Un.,CISAS Un., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL Un.,-CUSAL,TECSTAT-USPPI)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	172	0	172
Totale	**1**	**0**	**1**	**172**	**0**	**172**

CISL / CISL Università

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA EP	2	0	2	1095	0	1095
CATEGORIA D	3	0	3	912	0	912
CATEGORIA C	8	2	10	2264	730	2994
Totale	**13**	**2**	**15**	**4271**	**730**	**5001**

CONFINTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	182	0	182
Totale	**1**	**0**	**1**	**182**	**0**	**182**

CONFSAL / Fed. Naz. CONFSAL SNALS Univ./CISAPUNI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA EP	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA D	1	0	1	182	0	182
CATEGORIA C	2	0	2	454	0	454
Totale	**4**	**0**	**4**	**1001**	**0**	**1001**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA B	1	0	1	349	0	349
Totale	**2**	**0**	**2**	**714**	**0**	**714**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA EP	2	1	3	547	365	912
CATEGORIA D	2	0	2	730	0	730
CATEGORIA C	2	1	3	243	365	608
Totale	**6**	**2**	**8**	**1520**	**730**	**2250**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	2	0	2	730	0	730
CATEGORIA C	2	0	2	729	0	729
CATEGORIA B	3	1	4	1095	365	1460
Totale	**7**	**1**	**8**	**2554**	**365**	**2919**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	0	1	1	0	226	226
CATEGORIA C	0	1	1	0	138	138
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**364**	**364**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	2	0	2	675	0	675
CATEGORIA C	3	1	4	913	161	1074
CATEGORIA B	0	1	1	0	365	365
Totale	**5**	**2**	**7**	**1588**	**526**	**2114**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	2	0	2	730	0	730
Totale	**2**	**0**	**2**	**730**	**0**	**730**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono so.o quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito coll'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nel nella regione Friuli Venezia Giulia.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

REGIONE SARDEGNA

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	182	0	182
CATEGORIA C	1	0	1	122	0	122
CATEGORIA B	1	0	1	152	0	152
Totale	**3**	**0**	**3**	**456**	**0**	**456**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	0	2	382	0	382
CATEGORIA B	2	1	3	424	365	789
Totale	**4**	**1**	**5**	**806**	**365**	**1171**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	1	1	0	365	365
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
CATEGORIA B	1	1	2	365	365	730
CATEGORIA A	2	0	2	730	0	730
Totale	**3**	**3**	**6**	**1095**	**1095**	**2190**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli degli enti regionali e degli IACP aventi sede nella regione Sardegna.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

REGIONE VALLE D'AOSTA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	0	1	1	0	365	365
CATEGORIA C	0	1	1	0	184	184
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**549**	**549**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
Totale	**1**	**1**	**2**	**365**	**365**	**730**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	0	1	1	0	365	365
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**365**	**365**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA D	0	1	1	0	365	365
Totale	**1**	**1**	**2**	**365**	**365**	**730**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane e degli enti regionali aventi sede nella regione Valle d'Aosta.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA B	1	0	1	275	0	275
Totale	**1**	**0**	**1**	**275**	**0**	**275**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	0	1	1	0	126	126
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**1**	**2**	**365**	**126**	**491**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL / CGIL AGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	1	1	2	365	365	730
Totale	**1**	**1**	**2**	**365**	**365**	**730**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	2	0	2	730	0	730
Totale	**2**	**0**	**2**	**730**	**0**	**730**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	0	1	1	0	365	365
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
CATEGORIA B	2	0	2	730	0	730
Totale	**2**	**2**	**4**	**730**	**730**	**1460**

CISL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA B	1	0	1	119	0	119
Totale	**2**	**0**	**2**	**484**	**0**	**484**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	302	0	302
CATEGORIA A	1	0	1	365	0	365
Totale	**2**	**0**	**2**	**667**	**0**	**667**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	240	0	240
CATEGORIA C	0	1	1	0	240	240
Totale	**1**	**1**	**2**	**240**	**240**	**480**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle aziende di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Trento.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA

SNDMAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
MINISTRO PLENIPOTENZIARIO	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA

SNADIP - CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
VICE PREFETTO	1	1	2	365	55	420
Totale	**1**	**1**	**2**	**365**	**55**	**420**

SINPREF

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
VICE PREFETTO AGGIUNTO	1	1	2	317	365	682
Totale	**1**	**1**	**2**	**317**	**365**	**682**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)

COISP UP Coordinamento per l'indipendenza sindacale delle Forze di Polizia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	1	0	1	365	0	365
LIVELLO 5	1	0	1	365	0	365
Totale	**2**	**0**	**2**	**730**	**0**	**730**

FSP LISIPO - SODIPO - RINNOVAMENTO SINDACALE PER L'UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7 BIS	2	0	2	730	0	730
LIVELLO 6	2	0	2	730	0	730
LIVELLO 5	1	2	3	74	498	572
Totale	**5**	**2**	**7**	**1534**	**498**	**2032**

Fed. CONFEDERAZIONE CONSAP - ITALIA SICURA (ANIP - USP)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 8	1	0	1	259	0	259
LIVELLO 7 BIS	1	0	1	147	0	147
LIVELLO 7	3	0	3	474	0	474
LIVELLO 6 BIS	1	0	1	334	0	334
LIVELLO 6	1	0	1	305	0	305
LIVELLO 5	0	1	1	0	61	61
Totale	**7**	**1**	**8**	**1519**	**61**	**1580**

Fed. Sind. SILP PER LA CGIL - UILPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 8	1	0	1	365	0	365
LIVELLO 7 BIS	3	0	3	1095	0	1095
LIVELLO 7	1	0	1	365	0	365
LIVELLO 5	1	0	1	191	0	191
Totale	**6**	**0**	**6**	**2016**	**0**	**2016**

SAP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	0	1	193	0	193
LIVELLO 8	1	0	1	350	0	350
LIVELLO 7 BIS	4	0	4	1460	0	1460
LIVELLO 7	4	0	4	1460	0	1460
LIVELLO 5	5	1	6	1825	365	2190
Totale	**15**	**1**	**16**	**5288**	**365**	**5653**

SIAP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7 BIS	1	0	1	120	0	120
LIVELLO 6 BIS	1	0	1	365	0	365
LIVELLO 6	2	0	2	588	0	588
LIVELLO 5	5	0	5	896	0	896
Totale	**9**	**0**	**9**	**1969**	**0**	**1969**

SIULP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7 BIS	6	1	7	2071	365	2436
LIVELLO 7	7	0	7	2555	0	2555
LIVELLO 6	5	0	5	1825	0	1825
LIVELLO 5	1	0	1	119	0	119
Totale	**19**	**1**	**20**	**6570**	**365**	**6935**

UILPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	2	0	2	538	0	538
Totale	**2**	**0**	**2**	**538**	**0**	**538**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)

CGIL / CGIL FPI Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	1	0	1	220	0	220
LIVELLO 6	2	0	2	730	0	730
Totale	**3**	**0**	**3**	**950**	**0**	**950**

CISL / CISL FPS Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 6	2	0	2	730	0	730
LIVELLO 5	3	0	3	512	0	512
Totale	**5**	**0**	**5**	**1242**	**0**	**1242**

UIL / UIL PA Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	86	0	86
LIVELLO 7	1	0	1	365	0	365
LIVELLO 5	2	0	2	630	0	630
Totale	**4**	**0**	**4**	**1081**	**0**	**1081**

FEDERAZIONE SINDACATI AUTONOMI CNPP - SIAPPE - UGL/FNP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 6	2	0	2	699	0	699
LIVELLO 5	1	1	2	365	59	424
Totale	**3**	**1**	**4**	**1064**	**59**	**1123**

OSAPP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	5	0	5	1825	0	1825
Totale	**5**	**0**	**5**	**1825**	**0**	**1825**

SAPPE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	3	0	3	1095	0	1095
LIVELLO 6	4	0	4	1255	0	1255
LIVELLO 5	4	0	4	1141	0	1141
Totale	**11**	**0**	**11**	**3491**	**0**	**3491**

SIAPPE E SNAPP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 6	1	0	1	147	0	147
LIVELLO 5	0	1	1	0	147	147
Totale	**1**	**1**	**2**	**147**	**147**	**294**

SINAPPE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	1	1	2	272	92	364
LIVELLO 5	1	2	3	340	313	653
Totale	**2**	**3**	**5**	**612**	**405**	**1017**

SiALPe - ASIA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	1	0	1	206	0	206
LIVELLO 5	1	1	2	156	50	206
Totale	**2**	**1**	**3**	**362**	**50**	**412**

USPP (UGL FNP - CLPP - LISIAPP)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	1	0	1	147	0	147
LIVELLO 5	1	0	1	147	0	147
Totale	**2**	**0**	**2**	**294**	**0**	**294**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO FORESTALE DELLO STATO)

CGIL / CGIL Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 8	1	0	1	32	0	32
LIVELLO 7	1	0	1	334	0	334
Totale	**2**	**0**	**2**	**366**	**0**	**366**

CISL / CISL FPS Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

UGL / UGL Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	1	1	2	365	151	516
Totale	**1**	**1**	**2**	**365**	**151**	**516**

UIL / UIL PA Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 6	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

DIRFOR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	0	1	1	0	90	90
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**90**	**90**

Fed. Sind. Forestale SAPECOFS - CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 6	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

SAPAF

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	1	0	1	365	0	365
LIVELLO 6	2	0	2	730	0	730
LIVELLO 5	0	1	1	0	60	60
Totale	**3**	**1**	**4**	**1095**	**60**	**1155**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

ENEA

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9		4	1	5	712	92	804
	Totale	**4**	**1**	**5**	**712**	**92**	**804**

CISL / CISL Ricerca

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9		2	0	2	547	0	547
	Totale	**2**	**0**	**2**	**547**	**0**	**547**

UIL / UIL PA

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9		2	0	2	730	0	730
	Totale	**2**	**0**	**2**	**730**	**0**	**730**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI :

REGIONE SICILIA
REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE
SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

IV - PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

AGENZIE FISCALI

CGIL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
SECONDA AREA		1	1	2	365	365	730
	Totale	**1**	**1**	**2**	**365**	**365**	**730**

CONFSAL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
SECONDA AREA		1	0	1	365	0	365
	Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C		2	0	2	499	0	499
	Totale	**2**	**0**	**2**	**499**	**0**	**499**

CISL

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C		1	0	1	214	0	214
	Totale	**1**	**0**	**1**	**214**	**0**	**214**

Note:

Le professionalita' present. nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 5	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

MINISTERI

CGIL

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B		1	3	4	224	617	841
	Totale	**1**	**3**	**4**	**224**	**617**	**841**

CONFSAL

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C		1	0	1	91	0	91
	Totale	**1**	**0**	**1**	**91**	**0**	**91**

UIL

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B		1	0	1	4	0	4
	Totale	**1**	**0**	**1**	**4**	**0**	**4**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	182	0	182
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**2**	**0**	**2**	**547**	**0**	**547**

CISL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	730	0	730
Totale	**1**	**0**	**1**	**730**	**0**	**730**

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	1	0	1	182	0	182
Totale	**1**	**0**	**1**	**182**	**0**	**182**

Nota:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

SCUOLA

CGIL / CGIL Scuola

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	3	2	5	912	730	1642
NON DOCENTE	3	1	4	1095	365	1460
Totale	**6**	**3**	**9**	**2007**	**1095**	**3102**

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	1	1	2	365	365	730
NON DOCENTE	2	0	2	730	0	730
Totale	**3**	**1**	**4**	**1095**	**365**	**1460**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	4	0	4	813	0	813
CATEGORIA C	1	1	2	161	106	267
CATEGORIA A	1	0	1	294	0	294
Totale	**6**	**1**	**7**	**1268**	**106**	**1374**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	3	0	3	440	0	440
Totale	**3**	**0**	**3**	**440**	**0**	**440**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	0	2	699	0	699
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**3**	**0**	**3**	**1064**	**0**	**1064**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	0	2	426	0	426
Totale	**2**	**0**	**2**	**426**	**0**	**426**

USAE / FSI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	182	0	182
CATEGORIA B	1	0	1	61	0	61
Totale	**2**	**0**	**2**	**243**	**0**	**243**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA B	1	0	1	304	0	304
Totale	**1**	**0**	**1**	**304**	**0**	**304**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	0	1	1	0	365	365
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**365**	**365**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	8	0	8
Totale	**1**	**0**	**1**	**8**	**0**	**8**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

REGIONE SARDEGNA

CISL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Uomini	*Donne*		*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C		1	0		15	0	15
	Totale	**1**	**.0**	**1**	**15**	**0**	**15**

Note:

I e professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli degli enti regionali e degli IACP aventi sede nella regione Sardegna

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

REGIONE VALLE D'AOSTA

CGIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	0	1	1	0	3	3
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**3**	**3**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i cati della regione nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane e degli enti regionali aventi sede nella regione Valle d'Aosta

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**365**	**365**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	0	1	1	0	255	255
CATEGORIA B	0	1	1	0	365	365
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**620**	**620**

UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	182	0	182
Totale	**1**	**0**	**1**	**182**	**0**	**182**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
CATEGORIA B	0	2	2	0	365	365
Totale	**1**	**3**	**4**	**365**	**730**	**1095**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCHI

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

CGIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO :

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA
REGIONE SICILIA
REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

Si fa presente che il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, per gli Enti di cui all'art. 70, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e per alcune Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.

PAGINA BIANCA

V - ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	1	2	365	275	640
SECONDA AREA	3	1	4	1095	365	1460
Totale	**4**	**2**	**6**	**1460**	**640**	**2100**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	4	1	5	1142	5	1147
SECONDA AREA	0	1	1	0	365	365
Totale	**4**	**2**	**6**	**1142**	**370**	**1512**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	2	3	365	301	666
SECONDA AREA	2	0	2	387	0	387
Totale	**3**	**2**	**5**	**752**	**301**	**1053**

CONFEDIR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	0	1	291	0	291
Totale	**1**	**0**	**1**	**291**	**0**	**291**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	2	0	2	534	0	534
SECONDA AREA	3	5	8	268	955	1223
Totale	**5**	**5**	**10**	**802**	**955**	**1757**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	0	1	1	0	79	79
SECONDA AREA	2	1	3	699	104	803
Totale	**2**	**2**	**4**	**699**	**183**	**882**

UIL / UIL PA

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA		1	0	1	289	0	289
	Totale	**1**	**0**	**1**	**289**	**0**	**289**

USAE / FLP

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA		3	1	4	944	301	1245
SECONDA AREA		5	4	9	972	854	1826
	Totale	**8**	**5**	**13**	**1916**	**1155**	**3071**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	5	1	6	1610	365	1975
AREA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**6**	**1**	**7**	**1975**	**365**	**2340**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	3	0	3	1095	0	1095
Totale	**3**	**0**	**3**	**1095**	**0**	**1095**

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	3	0	3	1095	0	1095
Totale	**3**	**0**	**3**	**1095**	**0**	**1095**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C		4	3	7	1460	1095	2555
AREA B		4	4	8	1216	1006	2222
AREA A		2	1	3	730	365	1095
	Totale	**10**	**8**	**18**	**3406**	**2466**	**5872**

CISAL

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B		1	3	4	316	671	987
AREA A		0	1	1	0	289	289
	Totale	**1**	**4**	**5**	**316**	**960**	**1276**

CISL / CISL FPS

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C		1	0	1	365	0	365
AREA B		2	2	4	730	233	963
	Totale	**3**	**2**	**5**	**1095**	**233**	**1328**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C		1	1	2	365	295	660
AREA B		3	3	6	604	467	1071
	Totale	**4**	**4**	**8**	**969**	**762**	**1731**

CONFSAL / CONFSAL - UNSA

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE		1	0	1	730	0	730
AREA B		1	0	1	365	0	365
	Totale	**2**	**0**	**2**	**1095**	**0**	**1095**

USAE / FLP

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C		0	1	1	0	365	365
AREA B		6	3	9	1715	846	2561
AREA A		1	0	1	365	0	365
	Totale	**7**	**4**	**11**	**2080**	**1211**	**3291**

Note
Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	322	0	322
CATEGORIA D	8	5	13	2824	1258	4082
CATEGORIA C	22	22	44	6808	6073	12881
CATEGORIA B	22	8	30	6592	2122	8714
CATEGORIA A	2	0	2	640	0	640
Totale	**55**	**35**	**90**	**17186**	**9453**	**26639**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	3	0	3	737	0	737
CATEGORIA B	0	1	1	0	153	153
CATEGORIA A	1	0	1	365	0	365
Totale	**4**	**1**	**5**	**1102**	**153**	**1255**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	3	4	7	795	811	1606
CATEGORIA C	22	6	28	7131	1440	8571
CATEGORIA B	12	5	17	4106	1642	5748
Totale	**37**	**15**	**52**	**12032**	**3893**	**15925**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	1	2	8	236	244
CATEGORIA B	2	0	2	730	0	730
Totale	**3**	**1**	**4**	**738**	**236**	**974**

RDB - CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**2**	**1**	**3**	**730**	**365**	**1095**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	5	0	5	1642	0	1642
CATEGORIA C	6	1	7	1603	365	1968
CATEGORIA B	6	2	8	2007	366	2373
CATEGORIA A	1	1	2	365	365	730
Totale	**18**	**4**	**22**	**5617**	**1096**	**6713**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	182	0	182
Totale	**1**	**0**	**1**	**182**	**0**	**182**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	1	1	0	365	365
CATEGORIA C	1	1	2	108	45	153
Totale	**1**	**2**	**3**	**108**	**410**	**518**

Note
Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

SCUOLA

CGIL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	4	3	7	1460	1094	2554
NON DOCENTE	1	0	1	365	0	365
Totale	**5**	**3**	**8**	**1825**	**1094**	**2919**

CGU / Fed. Naz. GILDA/UNAMS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE		4	8	1094	911	2005
Totale	**4**	**4**	**8**	**1094**	**911**	**2005**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	10	4	14	3650	1408	5058
NON DOCENTE	2	1	3	730	365	1095
Totale	**12**	**5**	**17**	**4380**	**1773**	**6153**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	23	11	34	7441	2767	10208
CATEGORIA C	4	2	6	1126	454	1580
CATEGORIA B	11	2	13	3297	547	3844
CATEGORIA A	2	1	3	730	365	1095
Totale	**40**	**16**	**56**	**12594**	**4133**	**16727**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA B	2	1	3	730	335	1065
Totale	**2**	**1**	**3**	**730**	**335**	**1065**

CISL / CISL FPS / CISL FPS COSIADI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA D	13	7	20	3303	1745	5048
CATEGORIA C	5	1	6	835	365	1200
CATEGORIA B	6	2	8	1930	368	2298
CATEGORIA A	0	1	1	0	365	365
Totale	**25**	**11**	**36**	**6433**	**2843**	**9276**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	182	0	182
Totale	**1**	**0**	**1**	**182**	**0**	**182**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	0	2	457	0	457
Totale	**2**	**0**	**2**	**457**	**0**	**457**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	0	2	192	0	192
Totale	**2**	**0**	**2**	**192**	**0**	**192**

UIL / FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL FPL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	0	2	330	0	330
CATEGORIA D	5	1	6	1224	177	1401
CATEGORIA C	4	0	4	1094	0	1094
CATEGORIA B	2	1	3	424	194	618
Totale	**13**	**2**	**15**	**3072**	**371**	**3443**

USAE / FSI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	2	3	365	730	1095
CATEGORIA C	0	1	1	0	281	281
CATEGORIA B	0	2	2	0	462	462
CATEGORIA A	0	1	1	0	289	289
Totale	**1**	**6**	**7**	**365**	**1762**	**2127**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	42	0	42
Totale	**1**	**0**	**1**	**42**	**0**	**42**

CISAL / CSA di CISAL Un. (CISAL Un.,CISAS Un.. CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL Un.,-CUSAL,TECSTAT-USPPI)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	0	2	730	0	730
Totale	**2**	**0**	**2**	**730**	**0**	**730**

CISL / CISL Università

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA C	1	0	1	194	0	194
Totale	**2**	**0**	**2**	**559**	**0**	**559**

CONFSAL / Fed. Naz. CONFSAL SNALS Univ./CISAPUNI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	1	2	365	365	730
CATEGORIA C	1	0	1	92	0	92
Totale	**2**	**1**	**3**	**457**	**365**	**822**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	15	0	15
Totale	**1**	**0**	**1**	**15**	**0**	**15**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**365**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

CGIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	0	1	1	0	182	182
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**182**	**182**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	2	0	2	730	0	730
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA B	0	1	1	0	46	46
Totale	**3**	**1**	**4**	**1095**	**46**	**1141**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni delle comunita' montane delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nel nella regione Friuli Venezia Giulia.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

REGIONE VALLE D'AOSTA

CGIL

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C		0	1	1	0	180	180
	Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**180**	**180**

Altre

Qualifica		Dipendenti			Giorni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C		1	0	1	365	0	365
	Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane e degli enti regionali aventi sede nella regione Valle d'Aosta.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

REGIONE SARDEGNA

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**365**	**365**

Altre

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	319	0	319
Totale	**1**	**0**	**1**	**319**	**0**	**319**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli degli enti regionali e degli IACP aventi sede nella regione Sardegna.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

CGIL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA B	1	0	1	89	0	89
Totale	**1**	**0**	**1**	**89**	**0**	**89**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
CATEGORIA B	1	0	1	272	0	272
Totale	**1**	**1**	**2**	**272**	**365**	**637**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	0	1	1	0	365	365
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**365**	**365**

Altre

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	0	1	1	0	84	84
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**84**	**84**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane degli ent. provinciali, delle aziende di soggiorno, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

CGIL / CGIL AGB

Qualifica.	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	1	1	2	365	365	730
CATEGORIA A	0	1	1	0	365	365
Totale	**1**	**2**	**3**	**365**	**730**	**1095**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane degli enti provinciali delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Trento.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)

Fed. CONFEDERAZIONE CONSAP - ITALIA SICURA (ANIP - USP)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 5	1	0	1	189	0	189
Totale	**1**	**0**	**1**	**189**	**0**	**189**

SIAP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 5	1	0	1	301	0	301
Totale	**1**	**0**	**1**	**301**	**0**	**301**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)

CGIL / CGIL FPI Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 6	2	0	2	477	0	477
LIVELLO 5	2	0	2	730	0	730
Totale	**4**	**0**	**4**	**1207**	**0**	**1207**

FEDERAZIONE SINDACATI AUTONOMI CNPP - SIAPPE - UGL/FNP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 6	2	0	2	637	0	637
Totale	**2**	**0**	**2**	**637**	**0**	**637**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

PAGINA BIANCA

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE :

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
ISTITUZIONI ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
REGIONE SICILIA
REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE
SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA
CORPO FORESTALE DELLO STATO
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

VI - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER RSU, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	3	0	3
TERZA AREA	96	46	142	397	152	549
SECONDA AREA	143	101	244	473	237	710
PRIMA AREA	4	0	4	8	0	8
Totale	**244**	**147**	**391**	**881**	**389**	**1270**

CISAL / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
SECONDA AREA	2	0	2	3	0	3
Totale	**2**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	68	31	99	212	120	332
SECONDA AREA	81	44	125	560	129	689
Totale	**149**	**75**	**224**	**772**	**249**	**1021**

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	2	0	2
Totale	**1**	**0**	**1**	**2**	**0**	**2**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	22	5	27	100	7	107
SECONDA AREA	28	10	38	118	24	142
Totale	**50**	**15**	**65**	**218**	**31**	**249**

CONFSAL / CONFSAL - UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	5	0	5	59	0	59
TERZA AREA	106	31	137	552	80	632
SECONDA AREA	64	30	94	196	121	317
PRIMA AREA	1	0	1	1	0	1
Totale	**176**	**61**	**237**	**808**	**201**	**1009**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	15	11	26	69	120	189
SECONDA AREA	23	14	37	275	74	349
Totale	**38**	**25**	**63**	**344**	**194**	**538**

UGL / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	4	0	4	23	0	23
Totale	**4**	**0**	**4**	**23**	**0**	**23**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	81	22	103	433	47	480
SECONDA AREA	96	50	146	334	143	477
PRIMA AREA	1	0	1	1	0	1
Totale	**178**	**72**	**250**	**768**	**190**	**958**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	31	9	40	130	30	160
SECONDA AREA	30	16	46	101	96	197
Totale	**61**	**25**	**86**	**231**	**126**	**357**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	129	77	206	176	91	267
SECONDA AREA	166	109	275	239	111	350
PRIMA AREA	1	1	2	1	1	2
Totale	**296**	**187**	**483**	**416**	**203**	**619**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	1	2	2	1	3
SECONDA AREA	3	0	3	5	0	5
Totale	**4**	**1**	**5**	**7**	**1**	**8**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni, suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	16	1	17	65	3	68
AREA B	164	25	189	672	120	792
AREA A	2	1	3	3	5	8
Totale	**182**	**27**	**209**	**740**	**128**	**868**

CISL / CISL Aziende

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	14	6	20	34	15	49
AREA B	195	12	207	898	51	949
AREA A	1	0	1	1	0	1
Totale	**210**	**18**	**228**	**933**	**66**	**999**

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	0	1	1	0	10	10
AREA B	25	1	26	93	2	95
Totale	**25**	**2**	**27**	**93**	**12**	**105**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	1	3	2	1	3
AREA B	61	1	62	245	14	259
Totale	**63**	**2**	**65**	**247**	**15**	**262**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	1	0	1	2	0	2
Totale	**1**	**0**	**1**	**2**	**0**	**2**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	16	0	16
AREA C	18	1	19	82	1	83
AREA B	111	7	118	536	10	546
AREA A	1	0	1	21	0	21
Totale	**131**	**8**	**139**	**655**	**11**	**666**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	6	1	7	6	0	6
AREA B	79	5	84	140	6	146
AREA A	3	0	3	6	0	6
Totale	**88**	**6**	**94**	**152**	**6**	**158**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	0	1	1	0	1	1
AREA B	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**1**	**2**	**1**	**1**	**2**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	8	0	8
Totale	**1**	**0**	**1**	**8**	**0**	**8**

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	1	3	15	10	25
AREA C	160	155	315	434	435	869
AREA B	32	31	63	100	80	180
AREA A	5	3	8	18	2	20
Totale	**199**	**190**	**389**	**567**	**527**	**1094**

CIDA / CIDA FENDEP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

CISAL / CSA di CISAL /FIALP (CISAL/FIALP USPPI-CUSPP CISAS/Epne,CONFAIL,CONFILL Par.)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	5	5	10	18	8	26
AREA C	96	67	163	366	172	538
AREA B	22	16	38	65	28	93
AREA A	2	0	2	3	0	3
Totale	**125**	**88**	**213**	**452**	**208**	**660**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	4	0	4	6	0	6
AREA C	206	158	364	966	505	1471
AREA B	55	38	93	158	75	233
AREA A	5	0	5	14	0	14
Totale	**270**	**196**	**466**	**1144**	**580**	**1724**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	9	1	10	34	2	36
AREA C	132	79	211	502	195	697
AREA B	34	40	74	77	51	128
AREA A	4	3	7	6	3	9
Totale	**179**	**123**	**302**	**619**	**251**	**870**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	7	4	11	14	6	20
AREA C	167	93	260	434	219	653
AREA B	35	15	50	94	23	117
AREA A	0	2	2	0	3	3
Totale	**209**	**114**	**323**	**542**	**251**	**793**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	233	206	439	326	324	650
AREA B	39	23	62	62	44	106
AREA A	0	1	1	0	1	1
Totale	**272**	**230**	**502**	**388**	**369**	**757**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco del dipendente trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

CGIL / CGIL SNUR AFAM

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	4	3	7	6	3	9
NON DOCENTE	0	6	6	0	15	15
Totale	**4**	**9**	**13**	**6**	**18**	**24**

CGU / UNIONE ARTISTI UNAMS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	7	2	9	10	2	12
NON DOCENTE	1	2	3	0	5	5
Totale	**8**	**4**	**12**	**10**	**7**	**17**

CISL / CISL Università

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
NON DOCENTE	2	0	2	3	0	3
Totale	**2**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	2	0	2	2	0	2
NON DOCENTE	2	0	2	4	0	4
Totale	**4**	**0**	**4**	**6**	**0**	**6**

UIL / UIL AFAM

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	0	1	1	0	4	4
DOCENTE	7	0	7	16	0	16
NON DOCENTE	0	2	2	0	5	5
Totale	**7**	**3**	**10**	**16**	**9**	**25**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	2	0	2	1	0	1
NON DOCENTE	0	2	2	0	2	2
Totale	**2**	**2**	**4**	**1**	**2**	**3**

Note

Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	29	19	48	73	69	142
LIVELLO 4	24	5	29	81	23	104
LIVELLO 5	12	7	19	75	27	102
LIVELLO 6	14	5	19	42	11	53
LIVELLO 7	3	1	4	5	1	6
LIVELLO 8	3	2	5	8	6	14
LIVELLO 9	1	0	1	1	0	1
Totale	**86**	**39**	**125**	**285**	**137**	**422**

CIDA / ANPRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	13	5	18	39	27	66
LIVELLO 6	2	0	2	3	0	3
Totale	**15**	**5**	**20**	**42**	**27**	**69**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 4	1	0	1	2	0	2
Totale	**1**	**0**	**1**	**2**	**0**	**2**

CISL / CISL FIR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	1	0	1
RICERCATORE-TECNOLOGO	6	2	8	57	2	59
LIVELLO 4	10	3	13	45	27	72
LIVELLO 5	14	1	15	62	5	67
LIVELLO 6	5	4	9	9	4	13
LIVELLO 7	7	2	9	9	7	16
LIVELLO 8	1	2	3	1	15	16
Totale	**44**	**14**	**58**	**184**	**60**	**244**

RDB - CUB / USI - RDB Ricerca

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	4	4	8	28	3	31
LIVELLO 4	6	1	7	19	17	36
LIVELLO 5	1	1	2	29	0	29
LIVELLO 6	1	0	1	5	0	5
LIVELLO 8	1	0	1	9	0	9
Totale	**13**	**6**	**19**	**90**	**20**	**110**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	5	1	6	6	1	7
LIVELLO 4	9	1	10	19	2	21
LIVELLO 5	7	2	9	30	2	32
LIVELLO 6	7	1	8	24	0	24
LIVELLO 7	5	5	10	27	80	107
LIVELLO 8	2	0	2	4	0	4
LIVELLO 9	0	1	1	0	2	2
Totale	**35**	**11**	**46**	**110**	**87**	**197**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 4	5	1	6	16	2	18
LIVELLO 5	3	0	3	3	0	3
LIVELLO 6	5	1	6	12	4	16
LIVELLO 7	3	0	3	12	0	12
LIVELLO 8	1	1	2	7	11	18
Totale	**17**	**3**	**20**	**50**	**17**	**67**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale marcata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	2	3	2	3	5
AREA C	161	205	366	756	761	1517
AREA B	253	254	507	1138	1086	2224
AREA A	43	22	65	192	55	247
Totale	**458**	**483**	**941**	**2088**	**1905**	**3993**

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	8	1	9	16	5	21
Totale	**8**	**1**	**9**	**16**	**5**	**21**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA B	1	0	1	3	0	3
Totale	**1**	**0**	**1**	**3**	**0**	**3**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	2	2	4	2	2	4
AREA C	137	104	241	1357	318	1675
AREA B	239	167	406	1178	527	1705
AREA A	29	11	40	78	37	115
Totale	**407**	**284**	**691**	**2615**	**884**	**3499**

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	2	3	2	1	3
Totale	**1**	**2**	**3**	**2**	**1**	**3**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	31	21	52	78	99	177
AREA B	37	24	61	187	102	289
AREA A	8	1	9	26	1	27
Totale	**76**	**46**	**122**	**291**	**202**	**493**

CONFSAL / CONFSAL - UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	1	3	5	3	8
AREA C	109	52	161	727	116	843
AREA B	167	77	244	812	329	1141
AREA A	14	5	19	27	5	32
Totale	**292**	**135**	**427**	**1571**	**453**	**2024**

COSMED / Fed. ASSOMED - SIVEMP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	6	2	8	10	3	13
Totale	**6**	**2**	**8**	**10**	**3**	**13**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	48	34	82	250	68	318
AREA B	106	64	170	377	146	523
AREA A	11	6	17	60	24	84
Totale	**165**	**104**	**269**	**687**	**238**	**925**

UGL / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	1	0	1
AREA B	1	0	1	2	0	2
Totale	**2**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	3	4	3	12	15
AREA C	202	92	294	978	376	1354
AREA B	331	208	539	1537	656	2193
AREA A	50	9	59	273	14	287
Totale	**584**	**312**	**896**	**2791**	**1058**	**3849**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	23	17	40	62	63	125
AREA B	64	29	93	363	128	491
AREA A	2	4	6	19	4	23
Totale	**89**	**50**	**139**	**444**	**195**	**639**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	261	208	469	635	307	942
AREA B	342	262	604	547	350	897
AREA A	36	12	48	67	20	87
Totale	**639**	**482**	**1121**	**1249**	**677**	**1926**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, l'attivita' di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato a soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	0	1	1	0	3	3
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**3**	**3**

CONFINTESA / SNAPRECOM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	0	2	2	0	1	1
TERZA AREA	4	1	5	26	2	28
SECONDA AREA	2	1	3	2	1	3
Totale	**6**	**4**	**10**	**28**	**4**	**32**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	4	3	7	6	6	12
SECONDA AREA	4	0	4	26	0	26
PRIMA AREA	1	0	1	1	0	1
Totale	**9**	**3**	**12**	**33**	**6**	**39**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	1	0	1	5	0	5
Totale	**1**	**0**	**1**	**5**	**0**	**5**

USAE / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	1	0	1	7	0	7
SECONDA AREA	1	1	2	1	1	2
Totale	**2**	**1**	**3**	**8**	**1**	**9**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni, suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	13	6	19	42	11	53
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	0	1	2	0	2
CATEGORIA D	673	633	1306	2573	1682	4255
CATEGORIA C	1009	938	1947	3781	3954	7735
CATEGORIA B	748	424	1172	2396	1297	3693
CATEGORIA A	50	20	70	274	44	318
Totale	**2494**	**2021**	**4515**	**9068**	**6988**	**16056**

CIDA / CIDA Enti Locali

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	0	3	10	0	10
Totale	**3**	**0**	**3**	**10**	**0**	**10**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	0	3	9	0	9
CATEGORIA D	180	55	235	578	108	686
CATEGORIA C	206	99	305	666	306	972
CATEGORIA B	107	53	160	457	186	643
CATEGORIA A	6	5	11	18	24	42
Totale	**502**	**212**	**714**	**1728**	**624**	**2352**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	7	6	13	14	12	26
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	0	1	1	0	1	1
CATEGORIA D	582	353	935	2524	996	3520
CATEGORIA C	688	562	1250	3943	3080	7023
CATEGORIA B	421	216	637	1825	907	2732
CATEGORIA A	28	10	38	53	21	74
Totale	**1726**	**1148**	**2874**	**8359**	**5017**	**13376**

CONFEDIR / DIREL DIRER

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	23	13	36	59	18	77
CATEGORIA D	0	3	3	0	9	9
Totale	**23**	**16**	**39**	**59**	**27**	**86**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	108	24	132	322	72	394
CATEGORIA C	293	101	394	1067	309	1376
CATEGORIA B	62	16	78	412	26	438
CATEGORIA A	8	1	9	25	2	27
Totale	**471**	**142**	**613**	**1826**	**409**	**2235**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	10	6	16	67	23	90
CATEGORIA C	8	8	16	16	34	50
CATEGORIA B	6	6	12	17	9	26
Totale	**24**	**20**	**44**	**100**	**66**	**166**

UGL / UGL FEDEP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	1	3	6	0	6
CATEGORIA C	4	1	5	14	1	15
CATEGORIA B	5	0	5	25	0	25
Totale	**11**	**2**	**13**	**45**	**1**	**46**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	7	3	10	24	7	31
CATEGORIA D	491	212	703	1709	540	2249
CATEGORIA C	650	397	1047	2293	1029	3322
CATEGORIA B	374	192	566	1315	600	1915
CATEGORIA A	36	16	52	104	29	133
Totale	**1558**	**820**	**2378**	**5445**	**2205**	**7650**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1069	652	1721	3572	1891	5463
CATEGORIA C	1322	947	2269	4900	3128	8028
CATEGORIA B	813	322	1135	2606	998	3604
CATEGORIA A	36	15	51	128	35	163
Totale	**3240**	**1936**	**5176**	**11206**	**6052**	**17258**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
SEGRETARIO COMUNALE	0	1	1	0	1	1
PROV LE NON DIRIGENTE						
CATEGORIA D	2	0	2	3	0	3
CATEGORIA C	8	6	14	12	8	20
Totale	**10**	**7**	**17**	**15**	**9**	**24**

Note

Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno L eventuale mancata corrispondenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP / CGIL Medici

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	121	42	163	402	262	664
DIRIGENTE NON MEDICO	38	30	68	92	121	213
CATEGORIA D	818	721	1539	4409	3781	8190
CATEGORIA C	183	121	304	1195	658	1853
CATEGORIA B	221	158	379	1404	825	2229
CATEGORIA A	20	14	34	74	103	177
Totale	**1401**	**1086**	**2487**	**7576**	**5750**	**13326**

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE NON MEDICO	15	5	20	20	11	31
Totale	**15**	**5**	**20**	**20**	**11**	**31**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	0	2	5	0	5
CATEGORIA D	1	0	1	5	0	5
CATEGORIA B	4	0	4	28	0	28
CATEGORIA A	1	0	1	3	0	3
Totale	**8**	**0**	**8**	**41**	**0**	**41**

CISL / CISL FPS / CISL FPS COSIADI / Federazione CISL Medici COSIME

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	59	13	72	222	45	267
DIRIGENTE NON MEDICO	22	10	32	32	12	44
CATEGORIA D	753	447	1200	3912	1638	5550
CATEGORIA C	210	118	328	1453	611	2064
CATEGORIA B	248	130	378	1181	573	1754
CATEGORIA A	15	6	21	49	27	76
Totale	**1307**	**724**	**2031**	**6849**	**2906**	**9755**

CONFEDIR / AUPI / CIMO ASMD / CONFEDIR Sanità / SINAFO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	124	13	137	351	24	375
DIRIGENTE NON MEDICO	68	98	166	139	133	272
CATEGORIA D	1	0	1	1	0	1
CATEGORIA C	0	1	1	0	1	1
Totale	**193**	**112**	**305**	**491**	**158**	**649**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	17	2	19	107	1	108
DIRIGENTE NON MEDICO	1	2	3	10	4	14
CATEGORIA D	227	121	348	1221	434	1655
CATEGORIA C	56	14	70	285	42	327
CATEGORIA B	92	26	118	465	127	592
CATEGORIA A	15	4	19	63	7	70
Totale	**408**	**169**	**577**	**2151**	**615**	**2766**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	234	30	264	960	92	1052
DIRIGENTE NON MEDICO	2	0	2	16	0	16
CATEGORIA B	0	1	1	0	3	3
Totale	**236**	**31**	**267**	**976**	**95**	**1071**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	1	3	19	1	20
CATEGORIA C	1	0	1	3	0	3
CATEGORIA B	2	1	3	5	3	8
CATEGORIA A	0	1	1	0	3	3
Totale	**5**	**3**	**8**	**27**	**7**	**34**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	1	3	4	1	5
CATEGORIA C	1	0	1	3	0	3
Totale	**3**	**1**	**4**	**7**	**1**	**8**

UIL / FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL FPL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	141	17	158	641	76	717
DIRIGENTE NON MEDICO	31	19	50	66	60	126
CATEGORIA D	702	476	1178	3175	1700	4875
CATEGORIA C	217	116	333	1176	589	1765
CATEGORIA B	273	117	390	1232	463	1695
CATEGORIA A	29	17	46	91	91	182
Totale	**1393**	**762**	**2155**	**6381**	**2979**	**9360**

USAE / FSI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	150	58	208	653	170	823
CATECORIA C	21	17	38	76	71	147
CATEGORIA B	38	12	50	153	39	192
CATEGORIA A	1	1	2	41	4	45
Totale	**210**	**88**	**298**	**923**	**284**	**1207**

ANPO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	23	0	23	62	0	62
Totale	**23**	**0**	**23**	**62**	**0**	**62**

CIVEMP (SIVEMP - SIMET)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	78	10	88	179	16	195
Totale	**78**	**10**	**88**	**179**	**16**	**195**

FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA,ANMDO)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	33	4	37	158	55	213
DIRIGENTE NON MEDICO	0	1	1	0	1	1
Totale	**33**	**5**	**38**	**158**	**56**	**214**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	0	2	2	0	2	2
CATEGORIA D	1238	675	1913	6249	2931	9180
CATEGORIA C	334	170	504	1801	784	2585
CATEGORIA B	350	130	480	2121	603	2724
CATEGORIA A	19	13	32	89	61	150
Totale	**1941**	**990**	**2931**	**10260**	**4381**	**14641**

SNABI - SDS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2	4	7	3	10
DIRIGENTE NON MEDICO	56	23	79	184	49	233
Totale	**58**	**25**	**83**	**191**	**52**	**243**

UMSPED(AAROI - AIPAC - SNR)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	95	22	117	274	29	303
DIRIGENTE NON MEDICO	3	2	5	13	2	15
CATEGORIA D	6	2	8	10	5	15
CATEGORIA C	2	0	2	14	0	14
CATEGORIA B	1	0	1	1	0	1
Totale	**107**	**26**	**133**	**312**	**36**	**348**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	32	5	37	62	11	73
CATEGORIA D	2	4	6	4	19	23
CATEGORIA B	1	0	1	2	0	2
Totale	**35**	**9**	**44**	**68**	**30**	**98**

Nota:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

SCUOLA

CGIL / CGIL FP / CGIL Scuola

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	9	10	19	21	32	53
DOCENTE	777	1238	2015	1166	1761	2927
NON DOCENTE	536	541	1077	2223	1538	3761
Totale	**1322**	**1789**	**3111**	**3410**	**3331**	**6741**

CGU / Fed. Naz. GILDA/UNAMS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	2	0	2
DOCENTE	231	387	618	333	625	958
NON DOCENTE	26	15	41	87	133	220
Totale	**258**	**402**	**660**	**422**	**758**	**1180**

CIDA / ANP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	0	1	1	0	1
NON DOCENTE	1	0	1	1	0	1
Totale	**2**	**0**	**2**	**2**	**0**	**2**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	0	1	1	0	1
NON DOCENTE	1	0	1	7	0	7
Totale	**2**	**0**	**2**	**8**	**0**	**8**

CISL / CISL Scuola

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	14	6	20	39	8	47
DOCENTE	497	1113	1610	771	1571	2342
NON DOCENTE	336	311	647	1093	796	1889
Totale	**847**	**1430**	**2277**	**1903**	**2375**	**4278**

CONFSAL / SNALS-CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	11	2	13	22	2	24
DOCENTE	530	822	1352	736	999	1735
NON DOCENTE	244	250	494	645	482	1127
Totale	**785**	**1074**	**1859**	**1403**	**1483**	**2886**

UIL / UIL Scuola

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	3	0	3
DOCENTE	399	563	962	658	807	1465
NON DOCENTE	420	346	766	2136	1516	3652
Totale	**821**	**909**	**1730**	**2797**	**2323**	**5120**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1042	1912	2954	1349	2420	3769
NON DOCENTE	542	679	1221	942	1114	2056
Totale	**1584**	**2591**	**4175**	**2291**	**3534**	**5825**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	2	0	2	1	0	1
Totale	**2**	**0**	**2**	**1**	**0**	**1**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI	2	1	3	1	0	1
CATEGORIA EP	15	8	23	53	45	98
CATEGORIA D	70	59	129	293	165	458
CATEGORIA C	94	78	172	577	242	819
CATEGORIA B	7	2	9	27	2	29
Totale	**188**	**148**	**336**	**951**	**454**	**1405**

CISAL / CSA di CISAL Un. (CISAL Un.,CISAS Un., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL Un..-CUSAL,TECSTAT-USPPI)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE	2	0	2	2	0	2
CATEGORIA EP	1	1	2	1	1	2
CATEGORIA D	14	10	24	22	28	50
CATEGORIA C	30	11	41	131	34	165
CATEGORIA B	4	2	6	15	16	31
Totale	**51**	**24**	**75**	**171**	**79**	**250**

CISL / CISL FIR / CISL Università

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE	1	0	1	1	0	1
CATEGORIA EP	13	2	15	101	2	103
CATEGORIA D	52	28	80	204	52	256
CATEGORIA C	63	33	96	206	180	386
CATEGORIA B	7	4	11	24	21	45
Totale	**136**	**67**	**203**	**536**	**255**	**791**

CONFSAL / Fed. Naz. CONFSAL SNALS Univ./CISAPUNI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA EP	5	2	7	4	9	13
CATEGORIA D	18	7	25	31	100	131
CATEGORIA C	17	10	27	57	27	84
CATEGORIA B	6	0	6	14	0	14
Totale	**46**	**19**	**65**	**106**	**136**	**242**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	3	1	4	31	6	37
Totale	**3**	**1**	**4**	**31**	**6**	**37**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	1	1	0	3	3
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**3**	**3**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE	1	0	1	66	0	66
CATEGORIA EP	9	3	12	50	3	53
CATEGORIA D	33	15	48	119	51	170
CATEGORIA C	56	24	80	199	69	268
CATEGORIA B	12	2	14	31	3	34
Totale	**111**	**44**	**155**	**465**	**126**	**591**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	0	1	1	0	1	1
CATEGORIA EP	13	9	22	72	92	164
CATEGORIA D	51	51	102	257	271	528
CATEGORIA C	96	46	142	489	184	673
CATEGORIA B	8	2	10	58	6	64
Totale	**168**	**109**	**277**	**876**	**554**	**1430**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	1	2	1	1	2
Totale	**1**	**1**	**2**	**1**	**1**	**2**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	2	0	2
CATEGORIA D	61	64	125	160	160	320
CATEGORIA C	17	26	43	43	64	107
CATEGORIA B	11	7	18	34	7	41
CATEGORIA A	4	0	4	4	0	4
Totale	**94**	**97**	**191**	**243**	**231**	**474**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU.CONFILL ee.ll.-CUSAL.USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	112	0	112
CATEGORIA D	45	63	108	208	249	457
CATEGORIA C	18	29	47	44	41	85
CATEGORIA B	2	0	2	2	0	2
CATEGORIA A	1	0	1	2	0	2
Totale	**67**	**92**	**159**	**368**	**290**	**658**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	51	28	79	369	326	695
CATEGORIA C	24	15	39	141	31	172
CATEGORIA B	6	2	8	8	3	11
CATEGORIA A	0	1	1	0	3	3
Totale	**81**	**46**	**127**	**518**	**363**	**881**

CONFEDIR / DIREL DIRER

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	5	2	7	8	2	10
CATEGORIA D	5	2	7	12	15	27
Totale	**10**	**4**	**14**	**20**	**17**	**37**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	1	2	1	0	1
CATEGORIA C	0	1	1	0	1	1
Totale	**1**	**2**	**3**	**1**	**1**	**2**

UGL / UGL FEDEP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	1	1	0	4	4
CATEGORIA C	0	1	1	0	1	1
CATEGORIA B	3	0	3	10	0	10
Totale	**3**	**2**	**5**	**10**	**5**	**15**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	3	0	3
CATEGORIA D	5	3	8	18	3	21
CATEGORIA C	7	3	10	125	3	128
CATEGORIA B	4	2	6	14	2	16
Totale	**17**	**8**	**25**	**160**	**8**	**168**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	55	35	90	211	134	345
CATEGORIA C	40	26	66	122	30	152
CATEGORIA B	22	22	44	28	23	51
CATEGORIA A	0	1	1	0	1	1
Totale	**117**	**84**	**201**	**361**	**188**	**549**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della regione stessa nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nel nella regione Friuli Venezia Giulia

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE SARDEGNA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	0	1	1	0	2	2
CATEGORIA D	3	2	5	13	15	28
CATEGORIA C	6	1	7	38	2	40
CATEGORIA B	4	0	4	17	0	17
CATEGORIA A	9	0	9	43	0	43
Totale	**22**	**4**	**26**	**111**	**19**	**130**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	2	0	2
CATEGORIA D	15	7	22	61	5	66
CATEGORIA C	15	4	19	31	5	36
CATEGORIA B	9	0	9	12	0	12
Totale	**40**	**11**	**51**	**106**	**10**	**116**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	1	0	1
CATEGORIA D	11	4	15	65	30	95
CATEGORIA C	13	6	19	66	68	134
CATEGORIA B	12	7	19	51	17	68
CATEGORIA A	11	1	12	64	2	66
Totale	**48**	**18**	**66**	**247**	**117**	**364**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	9	0	9	28	0	28
CATEGORIA C	5	0	5	24	0	24
CATEGORIA B	5	0	5	7	0	7
CATEGORIA A	3	0	3	5	0	5
Totale	**22**	**0**	**22**	**64**	**0**	**64**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	11	10	21	80	44	124
CATEGORIA C	6	10	16	69	93	162
CATEGORIA B	11	6	17	153	33	186
CATEGORIA A	34	1	35	221	2	223
Totale	**62**	**27**	**89**	**523**	**172**	**695**

Note

Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi dati della regione nonché quelli degli enti regionali e degli IACP aventi sede nella regione Sardegna

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso fra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE SICILIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	1	1	0	1	1
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL.CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	1	1	0	1	1
CATEGORIA C	1	0	1	17	0	17
Totale	**1**	**1**	**2**	**17**	**1**	**18**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	2	0	2	4	0	4
Totale	**2**	**0**	**2**	**4**	**0**	**4**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	0	1	1	0	1	1
CATEGORIA C	1	3	4	1	4	5
Totale	**1**	**4**	**5**	**1**	**5**	**6**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	1	2	15	24	39
CATEGORIA C	1	0	1	7	0	7
Totale	**2**	**1**	**3**	**22**	**24**	**46**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nella regione Sicilia.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	1	6	7	5	5	10
AREA B	1	2	3	1	5	6
Totale	**2**	**8**	**10**	**6**	**10**	**16**

CGIL / CGIL AGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA B	1	0	1	21	0	21
Totale	**1**	**0**	**1**	**21**	**0**	**21**

CISL / CISL SGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	3	1	4	3	1	4
AREA B	1	0	1	22	0	22
Totale	**4**	**1**	**5**	**25**	**1**	**26**

UIL / UIL SGK

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	1	0	1	23	0	23
AREA B	0	1	1	0	1	1
Totale	**1**	**1**	**2**	**23**	**1**	**24**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	4	2	6	9	2	11
Totale	**4**	**2**	**6**	**9**	**2**	**11**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nella regione Trentino Alto Adige.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

REGIONE VALLE D'AOSTA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	1	0	1
CATEGORIA C	1	1	2	1	1	2
Totale	**2**	**1**	**3**	**2**	**1**	**3**

CIDA / CIDA Enti Locali

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	0	1	1	0	6	6
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**6**	**6**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL.CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	2	0	2
Totale	**1**	**0**	**1**	**2**	**0**	**2**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	0	1	1	0	6	6
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**6**	**6**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	0	1	1	0	1	1
CATEGORIA B	1	0	1	5	0	5
Totale	**1**	**1**	**2**	**5**	**1**	**6**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni delle comunita' montane e degli enti regionali aventi sede nella regione Valle d'Aosta.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	7	5	12	54	13	67
CATEGORIA C	7	9	16	31	86	117
CATEGORIA B	10	13	23	59	80	139
CATEGORIA A	0	2	2	0	13	13
Totale	**24**	**29**	**53**	**144**	**192**	**336**

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	5	3	8	9	3	12
CATEGORIA C	5	18	23	36	51	87
CATEGORIA B	14	19	33	40	274	314
CATEGORIA A	5	3	8	73	26	99
Totale.	**29**	**43**	**72**	**158**	**354**	**512**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	4	1	5	54	3	57
CATEGORIA C	1	8	9	7	36	43
CATEGORIA B	11	3	14	102	10	112
CATEGORIA A	2	2	4	3	3	6
Totale	**18**	**14**	**32**	**166**	**52**	**218**

UIL / UIL FPL / UIL SGK

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	2	0	2	35	0	35
CATEGORIA B	3	0	3	342	0	342
CATEGORIA A	2	1	3	3	4	7
Totale	**7**	**1**	**8**	**380**	**4**	**384**

USAE / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	0	1	1	0	6	6
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**6**	**6**

SINDACATO AUTONOMO DIPENDENTI UFFICI TAVOLARI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	3	1	4	8	4	12
CATEGORIA C	1	1	2	1	3	4
Totale	**4**	**2**	**6**	**9**	**7**	**16**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	2	0	2	26	0	26
CATEGORIA D	10	4	14	55	24	79
CATEGORIA C	3	4	7	66	20	86
CATEGORIA B	6	2	8	33	8	41
CATEGORIA A	1	1	2	14	50	64
Totale.	**22**	**11**	**33**	**194**	**102**	**296**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE NON MEDICO	4	1	5	16	1	17
CATEGORIA D	5	0	5	37	0	37
CATEGORIA C	3	2	5	202	247	449
CATEGORIA B	3	0	3	8	0	8
Totale	**15**	**3**	**18**	**263**	**248**	**511**

CGIL / CGIL AGB / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	7	4	11	273	17	290
CATEGORIA C	1	0	1	3	0	3
CATEGORIA B	6	2	8	240	8	248
Totale	**14**	**6**	**20**	**516**	**25**	**541**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	0	2	2	0	2	2
CATEGORIA C	0	2	2	0	10	10
CATEGORIA B	5	2	7	102	183	285
CATEGORIA A	0	1	1	0	145	145
Totale	**5**	**7**	**12**	**102**	**340**	**442**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	0	1	1	0	1
DIRIGENTE NON MEDICO	1	0	1	13	0	13
Totale	**2**	**0**	**2**	**14**	**0**	**14**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	3	0	3	52	0	52
CATEGORIA C	2	1	3	35	44	79
CATEGORIA B	0	1	1	0	0	0
Totale	**5**	**2**	**7**	**87**	**44**	**131**

CIVEMP (SIVEMP - SIMET)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	0	1	3	0	3
Totale	**1**	**0**	**1**	**3**	**0**	**3**

FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA,ANMDO)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	0		1	0	1
Totale	**1**	**0**		**1**	**0**	**1**

SNABI - SDS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE NON MEDICO	0	2	2	0	2	2
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**2**	**2**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	7	5	12	145	23	168
CATEGORIA C	0	2	2	0	7	7
Totale	**7**	**7**	**14**	**145**	**30**	**175**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiv.so tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento. operato ai soli f.ni statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	4	0	4	48	0	48
AREA B	2	1	3	4	5	9
CATEGORIA D	8	6	14	28	19	47
CATEGORIA C	20	9	29	108	23	131
CATEGORIA B	22	24	46	137	66	203
CATEGORIA A	0	2	2	0	12	12
Totale	**56**	**42**	**98**	**325**	**125**	**450**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA DIRIGENZIALE	1	0	1	1	0	1
AREA B	1	0	1	9	0	9
CATEGORIA D	3	2	5	14	3	17
CATEGORIA C	30	8	38	249	29	278
CATEGORIA B	18	13	31	123	32	155
CATEGORIA A	1	1	2	3	4	7
Totale	**54**	**24**	**78**	**399**	**68**	**467**

CONFEDIR / DIREL DIRER

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA DIRIGENZIALE	0	1	1	0	0	0
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	2	0	2	8	0	8
Totale	**2**	**0**	**2**	**8**	**0**	**8**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	1	1	2	4	5	9
CATEGORIA D	5	2	7	40	2	42
CATEGORIA C	9	5	14	65	16	81
CATEGORIA B	13	7	20	44	34	78
CATEGORIA A	0	1	1	0	5	5
Totale	**28**	**16**	**44**	**153**	**62**	**215**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA B	1	4	5	0	3	3
Totale	**1**	**4**	**5**	**0**	**3**	**3**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA DIRIGENZIALE	1	0	1	12	0	12
AREA DIRETTORI	2	0	2	1	0	1
CATEGORIA D	3	2	5	178	3	181
CATEGORIA C	8	0	8	113	0	113
CATEGORIA B	2	1	3	3	1	4
Totale	**16**	**3**	**19**	**307**	**4**	**311**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autonta' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Trento.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato a soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA

SNDMAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
MINISTRO PLENIPOTENZIARIO	0	1	1	0	2	2
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**2**	**2**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA

SNADIP - CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
VICE PREFETTO AGGIUNTO	0	1	1	0	43	43
VICE PREFETTO	1	0	1	2	0	2
Totale	**1**	**1**	**2**	**2**	**43**	**45**

AP - Associazione Prefettizi

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
VICE PREFETTO	2	0	2	3	0	3
Totale	**2**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3**

SINPREF

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
VICE PREFETTO AGGIUNTO	3	0	3	9	0	9
VICE PREFETTO	1	1	2	1	2	3
Totale	**4**	**1**	**5**	**10**	**2**	**12**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)

COISP - UP - FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 9	1	2	3	2	19	21
LIVELLO 8	0	1	1	0	1	1
LIVELLO 7 BIS	22	2	24	252	5	257
LIVELLO 7	82	1	83	524	1	525
LIVELLO 6 BIS	21	2	23	153	3	156
LIVELLO 6	65	5	70	382	17	399
LIVELLO 5	200	27	227	1028	98	1126
LIVELLO 4	1	0	1	5	0	5
Totale	**392**	**40**	**432**	**2346**	**144**	**2490**

FSP LISIPO - SODIPO - RINNOVAMENTO SINDACALE PER L'UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 9	0	1	1	0	1	1
LIVELLO 7 BIS	13	2	15	61	24	85
LIVELLO 7	31	1	32	379	8	387
LIVELLO 6 BIS	14	1	15	52	1	53
LIVELLO 6	40	0	40	308	0	308
LIVELLO 5	117	14	131	855	68	923
LIVELLO 4	1	0	1	98	0	98
Totale	**216**	**19**	**235**	**1753**	**102**	**1855**

Fed. CONFEDERAZIONE CONSAP - ITALIA SICURA (ANIP - USP)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	0	1	3	0	3
LIVELLO 9	1	0	1	1	0	1
LIVELLO 8	1	1	2	2	1	3
LIVELLO 7 BIS	30	0	30	90	0	90
LIVELLO 7	43	2	45	171	33	204
LIVELLO 6 BIS	12	0	12	21	0	21
LIVELLO 6	58	1	59	438	1	439
LIVELLO 5	162	22	184	578	72	650
Totale	**308**	**26**	**334**	**1304**	**107**	**1411**

SAP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	2	0	2
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	2	0	2	4	0	4
LIVELLO 9	12	2	14	63	4	67
LIVELLO 8	5	0	5	21	0	21
LIVELLO 7 BIS	127	5	132	985	18	1003
LIVELLO 7	296	9	305	2064	41	2105
LIVELLO 6 BIS	86	4	90	386	13	399
LIVELLO 6	250	10	260	1332	43	1375
LIVELLO 5	608	112	720	2308	401	2709
LIVELLO 4	1	0	1	1	0	1
Totale	**1389**	**142**	**1531**	**7166**	**520**	**7686**

SIAP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	0	1	1	0	1
LIVELLO 9	6	2	8	16	11	27
LIVELLO 8	7	2	9	42	4	46
LIVELLO 7 BIS	36	5	41	356	20	376
LIVELLO 7	56	6	62	379	14	393
LIVELLO 6 BIS	31	4	35	251	7	258
LIVELLO 6	86	6	92	443	9	452
LIVELLO 5	332	23	355	1890	101	1991
LIVELLO 4	2	0	2	5	0	5
Totale	**557**	**48**	**605**	**3383**	**166**	**3549**

SILP PER LA CGIL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	0	3	39	0	39
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	2	0	2	5	0	5
LIVELLO 9	3	0	3	43	0	43
LIVELLO 8	1	1	2	0	3	3
LIVELLO 7 BIS	63	13	76	644	47	691
LIVELLO 7	113	8	121	944	25	969
LIVELLO 6 BIS	18	0	18	129	0	129
LIVELLO 6	101	11	112	467	31	498
LIVELLO 5	270	59	329	1235	206	1441
Totale	**574**	**92**	**666**	**3506**	**312**	**3818**

SIULP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	1	0	1
LIVELLO 9	16	4	20	36	8	44
LIVELLO 8	13	2	15	90	3	93
LIVELLO 7 BIS	181	24	205	1311	140	1451
LIVELLO 7	448	33	481	3011	190	3201
LIVELLO 6 BIS	166	5	171	1192	12	1204
LIVELLO 6	381	26	407	2254	123	2377
LIVELLO 5	946	176	1122	4356	676	5032
LIVELLO 4	2	0	2	3	0	3
Totale	**2154**	**270**	**2424**	**12254**	**1152**	**13406**

UILPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	1	0	1	3	0	3
LIVELLO 8	3	0	3	16	0	16
LIVELLO 7 BIS	16	1	17	221	4	225
LIVELLO 7	48	1	49	395	1	396
LIVELLO 6 BIS	19	0	19	91	0	91
LIVELLO 6	28	0	28	83	0	83
LIVELLO 5	126	11	137	660	31	691
LIVELLO 4	1	0	1	2	0	2
Totale	**242**	**13**	**255**	**1471**	**36**	**1507**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)

CGIL / CGIL FPI Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	21	6	27	500	44	544
LIVELLO 6	52	7	59	711	44	755
LIVELLO 5	182	29	211	1439	191	1630
Totale	**255**	**42**	**297**	**2650**	**279**	**2929**

CISL / CISL FPS Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	34	2	36	587	7	594
LIVELLO 6	95	1	96	885	16	901
LIVELLO 5	341	33	374	2020	145	2165
Totale	**470**	**36**	**506**	**3492**	**168**	**3660**

UIL / UIL PA Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	24	2	26	485	253	738
LIVELLO 6	64	1	65	591	3	594
LIVELLO 5	211	19	230	1941	133	2074
Totale	**299**	**22**	**321**	**3017**	**389**	**3406**

DIRFOR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

Fed. Sindacati Autonomi CNPP - SIAPPe - UGL/FNP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	20	1	21	194	1	195
LIVELLO 6	63	1	64	333	1	334
LIVELLO 5	236	17	253	1137	133	1270
Totale	**319**	**19**	**338**	**1664**	**135**	**1799**

OSAPP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	37	1	38	236	2	238
LIVELLO 6	134	5	139	864	23	887
LIVELLO 5	520	46	566	2744	219	2963
Totale	**691**	**52**	**743**	**3844**	**244**	**4088**

SAPPE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	95	4	99	2062	18	2080
LIVELLO 6	154	5	159	2347	42	2389
LIVELLO 5	594	61	655	4828	931	5759
Totale	**843**	**70**	**913**	**9237**	**991**	**10228**

SIAPPE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	13	0	13	171	0	171
LIVELLO 6	34	0	34	161	0	161
LIVELLO 5	144	18	162	1133	734	1867
Totale	**191**	**18**	**209**	**1465**	**734**	**2199**

SIAPPE E SNAPP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	0	1	1	0	11	11
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**11**	**11**

SINAPPE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	26	1	27	232	56	288
LIVELLO 6	50	1	51	393	2	395
LIVELLO 5	280	21	301	2167	82	2249
Totale	**356**	**23**	**379**	**2792**	**140**	**2932**

USPP (UGL FNP – CLPP – LISIAPP)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
I LIVELLO 7	17	1	18	490	2	492
LIVELLO 6	41	0	41	192	0	192
LIVELLO 5	211	13	224	1303	261	1564
Totale	**269**	**14**	**283**	**1985**	**263**	**2248**

Note

Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno L eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e dovuta al arrotondamento operato a soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO FORESTALE DELLO STATO)

CGIL / CGIL FP Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	3	0	3	11	0	11
LIVELLO 6	9	1	10	29	6	35
LIVELLO 5	24	7	31	89	14	103
Totale	**36**	**8**	**44**	**129**	**20**	**149**

CISL / CISL FPS Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	3	1	4	6	1	7
LIVELLO 7	9	0	9	151	0	151
LIVELLO 6	14	2	16	99	6	105
LIVELLO 5	32	1	33	334	1	335
Totale	**58**	**4**	**62**	**590**	**8**	**598**

UIL / UIL PA Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	9	0	9	21	0	21
LIVELLO 6	26	1	27	356	5	361
LIVELLO 5	46	8	54	222	105	327
Totale	**81**	**9**	**90**	**599**	**110**	**709**

DIRFOR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	30	3	33	123	9	132
LIVELLO 8	2	0	2	70	0	70
LIVELLO 6	1	0	1	8	0	8
LIVELLO 5	5	2	7	5	2	7
Totale	**38**	**5**	**43**	**206**	**11**	**217**

Fed. Naz. UGL Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 8	1	0	1	3	0	3
LIVELLO 7	14	1	15	75	4	79
LIVELLO 6	44	4	48	515	20	535
LIVELLO 5	59	8	67	806	73	879
Totale	**118**	**13**	**131**	**1399**	**97**	**1496**

Fed. Sind. Forestale SAPECOFS - CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	13	1	14	104	2	106
LIVELLO 6	8	1	9	52	1	53
LIVELLO 5	22	1	23	83	10	93
Totale	**43**	**3**	**46**	**239**	**13**	**252**

SAPAF

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 8	1	1	2	1	4	5
LIVELLO 7	59	0	59	309	0	309
LIVELLO 6	83	6	89	784	41	825
LIVELLO 5	122	8	130	854	135	989
Totale	**265**	**15**	**280**	**1948**	**180**	**2128**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ASI

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	0	1	1	0	6	6
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**6**	**6**

CISL / CISL Ricerca

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	1	2	1	4	5
Totale	**1**	**1**	**2**	**1**	**4**	**5**

RDB - CUB / USI - RDB Ricerca

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 8	0	1	1	0	1	1
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	1	0	1	5	0	5
Totale	**1**	**0**	**1**	**5**	**0**	**5**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

CNIPA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	0	2	2	0	2
AREA B	0	1	1	0	1	1
Totale	**2**	**1**	**3**	**2**	**1**	**3**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	0	2	1	0	1
AREA B	0	1	1	0	1	1
Totale	**2**	**1**	**3**	**1**	**1**	**2**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	0	2	2	0	3	3
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**3**	**3**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ENAC

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	1	0	1	11	0	11
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	3	0	3	41	0	41
CATEGORIA B	1	0	1	29	0	29
Totale	**5**	**0**	**5**	**81**	**0**	**81**

CISL / CISL FIT

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	1	0	1	2	0	2
II^ QUALIFICA PROFESSIONALE	3	0	3	27	0	27
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	8	3	11	29	4	33
CATEGORIA B	1	0	1	2	0	2
Totale	**13**	**3**	**16**	**60**	**4**	**64**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	1	0	1
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	1	0	1	31	0	31
II^ QUALIFICA PROFESSIONALE	1	0	1	3	0	3
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	2	2	4	16	8	24
CATEGORIA B	1	0	1	3	0	3
Totale	**6**	**2**	**8**	**54**	**8**	**62**

USPPI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	2	1	3	5	7	12
Totale	**2**	**1**	**3**	**5**	**7**	**12**

SALC - UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	6	1	7	55	18	73
Totale	**6**	**1**	**7**	**55**	**18**	**73**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

ENEA

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	13	4	17	91	55	146
LIVELLO 8	7	4	11	137	3	140
LIVELLO 7	6	2	8	55	8	63
LIVELLO 6	1	0	1	5	0	5
LIVELLO 5	1	0	1	1	0	1
Totale	**28**	**10**	**38**	**289**	**66**	**355**

CIDA / ANPRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	8	1	9	105	11	116
LIVELLO 8	1	0	1	6	0	6
Totale	**9**	**1**	**10**	**111**	**11**	**122**

CISL / CISL Ricerca

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	13	1	14	128	11	139
LIVELLO 8	5	2	7	37	3	40
LIVELLO 7	7	1	8	28	12	40
LIVELLO 6	2	0	2	44	0	44
LIVELLO 5	1	0	1	1	0	1
Totale	**28**	**4**	**32**	**238**	**26**	**264**

RDB - CUB / USI - RDB Ricerca

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	3	3	6	19	5	24
LIVELLO 8	2	1	3	5	3	8
LIVELLO 7	1	0	1	2	0	2
LIVELLO 6	1	0	1	2	0	2
Totale	**7**	**4**	**11**	**28**	**8**	**36**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	5	0	5	67	0	67
LIVELLO 8	6	0	6	30	0	30
LIVELLO 7	1	2	3	28	8	36
LIVELLO 6	3	0	3	17	0	17
Totale	**15**	**2**	**17**	**142**	**8**	**150**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	4	1	5	45	5	50
LIVELLO 8	1	1	2	4	1	5
LIVELLO 7	3	4	7	36	29	65
LIVELLO 6	5	0	5	103	0	103
Totale	**13**	**6**	**19**	**188**	**35**	**223**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza del totale dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

UNIONCAMERE

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	1	0	1	0	0	0
Totale	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 3	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 2	0	1	1	0	0	0
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
QUADRO INTERMEDIO	1	0	1	0	0	0
Totale	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO:

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
CNEL

PAGINA BIANCA

VII - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	2	0	2	12	0	12
TERZA AREA	108	69	177	711	400	1111
SECONDA AREA	161	136	297	1002	605	1607
PRIMA AREA	3	0	3	35	0	35
Totale	**274**	**205**	**479**	**1760**	**1005**	**2765**

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	1	2	1	2	3
Totale	**1**	**1**	**2**	**1**	**2**	**3**

CISAL / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	5	1	6	114	1	115
SECONDA AREA	3	2	5	22	2	24
Totale	**8**	**3**	**11**	**136**	**3**	**139**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	163	71	234	650	228	878
SECONDA AREA	172	126	298	781	445	1226
PRIMA AREA	3	1	4	5	2	7
Totale	**338**	**198**	**536**	**1436**	**675**	**2111**

CONFEDIR / CONFEDIR - DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	4	0	4	17	0	17
TERZA AREA	11	4	15	63	14	77
Totale	**15**	**4**	**19**	**80**	**14**	**94**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	20	4	24	112	10	122
SECONDA AREA	18	7	25	170	12	182
Totale	**38**	**11**	**49**	**282**	**22**	**304**

CONFSAL / CONFSAL - UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	2	0	2
TERZA AREA	63	14	77	203	28	231
SECONDA AREA	45	9	54	116	27	143
Totale	**110**	**23**	**133**	**321**	**55**	**376**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	1	0	1
TERZA AREA	105	43	148	547	259	806
SECONDA AREA	197	101	298	1122	436	1558
PRIMA AREA	5	0	5	48	0	48
Totale	**308**	**144**	**452**	**1718**	**695**	**2413**

UGL / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
SECONDA AREA	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	7	2	9	15	5	20
TERZA AREA	214	89	303	691	207	898
SECONDA AREA	298	161	459	880	357	1237
PRIMA AREA	8	4	12	18	6	24
Totale	**527**	**256**	**783**	**1604**	**575**	**2179**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	16	2	18	33	3	36
SECONDA AREA	6	6	12	9	22	31
Totale	**22**	**8**	**30**	**42**	**25**	**67**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	3	2	5	3	1	4
SECONDA AREA	0	1	1	0	1	1
Totale	**3**	**3**	**6**	**3**	**2**	**5**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	13	3	16	86	11	97
AREA B	109	7	116	514	58	572
AREA A	2	1	3	5	2	7
Totale	**124**	**11**	**135**	**605**	**71**	**676**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	1	0	1	0	0	0
Totale	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**

CISL / CISL Aziende

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	18	4	22	92	17	109
AREA B	124	13	137	584	45	629
AREA A	5	2	7	12	2	14
Totale	**147**	**19**	**166**	**688**	**64**	**752**

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	2	0	2
Totale	**2**	**0**	**2**	**2**	**0**	**2**

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	0	2	2	0	8	8
AREA B	21	1	22	69	11	80
Totale	**21**	**3**	**24**	**69**	**19**	**88**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	0	2	10	0	10
AREA B	54	3	57	385	5	390
AREA A	1	0	1	2	0	2
Totale	**57**	**3**	**60**	**397**	**5**	**402**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	15	0	15
AREA C	30	1	31	108	0	108
AREA B	145	11	156	754	61	815
AREA A	3	1	4	26	2	28
Totale	**180**	**13**	**193**	**903**	**63**	**966**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	1	3	2	4	6
AREA B	9	2	11	10	4	14
Totale	**11**	**3**	**14**	**12**	**8**	**20**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	2	1	3	10	0	10
AREA C	138	130	268	668	646	1314
AREA B	21	20	41	88	93	181
AREA A	3	2	5	13	10	23
Totale	**164**	**153**	**317**	**779**	**749**	**1528**

CIDA / CIDA FENDEP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	8	0	8	26	0	26
Totale	**8**	**0**	**8**	**26**	**0**	**26**

CISAL / CSA di CISAL /FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/Epne,CONFAIL,CONFILL Par.)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	2	0	2	10	0	10
AREA C	84	37	121	279	69	348
AREA B	10	8	18	21	12	33
AREA A	1	0	1	1	0	1
Totale	**97**	**45**	**142**	**311**	**81**	**392**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	8	1	9	59	2	61
AREA C	253	153	406	1167	679	1846
AREA B	50	20	70	201	50	251
AREA A	3	0	3	10	0	10
Totale	**314**	**174**	**488**	**1437**	**731**	**2168**

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	1	0	1	7	0	7
Totale	**1**	**0**	**1**	**7**	**0**	**7**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	0	3	4	0	4
AREA C	132	58	190	596	263	859
AREA B	25	34	59	94	108	202
AREA A	15	2	17	166	2	168
Totale	**175**	**94**	**269**	**860**	**373**	**1233**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	4	0	4	17	0	17
AREA C	156	115	271	445	364	809
AREA B	23	17	40	71	46	117
AREA A	3	3	6	4	7	11
Totale	**186**	**135**	**321**	**537**	**417**	**954**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	1	3	1	1	2
Totale	**2**	**1**	**3**	**1**	**1**	**2**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddivisi tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici nella presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

CGIL / CGIL SNUR AFAM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	9	1	10	29	2	31
NON DOCENTE	1	4	5	6	19	25
Totale	**10**	**5**	**15**	**35**	**21**	**56**

CGU / UNIONE ARTISTI UNAMS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	2	1	3	2	1	3
Totale	**2**	**1**	**3**	**2**	**1**	**3**

CISL / CISL Università

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	1	1	2	3	1	4
NON DOCENTE	6	3	9	22	4	26
Totale	**7**	**4**	**11**	**25**	**5**	**30**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	0	1	1	0	8	8
NON DOCENTE	1	0	1	2	0	2
Totale	**1**	**1**	**2**	**2**	**8**	**10**

UIL / UIL AFAM

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	3	1	4	4	2	6
NON DOCENTE	6	3	9	13	8	21
Totale	**9**	**4**	**13**	**17**	**10**	**27**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	0	1	3	0	3
NON DOCENTE	0	1	1	0	3	3
Totale	**1**	**1**	**2**	**3**	**3**	**6**

Note

Le professionalita presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	1	0	1
RICERCATORE-TECNOLOGO	20	9	29	95	46	141
LIVELLO 4	12	5	17	50	14	64
LIVELLO 5	15	11	26	90	75	165
LIVELLO 6	8	5	13	25	60	85
LIVELLO 7	1	1	2	1	6	7
LIVELLO 8	1	0	1	7	0	7
LIVELLO 9	1	0	1	4	0	4
Totale	**59**	**31**	**90**	**273**	**201**	**474**

CIDA / ANPRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
RICERCATORE-TECNOLOGO	2	1	3	7	2	9
Totale	**2**	**1**	**3**	**7**	**2**	**9**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 4	0	1	1	0	2	2
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**2**	**2**

CISL / CISL FIR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
RICERCATORE-TECNOLOGO	2	2	4	7	4	11
LIVELLO 4	9	1	10	31	2	33
LIVELLO 5	10	2	12	49	4	53
LIVELLO 6	4	1	5	7	0	7
LIVELLO 7	1	2	3	4	6	10
LIVELLO 8	1	0	1	22	0	22
Totale	**27**	**8**	**35**	**120**	**16**	**136**

CONFEDIR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
RICERCATORE-TECNOLOGO	0	1	1	0	1	1
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	0	1	13	0	13
Totale	**1**	**0**	**1**	**13**	**0**	**13**

RDB - CUB / USI - RDB Ricerca

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	2	3	5	38	3	41
LIVELLO 4	3	0	3	5	0	5
LIVELLO 5	2	0	2	17	0	17
LIVELLO 6	4	0	4	53	0	53
Totale	**11**	**3**	**14**	**113**	**3**	**116**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	0	1	1	0	6	6
LIVELLO 4	12	1	13	37	1	38
LIVELLO 5	2	2	4	6	8	14
LIVELLO 6	3	1	4	3	4	7
LIVELLO 7	4	3	7	10	6	16
LIVELLO 8	2	0	2	9	0	9
Totale	**23**	**8**	**31**	**65**	**25**	**90**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini o donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	9	0	9
AREA C	155	174	329	560	941	1501
AREA B	300	266	566	1656	1421	3077
AREA A	22	16	38	180	182	362
Totale	**479**	**456**	**935**	**2405**	**2544**	**4949**

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	6	2	8	11	2	13
AREA B	0	1	1	0	4	4
Totale	**6**	**3**	**9**	**11**	**6**	**17**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	3	1	4	24	9	33
AREA B	3	1	4	11	2	13
AREA A	1	0	1	1	0	1
Totale	**7**	**2**	**9**	**36**	**11**	**47**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	2	0	2
AREA C	257	169	426	1242	560	1802
AREA B	335	251	586	1738	972	2710
AREA A	45	14	59	193	27	220
Totale	**639**	**434**	**1073**	**3175**	**1559**	**4734**

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	0	1	1	0	8	8
AREA C	1	5	6	4	30	34
Totale	**1**	**6**	**7**	**4**	**38**	**42**

CONFINTESA / FEDERAZIONE INTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	17	11	28	60	16	76
AREA B	19	13	32	133	69	202
AREA A	1	1	2	5	4	9
Totale	**37**	**25**	**62**	**198**	**89**	**287**

CONFSAL / CONFSAL - UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	8	1	9	23	6	29
AREA C	70	34	104	228	78	306
AREA B	86	62	148	453	223	676
AREA A	8	3	11	15	4	19
Totale	**172**	**100**	**272**	**719**	**311**	**1030**

COSMED / Fed. ASSOMED - SIVEMP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	1	3	6	1	7
Totale	**2**	**1**	**3**	**6**	**1**	**7**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	61	68	129	369	281	650
AREA B	160	98	258	934	315	1249
AREA A	17	6	23	128	63	191
Totale	**238**	**172**	**410**	**1431**	**659**	**2090**

UGL / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	1	3	7	1	8
AREA B	3	0	3	10	0	10
AREA A	1	1	2	14	2	16
Totale	**6**	**2**	**8**	**31**	**3**	**34**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	6	2	8	21	7	28
AREA C	219	104	323	776	235	1011
AREA B	307	176	483	984	428	1412
AREA A	28	12	40	81	42	123
Totale	**560**	**294**	**854**	**1862**	**712**	**2574**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	12	8	20	31	15	46
AREA B	33	8	41	122	23	145
AREA A	2	1	3	2	3	5
Totale	**47**	**17**	**64**	**155**	**41**	**196**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	1	3	3	2	5
AREA B	8	5	13	16	6	22
AREA A	2	0	2	2	0	2
Totale	**12**	**6**	**18**	**21**	**8**	**29**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	1	2	4	6	10
Totale	**1**	**1**	**2**	**4**	**6**	**10**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	0	1	2	0	2
Totale	**1**	**0**	**1**	**2**	**0**	**2**

CONFINTESA / SNAPRECOM

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	1	4	1	0	1
TERZA AREA	1	0	1	1	0	1
Totale	**4**	**1**	**5**	**2**	**0**	**2**

CONFSAL / CONFSAL - UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	1	2	1	1	2
SECONDA AREA	0	1	1	0	1	1
Totale	**1**	**2**	**3**	**1**	**2**	**3**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	4	3	7	5	20	25
SECONDA AREA	5	1	6	152	1	153
Totale	**9**	**4**	**13**	**157**	**21**	**178**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	2	2	4	6	17	23
Totale	**2**	**2**	**4**	**6**	**17**	**23**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	1	2	18	4	22
SECONDA AREA	2	0	2	10	0	10
Totale	**3**	**1**	**4**	**28**	**4**	**32**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco del dipendente, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	10	6	16	18	7	25
CATEGORIA D	513	398	911	2124	1556	3680
CATEGORIA C	747	629	1376	3386	2939	6325
CATEGORIA B	555	243	798	1956	822	2778
CATEGORIA A	30	17	47	84	38	122
Totale	**1855**	**1293**	**3148**	**7568**	**5362**	**12930**

CGU / Fed. Naz. GILDA/UNAMS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	0	2	1	0	1
Totale	**2**	**0**	**2**	**1**	**0**	**1**

CIDA / CIDA Enti Locali

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	1	3	2	3	5
CATEGORIA C	1	0	1	7	0	7
Totale	**3**	**1**	**4**	**9**	**3**	**12**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL.CONFAIL-UNSIAU.CONFILL ee.ll.-CUSAL.USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	4	0	4
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1	2	1	1	2
SEGRETARIO COMUNALE - PROV.LE NON DIRIGENTE	1	0	1	6	0	6
CATEGORIA D	124	34	158	702	134	836
CATEGORIA C	155	41	196	669	129	798
CATEGORIA B	57	20	77	353	101	454
CATEGORIA A	3	6	9	6	90	96
Totale	**343**	**102**	**445**	**1741**	**455**	**2196**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	7	2	9	9	2	11
CATEGORIA D	490	238	728	1792	799	2591
CATEGORIA C	579	361	940	2558	1612	4170
CATEGORIA B	325	135	460	1144	412	1556
CATEGORIA A	21	11	32	27	25	52
Totale	**1422**	**747**	**2169**	**5530**	**2850**	**8380**

CONFEDIR / DIREL DIRER

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	10	4	14	29	28	57
CATEGORIA D	1	1	2	4	2	6
Totale	**11**	**5**	**16**	**33**	**30**	**63**

CONFINTESA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	8	0	8
Totale	**1**	**0**	**1**	**8**	**0**	**8**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	127	23	150	756	48	804
CATEGORIA C	287	87	374	1508	232	1740
CATEGORIA B	32	8	40	170	41	211
CATEGORIA A	2	1	3	2	1	3
Totale	**448**	**119**	**567**	**2436**	**322**	**2758**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	16	12	28	111	61	172
CATEGORIA C	60	37	97	293	188	481
CATEGORIA B	76	21	97	326	88	414
CATEGORIA A	2	1	3	8	1	9
Totale	**154**	**71**	**225**	**738**	**338**	**1076**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	5	2	7	20	5	25
CATEGORIA C	0	1	1	0	1	1
CATEGORIA B	3	0	3	20	0	20
Totale	**8**	**3**	**11**	**40**	**6**	**46**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	18	4	22	45	14	59
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	0	1	1	0	7	7
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	0	1	1	0	1
CATEGORIA D	525	234	759	2017	814	2831
CATEGORIA C	595	320	915	2303	1030	3333
CATEGORIA B	377	157	534	1497	419	1916
CATEGORIA A	40	17	57	91	56	146
Totale	**1556**	**733**	**2289**	**5954**	**2340**	**8294**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	0	1	1	0	1
CATEGORIA D	3	3	6	47	16	63
CATEGORIA C	12	3	15	23	5	28
CATEGORIA B	3	2	5	41	4	45
Totale	**19**	**8**	**27**	**112**	**25**	**137**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	0	2	2	0	3	3
CATEGORIA D	15	1	16	19	0	19
CATEGORIA C	32	27	59	55	69	124
CATEGORIA B	10	6	16	31	29	60
CATEGORIA A	2	1	3	3	0	3
Totale	**59**	**37**	**96**	**108**	**101**	**209**

Note

Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

SCUOLA

CGIL / CGIL Scuola

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	20	10	30	76	39	115
DOCENTE	587	830	1417	1104	1415	2519
NON DOCENTE	364	289	653	1267	785	2052
Totale	**971**	**1129**	**2100**	**2447**	**2239**	**4686**

CGU / Fed. Naz. GILDA/UNAMS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	177	216	393	289	298	587
NON DOCENTE	5	2	7	23	3	26
Totale	**182**	**218**	**400**	**312**	**301**	**613**

CIDA / ANP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	8	2	10	17	4	21
NON DOCENTE	6	3	9	16	9	25
Totale	**14**	**5**	**19**	**33**	**13**	**46**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	2	1	3	5	3	8
NON DOCENTE	1	0	1	14	0	14
Totale	**3**	**1**	**4**	**19**	**3**	**22**

CISL / CISL Scuola

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	18	15	33	59	39	98
DOCENTE	413	722	1135	593	966	1559
NON DOCENTE	205	161	366	558	345	903
Totale	**636**	**898**	**1534**	**1210**	**1350**	**2560**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	16	4	20	57	6	63
DOCENTE	234	279	513	335	558	893
NON DOCENTE	129	135	264	302	434	736
Totale	**379**	**418**	**797**	**694**	**998**	**1692**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

UIL / UIL Scuola

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	5	2	7	10	6	16
DOCENTE	285	361	646	429	485	914
NON DOCENTE	270	140	410	996	385	1381
Totale	**560**	**503**	**1063**	**1435**	**876**	**2311**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	4	4	8	8	6	14
NON DOCENTE	0	2	2	0	4	4
Totale	**4**	**6**	**10**	**8**	**10**	**18**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	23	31	54	20	46	66
NON DOCENTE	11	6	17	18	14	32
Totale	**34**	**37**	**71**	**38**	**60**	**98**

Note:

..e professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza della totalità dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP / CGIL Medici

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	86	26	112	346	130	476
DIRIGENTE NON MEDICO	20	31	51	52	146	198
CATEGORIA D	535	437	970	2331	2389	4720
CATEGORIA C	126	75	203	704	376	1080
CATEGORIA B	119	85	204	997	278	1275
CATEGORIA A	6	8	14	8	33	41
Totale	**892**	**662**	**1554**	**4438**	**3352**	**7790**

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE NON MEDICO	9	1	10	34	1	35
Totale	**9**	**1**	**10**	**34**	**1**	**35**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	2	0	2
CATEGORIA B	1	0	1	14	0	14
Totale	**2**	**0**	**2**	**16**	**0**	**16**

CISL / CISL FPS / CISL FPS COSIADI / Federazione CISL Medici COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	57	10	67	218	16	234
DIRIGENTE NON MEDICO	13	3	16	23	24	47
CATEGORIA D	401	222	623	1538	612	2150
CATEGORIA C	99	62	161	460	293	753
CATEGORIA B	104	60	164	289	240	529
CATEGORIA A	13	6	19	39	33	72
Totale	**687**	**363**	**1050**	**2567**	**1218**	**3785**

CONFEDIR / AUPI / CIMO ASMD / CONFEDIR Sanità / SINAFO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	50	5	55	215	11	226
DIRIGENTE NON MEDICO	45	60	105	158	155	313
CATEGORIA D	1	0	1	6	0	6
Totale	**96**	**65**	**161**	**379**	**166**	**545**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	7	2	9	24	7	31
CATEGORIA D	132	56	188	481	211	692
CATEGORIA C	40	16	56	159	48	207
CATEGORIA B	54	12	66	257	66	323
CATEGORIA A	8	1	9	18	5	23
Totale	**241**	**87**	**328**	**939**	**337**	**1276**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	191	26	217	1014	87	1101
DIRIGENTE NON MEDICO	2	0	2	9	0	9
Totale	**193**	**26**	**219**	**1023**	**87**	**1110**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	0	1	1	0	1
DIRIGENTE NON MEDICO	0	2	2	0	7	7
CATEGORIA D	45	48	93	320	335	655
CATEGORIA C	12	9	21	116	48	164
CATEGORIA B	31	15	46	350	50	400
CATEGORIA A	4	0	4	104	0	104
Totale	**93**	**74**	**167**	**891**	**440**	**1331**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	3	0	3	4	0	4
Totale	**3**	**0**	**3**	**4**	**0**	**4**

UIL / FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL FPL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	97	18	115	423	65	488
DIRIGENTE NON MEDICO	40	15	55	122	108	230
CATEGORIA D	502	306	808	2198	1279	3477
CATEGORIA C	141	61	202	871	307	1178
CATEGORIA B	182	89	271	701	312	1013
CATEGORIA A	22	7	29	40	16	56
Totale	**984**	**496**	**1480**	**4355**	**2087**	**6442**

USAE / FSI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	56	27	83	239	146	385
CATEGORIA C	17	11	28	73	97	170
CATEGORIA B	12	3	15	35	7	42
CATEGORIA A	1	2	3	0	2	2
Totale	**86**	**43**	**129**	**347**	**252**	**599**

ANPO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO - VETERINARIO	14	0	14	35	0	35
Totale	**14**	**0**	**14**	**35**	**0**	**35**

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO – VETERINARIO	48	6	54	160	18	178
CATEGORIA B	1	0	1	1	0	1
Totale	**49**	**6**	**55**	**161**	**18**	**179**

FESMED (ACOI.ANMCO.AOGOI.SUMI.SEDI.FEMEPA.ANMDO)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO - VETERINARIO	22	4	26	74	5	79
Totale	**22**	**4**	**26**	**74**	**5**	**79**

SNABI - SDS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO – VETERINARIO	2	6	8	5	11	16
DIRIGENTE NON MEDICO	39	18	57	210	76	286
Totale	**41**	**24**	**65**	**215**	**87**	**302**

UMSPED (AAROI - AIPAC – SNR)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO – VETERINARIO	47	6	53	147	12	159
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1	2	1	1	2
Totale	**48**	**7**	**55**	**148**	**13**	**161**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO – VETERINARIO	16	5	21	44	5	49
CATEGORIA D	31	16	47	143	55	198
CATEGORIA C	10	5	15	23	11	34
CATEGORIA B	5	4	9	23	9	32
Totale	**62**	**30**	**92**	**233**	**80**	**313**

Note

Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso fra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE	1	0	1	2	0	2
CATEGORIA EP	13	8	21	86	30	116
CATEGORIA D	62	48	110	342	281	623
CATEGORIA C	76	62	138	350	245	595
CATEGORIA B	8	2	10	15	1	16
Totale	**160**	**120**	**280**	**795**	**557**	**1352**

CISAL / CSA di CISAL Un. (CISAL Un.,CISAS Un., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL Un.,-CUSAL,TECSTAT-USPPI)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE	1	0	1	1	0	1
CATEGORIA EP	2	0	2	4	0	4
CATEGORIA D	12	7	19	52	47	99
CATEGORIA C	17	8	25	150	23	173
CATEGORIA B	1	0	1	4	0	4
Totale	**33**	**15**	**48**	**211**	**70**	**281**

CISL / CISL Università

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
PROFESSORE	2	0	2	5	0	5
CATEGORIA EP	11	2	13	59	4	63
CATEGORIA D	46	21	67	116	62	178
CATEGORIA C	56	21	77	223	53	276
CATEGORIA B	6	4	10	14	32	46
Totale	**121**	**48**	**169**	**417**	**151**	**568**

CONFEDIR / AUPI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE	1	0	1	2	0	2
Totale	**1**	**0**	**1**	**2**	**0**	**2**

CONFSAL / Fed. Naz. CONFSAL SNALS Univ./CISAPUNI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA EP	4	1	5	18	26	44
CATEGORIA D	9	4	13	40	9	49
CATEGORIA C	8	3	11	27	4	31
CATEGORIA B	2	0	2	4	0	4
Totale	**23**	**8**	**31**	**89**	**39**	**128**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA EP	2	0	2	11	0	11
CATEGORIA D	9	0	9	37	0	37
CATEGORIA C	14	12	26	76	159	235
CATEGORIA B	5	0	5	29	0	29
Totale	**30**	**12**	**42**	**153**	**159**	**312**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	2	0	2
RICERCATORE	3	0	3	10	0	10
CATEGORIA EP	9	3	12	54	6	60
CATEGORIA D	35	12	47	134	16	150
CATEGORIA C	71	29	100	180	59	239
CATEGORIA B	13	3	16	62	4	66
Totale	**132**	**47**	**179**	**442**	**85**	**527**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	2	2	0	3	3
CATEGORIA C	0	1	1	0	2	2
Totale	**0**	**3**	**3**	**0**	**5**	**5**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA EP	1	1	2	3	3	6
CATEGORIA D	5	1	6	24	3	27
CATEGORIA C	5	6	11	18	27	45
Totale	**11**	**8**	**19**	**45**	**33**	**78**

Note:

Le prolessi effettivamente presenti nelle tabelle sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai sol. fin. statistici, della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

REGIONE FRIULI VENEZIA JLIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	2	0	2
CATEGORIA D	17	21	38	52	67	119
CATEGORIA C	15	26	41	37	115	152
CATEGORIA B	13	4	17	50	14	64
Totale	**46**	**51**	**97**	**141**	**196**	**337**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	7	3	10	24	6	30
CATEGORIA C	4	1	5	27	3	30
Totale	**11**	**4**	**15**	**51**	**9**	**60**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	24	10	34	66	20	86
CATEGORIA C	17	14	31	69	32	101
CATEGORIA B	4	7	11	17	27	44
Totale	**45**	**31**	**76**	**152**	**79**	**231**

CONFEDIR / DIREL DIRER

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	1	0	1
CATEGORIA D	3	2	5	2	2	4
Totale	**5**	**2**	**7**	**3**	**2**	**5**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	1	1	0	1	1
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	1	2	5	4	9
CATEGORIA B	1	0	1	1	0	1
Totale	**2**	**1**	**3**	**6**	**4**	**10**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	11	0	11
CATEGORIA B	0	1	1	0	1	1
Totale	**1**	**1**	**2**	**11**	**1**	**12**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	8	4	12	15	11	26
CATEGORIA C	18	4	22	61	14	75
CATEGORIA B	6	3	9	52	18	70
Totale	**32**	**11**	**43**	**128**	**43**	**171**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a: dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, delle province, delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nella regione Friuli Venezia Giulia.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

REGIONE SARDEGNA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	2	2	4	23	25	48
CATEGORIA C	3	0	3	6	0	6
CATEGORIA B	2	3	5	9	21	30
Totale	**7**	**5**	**12**	**38**	**46**	**84**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	8	5	13	13	13	26
CATEGORIA C	14	4	18	19	4	23
CATEGORIA B	3	0	3	4	0	4
Totale	**25**	**9**	**34**	**36**	**17**	**53**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	3	2	5	8	16	24
CATEGORIA C	4	1	5	13	3	16
CATEGORIA B	3	2	5	3	6	9
Totale	**10**	**5**	**15**	**24**	**25**	**49**

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	2	0	2	6	0	6
CATEGORIA C	2	1	3	4	1	5
Totale	**4**	**1**	**5**	**10**	**1**	**11**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	2	0	2
CATEGORIA C	1	0	1	2	0	2
Totale	**2**	**0**	**2**	**4**	**0**	**4**

Note

Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione nonché quelli degli enti regionali e degli IACP aventi sede nella regione Sardegna.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari riferiti ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

REGIONE SICILIA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	1	3	2	8	10
CATEGORIA C	1	0	1	68	0	68
Totale	**3**	**1**	**4**	**70**	**8**	**78**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL.USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	1	2	2	0	2
CATEGORIA C	2	0	2	5	0	5
CATEGORIA B	1	0	1	2	0	2
Totale	**4**	**1**	**5**	**9**	**0**	**9**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	1	2	2	1	3
CATEGORIA D	2	2	4	2	2	4
CATEGORIA C	7	4	11	6	4	10
CATEGORIA B	4	1	5	6	2	8
Totale	**14**	**8**	**22**	**16**	**9**	**25**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	2	0	2	27	0	27
CATEGORIA B	1	0	1	2	0	2
Totale	**3**	**0**	**3**	**29**	**0**	**29**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	3	1	4	4	1	5
CATEGORIA C	1	0	1	2	0	2
CATEGORIA B	1	0	1	1	0	1
Totale	**5**	**1**	**6**	**7**	**1**	**8**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	2	4	6	16	22
CATEGORIA C	2	2	4	2	2	4
Totale	**4**	**4**	**8**	**8**	**18**	**26**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nella regione Sicilia

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE

CGIL / CGIL AGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA B	2	1	3	9	1	10
Totale	**2**	**1**	**3**	**9**	**1**	**10**

CISL / CISL SGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	1	0	1	1	0	1
AREA B	3	0	3	20	0	20
Totale	**4**	**0**	**4**	**21**	**0**	**21**

UIL / UIL SGK

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	1	0	1	13	0	13
Totale	**1**	**0**	**1**	**13**	**0**	**13**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nella regione Trentino Alto Adige.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale marcata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni, suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

REGIONE VALLE D'AOSTA

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	3	4	7	10	24	34
CATEGORIA C	8	9	17	50	31	81
CATEGORIA B	5	2	7	8	18	26
CATEGORIA A	0	3	3	0	6	6
Totale	**16**	**18**	**34**	**68**	**79**	**147**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	2	0	2	7	0	7
Totale	**2**	**0**	**2**	**7**	**0**	**7**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	2	1	3	5	7	12
CATEGORIA C	3	2	5	4	11	15
CATEGORIA B	1	2	3	2	21	23
CATEGORIA A	0	1	1	0	2	2
Totale	**6**	**6**	**12**	**11**	**41**	**52**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	3	0	3	25	0	25
CATEGORIA C	5	0	5	13	0	13
CATEGORIA B	13	1	14	40	1	41
CATEGORIA A	3	5	8	13	16	29
Totale	**24**	**6**	**30**	**91**	**17**	**108**

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	0	1	1	0	0	0
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	4	5	10	29	39
CATEGORIA D	2	4	6	5	12	17
CATEGORIA C	15	7	22	118	27	145
CATEGORIA B	19	5	24	71	21	92
CATEGORIA A	2	1	3	11	7	18
Totale	**39**	**21**	**60**	**215**	**96**	**311**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell' istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane e degli enti regionali aventi sede nella regione Valle d Aosta.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	0	1	1	0	5	5
CATEGORIA C	3	2	5	15	9	24
CATEGORIA B	2	1	3	4	0	4
Totale	**5**	**4**	**9**	**19**	**14**	**33**

CGIL / CGIL AGB / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	4	3	7	57	23	80
CATEGORIA B	7	7	14	22	29	51
Totale	**11**	**10**	**21**	**79**	**52**	**131**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	2	0	2
CATEGORIA B	1	0	1	12	0	12
Totale	**2**	**0**	**2**	**14**	**0**	**14**

CISL / CISL FPS / CISL SGB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	2	0	2	9	0	9
CATEGORIA C	2	5	7	44	24	68
CATEGORIA B	16	7	23	83	26	109
CATEGORIA A	0	5	5	0	23	23
Totale	**20**	**17**	**37**	**136**	**73**	**209**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	2	0	2	13	0	13
Totale	**2**	**0**	**2**	**13**	**0**	**13**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	3	0	3
CATEGORIA C	2	2	4	9	14	23
CATEGORIA B	2	4	6	9	19	28
Totale	**5**	**6**	**11**	**21**	**33**	**54**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	0	1	1	0	7	7
CATEGORIA B	0	1	1	0	9	9
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**16**	**16**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	4	0	4
CATEGORIA D	2	1	3	10	5	15
CATEGORIA C	3	3	6	14	10	24
CATEGORIA B	3	0	3	16	0	16
CATEGORIA A	1	0	1	5	0	5
Totale	**10**	**4**	**14**	**49**	**15**	**64**

Nota:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE NON MEDICO	4	1	5	33	4	37
CATEGORIA D	11	5	16	80	13	93
CATEGORIA C	4	5	9	41	18	59
CATEGORIA B	9	2	11	57	4	61
CATEGORIA A	1	0	1	5	0	5
Totale	**29**	**13**	**42**	**216**	**39**	**255**

CGIL / CGIL AGB / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE NON MEDICO	1	0	1	13	0	13
CATEGORIA D	7	10	17	24	19	43
CATEGORIA C	3	2	5	22	10	32
CATEGORIA B	10	3	13	153	5	158
CATEGORIA A	1	1	2	2	11	13
Totale	**22**	**16**	**38**	**214**	**45**	**259**

CISL / CISL FPS / CISL FPS COSIADI/ CISL SGB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE NON MEDICO	4	0	4	5	0	5
CATEGORIA D	4	11	15	9	17	26
CATEGORIA C	3	5	8	11	9	20
CATEGORIA B	18	2	20	70	13	83
CATEGORIA A	0	1	1	0	2	2
Totale	**29**	**19**	**48**	**95**	**41**	**136**

CONFEDIR / AUPI / SINAFO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	0	1	0	0	0
DIRIGENTE NON MEDICO	1	0	1	3	0	3
Totale	**2**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3**

COSMED / ANAAO ASSOMED / Fed. ASSOMED - SIVEMP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	3	0	3	14	0	14
Totale	**3**	**0**	**3**	**14**	**0**	**14**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	6	5	11	15	15	30
CATEGORIA C	0	2	2	0	5	5
CATEGORIA B	3	3	6	4	17	21
CATEGORIA A	3	1	4	8	1	9
Totale	**12**	**11**	**23**	**27**	**38**	**65**

ANPO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

CIVEMP (SIVEMP - SIMET)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	0	2	3	0	3
Totale	**2**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3**

FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA,ANMDO)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	0	1	0	0	0
DIRIGENTE NON MEDICO	1	0	1	3	0	3
Totale	**2**	**0**	**2**	**3**	**0**	**3**

SNABI - SDS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	0	1	1	0	1	1
DIRIGENTE NON MEDICO	0	2	2	0	5	5
Totale	**0**	**3**	**3**	**0**	**6**	**6**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	5	2	7	59	11	70
CATEGORIA C	1	0	1	4	0	4
Totale	**6**	**2**	**8**	**63**	**11**	**74**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	0	1	5	0	5
AREA B	1	0	1	9	0	9
CATEGORIA D	1	3	4	0	5	5
CATEGORIA C	11	4	15	65	14	79
CATEGORIA B	6	5	11	21	19	40
CATEGORIA A	0	1	1	0	11	11
Totale	**20**	**13**	**33**	**100**	**49**	**149**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA DIRIGENZIALE	1	0	1	1	0	1
AREA B	0	1	1	0	1	1
CATEGORIA D	3	0	3	14	0	14
CATEGORIA C	6	1	7	6	3	9
CATEGORIA B	5	3	8	8	6	14
CATEGORIA A	1	0	1	1	0	1
Totale	**16**	**5**	**21**	**30**	**10**	**40**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	1	0	1	5	0	5
CATEGORIA B	0	1	1	0	1	1
Totale	**1**	**1**	**2**	**5**	**1**	**6**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
INSEGNANTE	1	0	1	1	0	1
AREA B	2	0	2	4	0	4
CATEGORIA D	4	1	5	18	6	24
CATEGORIA C	5	4	9	45	15	60
CATEGORIA B	3	4	7	11	10	21
Totale	**15**	**9**	**24**	**79**	**31**	**110**

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA DIRIGENZIALE	1	0	1	2	0	2
AREA DIRETTORI	3	0	3	1	0	1
CATEGORIA D	5	4	9	10	5	15
CATEGORIA C	5	0	5	11	0	11
CATEGORIA B	2	0	2	3	0	3
Totale	**16**	**4**	**20**	**27**	**5**	**32**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Trento.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI :

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

Si fa presente che, come già chiarito nell'introduzione, il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia e per alcuni Enti di cui all'art. 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.

PAGINA BIANCA

VIII - PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER RSU, PER PROFESSIONALITA' E PER SESSO

PAGINA BIANCA

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

AGENZIE FISCALI

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	2	3	1	26	27
Totale	**1**	**2**	**3**	**1**	**26**	**27**

UGL / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	0	1	99	0	99
Totale	**1**	**0**	**1**	**99**	**0**	**99**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
SECONDA AREA	0	1	1	0	1	1
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	0	1	1	0	1	1
AREA B	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**1**	**2**	**1**	**1**	**2**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza delle totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	1	0	1	0	0	0
Totale	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**

RDB - CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	0	1	1	0	1	1
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	1	2	1	2	3
Totale	**1**	**1**	**2**	**1**	**2**	**3**

CONFSAL / CONFSAL - UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	1	0	1	0	0	0
Totale	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	1	0	1	276	0	276
Totale	**1**	**0**	**1**	**276**	**0**	**276**

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	1	0	1	46	0	46
Totale	**1**	**0**	**1**	**46**	**0**	**46**

USAE / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	0	1	1	0	22	22
AREA A	0	1	1	0	1	1
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**23**	**23**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco del dipendente trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai sol. fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	2	3	0	1	1
CATEGORIA C	3	7	10	16	40	56
CATEGORIA B	2	6	8	32	5	37
CATEGORIA A	1	0	1	276	0	276
Totale	**7**	**15**	**22**	**324**	**46**	**370**

CISAL / CSA (FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL.CISAS /FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL ee.ll.-CUSAL.USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	2	0	2	81	0	81
CATEGORIA B	2	0	2	1	0	1
Totale	**4**	**0**	**4**	**82**	**0**	**82**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	4	3	7	18	6	24
CATEGORIA C	7	6	13	17	28	45
CATEGORIA B	4	4	8	12	5	17
CATEGORIA A	2	0	2	7	0	7
Totale	**17**	**13**	**30**	**54**	**39**	**93**

CONFEDIR / DIREL DIRER

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	2	0	2
Totale	**1**	**0**	**1**	**2**	**0**	**2**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC - FENAL - SULPM)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA C	2	1	3	7	4	11
Totale	**2**	**1**	**3**	**7**	**4**	**11**

RDB - CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA B	0	2	2	0	2	2
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**2**	**2**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	2	2	4	111	5	116
CATEGORIA C	2	1	3	21	1	22
CATEGORIA B	0	2	2	0	1	1
CATEGORIA A	1	0	1	12	0	12
Totale	**5**	**5**	**10**	**144**	**7**	**151**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	10	2	12	31	1	32
CATEGORIA B	5	3	8	12	6	18
Totale	**15**	**5**	**20**	**43**	**7**	**50**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato a soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

SCUOLA

CGIL / CGIL Scuola

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	3	2	5	2	2	4
NON DOCENTE	1	0	1	1	0	1
Totale	**4**	**2**	**6**	**3**	**2**	**5**

CGU / Fed. Naz. GILDA/UNAMS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	0	1	3	0	3
Totale	**1**	**0**	**1**	**3**	**0**	**3**

CISL / CISL Scuola

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	3	4	3	8	11
Totale	**1**	**3**	**4**	**3**	**8**	**11**

CONFSAL / SNALS - CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	1	2	1	5	6
NON DOCENTE	1	0	1	1	0	1
Totale	**2**	**1**	**3**	**2**	**5**	**7**

UIL / UIL Scuola

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	0	1	1	0	5	5
NON DOCENTE	0	1	1	0	9	9
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**14**	**14**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	2	1	3	8	5	13
NON DOCENTE	0	1	1	0	0	0
Totale	**2**	**2**	**4**	**8**	**5**	**13**

Note

Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP / CGIL Medici

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	0	1	1	0	1
CATEGORIA D	3	1	4	87	1	88
CATEGORIA C	0	1	1	0	73	73
Totale	**4**	**2**	**6**	**88**	**74**	**162**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA B	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	1	1	0	8	8
CATEGORIA B	0	1	1	0	36	36
Totale	**0**	**2**	**2**	**0**	**44**	**44**

RDB - CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA A	1	0	1	1	0	1
Totale	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	13	0	13
Totale	**1**	**0**	**1**	**13**	**0**	**13**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale marcata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

REGIONE VALLE D'AOSTA

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	0	1	1	0	2	2
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**2**	**2**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane e degli enti regionali aventi sede nella regione Valle d'Aosta.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	1	2	276	1	277
Totale	**1**	**1**	**2**	**276**	**1**	**277**

CGIL / CGIL FP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA B	0	1	1	0	230	230
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**230**	**230**

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	0	1	1	0	107	107
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**107**	**107**

UIL / UIL FPL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	0	0	0
Totale	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi' sede nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato a soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

CISL / CISL FPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA A	0	3	3	0	1	1
Totale	**0**	**3**	**3**	**0**	**1**	**1**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle aziende di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Trento.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)

OSAPP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 6	1	0	1	34	0	34
Totale	**1**	**0**	**1**	**34**	**0**	**34**

SAPPE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	0	1	1	0	3	3
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**3**	**3**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO FORESTALE DELLO STATO)

UIL / UIL Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	1	0	1	4	0	4
Totale	**1**	**0**	**1**	**4**	**0**	**4**

SAPAF

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 6	2	0	2	6	0	6
LIVELLO 5	0	1	1	0	1	1
Totale	**2**	**1**	**3**	**6**	**1**	**7**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PAGINA BIANCA

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI :

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
UNIVERSITA'
REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA
REGIONE SARDEGNA
REGIONE SICILIA
REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE
SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO
SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

IX - ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE, PER COMPARTI E RELATIVE AREE DI CONTRATTAZIONE, PER SETTORI DELLA P.A., PER PROFESSIONALITA', PER SESSO E PER TIPO DI ISTITUZIONE

PAGINA BIANCA

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

AGENZIE FISCALI

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	2	0	2	730	0	730
SECONDA AREA	1	0	1	227	0	227
Totale	**3**	**0**	**3**	**957**	**0**	**957**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	1	3	4	365	1095	1460
SECONDA AREA	3	0	3	1095	0	1095
Totale	**4**	**3**	**7**	**1460**	**1095**	**2555**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TERZA AREA	4	3	7	929	761	1690
SECONDA AREA	9	3	12	1763	867	2630
PRIMA AREA	1	0	1	152	0	152
Totale	**14**	**6**	**20**	**2844**	**1628**	**4472**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

AGENZIE FISCALI

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	3	0	3	151	0	151
SECONDA AREA	3	2	5	74	41	115
Totale	**6**	**2**	**8**	**225**	**41**	**266**

Eletto alla Regione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	1	0	1	6	0	6
Totale	**1**	**0**	**1**	**6**	**0**	**6**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	4	0	4	585	0	585
SECONDA AREA	7	0	7	689	0	689
Totale	**11**	**0**	**11**	**1274**	**0**	**1274**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	8	0	8	334	0	334
TERZA AREA	201	33	234	8517	977	9494
SECONDA AREA	206	23	229	8127	627	8754
PRIMA AREA	0	1	1	0	156	156
Totale	**415**	**57**	**472**	**16978**	**1760**	**18738**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA B	2	0	2	668	0	668
Totale	**2**	**0**	**2**	**668**	**0**	**668**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	1	0	1	10	0	10
AREA B	22	0	22	693	0	693
Totale	**23**	**0**	**23**	**703**	**0**	**703**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA B	8	0	8	117	0	117
Totale	**8**	**0**	**8**	**117**	**0**	**117**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA B	1	0	1	111	0	111
Totale	**1**	**0**	**1**	**111**	**0**	**111**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	38	0	38
AREA C	13	1	14	426	39	465
AREA B	176	2	178	3602	63	3665
AREA A	2	1	3	121	4	125
Totale	**192**	**4**	**196**	**4187**	**106**	**4293**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
AREA C	1	0	1	255	0	255
AREA B	1	0	1	1	0	1
Totale	**3**	**0**	**3**	**621**	**0**	**621**

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	2	0	2	544	0	544
AREA C	8	2	10	2387	730	3117
Totale	**10**	**2**	**12**	**2931**	**730**	**3661**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	4	1	5	1280	122	1402
AREA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**5**	**1**	**6**	**1645**	**122**	**1767**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	0	3	54	0	54
AREA C	19	1	20	3199	22	3221
AREA B	2	2	4	371	176	547
Totale	**24**	**3**	**27**	**3624**	**198**	**3822**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	3	0	3	122	0	122
AREA B	0	1	1	0	7	7
Totale	**3**	**1**	**4**	**122**	**7**	**129**

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	0	1	1	0	28	28
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**28**	**28**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	0	3	75	0	75
AREA C	12	3	15	1429	190	1619
Totale	**15**	**3**	**18**	**1504**	**190**	**1694**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	11	1	12	528	44	572
AREA C	249	33	282	9379	1085	10464
AREA B	33	7	40	1302	101	1403
AREA A	5	0	5	52	0	52
Totale	**298**	**41**	**339**	**11261**	**1230**	**12491**

Nota:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	1	0	1	213	0	213
Totale	**1**	**0**	**1**	**213**	**0**	**213**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	3	0	3	456	0	456
Totale	**3**	**0**	**3**	**456**	**0**	**456**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DOCENTE	5	1	6	35	2	37
NON DOCENTE	2	0	2	31	0	31
Totale	**7**	**1**	**8**	**66**	**2**	**68**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 5	1	0	1	151	0	151
Totale	**1**	**0**	**1**	**151**	**0**	**151**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 7	1	0	1	10	0	10
Totale	**1**	**0**	**1**	**10**	**0**	**10**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	0	1	34	0	34
Totale	**1**	**0**	**1**	**34**	**0**	**34**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
RICERCATORE-TECNOLOGO	7	2	9	99	32	131
LIVELLO 4	7	2	9	495	221	716
LIVELLO 5	7	3	10	162	154	316
LIVELLO 6	9	1	10	555	4	559
LIVELLO 7	1	0	1	2	0	2
LIVELLO 8	2	0	2	87	0	87
LIVELLO 9	2	0	2	26	0	26
Totale	**35**	**8**	**43**	**1426**	**411**	**1837**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

MINISTERI

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	1	0	1	365	0	365
AREA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**2**	**0**	**2**	**730**	**0**	**730**

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
AREA C	2	0	2	364	0	364
AREA B	0	1	1	0	365	365
Totale	**3**	**1**	**4**	**729**	**365**	**1094**

Eletto alla Regione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	5	1	6	1825	365	2190
AREA B	4	0	4	1335	0	1335
Totale	**9**	**1**	**10**	**3160**	**365**	**3525**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	5	0	5	1617	0	1617
AREA B	2	0	2	730	0	730
Totale	**7**	**0**	**7**	**2347**	**0**	**2347**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	25	6	31	4335	1473	5808
AREA B	38	4	42	4606	663	5269
AREA A	7	0	7	855	0	855
Totale	**70**	**10**	**80**	**9796**	**2136**	**11932**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

MINISTERI

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	4	0	4	123	0	123
AREA B	10	1	11	520	15	535
AREA A	1	0	1	5	0	5
Totale	**15**	**1**	**16**	**648**	**15**	**663**

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	2	0	2	10	0	10
AREA B	1	1	2	28	12	40
Totale	**3**	**1**	**4**	**38**	**12**	**50**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
AREA C	6	2	8	330	70	400
AREA B	6	1	7	1011	28	1039
AREA A	2	0	2	429	0	429
Totale	**14**	**3**	**17**	**1770**	**98**	**1868**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	9	1	10	236	11	247
AREA C	204	44	248	9912	1564	11476
AREA B	329	52	381	13690	1337	15027
AREA A	48	4	52	1604	39	1643
Totale	**590**	**101**	**691**	**25442**	**2951**	**28393**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Eletto alla Regione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
SECONDA AREA	1	0	1	360	0	360
Totale	**1**	**0**	**1**	**360**	**0**	**360**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TERZA AREA	1	0	1	360	0	360
Totale	**1**	**0**	**1**	**360**	**0**	**360**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	117	0	117
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA C	1	0	1	165	0	165
Totale	**3**	**0**	**3**	**647**	**0**	**647**

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	5	1	6	1414	64	1478
CATEGORIA D	14	5	19	3945	1718	5663
CATEGORIA C	8	2	10	2342	613	2955
CATEGORIA A	1	0	1	365	0	365
Totale	**28**	**8**	**36**	**8066**	**2395**	**10461**

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	8	1	9	2625	365	2990
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	4	0	4	1282	0	1282
CATEGORIA D	24	4	28	7534	1460	8994
CATEGORIA C	17	4	21	5969	1460	7429
CATEGORIA B	11	0	11	3292	0	3292
CATEGORIA A	2	0	2	730	0	730
Totale	**66**	**9**	**75**	**21432**	**3285**	**24717**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	3	2	5	793	730	1523
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA D	35	15	50	10704	4880	15584
CATEGORIA C	21	2	23	7124	730	7854
CATEGORIA B	6	0	6	2190	0	2190
CATEGORIA A	1	0	1	365	0	365
Totale	**67**	**19**	**86**	**21541**	**6340**	**27881**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	14	4	18	4183	1097	5280
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA D	141	35	176	32722	10409	43131
CATEGORIA C	119	22	141	29487	6029	35516
CATEGORIA B	42	2	44	8365	408	8773
CATEGORIA A	6	1	7	687	365	1052
Totale	**323**	**64**	**387**	**75809**	**18308**	**94117**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONI AUTONOMIE LOCALI

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	12	3	15	104	41	145
CATEGORIA B	7	2	9	143	90	233
CATEGORIA A	3	1	4	62	2	64
Totale	**22**	**6**	**28**	**309**	**133**	**442**

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA B	1	0	1	262	0	262
Totale	**1**	**0**	**1**	**262**	**0**	**262**

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	7	0	7	95	0	95
CATEGORIA D	89	3	92	2785	37	2822
CATEGORIA C	24	4	28	1416	198	1614
CATEGORIA B	8	1	9	239	3	242
Totale	**128**	**8**	**136**	**4535**	**238**	**4773**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	5	0	5	353	0	353
CATEGORIA D	53	17	70	3769	723	4492
CATEGORIA C	23	5	28	1138	168	1306
CATEGORIA B	4	2	6	647	143	790
CATEGORIA A	2	0	2	334	0	334
Totale	**87**	**24**	**111**	**6241**	**1034**	**7275**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	111	16	127	3537	494	4031
SEGRETARIO COMUNALE / PROV LE DIRIGENTE	4	0	4	68	0	68
SEGRETARIO COMUNALE / PROV LE NON DIRIGENTE	3	1	4	84	1	85
CATEGORIA D	1115	276	1391	40039	7589	47628
CATEGORIA C	745	197	942	26360	4292	30652
CATEGORIA B	419	50	469	15105	900	16005
CATEGORIA A	33	0	33	1020	0	1020
Totale	**2430**	**540**	**2970**	**86213**	**13276**	**99489**

Note

Le professionalità presenti nella tabella sono quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito del istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. Eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento, operato a soli fini statistici della presente pubblicazione

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

SCUOLA

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	0	1	1	0	365	365
DOCENTE	5	1	6	858	122	980
NON DOCENTE	1	0	1	10	0	10
Totale	**6**	**2**	**8**	**868**	**487**	**1355**

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	0	2	2	0	485	485
DOCENTE	18	6	24	4628	1605	6233
Totale	**18**	**8**	**26**	**4628**	**2090**	**6718**

Eletto alla Regione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	2	2	4	730	373	1103
DOCENTE	39	11	50	12437	3880	16317
NON DOCENTE	3	1	4	653	365	1018
Totale	**44**	**14**	**58**	**13820**	**4618**	**18438**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	0	1	1	0	365	365
DOCENTE	48	26	74	11408	5475	16883
NON DOCENTE	6	1	7	1808	150	1958
Totale	**54**	**28**	**82**	**13216**	**5990**	**19206**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	8	2	10	799	484	1283
DOCENTE	423	176	599	58289	24461	82750
NON DOCENTE	67	17	84	6743	2338	9081
Totale	**498**	**195**	**693**	**65831**	**27283**	**93114**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

SCUOLA

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	0	1	1	0	18	18
DOCENTE	26	13	39	399	97	496
NON DOCENTE	8	5	13	260	43	303
Totale	**34**	**19**	**53**	**659**	**158**	**817**

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DOCENTE	0	3	3	0	47	47
Totale	**0**	**3**	**3**	**0**	**47**	**47**

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	1	0	1	276	0	276
DOCENTE	10	0	10	129	0	129
Totale	**11**	**0**	**11**	**405**	**0**	**405**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE	5	2	7	84	9	93
DOCENTE	60	25	85	2551	399	2950
NON DOCENTE	6	1	7	247	26	273
Totale	**71**	**28**	**99**	**2882**	**434**	**3316**

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	3	4	365	542	907
CATEGORIA C	1	0	1	248	0	248
Totale	**2**	**3**	**5**	**613**	**542**	**1155**

Eletto ai Parlamento Nazionale

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	16	0	16	4129	0	4129
CATEGORIA D	4	0	4	1211	0	1211
Totale	**20**	**0**	**20**	**5340**	**0**	**5340**

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	30	1	31	10408	365	10773
DIRIGENTE NON MEDICO	5	0	5	1825	0	1825
CATEGORIA D	13	0	13	4146	0	4146
CATEGORIA C	3	0	3	746	0	746
Totale	**51**	**1**	**52**	**17125**	**365**	**17490**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	4	1	5	998	53	1051
DIRIGENTE NON MEDICO	2	0	2	450	0	450
CATEGORIA D	10	4	14	3169	1239	4408
CATEGORIA C	3	1	4	1095	365	1460
CATEGORIA B	2	0	2	445	0	445
Totale	**21**	**6**	**27**	**6157**	**1657**	**7814**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	54	5	59	6562	416	6978
DIRIGENTE NON MEDICO	6	1	7	834	70	904
CATEGORIA D	83	25	108	12260	6965	19225
CATEGORIA C	19	1	20	3235	365	3600
CATEGORIA B	21	1	22	2398	365	2763
CATEGORIA A	2	0	2	65	0	65
Totale	**185**	**33**	**218**	**25354**	**8181**	**33535**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	17	3	20	796	31	827
DIRIGENTE NON MEDICO	3	1	4	197	4	201
CATEGORIA D	20	6	26	753	80	833
CATEGORIA C	3	2	5	114	13	127
CATEGORIA B	8	1	9	221	7	228
CATEGORIA A	0	1	1	0	4	4
Totale	**51**	**14**	**65**	**2081**	**139**	**2220**

Eletto alla Regione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	4	1	5	852	51	903
DIRIGENTE NON MEDICO	1	0	1	8	0	8
CATEGORIA D	1	0	1	5	0	5
CATEGORIA C	1	1	2	60	2	62
Totale	**7**	**2**	**9**	**925**	**53**	**978**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	98	13	111	5872	577	6449
DIRIGENTE NON MEDICO	8	2	10	210	80	290
CATEGORIA D	38	8	46	2943	264	3207
CATEGORIA C	11	1	12	820	111	931
CATEGORIA B	5	0	5	337	0	337
Totale	**160**	**24**	**184**	**10182**	**1032**	**11214**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1035	120	1155	33133	3425	36558
DIRIGENTE NON MEDICO	156	36	192	5888	1015	6903
CATEGORIA D	1137	404	1541	34817	8786	43603
CATEGORIA C	321	67	388	10600	1611	12211
CATEGORIA B	291	39	330	9067	679	9746
CATEGORIA A	52	5	57	1335	49	1384
Totale	**2992**	**671**	**3663**	**94840**	**15565**	**110405**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

UNIVERSITA'

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
PROFESSORE	4	1	5	1460	237	1697
RICERCATORE	1	0	1	47	0	47
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**6**	**1**	**7**	**1872**	**237**	**2109**

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
PROFESSORE	34	6	40	10490	1322	11812
RICERCATORE	10	6	16	3285	1971	5256
CATEGORIA EP	1	0	1	248	0	248
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA B	1	0	1	117	0	117
Totale	**47**	**12**	**59**	**14505**	**3293**	**17798**

Eletto alla Regione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
PROFESSORE	9	3	12	2846	770	3616
RICERCATORE	0	1	1	0	116	116
CATEGORIA D	2	1	3	730	365	1095
Totale	**11**	**5**	**16**	**3576**	**1251**	**4827**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
PROFESSORE	1	0	1	365	0	365
RICERCATORE	3	1	4	725	249	974
CATEGORIA D	1	0	1	149	0	149
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**6**	**1**	**7**	**1604**	**249**	**1853**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
PROFESSORE	5	0	5	1825	0	1825
RICERCATORE	4	1	5	728	365	1093
CATEGORIA EP	1	0	1	117	0	117
CATEGORIA D	5	2	7	1066	372	1438
CATEGORIA C	9	2	11	2375	549	2924
CATEGORIA B	1	0	1	184	0	184
Totale	**25**	**5**	**30**	**6295**	**1286**	**7581**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

UNIVERSITA'

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	1	0	1	197	0	197
CATEGORIA B	1	0	1	63	0	63
Totale	**2**	**0**	**2**	**260**	**0**	**260**

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
PROFESSORE	2	0	2	112	0	112
RICERCATORE	1	0	1	3	0	3
Totale	**3**	**0**	**3**	**115**	**0**	**115**

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA C	1	0	1	12	0	12
Totale	**1**	**0**	**1**	**12**	**0**	**12**

Eletto alla Provincia

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA EP	2	1	3	103	122	225
CATEGORIA D	2	2	4	50	96	146
CATEGORIA C	3	0	3	35	0	35
Totale	**7**	**3**	**10**	**188**	**218**	**406**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
PROFESSORE	3	0	3	63	0	63
DIRIGENTE	1	0	1	5	0	5
CATEGORIA EP	15	0	15	530	0	530
CATEGORIA D	51	17	68	1688	512	2200
CATEGORIA C	73	16	89	2984	438	3422
CATEGORIA B	18	0	18	531	0	531
Totale	**161**	**33**	**194**	**5801**	**950**	**6751**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	358	0	358
Totale	**1**	**0**	**1**	**358**	**0**	**358**

Eletto alla Regione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	5	0	5	1825	0	1825
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**6**	**0**	**6**	**2190**	**0**	**2190**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	103	0	103
Totale	**1**	**0**	**1**	**103**	**0**	**103**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	116	0	116
CATEGORIA D	3	0	3	650	0	650
CATEGORIA C	2	0	2	421	0	421
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**7**	**0**	**7**	**1552**	**0**	**1552**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonché quelli dei comuni, delle comunità montane, delle province delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nel nella regione Friuli Venezia Giulia.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	2	0	2	45	0	45
CATEGORIA C	1	1	2	34	1	35
Totale	**3**	**1**	**4**	**79**	**1**	**80**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	6	1	7	233	39	272
CATEGORIA C	2	0	2	70	0	70
CATEGORIA B	1	0	1	68	0	68
Totale	**9**	**1**	**10**	**371**	**39**	**410**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	3	0	3	52	0	52
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	0	1	70	0	70
CATEGORIA D	80	13	93	2311	303	2614
CATEGORIA C	34	20	54	624	376	1000
CATEGORIA B	11	1	12	109	11	120
Totale	**129**	**34**	**163**	**3166**	**690**	**3856**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, delle province delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nel nella regione Friuli Venezia Giulia.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE SARDEGNA

Eletto alla Regione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	8	0	8	2672	0	2672
Totale	**8**	**0**	**8**	**2672**	**0**	**2672**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
CATEGORIA D	0	1	1	0	183	183
CATEGORIA C	4	0	4	1460	0	1460
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**5**	**1**	**6**	**1825**	**183**	**2008**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli degli enti regionali e degli IACP aventi sede nella regione Sardegna.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE SARDEGNA

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	45	0	45
CATEGORIA A	2	0	2	41	0	41
Totale	**3**	**0**	**3**	**86**	**0**	**86**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	3	1	4	212	94	306
CATEGORIA C	1	0	1	28	0	28
CATEGORIA B	1	1	2	59	99	158
Totale	**5**	**2**	**7**	**299**	**193**	**492**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	3	1	4	131	23	154
CATEGORIA D	33	7	40	1885	148	2033
CATEGORIA C	34	2	36	1473	33	1506
CATEGORIA B	25	0	25	947	0	947
CATEGORIA A	32	0	32	1064	0	1064
Totale	**127**	**10**	**137**	**5500**	**204**	**5704**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli degli enti regionali e degli IACP aventi sede nella regione Sardegna

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE SICILIA

Eletto ai Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	0	2	2	0	30	30
CATEGORIA C	1	0	1	6	0	6
CATEGORIA B	3	0	3	67	0	67
Totale	**4**	**2**	**6**	**73**	**30**	**103**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede della regione Sicilia.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE SICILIA

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	2	1	3	17	57	74
CATEGORIA D	3	0	3	40	0	40
CATEGORIA C	2	0	2	14	0	14
Totale	**7**	**1**	**8**	**71**	**57**	**128**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede della regione Sicilia.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Sono inclusi i dati della regione nonche' quelli delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nella regione Trentino Alto Adige.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE TRENTINO ALTO ADIGE

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA C	5	2	7	416	129	545
AREA A	1	0	1	25	0	25
AREA B	1	0	1	5	0	5
DIRIGENTE	2	0	2	37	0	37
Totale	**9**	**2**	**11**	**483**	**129**	**612**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione nonche' quelli delle camere di commercio e degli enti regionali aventi sede nella regione Trentino Alto Adige.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE VALLE D'AOSTA

Eletto alla Regione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA C	1	0	1	365	0	365
Totale	**2**	**0**	**2**	**730**	**0**	**730**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	0	1	186	0	186
CATEGORIA D	2	2	4	730	730	1460
CATEGORIA C	5	1	6	1825	365	2190
Totale	**8**	**3**	**11**	**2741**	**1095**	**3836**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane e degli enti regionali aventi sede nella regione Valle d'Aosta

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

REGIONE VALLE D'AOSTA

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	0	1	1	0	66	66
Totale	**0**	**1**	**1**	**0**	**66**	**66**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	11	1	12	362	1	363
CATEGORIA D	15	8	23	377	107	484
CATEGORIA C	32	12	44	780	348	1128
CATEGORIA B	38	11	49	705	136	841
CATEGORIA A	1	0	1	9	0	9
Totale	**97**	**32**	**129**	**2233**	**592**	**2825**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della regione, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane e degli enti regionali aventi sede nella regione Valle d'Aosta.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

Eletto al Parlamento Europeo

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	365	0	365
Totale	**1**	**0**	**1**	**365**	**0**	**365**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	1	1	2	365	365	730
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA B	4	0	4	1113	0	1113
Totale	**6**	**1**	**7**	**1843**	**365**	**2208**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative a dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE	0	1	1	0	63	63
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	0	1	1	0	16	16
CATEGORIA D	29	6	35	757	151	908
CATEGORIA C	13	10	23	358	192	550
CATEGORIA B	32	6	38	520	24	544
CATEGORIA A	7	0	7	74	0	74
Totale	**81**	**24**	**105**	**1709**	**446**	**2155**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclus. i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Bolzano.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato a soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	4	0	4	54	0	54
DIRIGENTE NON MEDICO	2	0	2	19	0	19
CATEGORIA D	0	4	4	0	67	67
CATEGORIA C	2	2	4	96	32	128
CATEGORIA B	5	0	5	11	0	11
Totale	**13**	**6**	**19**	**180**	**99**	**279**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni, suddivisi tra uomini e donne è dovuta all'arrotondamento operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Eletto al Parlamento Nazionale

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	1	0	1	118	0	118
Totale	**1**	**0**	**1**	**118**	**0**	**118**

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
CATEGORIA D	2	0	2	730	0	730
CATEGORIA C	2	0	2	730	0	730
CATEGORIA B	1	0	1	365	0	365
Totale	**5**	**0**	**5**	**1825**	**0**	**1825**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA DIRIGENZIALE	2	0	2	546	0	546
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	0	1	365	0	365
CATEGORIA D	4	0	4	1248	0	1248
CATEGORIA C	2	0	2	730	0	730
CATEGORIA B	2	0	2	631	0	631
Totale	**11**	**0**	**11**	**3520**	**0**	**3520**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i cat. della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Trento.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
AREA DIRIGENZIALE	3	0	3	70	0	70
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	3	0	3	24	0	24
AREA DIRETTORI	6	1	7	154	1	155
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	0	1	55	0	55
INSEGNANTE	2	0	2	9	0	9
AREA B	6	0	6	118	0	118
CATEGORIA D	42	7	49	1220	36	1256
CATEGORIA C	56	27	83	1601	233	1834
CATEGORIA B	34	8	42	377	89	466
CATEGORIA A	4	0	4	76	0	76
Totale	**157**	**43**	**200**	**3704**	**359**	**4063**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Sono inclusi i dati della Provincia Autonoma, nonche' quelli dei comuni, delle comunita' montane, degli enti provinciali, delle autorita' di bacino, delle unioni di comuni e degli IACP aventi sede nel territorio della Provincia Autonoma di Trento.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO FORESTALE DELLO STATO)

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Uomini	***Donne***	***Totale***	***Uomini***	***Donne***	***Totale***
DIRIGENTE	1	0	1	116	0	116
LIVELLO 7	2	0	2	31	0	31
LIVELLO 6	6	0	6	41	0	41
LIVELLO 5	6	0	6	140	0	140
Totale	**15**	**0**	**15**	**328**	**0**	**328**

Note:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (POLIZIA DI STATO)

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 5	7	0	7	110	0	110
Totale	**7**	**0**	**7**	**110**	**0**	**110**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA)

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 5	1	0	1	10	0	10
Totale	**1**	**0**	**1**	**10**	**0**	**10**

Nota:

Le professionalità presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE (CORPO FORESTALE DELLO STATO)

Eletto alla Provincia

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 7	2	0	2	45	0	45
Totale	**2**	**0**	**2**	**45**	**0**	**45**

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
LIVELLO 8	1	0	1	4	0	4
LIVELLO 7	7	0	7	186	0	186
LIVELLO 6	7	1	8	244	3	247
LIVELLO 5	18	2	20	447	22	469
Totale	**33**	**3**	**36**	**881**	**25**	**906**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

FORZE ARMATE

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Uomini	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*	*Totale*
TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO	2	0	2	14	0	14
LIVELLO 7	1	0	1	20	0	20
LIVELLO 6 BIS	2	0	2	241	0	241
LIVELLO 5	1	0	1	90	0	90
Totale	**6**	**0**	**6**	**365**	**0**	**365**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

ENEA

Eletto al Comune/Circoscrizione

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
LIVELLO 9	5	1	6	291	6	297
LIVELLO 8	2	0	2	20	0	20
LIVELLO 7	2	0	2	160	0	160
LIVELLO 6	3	0	3	102	0	102
Totale	**12**	**1**	**13**	**573**	**6**	**579**

Note:

Le professionalita' presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permessi orari inferiori ad un giorno. L'eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al numero complessivo dei giorni suddiviso tra uomini e donne e' dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PAGINA BIANCA

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI E ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE:

SERVIZIO SANITARIO PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA
ASI
CNEL
CNIPA
ENAC
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

X - ELENCO DELLE AMMINISTRAZIONI CHE NON HANNO FORNITO I DATI

PAGINA BIANCA

COMPARTO

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TOTALE : n. 70

AUTOMOBIL CLUB DI AGRIGENTO
AUTOMOBIL CLUB DI AOSTA
AUTOMOBIL CLUB DI BARI
AUTOMOBIL CLUB DI BOLOGNA
AUTOMOBIL CLUB DI BOLZANO
AUTOMOBIL CLUB DI CAGLIARI
AUTOMOBIL CLUB DI CAMPOBASSO
AUTOMOBIL CLUB DI CASERTA
AUTOMOBIL CLUB DI CATANIA
AUTOMOBIL CLUB DI COSENZA
AUTOMOBIL CLUB DI FORLI'
AUTOMOBIL CLUB DI FROSINONE
AUTOMOBIL CLUB DI GORIZIA
AUTOMOBIL CLUB DI IVREA
AUTOMOBIL CLUB DI L'AQUILA
AUTOMOBIL CLUB DI LECCE
AUTOMOBIL CLUB DI MACERATA
AUTOMOBIL CLUB DI MANTOVA
AUTOMOBIL CLUB DI MATERA
AUTOMOBIL CLUB DI MESSINA
AUTOMOBIL CLUB DI PARMA
AUTOMOBIL CLUB DI PESCARA
AUTOMOBIL CLUB DI POTENZA
AUTOMOBIL CLUB DI REGGIO CALABRIA
AUTOMOBIL CLUB DI ROMA
AUTOMOBIL CLUB DI ROVIGO
AUTOMOBIL CLUB DI SAVONA
AUTOMOBIL CLUB DI TERNI
AUTOMOBIL CLUB DI TRAPANI
AUTOMOBIL CLUB DI TRENTO
AUTOMOBIL CLUB DI UDINE
AUTOMOBIL CLUB DI VENEZIA
AUTOMOBIL CLUB DI VERBANO CUSIO OSSOLA
AUTOMOBIL CLUB DI VIGEVANO
AUTOMOBIL CLUB DI VITERBO

ACCADEMIA NAZIONALE DEI LINCEI
AERO CLUB D'ITALIA
CASSA PREVIDENZA ASSICURAZIONE SPORTIVI
CLUB ALPINO ITALIANO
COLLEGIO NAZIONALE DEI PERITI AGRARI
CONSIGLIO DELL'ORDINE NAZIONALE DEGLI ATTUARI
CONSIGLIO NAZIONALE DEI PERITI INDUSTRIALI
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE AGENTI DI CAMBIO
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE ARCHITETTI
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE BIOLOGI
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE FORENSE
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE GEOLOGI
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE GIORNALISTI
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE RAGIONIERI PERITI COMMERCIALI
CONSORZIO DELL'OGLIO
ENTE IRRIGUO UMBRO TOSCANO
ENTE NAZIONALE PREV.ZA ASS.ZA PITTORI SCULTORI MUSICISTI
ENTE PARCO NAZIONALE ARCIPELAGO DELLA MADDALENA
ENTE PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO
ENTE PARCO NAZIONALE DEL GENNARGENTU E GOLFO DI OROSEI
ENTE PARCO NAZIONALE DELLA SILA
ENTE PARCO NAZIONALE DELL'APPENNINO TOSCO-EMILIANO
ENTE PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
ENTE SVILUPPO IRRIGAZIONE E TRASF. FOND. PUGLIA LUCANIA IRPINIA
FEDERAZIONE NAZIONALE COLLEGI INFERMIERI PROFESSIONALI
FEDERAZIONE NAZIONALE COLLEGI OSTETRICHE
FEDERAZIONE NAZIONALE TECNICI SANITARI RADIOLOGIA MEDICA
FONDAZIONE VITTORIALE DEGLI ITALIANI
ISTITUTO NAZIONALE CONSERVE ALIMENTARI
LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI
LEGA NAVALE ITALIANA
RIOMAGGIORE ENTE PARCO NAZIONALE DELLE CINQUE TERRE
UNIONE NAZIONALE INCREMENTO RAZZE EQUINE

PAGINA BIANCA

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" PROVINCE "

TOTALE : n. 2

PROVINCIA DI CARBONIA - IGLESIAS
PROVINCIA DI OGLIASTRA

PAGINA BIANCA

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" COMUNI "

TOTALE : n. 1.041

COMUNE DI ABBASANTA
COMUNE DI ABRIOLA
COMUNE DI ACCADIA
COMUNE DI ACERENZA
COMUNE DI ACERNO
COMUNE DI ACI CASTELLO
COMUNE DI ACQUAFONDATA
COMUNE DI ACQUARO
COMUNE DI ACQUASANTA TERME
COMUNE DI ACQUAVIVA D'ISERNIA
COMUNE DI ACQUAVIVA PLATANI
COMUNE DI ADRARA SAN MARTINO
COMUNE DI AFFILE
COMUNE DI AGEROLA
COMUNE DI AGOSTA
COMUNE DI AGRIGENTO
COMUNE DI AIELLI
COMUNE DI AIELLO CALABRO
COMUNE DI AIETA
COMUNE DI AILANO
COMUNE DI AIROLE
COMUNE DI ALBERONA
COMUNE DI ALESSANDRIA DEL CARRETTO
COMUNE DI ALIA
COMUNE DI ALLAI
COMUNE DI ALTAVILLA IRPINA
COMUNE DI ALTOFONTE
COMUNE DI AMANTEA
COMUNE DI AMARONI
COMUNE DI ANDALI
COMUNE DI ANDRETTA
COMUNE DI ANGRI
COMUNE DI ANTICOLI CORRADO
COMUNE DI ANTONIMINA
COMUNE DI ANZI
COMUNE DI APICE
COMUNE DI APRICALE
COMUNE DI APRIGLIANO
COMUNE DI AQUARA
COMUNE DI ARCIDOSSO
COMUNE DI ARDARA
COMUNE DI ARDEA
COMUNE DI ARENA
COMUNE DI ARGENTERA
COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE
COMUNE DI ARIENZO
COMUNE DI ARITZO
COMUNE DI ARMENTO
COMUNE DI ARMUNGIA
COMUNE DI ARNARA
COMUNE DI ARNASCO
COMUNE DI ARNESANO
COMUNE DI ARPAIA
COMUNE DI ATENA LUCANA
COMUNE DI AURIGO
COMUNE DI AVELLA
COMUNE DI BRANCALEONE
COMUNE DI BREMBATE
COMUNE DI BRENTINO BELLUNO
COMUNE DI BROCCOSTELLA
COMUNE DI AVERARA
COMUNE DI AVETRANA
COMUNE DI BADOLATO
COMUNE DI BAGNARA CALABRA
COMUNE DI BAGNONE
COMUNE DI BAIA E LATINA
COMUNE DI BAIANO
COMUNE DI BAIARDO
COMUNE DI BALESTRINO
COMUNE DI BALLAO
COMUNE DI BALME
COMUNE DI BARANZATE
COMUNE DI BARATILI SAN PIETRO
COMUNE DI BARETE
COMUNE DI BARGAGLI
COMUNE DI BARNI
COMUNE DI BASCAPE'
COMUNE DI BASIANO
COMUNE DI BAULADU
COMUNE DI BELCASTRO
COMUNE DI BELMONTE DEL SANNIO
COMUNE DI BELMONTE IN SABINA
COMUNE DI BELVEDERE DI SPINELLO
COMUNE DI BERBENNO
COMUNE DI BEREGUARDO
COMUNE DI BERLINGO
COMUNE DI BERZANO DI TORTONA
COMUNE DI BESSUDE
COMUNE DI BIANCHI
COMUNE DI BINETTO
COMUNE DI BIONE
COMUNE DI BISACQUINO
COMUNE DI BISEGNA
COMUNE DI BITTI
COMUNE DI BIVONA
COMUNE DI BIVONGI
COMUNE DI BLEVIO
COMUNE DI BOISSANO
COMUNE DI BOLOGNETTA
COMUNE DI BOLOTANA
COMUNE DI BOMBA
COMUNE DI BOMPENSIERE
COMUNE DI BONARCADO
COMUNE DI BORBONA
COMUNE DI BORCA DI CADORE
COMUNE DI BORGOMASINO
COMUNE DI BORGORATTO MORMOROLO
COMUNE DI BORMIDA
COMUNE DI BORONEDDU
COMUNE DI BORORE
COMUNE DI BORUTTA
COMUNE DI BOSSICO
COMUNE DI BOTTIDDA
COMUNE DI BOVA MARINA
COMUNE DI BOVALINO
COMUNE DI BOVILLE ERNICA
COMUNE DI CAPACI
COMUNE DI CAPERGNANICA
COMUNE DI CAPISTRELLO
COMUNE DI CAPIZZI

COMUNE DI BROVELLO CARPUGNINO
COMUNE DI BRUGINE
COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO
COMUNE DI BUCCHERI
COMUNE DI BUCCHIANICO
COMUNE DI BUCCINO
COMUNE DI BUDONI
COMUNE DI BUGGERRU
COMUNE DI BULTEI
COMUNE DI BUONABITACOLO
COMUNE DI BUONVICINO
COMUNE DI BURCEI
COMUNE DI BUSCEMI
COMUNE DI BUSSO
COMUNE DI BUTERA
COMUNE DI CABIATE
COMUNE DI CACCURI
COMUNE DI CAGGIANO
COMUNE DI CAGNANO AMITERNO
COMUNE DI CAGNANO VARANO
COMUNE DI CAIANELLO
COMUNE DI CALABRITTO
COMUNE DI CALANGIANUS
COMUNE DI CALCINATE
COMUNE DI CALCIO
COMUNE DI CALDAROLA
COMUNE DI CALITRI
COMUNE DI CALOVETO
COMUNE DI CALVERA
COMUNE DI CALVI
COMUNE DI CALVIGNANO
COMUNE DI CALVIZZANO
COMUNE DI CAMERATA NUOVA
COMUNE DI CAMEROTA
COMUNE DI CAMIGLIANO
COMUNE DI CAMPAGNA
COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
COMUNE DI CAMPLI
COMUNE DI CAMPO DI GIOVE
COMUNE DI CAMPOFRANCO
COMUNE DI CAMPOMAGGIORE
COMUNE DI CANARO
COMUNE DI CANCELLO ED ARNONE
COMUNE DI CANICATTI'
COMUNE DI CANNA
COMUNE DI CANNALONGA
COMUNE DI CANNOLE
COMUNE DI CANSANO
COMUNE DI CANTALICE
COMUNE DI CANTALUPO LIGURE
COMUNE DI CANTERANO
COMUNE DI CANZO
COMUNE DI CASTELFRANCI
COMUNE DI CASTELFRANCO IN MISCANO
COMUNE DI CASTELLANETA
COMUNE DI CASTELLAR
COMUNE DI CASTELLAR GUIDOBONO
COMUNE DI CASTELLI
COMUNE DI CASTELLINALDO
COMUNE DI CASTELLINO DEL BIFERNO
COMUNE DI CAPODRISE
COMUNE DI CAPOTERRA
COMUNE DI CAPRANICA PRENESTINA
COMUNE DI CAPRARICA DI LECCE
COMUNE DI CAPRAROLA
COMUNE DI CARAFFA DI CATANZARO
COMUNE DI CARAPELLE
COMUNE DI CARASCO
COMUNE DI CARATE URIO
COMUNE DI CARBONARA SCRIVIA
COMUNE DI CARDINALE
COMUNE DI CARDITO
COMUNE DI CARENTINO
COMUNE DI CARINOLA
COMUNE DI CARLOFORTE
COMUNE DI CARNAGO
COMUNE DI CAROLEI
COMUNE DI CARONIA
COMUNE DI CARPANZANO
COMUNE DI CARPINETO ROMANO
COMUNE DI CARPINO
COMUNE DI CARREGA LIGURE
COMUNE DI CARROSIO
COMUNE DI CARTIGNANO
COMUNE DI CASABONA
COMUNE DI CASACANDITELLA
COMUNE DI CASAL DI PRINCIPE
COMUNE DI CASAL VELINO
COMUNE DI CASALANGUIDA
COMUNE DI CASALBORE
COMUNE DI CASALCIPRANO
COMUNE DI CASALDUNI
COMUNE DI CASALE LITTA
COMUNE DI CASALVECCHIO SICULO
COMUNE DI CASALVIERI
COMUNE DI CASALVOLONE
COMUNE DI CASANOVA LERRONE
COMUNE DI CASAPE
COMUNE DI CASAPESENNA
COMUNE DI CASIGNANA
COMUNE DI CASSARO
COMUNE DI CASSIGLIO
COMUNE DI CASTEL BARONIA
COMUNE DI CASTEL CAMPAGNANO
COMUNE DI CASTEL DEL GIUDICE
COMUNE DI CASTEL DI LUCIO
COMUNE DI CASTEL MADAMA
COMUNE DI CASTEL SAN LORENZO
COMUNE DI CASTEL SAN VINCENZO
COMUNE DI CASTEL VITTORIO
COMUNE DI CASTELDELFINO
COMUNE DI CASTELDIDONE
COMUNE DI CIVITELLA DEL TRONTO
COMUNE DI CLETO
COMUNE DI COLAZZA
COMUNE DI COLFELICE
COMUNE DI COLLALTO SABINO
COMUNE DI COLLARMELE
COMUNE DI COLLE SAN MAGNO
COMUNE DI COLLIANO

COMUNE DI CASTELLO DEL MATESE
COMUNE DI CASTELLO DELL'ACQUA
COMUNE DI CASTELLUCCIO DEI SAURI
COMUNE DI CASTELLUCCIO SUPERIORE
COMUNE DI CASTELMAGNO
COMUNE DI CASTELMOLA
COMUNE DI CASTELPAGANO
COMUNE DI CASTELPOTO
COMUNE DI CASTELVECCHIO DI ROCCA BARBENA
COMUNE DI CASTELVECCHIO SUBEQUO
COMUNE DI CASTELVENERE
COMUNE DI CASTIGLION FIBOCCHI
COMUNE DI CASTIGLIONE DI SICILIA
COMUNE DI CASTRIGNANO DE' GRECI
COMUNE DI CASTRIGNANO DEL CAPO
COMUNE DI CASTRO DEI VOLSCI
COMUNE DI CASTROCIELO
COMUNE DI CASTRONUOVO DI SICILIA
COMUNE DI CATENANUOVA
COMUNE DI CAUTANO
COMUNE DI CAVAGLIO D'AGOGNA
COMUNE DI CAVATORE
COMUNE DI CEFALA' DIANA
COMUNE DI CELENZA VALFORTORE
COMUNE DI CELICO
COMUNE DI CELLAMARE
COMUNE DI CENTRACHE
COMUNE DI CERAMI
COMUNE DI CERRETO D'ESI
COMUNE DI CERSOSIMO
COMUNE DI CERVA
COMUNE DI CERVICATI
COMUNE DI CESSANITI
COMUNE DI CETARA
COMUNE DI CHIARAMONTI
COMUNE DI CHIUSAVECCHIA
COMUNE DI CIANCIANA
COMUNE DI CICCIANO
COMUNE DI CICERALE
COMUNE DI CICILIANO
COMUNE DI CIMINA'
COMUNE DI CINQUEFRONDI
COMUNE DI CIORLANO
COMUNE DI CIRO' MARINA
COMUNE DI CITTANOVA
COMUNE DI CIVENNA
COMUNE DI CIVITELLA ALFEDENA
COMUNE DI CIVITELLA CASANOVA
COMUNE DI FAGGIANO
COMUNE DI FALCONARA ALBANESE
COMUNE DI FAVARA
COMUNE DI FAVIGNANA
COMUNE DI FELETTO
COMUNE DI FELITTO
COMUNE DI FEROLETO ANTICO
COMUNE DI FERRARA DI MONTE BALDO
COMUNE DI FILACCIANO
COMUNE DI FILANDARI
COMUNE DI FIORDIMONTE
COMUNE DI FIRMO
COMUNE DI COLLOBIANO
COMUNE DI COMISO
COMUNE DI COMITINI
COMUNE DI CONCA CASALE
COMUNE DI CONCA DEI MARINI
COMUNE DI CONCA DELLA CAMPANIA
COMUNE DI CONDOFURI
COMUNE DI CONFIGNI
COMUNE DI CONTURSI TERME
COMUNE DI CONZA DELLA CAMPANIA
COMUNE DI CORBOLA
COMUNE DI CORNA IMAGNA
COMUNE DI CORREZZOLA
COMUNE DI CORTE BRUGNATELLA
COMUNE DI COSOLETO
COMUNE DI COSTANZANA
COMUNE DI COSTARAINERA
COMUNE DI CREMOLINO
COMUNE DI CREMOSANO
COMUNE DI CROCEFIESCHI
COMUNE DI CROPALATI
COMUNE DI CROPANI
COMUNE DI CRUCOLI
COMUNE DI CUCCARO VETERE
COMUNE DI CUCCIAGO
COMUNE DI CUMIANA
COMUNE DI CURA CARPIGNANO
COMUNE DI CURIGLIA CON MONTEVIASCO
COMUNE DI CURSOLO-ORASSO
COMUNE DI CUSIO
COMUNE DI CUTRO
COMUNE DI DAVAGNA
COMUNE DI DAVOLI
COMUNE DI DECIMOPUTZU
COMUNE DI DECOLLATURA
COMUNE DI DELIA
COMUNE DI DELIANUOVA
COMUNE DI DESULO
COMUNE DI DINAMI
COMUNE DI DOLCEACQUA
COMUNE DI DOLIANOVA
COMUNE DI DOMICELLA
COMUNE DI DOMUS DE MARIA
COMUNE DI DRAGONI
COMUNE DI ELVA
COMUNE DI ESCALAPLANO
COMUNE DI ESCOLCA
COMUNE DI ESTERZILI
COMUNE DI GORRETO
COMUNE DI GRAGNANO
COMUNE DI GREZZAGO
COMUNE DI GRISOLIA
COMUNE DI GROSCAVALLO
COMUNE DI GROTTE DI CASTRO
COMUNE DI GRUMENTO NOVA
COMUNE DI GRUMO APPULA
COMUNE DI GUALTIERI SICAMINO'
COMUNE DI GUANZATE
COMUNE DI GUARDAVALLE
COMUNE DI GUARDIA PERTICARA

COMUNE DI FIUMARA
COMUNE DI FIUMEFREDDO BRUZIO
COMUNE DI FLORESTA
COMUNE DI FLUMERI
COMUNE DI FLUMINIMAGGIORE
COMUNE DI FLUSSIO
COMUNE DI FOGGIA
COMUNE DI FONNI
COMUNE DI FONTEGRECA
COMUNE DI FORLI' DEL SANNIO
COMUNE DI FORNELLI
COMUNE DI FORTUNAGO
COMUNE DI FORZA D'AGRO'
COMUNE DI FRAGAGNANO
COMUNE DI FRANCICA
COMUNE DI FRASSINETTO
COMUNE DI FRISA
COMUNE DI FURCI
COMUNE DI FURORE
COMUNE DI FURTEI
COMUNE DI GAGLIATO
COMUNE DI GALLO MATESE
COMUNE DI GALLODORO
COMUNE DI GARZENO
COMUNE DI GAVI
COMUNE DI GAZOLDO DEGLI IPPOLITI
COMUNE DI GEMMANO
COMUNE DI GERACE
COMUNE DI GIARDINELLO
COMUNE DI GIARDINI NAXOS
COMUNE DI GIAVE
COMUNE DI GIBA
COMUNE DI GIFFLENGA
COMUNE DI GIGNESE
COMUNE DI GILDONE
COMUNE DI GINESTRA DEGLI SCHIAVONI
COMUNE DI GIOIOSA MAREA
COMUNE DI GODRANO
COMUNE DI GOLFO ARANCI
COMUNE DI GONI
COMUNE DI GONNESA
COMUNE DI GONNOSFANADIGA
COMUNE DI GONNOSTRAMATZA
COMUNE DI GORIANO SICOLI
COMUNE DI MACOMER
COMUNE DI MADDALONI
COMUNE DI MADIGNANO
COMUNE DI MAGLIANO ALPI
COMUNE DI MAGLIANO VETERE
COMUNE DI MAGOMADAS
COMUNE DI MAGREGLIO
COMUNE DI MAIERATO
COMUNE DI MAIORI
COMUNE DI MALFA
COMUNE DI MALITO
COMUNE DI MALLARE
COMUNE DI MALVAGNA
COMUNE DI MALVICINO
COMUNE DI MANDAS
COMUNE DI MANOCALZATI
COMUNE DI ILLORAI
COMUNE DI IRGOLI
COMUNE DI IRMA
COMUNE DI ISOLA DEL GRAN SASSO D'ITALIA
COMUNE DI ISOLA DI CAPO RIZZUTO
COMUNE DI ISOLA DI FONDRA
COMUNE DI ISOLABONA
COMUNE DI ISOLE TREMITI
COMUNE DI JELSI
COMUNE DI JENNE
COMUNE DI JERZU
COMUNE DI JOPPOLO GIANCAXIO
COMUNE DI LA MADDALENA
COMUNE DI LAGANADI
COMUNE DI LAGO
COMUNE DI LAINO BORGO
COMUNE DI LAINO CASTELLO
COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA
COMUNE DI LAS PLASSAS
COMUNE DI LATERZA
COMUNE DI LAUREANA CILENTO
COMUNE DI LAUREANA DI BORRELLO
COMUNE DI LAURITO
COMUNE DI LEI
COMUNE DI LEIVI
COMUNE DI LENTINI
COMUNE DI LEPORANO
COMUNE DI LERCARA FRIDDI
COMUNE DI LETINO
COMUNE DI LETOJANNI
COMUNE DI LIMATOLA
COMUNE DI LOCANA
COMUNE DI LOCATELLO
COMUNE DI LOCERI
COMUNE DI LOCULI
COMUNE DI LODE'
COMUNE DI LONGONE SABINO
COMUNE DI LUCITO
COMUNE DI LULA
COMUNE DI LUNGRO
COMUNE DI LUOGOSANO
COMUNE DI LUPARA
COMUNE DI LUSIA
COMUNE DI LUSTRA
COMUNE DI MONASTIR
COMUNE DI MONOPOLI BARI
COMUNE DI MONTAGANO
COMUNE DI MONTAGUTO
COMUNE DI MONTALTO LIGURE
COMUNE DI MONTALTO PAVESE
COMUNE DI MONTANO ANTILIA
COMUNE DI MONTAURO
COMUNE DI MONTE CERIGNONE
COMUNE DI MONTE SAN GIOVANNI CAMPANO
COMUNE DI MONTE SAN GIOVANNI IN SABINA
COMUNE DI MONTECARLO
COMUNE DI MONTECORICE
COMUNE DI MONTEDORO
COMUNE DI MONTEFALCO
COMUNE DI MONTEFALCONE NEL SANNIO

COMUNE DI MARANO EQUO
COMUNE DI MARANO MARCHESATO
COMUNE DI MARANO PRINCIPATO
COMUNE DI MARCEDUSA
COMUNE DI MARCELLINARA
COMUNE DI MARIANOPOLI
COMUNE DI MAROPATI
COMUNE DI MARSICOVETERE
COMUNE DI MARTIGNANA DI PO
COMUNE DI MARTINA FRANCA
COMUNE DI MARTINIANA PO
COMUNE DI MARTINSICURO
COMUNE DI MARUGGIO
COMUNE DI MARZI
COMUNE DI MASAINAS
COMUNE DI MASCALUCIA
COMUNE DI MASCHITO
COMUNE DI MASSALENGO
COMUNE DI MASSIGNANO
COMUNE DI MATRICE
COMUNE DI MATTINATA
COMUNE DI MAZZANO ROMANO
COMUNE DI MAZZARINO
COMUNE DI MELICUCCA'
COMUNE DI MELITO DI NAPOLI
COMUNE DI MENDATICA
COMUNE DI MERCALLO
COMUNE DI MERCOGLIANO
COMUNE DI MEZZANA BIGLI
COMUNE DI MEZZOLDO
COMUNE DI MILLESIMO
COMUNE DI MIRABELLA IMBACCARI
COMUNE DI MIRANDA
COMUNE DI MODOLO
COMUNE DI MOIANO
COMUNE DI MOLINI DI TRIORA
COMUNE DI MOLTRASIO
COMUNE DI MONACILIONI
COMUNE DI MONASTERACE
COMUNE DI MONASTERO DI LANZO
COMUNE DI NISSORIA
COMUNE DI NOASCA
COMUNE DI NOCERA TERINESE
COMUNE DI NOLA
COMUNE DI NOLI
COMUNE DI NORMA
COMUNE DI NOVARA DI SICILIA
COMUNE DI NOVE
COMUNE DI NULVI
COMUNE DI NURACHI
COMUNE DI NURAGUS
COMUNE DI NUXIS
COMUNE DI OFFLAGA
COMUNE DI OLGIATE COMASCO
COMUNE DI OLIENA
COMUNE DI OLIVADI
COMUNE DI OLIVETTA SAN MICHELE
COMUNE DI OLLASTRA SIMAXIS
COMUNE DI OLLOLAI
COMUNE DI OLMEDO
COMUNE DI MONTEFORTE CILENTO
COMUNE DI MONTEGALDELLA
COMUNE DI MONTEGIOCO
COMUNE DI MONTEGRINO VALTRAVAGLIA
COMUNE DI MONTEGROSSO PIAN LATTE
COMUNE DI MONTEIASI
COMUNE DI MONTELANICO
COMUNE DI MONTELEONE DI PUGLIA
COMUNE DI MONTELEONE ROCCA DORIA
COMUNE DI MONTELIBRETTI
COMUNE DI MONTEMAGGIORE BELSITO
COMUNE DI MONTEMARANO
COMUNE DI MONTEMARZINO
COMUNE DI MONTEMESOLA
COMUNE DI MONTEMILETTO
COMUNE DI MONTENERO SABINO
COMUNE DI MONTEODORISIO
COMUNE DI MONTEPARANO
COMUNE DI MONTEREALE
COMUNE DI MONTERUBBIANO
COMUNE DI MONTEVERDE
COMUNE DI MONTICELLI PAVESE
COMUNE DI MONTODINE
COMUNE DI MONTORO INFERIORE
COMUNE DI MONTORO SUPERIORE
COMUNE DI MONTOTTONE
COMUNE DI MONTRESTA
COMUNE DI MORES
COMUNE DI MORMANNO
COMUNE DI MORRO D'ALBA
COMUNE DI MOTTA SAN GIOVANNI
COMUNE DI MOTTA SANTA LUCIA
COMUNE DI MOTTOLA
COMUNE DI MUGNANO DI NAPOLI
COMUNE DI MURAVERA
COMUNE DI MURIALDO
COMUNE DI MUROS
COMUNE DI NARBOLIA
COMUNE DI NARCAO
COMUNE DI NAZZANO
COMUNE DI PASTENA
COMUNE DI PASTORANO
COMUNE DI PATERNOPOLI
COMUNE DI PATRICA
COMUNE DI PAUPISI
COMUNE DI PAZZANO
COMUNE DI PECCO
COMUNE DI PEGLIO COMO
COMUNE DI PERCILE
COMUNE DI PERDIFUMO
COMUNE DI PEREGO
COMUNE DI PERITO
COMUNE DI PESCHICI
COMUNE DI PESCOSANSONESCO
COMUNE DI PESCOSOLIDO
COMUNE DI PETACCIATO
COMUNE DI PETINA
COMUNE DI PETRELLA TIFERNINA
COMUNE DI PIAGGINE
COMUNE DI PIANA CRIXIA

COMUNE DI OLZAI
COMUNE DI OMIGNANO
COMUNE DI ONIFAI
COMUNE DI ONIFERI
COMUNE DI OPI
COMUNE DI ORNICA
COMUNE DI OROSEI
COMUNE DI OROTELLI
COMUNE DI ORRIA
COMUNE DI ORTACESUS
COMUNE DI ORTOVERO
COMUNE DI ORUNE
COMUNE DI OSCHIRI
COMUNE DI OSIGLIA
COMUNE DI OSINI
COMUNE DI OSIO SOTTO
COMUNE DI OTTANA
COMUNE DI OTTIGLIO
COMUNE DI OZIERI
COMUNE DI PABILLONIS
COMUNE DI PADERNA
COMUNE DI PAGANICO
COMUNE DI PAGO DEL VALLO DI LAURO
COMUNE DI PALADINA
COMUNE DI PALAZZO CANAVESE
COMUNE DI PALAZZO PIGNANO
COMUNE DI PALAZZO SAN GERVASIO
COMUNE DI PALIZZI
COMUNE DI PALLAGORIO
COMUNE DI PALMARIGGI
COMUNE DI PANETTIERI
COMUNE DI PANTIGLIATE
COMUNE DI PAOLISI
COMUNE DI PAPASIDERO
COMUNE DI PARLASCO
COMUNE DI PARZANICA
COMUNE DI PORTO EMPEDOCLE
COMUNE DI PORTOSCUSO
COMUNE DI POSTA
COMUNE DI POSTA FIBRENO
COMUNE DI POSTIGLIONE
COMUNE DI POZZAGLIO ED UNITI
COMUNE DI PRASCO
COMUNE DI PRATA SANNITA
COMUNE DI PRATELLA
COMUNE DI PREDORE
COMUNE DI PRELA'
COMUNE DI PREMIA
COMUNE DI PRESICCE
COMUNE DI PRETORO
COMUNE DI PROCENO
COMUNE DI PRUNETTO
COMUNE DI PUSIANO
COMUNE DI PUTIFIGARI
COMUNE DI QUADRELLE
COMUNE DI QUARANTI
COMUNE DI QUINDICI
COMUNE DI RACALE
COMUNE DI RADICOFANI
COMUNE DI RAGALNA
COMUNE DI PIANA DI MONTE VERNA
COMUNE DI PIANELLO DEL LARIO
COMUNE DI PIAZZA BREMBANA
COMUNE DI PICCIANO
COMUNE DI PICO
COMUNE DI PIEDIMONTE ETNEO
COMUNE DI PIEDIMONTE SAN GERMANO
COMUNE DI PIETRAFITTA
COMUNE DI PIETRAPERTOSA
COMUNE DI PIETRAVAIRANO
COMUNE DI PIEVE VERGONTE
COMUNE DI PIGLIO
COMUNE DI PISCINAS
COMUNE DI PIZZOLI
COMUNE DI PIZZONE
COMUNE DI PIZZONI
COMUNE DI PLACANICA
COMUNE DI PLATACI
COMUNE DI PLOAGHE
COMUNE DI POGGIO BUSTONE
COMUNE DI POGGIO CATINO
COMUNE DI POGGIO IMPERIALE
COMUNE DI POGGIO PICENZE
COMUNE DI POGGIOFIORITO
COMUNE DI POGNANO
COMUNE DI POLI
COMUNE DI POMARICO
COMUNE DI POMPEIANA
COMUNE DI PONTE DI LEGNO
COMUNE DI PONTELATONE
COMUNE DI PONTINVREA
COMUNE DI PONZA
COMUNE DI PONZANO DI FERMO
COMUNE DI PORNASSIO
COMUNE DI PORTICO DI CASERTA
COMUNE DI PORTIGLIOLA
COMUNE DI ROCCELLA VALDEMONE
COMUNE DI ROCCHETTA E CROCE
COMUNE DI ROCCHETTA NERVINA
COMUNE DI ROCCHETTA SANT'ANTONIO
COMUNE DI ROGGIANO GRAVINA
COMUNE DI ROGHUDI
COMUNE DI ROMAGNANO AL MONTE
COMUNE DI ROMAGNESE
COMUNE DI RONCOBELLO
COMUNE DI RONDANINA
COMUNE DI RORA'
COMUNE DI ROSE
COMUNE DI ROSETO VALFORTORE
COMUNE DI ROSOLINI
COMUNE DI ROSTA
COMUNE DI ROTA GRECA
COMUNE DI ROTELLO
COMUNE DI ROTONDELLA
COMUNE DI ROTONDI
COMUNE DI ROVIANO
COMUNE DI RUEGLIO
COMUNE DI RUOTI
COMUNE DI RUTINO
COMUNE DI SACROFANO

COMUNE DI RANDAZZO
COMUNE DI RAPONE
COMUNE DI RAVELLO
COMUNE DI RAVISCANINA
COMUNE DI REALMONTE
COMUNE DI REINO
COMUNE DI RENDE
COMUNE DI REZZO
COMUNE DI RICADI
COMUNE DI RICCIA
COMUNE DI RICIGLIANO
COMUNE DI RIESI
COMUNE DI RIFREDDO
COMUNE DI RIGNANO FLAMINIO
COMUNE DI RIOMAGGIORE
COMUNE DI RIONERO SANNITICO
COMUNE DI RIPATRANSONE
COMUNE DI RIVA PRESSO CHIERI
COMUNE DI ROCCA D'ARCE
COMUNE DI ROCCA DE' GIORGI
COMUNE DI ROCCA DI CAMBIO
COMUNE DI ROCCA DI NETO
COMUNE DI ROCCABASCERANA
COMUNE DI ROCCABERNARDA
COMUNE DI ROCCACASALE
COMUNE DI ROCCAFIORITA
COMUNE DI ROCCAFORTE DEL GRECO
COMUNE DI ROCCAFORZATA
COMUNE DI ROCCAGLORIOSA
COMUNE DI ROCCAMONFINA
COMUNE DI ROCCAPALUMBA
COMUNE DI ROCCAROMANA
COMUNE DI SAN GREGORIO MATESE
COMUNE DI SAN LORENZO
COMUNE DI SAN LORENZO MAGGIORE
COMUNE DI SAN MANGO D'AQUINO
COMUNE DI SAN MARCO DEI CAVOTI
COMUNE DI SAN MARCO EVANGELISTA
COMUNE DI SAN MARTINO DI FINITA
COMUNE DI SAN MARTINO SANNITA
COMUNE DI SAN MARZANO DI SAN GIUSEPPE
COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO
COMUNE DI SAN MAURO CILENTO
COMUNE DI SAN MAURO LA BRUCA
COMUNE DI SAN NICOLA ARCELLA
COMUNE DI SAN NICOLA BARONIA
COMUNE DI SAN NICOLA DA CRISSA
COMUNE DI SAN NICOLA DELL'ALTO
COMUNE DI SAN PAOLO ALBANESE
COMUNE DI SAN PIETRO APOSTOLO
COMUNE DI SAN PIETRO AVELLANA
COMUNE DI SAN PIETRO DI CARIDA'
COMUNE DI SAN PIETRO IN AMANTEA
COMUNE DI SAN PIETRO INFINE
COMUNE DI SAN POLO DEI CAVALIERI
COMUNE DI SAN POLO MATESE
COMUNE DI SAN PROCOPIO
COMUNE DI SAN RUFO
COMUNE DI SAN SOSTENE
COMUNE DI SAN SPERATE
COMUNE DI SADALI
COMUNE DI SAGAMA
COMUNE DI SALA BIELLESE
COMUNE DI SALCEDO
COMUNE DI SALENTO
COMUNE DI SALVITELLE
COMUNE DI SALZA IRPINA
COMUNE DI SAMBUCI
COMUNE DI SAMO
COMUNE DI SAMPEYRE
COMUNE DI SAN BENEDETTO IN PERILLIS
COMUNE DI SAN BIAGIO DELLA CIMA
COMUNE DI SAN CHIRICO NUOVO
COMUNE DI SAN CHIRICO RAPARO
COMUNE DI SAN CIPIRELLO
COMUNE DI SAN CONO
COMUNE DI SAN COSMO ALBANESE
COMUNE DI SAN COSTANTINO ALBANESE
COMUNE DI SAN COSTANTINO CALABRO
COMUNE DI SAN DAMIANO MACRA
COMUNE DI SAN FELE
COMUNE DI SAN FILI
COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO
COMUNE DI SAN GAVINO MONREALE
COMUNE DI SAN GENNARO VESUVIANO
COMUNE DI SAN GERVASIO BRESCIANO
COMUNE DI SAN GIACOMO DEGLI SCHIAVONI
COMUNE DI SAN GIACOMO DELLE SEGNATE
COMUNE DI SAN GIORGIO IONICO
COMUNE DI SAN GIOVANNI GEMINI
COMUNE DI SAN GIOVANNI IN GALDO
COMUNE DI SAN GREGORIO DI CATANIA
COMUNE DI SANT'ANGELO D'ALIFE
COMUNE DI SANT'ANGELO DEI LOMBARDI
COMUNE DI SANT'ANGELO DEL PESCO
COMUNE DI SANT'ANGELO LE FRATTE
COMUNE DI SANT'ANNA ARRESI
COMUNE DI SANT'ANTIOCO
COMUNE DI SANT'ANTONIO DI GALLURA
COMUNE DI SANT'ARCANGELO
COMUNE DI SANT'ARCANGELO TRIMONTE
COMUNE DI SANT'ILARIO DELLO IONIO
COMUNE DI SANTO STEFANO DI CAMASTRA
COMUNE DI SANT'OMERO
COMUNE DI SANTU LUSSURGIU
COMUNE DI SANT'URBANO
COMUNE DI SAPRI
COMUNE DI SARACINESCO
COMUNE DI SARCONI
COMUNE DI SARDARA
COMUNE DI SASSINORO
COMUNE DI SASSOFELTRIO
COMUNE DI SAVA
COMUNE DI SAVELLI
COMUNE DI SCAFATI
COMUNE DI SCALA
COMUNE DI SCALDASOLE
COMUNE DI SCAMPITELLA
COMUNE DI SCANDALE
COMUNE DI SCANO DI MONTIFERRO

COMUNE DI SAN TAMMARO
COMUNE DI SAN VALENTINO TORIO
COMUNE DI SAN VERO MILIS
COMUNE DI SAN VITO
COMUNE DI SAN VITO LO CAPO
COMUNE DI SAN VITO ROMANO
COMUNE DI SAN VITO SULLO IONIO
COMUNE DI SAN VITTORE DEL LAZIO
COMUNE DI SANARICA
COMUNE DI SANNICANDRO DI BARI
COMUNE DI SANTA BRIGIDA
COMUNE DI SANTA CATERINA ALBANESE
COMUNE DI SANTA CATERINA DELLO IONIO
COMUNE DI SANTA CRISTINA GELA
COMUNE DI SANTA CROCE DEL SANNIO
COMUNE DI SANTA CROCE DI MAGLIANO
COMUNE DI SANTA FLAVIA
COMUNE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE
COMUNE DI SANTA MARIA LA CARITA'
COMUNE DI SANTA MARINA
COMUNE DI SANTA SEVERINA
COMUNE DI SANT'AGATA DE' GOTI
COMUNE DI SANT'ALESSIO CON VIALONE
COMUNE DI SANT'ALESSIO SICULO
COMUNE DI SANT'ALFIO
COMUNE DI SANT'AMBROGIO SUL GARIGLIANO
COMUNE DI SANT'ANDREA APOSTOLO DELLO IONIO
COMUNE DI SANT'ANDREA DEL GARIGLIANO
COMUNE DI SEUI
COMUNE DI SIAMANNA
COMUNE DI SICULIANA
COMUNE DI SILIGO
COMUNE DI SILVI
COMUNE DI SIMAXIS
COMUNE DI SIMERI CRICHI
COMUNE DI SINDIA
COMUNE DI SOLBIATE
COMUNE DI SOLDANO
COMUNE DI SOLFERINO
COMUNE DI SOMMATINO
COMUNE DI SORBO SAN BASILE
COMUNE DI SORSO
COMUNE DI SOVERIA SIMERI
COMUNE DI SPERLINGA
COMUNE DI SPILINGA
COMUNE DI SPINAZZOLA
COMUNE DI SPINETO SCRIVIA
COMUNE DI SQUILLACE
COMUNE DI STAZZONA
COMUNE DI STELLA CILENTO
COMUNE DI STIGLIANO
COMUNE DI STRONGOLI
COMUNE DI SUELLI
COMUNE DI SUMMONTE
COMUNE DI SUNI
COMUNE DI SUTERA
COMUNE DI TALANA
COMUNE DI TALEGGIO
COMUNE DI TAORMINA
COMUNE DI TARANTASCA
COMUNE DI SCIDO
COMUNE DI SCIGLIANO
COMUNE DI SCIOLZE
COMUNE DI SCONTRONE
COMUNE DI SCOPELLO
COMUNE DI SCOPPITO
COMUNE DI SECINARO
COMUNE DI SECLI'
COMUNE DI SECUGNAGO
COMUNE DI SELEGAS
COMUNE DI SELLIA
COMUNE DI SEMESTENE
COMUNE DI SEMINARA
COMUNE DI SENISE
COMUNE DI SENNA COMASCO
COMUNE DI SENNARIOLO
COMUNE DI SENORBI' CAGLIARI
COMUNE DI SERDIANA
COMUNE DI SERRAMEZZANA
COMUNE DI SERRARA FONTANA
COMUNE DI SERRATA
COMUNE DI SERRE
COMUNE DI SERRI
COMUNE DI SERRONE
COMUNE DI SESSA AURUNCA
COMUNE DI SESSANO DEL MOLISE
COMUNE DI SETTEFRATI
COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
COMUNE DI TORREBRUNA
COMUNE DI TORTOLI'
COMUNE DI TORTORELLA
COMUNE DI TRAONA
COMUNE DI TRASQUERA
COMUNE DI TRATALIAS
COMUNE DI TRAVACO' SICCOMARIO
COMUNE DI TREBISACCE
COMUNE DI TRENTOLA DUCENTA
COMUNE DI TREVI NEL LAZIO
COMUNE DI TREVISO BRESCIANO
COMUNE DI TREZZANO ROSA
COMUNE DI TRICARICO
COMUNE DI TRIVENTO
COMUNE DI TRIVIGLIANO
COMUNE DI TUFO
COMUNE DI TUILI
COMUNE DI TURANIA
COMUNE DI TUSA
COMUNE DI UMBRIATICO
COMUNE DI URI
COMUNE DI URZULEI
COMUNE DI USSANA
COMUNE DI USSEGLIO
COMUNE DI USTICA
COMUNE DI UTA
COMUNE DI VACRI
COMUNE DI VAIRANO PATENORA
COMUNE DI VALLE DELL'ANGELO
COMUNE DI VALLE DI MADDALONI
COMUNE DI VALLEBONA
COMUNE DI VALLELONGA

COMUNE DI TARANTO
COMUNE DI TARSIA
COMUNE DI TAURASI
COMUNE DI TAVENNA
COMUNE DI TERELLE
COMUNE DI TERGU
COMUNE DI TERRALBA
COMUNE DI TERRANOVA DEI PASSERINI
COMUNE DI TERRANOVA SAPPO MINULIO
COMUNE DI TERTENIA
COMUNE DI TETI
COMUNE DI TEULADA
COMUNE DI TIANA
COMUNE DI TINNURA
COMUNE DI TIONE DEGLI ABRUZZI
COMUNE DI TOCENO
COMUNE DI TORA E PICCILLI
COMUNE DI TORCHIARA
COMUNE DI TORO
COMUNE DI TORRACA
COMUNE DI TORRAZZO
COMUNE DI TORRE CAJETANI
COMUNE DI TORRE DI RUGGIERO
COMUNE DI TORRE LE NOCELLE
COMUNE DI VILLAFRANCA SICULA
COMUNE DI VILLAFRATI
COMUNE DI VILLAGRANDE STRISAILI
COMUNE DI VILLALAGO
COMUNE DI VILLAMAR
COMUNE DI VILLAMASSARGIA
COMUNE DI VILLANOVA D'ARDENGHI
COMUNE DI VILLANOVA DEL SILLARO
COMUNE DI VILLANOVA MARCHESANA
COMUNE DI VILLANOVA TRUSCHEDU
COMUNE DI VILLANOVA TULO
COMUNE DI VILLANOVAFORRU
COMUNE DI VILLANOVAFRANCA
COMUNE DI VILLAPERUCCIO
COMUNE DI VILLARICCA
COMUNE DI VILLAROMAGNANO
COMUNE DI VILLASIMIUS
COMUNE DI VILLASOR
COMUNE DI VILLASPECIOSA
COMUNE DI VITTORITO
COMUNE DI VIVARO ROMANO
COMUNE DI VOLPEDO
COMUNE DI VOLPEGLINO
COMUNE DI VOLTURARA IRPINA
COMUNE DI VOLTURINO
COMUNE DI ZAGARISE
COMUNE DI ZAPPONETA
COMUNE DI ZELBIO
COMUNE DI ZERFALIU
COMUNE DI ZOLLINO
COMUNE DI ZOVENCEDO
COMUNE DI ZUCCARELLO
COMUNE DI ZUNGOLI
COMUNE DI VALLERANO
COMUNE DI VALLESACCARDA
COMUNE DI VALLEVE
COMUNE DI VALLO DELLA LUCANIA
COMUNE DI VALTORTA
COMUNE DI VALVA
COMUNE DI VALVERDE CATANIA
COMUNE DI VALVERDE PAVIA
COMUNE DI VARZI
COMUNE DI VASIA
COMUNE DI VELESO
COMUNE DI VESSALICO
COMUNE DI VICALVI
COMUNE DI VICO NEL LAZIO
COMUNE DI VICOLI
COMUNE DI VIGGIANO
COMUNE DI VIGGIU'
COMUNE DI VIGHIZZOLO D'ESTE
COMUNE DI VILLA CASTELLI
COMUNE DI VILLA LATINA
COMUNE DI VILLA LITERNO
COMUNE DI VILLA SANTA LUCIA
COMUNE DI VILLA SANTA LUCIA DEGLI ABRUZZI
COMUNE DI VILLA SANTA MARIA

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" CAMERE DI COMMERCIO "

TOTALE : n. 11

CAMERA DI COMMERCIO ANCONA
CAMERA DI COMMERCIO CAMPOBASSO
CAMERA DI COMMERCIO CASERTA
CAMERA DI COMMERCIO CATANZARO
CAMERA DI COMMERCIO FROSINONE
CAMERA DI COMMERCIO LUCCA
CAMERA DI COMMERCIO NOVARA
CAMERA DI COMMERCIO NUORO
CAMERA DI COMMERCIO PESCARA
CAMERA DI COMMERCIO POTENZA
CAMERA DI COMMERCIO ROVIGO

PAGINA BIANCA

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

"ARER-ATER-ERAP-IACP "

TOTALE : n. 12

AGENZIA TERRITORIALE PER LA CASA DELLA PROVINCIA DI ASTI (IACP)
AGENZIA TERRITORIALE PER LA CASA DELLA PROVINCIA DI BIELLA (IACP)
AGENZIA TERRITORIALE PER LA CASA DELLA PROVINCIA DI NOVARA (IACP)
AGENZIA TERRITORIALE PER LA CASA DELLA PROVINCIA DI VERCELLI (IACP)
ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO (IACP)
ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI BENEVENTO (IACP)
ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI CATANIA (IACP)
ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI MESSINA (IACP)
ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI PALERMO (IACP)
ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA (IACP)
ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI TRAPANI (IACP)
ISTITUTO AUTONOMO PER LE CASE POPOLARI DI ACIREALE (IACP)

PAGINA BIANCA

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" ENTI REGIONALI "

TOTALE : n. 96

ACQUAPENDENTE RISERVA NATURALE MONTE RUFENO
ALASSIO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA RIVIERA DELLE PALME
ALBANO VERCELLESE PARCO NATURALE LAME DEL SESIA
ANCONA AGENZIA REGIONALE MARCHE LAVORO
ANCONA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA REGIONALE
ANZIO RISERVA NATURALE TOR CALDARA
ARCE RISERVA NATURALE ANTICHE CITTA' DI FREGELLAE E LAGO DI SAN GIOVANNI INCARICO
ARIANO NEL POLESINE ENTE PARCO REGIONALE DELTA DEL PO
ASTI PARCHI E RISERVE NATURALI ASTIGIANI
BARBARANO ROMANO PARCO SUBURBANO MARTURANUM
BARI ARL AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO
BARI AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
BARI EDISU ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
BARI EDISU POLITECNICO ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
BERGAMO ISU ISTITUTO PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
BORGOROSE RISERVA NATURALE MONTAGNE DELLA DUCHESSA
BORZONASCA ENTE PARCO DELL'AVETO
BOSIO PARCO NATURALE DELLE CAPANNE DI MARCAROLO
BRESCIA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA PER IL BRESCIANO
BRESCIA ISU ISTITUTO PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
BRINDISI AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
CAMERINO ERSU ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
CAMPAGNANO DI ROMA ENTE REGIONALE PARCO DI VEIO
CAMPIONE D'ITALIA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
CAMPOBASSO AGENZIA REGIONALE MOLISE LAVORO
CAMPOBASSO IRESSMO ISTITUTO REGIONALE PER GLI STUDI STORICI DEL MOLISE
CAMPODIMELE ENTE REGIONALE PARCO DEI MONTI AURUNCI
CARPEGNA ENTE PARCO NATURALE SASSO SIMONE E SIMONCELLO
CASTAGNETO PO AREE PROTETTE DELLA COLLINA TORINESE
CASTEL SAN PIETRO ROMANO MONUMENTO NATURALE DELLA VALLE DELLE CANNUCCETTE
CASTELLAMONTE PARCHI E RISERVE NATURALI DEL CANAVESE
CERRIONE RISERVA NATURALE DELLE BARAGGE
CHIUSA DI PESIO PARCHI E RISERVE NATURALI CUNEESI
COMO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL COMASCO
CREMONA AZIENDA REGIONALE PORTI CREMONA-MANTOVA
FARNESE RISERVA NATURALE SELVA DEL LAMONE
FIRENZE ARS AGENZIA REGIONALE DELLA SANITA' DELLA TOSCANA
FOGGIA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
FOGGIA EDISU ENTE PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI
FROSINONE RISERVA NATURALE LAGO DI CANTERNO
GAETA PARCO REGIONALE RIVIERA DI ULISSE
GENOVA AGENZIA REGIONALE PER LA PROMOZIONE TURISTICA DELLA LIGURIA
GENOVA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
GHIFFA RISERVA NATURALE DEL SACRO MONTE SS. TRINITA' DI GHIFFA
GUIDONIA MONTECELIO ISTITUTO MONTECELIO
GUIDONIA MONTECELIO PARCO DELL'INVIOLATA
JENNE PARCO NATURALE REGIONALE DEI MONTI SIMBRUINI

LECCE AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
LECCE EDISU ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
LECCO AZIENDA PROMOZIONE TURISTICA DEL LECCHESE
LODI AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL LODIGIANO
MANTOVA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL MANTOVANO
MAZZANO ROMANO PARCO SUBURBANO VALLE DEL TREJA
MILANO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL MILANESE
MILANO IDISU POLITECNICO ISTITUTO PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
MILANO IREF ISTITUTO REGIONALE LOMBARDO FORMAZIONE PER L'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA
NAPOLI ACAM AGENZIA CAMPANA MOBILITA'
NAPOLI ARLAV AGENZIA DELLA CAMPANIA PER IL LAVORO
NAPOLI EDISU NAPOLI 1
PALOMBARA SABINA PARCO NATURALE REGIONALE DEI MONTI LUCRETILI
PAVIA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL PAVESE
PESARO ENTE PARCO NATURALE REGIONALE MONTE SAN BARTOLO
PIEDIMONTE MATESE PARCO REGIONALE MATESE
PIEVEPELAGO PARCO REGIONALE DELL'ALTO APPENNINO MODENESE
POLLONE RISERVA NATURALE PARCO BURCINA FELICE PIACENZA
POSTA FIBRENO RISERVA NATURALE LAGO DI POSTA FIBRENO
POTENZA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA BASILICATA
RAVELLO AZIENDA AUTONOMA CURA SOGGIORNO E TURISMO
ROMA ENTE PARCO REGIONALE DELL'APPIA ANTICA
ROMA ENTE REGIONALE PER LA GESTIONE DELLE AREE NATURALI PROTETTE DEL COMUNE DI ROMA
ROMA ISTITUTO REGIONALE DI STUDI GIURIDICI DEL LAZIO "ARTURO CARLO JEMOLO"
SAN REMO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA RIVIERA DEI FIORI
SAN REMO ISTITUTO REGIONALE PER LA FLORICOLTURA
SANTA MARGHERITA LIGURE AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA TIGULLIO
SANTA MARGHERITA LIGURE ENTE PARCO DI PORTOFINO
SANTA MARINELLA RISERVA NATURALE MACCHIATONDA
SARZANA ENTE PARCO MONTEMARCELLO MAGRA
SONDRIO AZIENDA PROMOZIONE TURISTICA VALTELLINA
SONNINO MONUMENTO NATURALE DI CAMPO SORIANO
SUMMONTE PARCO REGIONALE PARTENIO
SUTRI PARCO URBANO ANTICHISSIMA CITTA' DI SUTRI
TARANTO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
TERNI PARCO FLUVIALE DEL NERA
TERRACINA AREA NATURALE PROTETTA TEMPIO DI GIOVE ANXUR
TORINO AGENZIA PIEMONTE LAVORO
TORINO AGENZIA REGIONALE PER I SERVIZI SANITARI
TORINO AGENZIA REGIONALE PER LE ADOZIONI INTERNAZIONALI
TORINO EDISU ENTE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO
TORINO PARCO NATURALE DI STUPINIGI
TORTORETO ARIT AGENZIA REGIONALE PER L'INFORMATICA E LA TELEMATICA
TREVIGNANO PARCO REGIONALE DEL COMPLESSO LACUALE DI BRACCIANO MARTIGNANO
TRINO PARTECIPANZA DEI BOSCHI DI TRINO
VARCO SABINO RISERVA NATURALE MONTE NAVEGNA E MONTE CERVIA
VARESE AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA DEL VARESOTTO
VENARIA REALE PARCO NATURALE LA MANDRIA
VENEZIA VENETO LAVORO

PAGINA BIANCA

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" ENTI VARI "

TOTALE : n. 4

CASORIA CONSORZIO BACINO NA2
FIRENZE AGENZIA DI PROMOZIONE ECONOMICA DELLA TOSCANA
SCUOLA SUPERIORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE LOCALE
SESTO SAN GIOVANNI AZIENDA SPECIALE FARMACIE COMUNALI

PAGINA BIANCA

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" UNIONE DI COMUNI "

TOTALE : n. 166

UNIONE CIVICA TERRE DEL PO
UNIONE COSER BASSA VERCELLESE
UNIONE DEI COMUNI "MOLISE CENTRALE"
UNIONE DEI COMUNI AGORA'
UNIONE DEI COMUNI ALTA VALCONCA MONTEFELTRO
UNIONE DEI COMUNI ALTA VALLE DEL SACCO
UNIONE DEI COMUNI ALTO CALORE
UNIONE DEI COMUNI ALTO PAVESE
UNIONE DEI COMUNI ALTO VERDURA E GEBBIA
UNIONE DEI COMUNI ALTO VOLTURNO
UNIONE DEI COMUNI ANTICA TERRA DI LAVORO
UNIONE DEI COMUNI AREA CASERTA SUD OVEST
UNIONE DEI COMUNI BASSA NOVARESE
UNIONE DEI COMUNI BASSA PADOVANA
UNIONE DEI COMUNI BASSA VALLE DEL TORTO
UNIONE DEI COMUNI BASSO CAMPIDANO
UNIONE DEI COMUNI BOVO MARINA ERACLEA MINOA TORRE SALSA
UNIONE DEI COMUNI CALATIA
UNIONE DEI COMUNI CINQUE CITTA'
UNIONE DEI COMUNI CIVITAS EUROPAE
UNIONE DEI COMUNI COLLI BERICI VAL LIONA
UNIONE DEI COMUNI CORVO ELEUTERIO
UNIONE DEI COMUNI COSTA ORIENTALE
UNIONE DEI COMUNI DALL'ADIGE AL FRATTA
UNIONE DEI COMUNI DALL'ELEUTERIO A ROCCA BUSAMBRA
UNIONE DEI COMUNI DEGLI ERNICI
UNIONE DEI COMUNI DEI FONTANILI
UNIONE DEI COMUNI DEI MONTI PRENESTINI
UNIONE DEI COMUNI DEI NAVIGLI
UNIONE DEI COMUNI DEL CORLEONESE
UNIONE DEI COMUNI DEL MATESE
UNIONE DEI COMUNI DEL MEDIO SANNIO
UNIONE DEI COMUNI DEL PARTEOLLA E BASSO CAMPIDANO
UNIONE DEI COMUNI DEL TAPPINO
UNIONE DEI COMUNI DELLA BARAGGIA VERCELLESE
UNIONE DEI COMUNI DELLA BARONIA
UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA SABINA
UNIONE DEI COMUNI DELLA MEDIA VALLESINA
UNIONE DEI COMUNI DELLA MEGLIADINA
UNIONE DEI COMUNI DELLA MESSAPIA
UNIONE DEI COMUNI DELLA PRESILA CATANZARESE
UNIONE DEI COMUNI DELLA SABINA ROMANA
UNIONE DEI COMUNI DELLA VALCONCA
UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLE DELL'OLIO DELL'AREA DI OSTERIA NUOVA
UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLE USTICA
UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLETTA
UNIONE DEI COMUNI DELLA VALMALENCO
UNIONE DEI COMUNI DELLA VALTENESI
UNIONE DEI COMUNI DELLA VIA REGIA DELL'ALCANTARA
UNIONE DEI COMUNI DELL'ALTA VALLE VERSA

UNIONE DEI COMUNI DELL'ALTO BIFERNO
UNIONE DEI COMUNI DELLE COLLINE TEATINE
UNIONE DEI COMUNI DELLE MAINARDE
UNIONE DEI COMUNI DELLE SORGENTI DEL BIFERNO
UNIONE DEI COMUNI DELLE TORRI TRA MARE E MONTI
UNIONE DEI COMUNI DELLE VALLI JONICHE DEI PELORITANI
UNIONE DEI COMUNI DESTRA ADIGE
UNIONE DEI COMUNI DI ACQUARICA DEL CAPO E PRESICCE
UNIONE DEI COMUNI DI ALLISTE, MELISSANO, RACALE E TAVIANO
UNIONE DEI COMUNI DI ANDRANO, SPONGANO E DISO
UNIONE DEI COMUNI DI ATELLA
UNIONE DEI COMUNI DI BARBIANELLO, CASANOVA LONATI, PINAROLO PO E SANTA GIULIETTA
UNIONE DEI COMUNI DI BELVEDERE OSTRENSE, MORRO D'ALBA E SAN MARCELLO
UNIONE DEI COMUNI DI BEREGUARDO E TROVO
UNIONE DEI COMUNI DI BOSCOREALE, BOSCOTRECASE E TRECASE
UNIONE DEI COMUNI DI BOTRUGNO, GIUGGIANELLO, NOCIGLIA, SANARICA, SAN CASSIANO E SURANO
UNIONE DEI COMUNI DI CALDOGNO, COSTABISSARA E ISOLA VICENTINA
UNIONE DEI COMUNI DI CALVATONE E TORNATA
UNIONE DEI COMUNI DI CAMPOLONGO SUL BRENTA, POVE DEL GRAPPA E SOLAGNA
UNIONE DEI COMUNI DI CASALBUTTANO ED UNITI, CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE E BORDOLANO
UNIONE DEI COMUNI DI CASTEL COLONNA E MONTERADO
UNIONE DEI COMUNI DI CERVESINA, PANCARANA E PIZZALE
UNIONE DEI COMUNI DI CETO, CIMBERGO E PASPARDO
UNIONE DEI COMUNI DI CIGOGNOLA, LIRIO, MONTU' BECCARIA E SAN DAMIANO AL COLLE
UNIONE DEI COMUNI DI CODEVIGO, PONTELONGO E CONA
UNIONE DEI COMUNI DI CORTE DE' FRATI, OLMENETA, POZZAGLIO ED UNITI
UNIONE DEI COMUNI DI FOEDUS
UNIONE DEI COMUNI DI FRASCAROLO, TORRE BERETTI E CASTELLARO
UNIONE DEI COMUNI DI GALEATA E SANTA SOFIA
UNIONE DEI COMUNI DI LARIO DI PONENTE
UNIONE DEI COMUNI DI LOMELLO E GALLIAVOLA
UNIONE DEI COMUNI DI MARZANO E TORREVECCHIA
UNIONE DEI COMUNI DI MONTEMARCIANO E MONTE SAN VITO
UNIONE DEI COMUNI DI MONTESILVANO E FRANCAVILLA AL MARE
UNIONE DEI COMUNI DI ORGIANO, ALONTE, POJANA MAGGIORE E ASIGLIANO
UNIONE DEI COMUNI DI PIADENA E DRIZZONA
UNIONE DEI COMUNI DI PIEVE DEL CAIRO E GAMBARANA
UNIONE DEI COMUNI DI PIEVE PORTO MORONE E BADIA PAVESE
UNIONE DEI COMUNI DI ROGNANO E VELLEZZO
UNIONE DEI COMUNI DI SAN ZENONE AL PO E SPESSA
UNIONE DEI COMUNI DI SANTA MARIA DELLA VERSA, ROVESCALA E CANEVINO
UNIONE DEI COMUNI DI SANT'ANNA D'ALFAEDO E ERBEZZO
UNIONE DEI COMUNI DI SANT'ARSENIO, SAN RUFO E SAN PIETRO AL TANAGRO
UNIONE DEI COMUNI DI SOLAROLO RAINERIO, SAN GIOVANNI CROCE E VOLTIDO
UNIONE DEI COMUNI DI SORBOLO E MEZZANI
UNIONE DEI COMUNI DI ZERBO E COSTA DE' NOBILI
UNIONE DEI COMUNI ELIMO ERICINI
UNIONE DEI COMUNI ENTROTERRA IDRUNTINO
UNIONE DEI COMUNI EST LOMBARDIA

UNIONE DEI COMUNI FEUDO D'ALI'
UNIONE DEI COMUNI GERUNDO
UNIONE DEI COMUNI GRANGIA VERCELLESE
UNIONE DEI COMUNI GRECIA SALENTINA
UNIONE DEI COMUNI LA MONTAGNOLA
UNIONE DEI COMUNI LE QUATTRO TERRE
UNIONE DEI COMUNI LUCRETILI ERNICI
UNIONE DEI COMUNI MARSICA EST
UNIONE DEI COMUNI MEDANIENE
UNIONE DEI COMUNI MEDIO CANAL DI BRENTA
UNIONE DEI COMUNI MISA NEVOLA
UNIONE DEI COMUNI MODENESI AREA NORD
UNIONE DEI COMUNI MONREALE JETAS
UNIONE DEI COMUNI MONTEDORO
UNIONE DEI COMUNI MONTI LATTARI AREE MONTANE E PEDEMONTANE
UNIONE DEI COMUNI MONTI TREBULANI
UNIONE DEI COMUNI MUNICIPI D'EUROPA
UNIONE DEI COMUNI NORD SALENTO
UNIONE DEI COMUNI NUOVA LIBURIA
UNIONE DEI COMUNI OLTRE ADDA LODIGIANO
UNIONE DEI COMUNI OLTREPADANI DI CORANA E SILVANO PIETRA
UNIONE DEI COMUNI OLTREPADANI DI MONTALTO PAVESE, CALVIGNANO E ROCCA DE' GIORGI
UNIONE DEI COMUNI OLTREPO' NORD OCCIDENTALE
UNIONE DEI COMUNI PADOVA NORD OVEST
UNIONE DEI COMUNI PANDOSIA
UNIONE DEI COMUNI PENTRI
UNIONE DEI COMUNI PLATANI QUISQUINA MAGAZZOLO
UNIONE DEI COMUNI PRESILA
UNIONE DEI COMUNI PRIMA COLLINA
UNIONE DEI COMUNI RIVIERA DEL BREGAGNO
UNIONE DEI COMUNI SERRE SALENTINE
UNIONE DEI COMUNI SOLEO
UNIONE DEI COMUNI TALASSA MARE DI LEUCA
UNIONE DEI COMUNI TANARO PESIO STURA
UNIONE DEI COMUNI TAVOLIERE MERIDIONALE
UNIONE DEI COMUNI TERRA DI LEUCA BIS
UNIONE DEI COMUNI TERRA DI LEUCA DI MIGGIANO, MONTESANO SALENTINO E SPECCHIA
UNIONE DEI COMUNI TERRE DEL SAVUTO
UNIONE DEI COMUNI TERRE DELL'OLIO E DEL SAGRENTINO
UNIONE DEI COMUNI TERRE DI COLLINA
UNIONE DEI COMUNI TERRE DI FRONTIERA
UNIONE DEI COMUNI TERRE DI PO E COLLINE DEL MONFERRATO
UNIONE DEI COMUNI TERRE D'ORIENTE
UNIONE DEI COMUNI TERRE SICANE
UNIONE DEI COMUNI TRA STURE E PO
UNIONE DEI COMUNI TREXENTA
UNIONE DEI COMUNI UNION 3
UNIONE DEI COMUNI VAL D'AIA
UNIONE DEI COMUNI VAL PITTA

UNIONE DEI COMUNI VALCESANO
UNIONE DEI COMUNI VALDASO
UNIONE DEI COMUNI VALDEMONE
UNIONE DEI COMUNI VALLATA DEL TRONTO
UNIONE DEI COMUNI VALLE COMINO
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL BELICE
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL BIOIS
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL GIOVENZANO
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL SOSIO
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL TEVERE
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL TEVERE SORATTE
UNIONE DEI COMUNI VALLE DEL TORTO E DEI FEUDI
UNIONE DEI COMUNI VALLE DELL'ORCO
UNIONE DEI COMUNI VALLI DEGLI IBLEI
UNIONE DEI COMUNI VALLI DEI NEBRODI
UNIONE DEI COMUNI VIRGILIANI
UNIONE DELLE OROBIE
UNIONE IRIDE

PAGINA BIANCA

COMPARTO

.

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" COMUNITA' MONTANE "

TOTALE : n. 57

ACRI DEL DESTRA CRATI
ALES DELL'ALTA MARMILLA N.17
ARCISATE VALCERESIO
AURONZO DI CADORE CENTRO CADORE
BONO GOCEANO N. 7
BONORVA DEL LOGUDORO N. 5
BOVALINO MEDIO JONIO ASPROMONTE ORIENTALE
BUSACHI DEL BARIGADU N.15
CALVANICO ZONA IRNO
CAPOTERRA COMUNITA' MONTANA N. 23
CASACALENDA CIGNO - VALLE DEL BIFERNO - ZONA VII
CERMIGNANO DEL VOMANO PIOMBA E FINO - ZONA N
CUGLIERI MONTIFERRU N.14
DOMODOSSOLA VALLE OSSOLA
FINALE LIGURE POLLUPICE
FUTANI ZONA DEL LAMBRO E DEL MINGARDO
GIFFONI VALLE PIANA MONTI PICENTINI
GUSPINI MONTE LINAS N.18
IGLESIAS SULCIS IGLESIENTE
ISILI SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO N.13
LAUREANA CILENTO ZONA ALENTO MONTE STELLA
LUCCA AREA LUCCHESE - ZONA N
MELITO DI PORTO SALVO VERSANTE IONICO MERIDIONALE CAPO SUD
MESORACA ALTO MARCHESATO CROTONESE
MONTEBRUNO ALTA VAL TREBBIA
MONTELLA TERMINIO CERVIALTO
MOTTOLA MURGIA TARANTINA
NUORO NUORESE N.9
OLBIA RIVIERA DI GALLURA N.4
OLIVETO CITRA ALTO E MEDIO SELE
OSILO OSILO N.1
OZIERI MONTE ACUTO N.6
PALENA AVENTINO MEDIO SANGRO
PALMAS ARBOREA ARCI GRIGHINE N.16
PERFUGAS SU SASSU ANGLONA N.2
PIEDIMONTE MATESE DEL MATESE
POGGIO MIRTETO SABINA - ZONA IV
POGGIO MOIANO MONTI SABINI - ZONA XX
RONCIGLIONE MONTI CIMINI - ZONA II
SAN BARTOLOMEO IN GALDO DEL FORTORE
SAN FEDELE INTELVI LARIO INTELVESE
SAN MICHELE DI SERINO SERINESE SOLOFRANA
SINISCOLA DELLE BARONIE N. 10

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" COMUNITA' COLLINARI "

TOTALE : n. 19

BARBANIA COMUNITA' COLLINARE DEI COMUNI DI BARBANIA, FRONT, RIVAROSSA E VAUDA CANAVESE
CAPRIATA D'ORBA UNIONE COLLINARE DEL GAVI
CASSINE COMUNITA' COLLINARE ALTO MONFERRATO ACQUESE
CASTELNUOVO DON BOSCO COMUNITA' COLLINARE ALTO ASTIGIANO
LESA UNIONE DEI COMUNI COLLINARI DEL VERGANTE BELGIRATE LESA MEINA
MAZZE' COMUNITA' COLLINARE TERRE DELL'ERBALUCE
MONTALDO SCARAMPI COMUNITA' COLLINARE VAL TIGLIONE E DINTORNI
MONTECHIARO D'ASTI COMUNITA' COLLINARE DELLA VAL RILATE
MOTTALCIATA COMUNITA' COLLINARE TRA BARAGGIA E BRAMATERRA
ORTA SAN GIULIO UNIONE DEI COMUNI DEL CUSIO
OTTIGLIO COMUNITA' COLLINARE DI MUNFRIN
OVIGLIO UNIONE COLLINARE IL GIRASOLE
OZZANO MONFERRATO UNIONE COLLINARE DEL MONFERRATO
SOMMARIVA PERNO COMUNITA' COLLINARE DEL ROERO
TONCO COMUNITA' COLLINARE MONFERRATO VALLE VERSA
TRISOBBIO UNIONE DEI CASTELLI TRA L'ORBA E LA BORMIDA
VILLANOVA D'ASTI COMUNITA' COLLINARE PIANALTO ASTIGIANO
VILLAROMAGNANO COMUNITA' DEI COLLI TORTONESI
VIVERONE COMUNITA' COLLINARE INTORNO AL LAGO

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" AUTORITA' BACINO "

TOTALE : n. 2

BIELLA CO.S.R.A.B. CONSORZIO SMALTIMENTO RIFIUTI AREA BIELLESE
VENEZIA AUTORITA' DI BACINO ALTOADRIATICO

PAGINA BIANCA

SETTORE

REGIONI A STATUTO SPECIALE

FRIULI VENEZIA GIULIA

TOTALE : n. 4

COMUNI:
FORNI DI SOPRA
MORTEGLIANO
TRIESTE

GEMONA DEL FRIULI AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI N.3 ALTO FRIULI

SARDEGNA

TOTALE : n.1

ENTI REGIONALI:
CAGLIARI ENTE SARDO ACQUEDOTTI E FOGNATURE

SICILIA

TOTALE : n. 22

CAMERE DI COMMERCIO:
CAMERA DI COMMERCIO CALTANISSETTA
CAMERA DI COMMERCIO CATANIA
CAMERA DI COMMERCIO MESSINA
CAMERA DI COMMERCIO SIRACUSA
CAMERA DI COMMERCIO TRAPANI

ENTI REGIONALI:
ACIREALE AAS
AGRIGENTO AAPIT
CALTAGIRONE AAS
CALTANISSETTA AZIENDA AUTONOMA PROVINCIALE INCREMENTO TURISTICO
CAPODORLANDO AAS
CEFALU' AAS
ENNA AZIENDA AUTONOMA PER L'INCREMENTO TURISTICO
ERICE AAS
LIPARI AAS
MESSINA AZIENDA AUTONOMA PROVINCIALE PER L'INCREMENTO TURISTICO
MESSINA ENTE AUTONOMO PORTUALE
NICOLOSI AAS
RAGUSA AAPIT
SCIACCA AAS
TAORMINA AAS
TRAPANI AZIENDA AUTONOMA PER L'INCREMENTO TURISTICO

REGIONE SICILIA

TRENTINO

TOTALE: n. 1

TRENTO CAMERA DI COMMERCIO

VALLE D'AOSTA

TOTALE : n. 4

COMUNI:
GRESSONEY-LA-TRINITE'
LILLIANES

COMUNITA' MONTANE :
CHATILLON MONTE CERVINO

ENTI REGIONALI :
BRUSSON AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA MONTE ROSA

SETTORE

PROVINCE AUTONOME

TRENTO

TOTALE : n.34

COMUNI:

BESENELLO
BONDO
BRENTONICO
BRESIMO
CASTELFONDO
CAVEDAGO
CAVEDINE
CEMBRA
CIMEGO
CROVIANA
DRENA
DRO
FAEDO
GARNIGA
LONA-LASES
LUSERNA
MONCLASSICO
PALU' DEL FERSINA
RONCEGNO
TERLAGO
TON
VERVO'

AZIENDE SANITARIE

TRENTO ASL 1

ENTI REGIONALI
ANDALO AZIENDA PROMOZIONE TURISTICA DOLOMITI DI BRENTA ALTOPIANO DELLA PAGANELLA
FOLGARIA AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA ALTIPIANI DI FOLGARIA LAVARONE E LUSERNA
FONDO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA VAL DI NON
LEVICO TERME AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA VALSUGANA
SAN MARTINO DI CASTROZZA AZIENDA PROMOZIONE TURISTICA SAN MARTINO DI CASTROZZA E PRIMIERO.
TRENTO AZIENDA DI PROMOZIONE TURISTICA
TRENTO CASTELLO DEL BUON CONSIGLIO MONUMENTI E COLLEZIONI PROVINCIALI
TRENTO ISTITUTO PROVINCIALE DI RICERCA AGGIORNAMENTO E SPERIMENTAZIONE EDUCATIVI DEL TRENTINO
TRENTO ISTITUTO TRENTINO DI CULTURA
TRENTO ITEA

BOLZANO

TOTALE : n. 3

COMUNI:
PLAUS
SAN MARTINO IN BADIA
VALDAORA

COMPARTO

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

TOTALE : n. 49

ALBANO LAZIALE ASL RM/H
ARIANO IRPINO ASL AV/1
BARI AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA PUGLIA
BARLETTA ASL BA/2
BAT - BARLETTA ANDRIA TRANI
CASERTA AZIENDA OSPEDALIERA MULTIZONALE
CASTELLAMMARE DI STABIA ASL NA/5
CASTROVILLARI ASL 2
CATANIA AZIENDA OSPEDALIERA CANNIZZARO
CHIVASSO ASL 7
CIRIE' ASL 6
CITTA' DI CASTELLO ASL 1
COSENZA ASL 4
COSENZA AZIENDA OSPEDALIERA
ENNA ASL 4
FIRENZE CENTRO PER LO STUDIO E LA PREVENZIONE ONCOLOGICA
FRATTAMAGGIORE ASL NA/3
FROSINONE ASL 12
GENOVA ARPAL AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE LIGURE
GENOVA ISTITUTO DORIA
GORIZIA ASL 2 ISONTINA
LAMEZIA TERME ASL 6
LANUSEI ASL 4
LOCRI ASL 9
MASSA CARRARA ASL 1
MESSINA ASL 5
MESSINA AZIENDA OSPEDALIERA PAPARDO
MESSINA AZIENDA OSPEDALIERA PIEMONTE
MILANO AZIENDA OSPEDALIERA SAN PAOLO
NAPOLI ARPAC AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA
NAPOLI AZIENDA OSPEDALIERA CARDARELLI
NAPOLI ISTITUTO STUDIO E CURA TUMORI SEN.PASCALE
NOCERA INFERIORE ASL SA/1
PALERMO OSPEDALE CIVICO DI CRISTINA - ASCOLI
PAOLA ASL 1
PORTICI ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
POTENZA ARPA AZIENDA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA BASILICATA
POZZUOLI ASL NA/2
RAGUSA ASL 7
REGGIO CALABRIA ASL 11
ROMA ASL RM/C
ROMA ISTITUTO FISIOTERAPICI OSPEDALIERI
ROSSANO SCALO ASL 3
SALERNO ASL SA/2
SAN REMO ASL 1 IMPERIESE - BUSSANA DI SAN REMO
SAN SEVERO ASL FG/1
SIRACUSA AZIENDA OSPEDALIERA UMBERTO I
TARANTO ASL TA/1
TIVOLI ASL RM/G

COMPARTO

R I C E R C A

TOTALE : n. 10

CENTRO PER LA FORMAZIONE IN ECONOMIA E POLITICA DELLO SVILUPPO RURALE
INDIRE - ISTITUTO NAZIONALE DI DOCUMENTAZIONE PER L'INNOVAZIONE E LA RICERCA RIEDUCATIVA
INGV - ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA
INOA - ISTITUTO NAZIONALE DI OTTICA APPLICATA
INVSI - ISTITUTO NAZIONALE PER LA VALUTAZIONE DEL SISTEMA DELL'ISTRUZIONE
ISTITUTO ITALIANO MEDICINA SOCIALE
ISTITUTO NAZIONALE ALTA MATEMATICA F.SEVERI
ISTITUTO NAZIONALE PER LA FAUNA SELVATICA OZZANO EMILIA
MARITELERADAR - ISTITUTO PER LE TELECOMUNICAZIONI E L'ELETTRONICA GIANCARLO VALLAURI
MUSEO STORICO DELLA FISICA E CENTRO STUDI E RICERCHE ENRICO FERMI

COMPARTO

U N I V E R S I T A'

TOTALE : n. 9

NAPOLI ISTITUTO UNIVERSITARIO ORIENTALE
PISA SCUOLA SUPERIORE STUDI E PERFEZIONAMENTO S.ANNA
CATANZARO UNIVERSITA' DEGLI STUDI "MAGNA GRECIA"
NAPOLI UNIVERSITA' DEGLI STUDI PARTHENOPE
PADOVA UNIVERSITA' DEGLI STUDI
POTENZA UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA BASILICATA
ROMA ISTITUTO UNIVERSITARIO DELLE SCIENZE MOTORIE
TORINO POLITECNICO
VENEZIA UNIVERSITA' DEGLI STUDI