

INDICE

0. SINTESI DEL RAPPORTO 1988 E CONSIDERAZIONI GENERALI	Pag.	1
1. INTRODUZIONE	"	13
2. IL QUADRO NORMATIVO	"	15
2.1. Le principali novità del 1988	"	15
2.2. Le disposizioni in materia di assunzioni di personale delle Amministrazioni pubbliche dal 1983 al 1987	"	16
3. L'EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE PUBBLICA PER COMPARTI	"	19
4. LA DOMANDA DI LAVORO NEGLI ENTI PUBBLICI LOCALI	"	31
4.1. L'occupazione pubblica in Piemonte	"	31
4.2. La distribuzione degli occupati per comparti e per provincia	"	34
4.3. L'età	"	34
4.4. La dinamica delle retribuzioni	"	40
4.5. La struttura delle retribuzioni per comparto e provincia	"	44
4.6. Il turn-over	"	48
4.7. Un approfondimento sul comparto sanitario	"	49
5. LA STRUTTURA SOCIO-PROFESSIONALE DELL'OCCUPAZIONE NEGLI ENTI LOCALI (REGIONE, PROVINCE E COMUNI DEL PIEMONTE)	"	53
5.1. Aspetti generali	"	53
5.2. Organici e consistenze del personale	"	53
5.3. L'età dei dipendenti	"	57
5.4. La scolarità	"	60
5.5. Le cessazioni dal servizio e le nuove assunzioni	"	63
5.6. La formazione	"	68
5.7. Le assenze	"	69
5.8. I concorsi	"	72
5.9. Le spese per il personale	"	74
5.10. Gli occupati negli Enti Locali Piemontesi (Regione, Province e Comuni) al 31.12.1987: un confronto con la situazione al 31.12.1980	"	75
5.10.1. La Regione Piemonte	"	75
5.10.2. Le Province	"	79
5.10.3. I Comuni	"	80
6. LA DOMANDA DI LAVORO NEGLI ENTI PUBBLICI PIEMONTESI. I POSTI MESSI A CONCORSO NEL I° SEMESTRE DEL 1988	"	83
6.1. I criteri della rilevazione ed i principali risultati	"	83
6.2. I posti messi a concorso dai diversi comparti	"	85
6.3. Il comparto sanitario	"	85
6.4. Gli altri comparti	"	88

7. CONCLUSIONI	"	91
7.1. Le fonti	"	91
7.2. Alcune proposte di integrazione delle fonti	"	91
7.3. Alcune proposte di iniziative specifiche	"	92
APPENDICE STATISTICA	"	93

0. SINTESI DEL RAPPORTO 1988 E CONSIDERAZIONI GENERALI

Verso un Osservatorio regionale sul pubblico impiego

Il 1988 ha visto un approfondimento dell'impegno della Regione Piemonte per la costituzione di un Osservatorio regionale sul pubblico impiego. Il 1° Luglio 1988 è stato sottoscritto un accordo tra Regione-ANCI-URPP-UNIONCAMERE-II.AA.CC.PP. e le organizzazioni sindacali in merito all'istituzione di un Osservatorio permanente attraverso il supporto di un'apposita commissione tecnica. Esso deve raccordarsi con quello istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica nonchè con quelli di altre Regioni.

Il costituendo Osservatorio ha il compito, tra gli altri, di predisporre un rapporto annuale sull'andamento occupazionale della Pubblica Amministrazione, da inviare ai soggetti interessati ed accessibile a tutti gli operatori del settore. La pubblicazione del secondo Rapporto sull'occupazione pubblica in Piemonte da parte dell'IRES risponde a questo impegno, proseguendo una collaborazione con l'Assessorato regionale al lavoro che da tempo ha promosso un'attività di ricerca in questo campo.

L'edizione 1988 del rapporto si è prefissa di portare a regime l'analisi di alcuni fonti statistiche secondarie derivanti dagli archivi degli Istituti di previdenza amministrati dal Ministero del Tesoro, che ormai da quattro anni l'IRES, in collaborazione con l'IRPET, l'Istituto regionale di ricerche della Toscana, raccoglie ed elabora.

Nel Rapporto si sono sviluppati anche due temi "monografici": l'analisi delle caratteristiche del personale degli enti locali al 31-12-87 e la presentazione dei risultati della sperimentazione di una banca dati sui concorsi pubblici banditi in Piemonte.

Dinamica e struttura del personale pubblico in Piemonte 1986-88

L'occupazione pubblica in Piemonte al 1/1/1988 ha raggiunto le 233.000 unità, segnando una crescita del 3% rispetto alle consistenze

al 1/1/1986, data di riferimento della precedente edizione di questo rapporto (figg. I-II). Dopo una sostanziale stasi occupazionale nel biennio 1984-1985 in tutti i comparti, tra il 1986 ed il 1988 emergono segni di ripresa (figg. III-IV) per il personale civile (+3,4%) e per quello militare (+7,1%) nel comparto delle Amministrazioni statali e, soprattutto, per il personale delle Amministrazioni locali (+3,9%). Solo nelle Aziende autonome si assiste ad una sensibile diminuzione (-4%) dovuta essenzialmente all'Azienda delle Poste e Telecomunicazioni. Va però segnalato che rispetto alla precedente edizione del Rapporto scompare dal comparto delle Aziende autonome l'Azienda delle Ferrovie in quanto a partire dal 1986 non sono più disponibili le statistiche sull'occupazione per compartimenti, a seguito della sua trasformazione in ente pubblico economico nel 1985 (Le.210/85).

La ripresa dell'occupazione locale a partire dal 1986 segnala un allentamento del "blocco" alle assunzioni evidenziato nella precedente edizione del Rapporto. Di particolare rilievo appare infatti la crescita nelle Amministrazioni locali, Province e Comuni, (+2,1% e +3,7%) e nel comparto sanitario (+5,2%), solo leggermente controbilanciata dal calo dell'Amministrazione regionale e delle Aziende speciali.

Il peso dell'occupazione locale sul complesso dell'occupazione pubblica in Piemonte resta comunque uguale (46%) tra il 1986 ed il 1988.

Su un piano prospettico la ripresa di questo ciclo espansivo dovrebbe arrestarsi nell'anno in corso (1989) a seguito delle restrizioni imposte dalla legge 29/12/88 "Disposizioni in materia di pubblico impiego" e dai recenti decreti ministeriali sulla mobilità. Solo un pesante utilizzo dei nuovi istituti delle assunzioni a tempo determinato e del part-time potrebbe controbilanciare questo arresto tendenziale, ma è assai difficile che ciò possa avvenire già nel 1989.

La definitiva messa a punto di una rilevazione trimestrale sui concorsi pubblici banditi in Piemonte presentata in forma sperimentale per la prima volta in questo rapporto aiuterà a tenere sotto osservazione questi fenomeni.

Va poi a questo proposito segnalata una tendenza delle amministrazioni locali -che andrebbe esaminata più a fondo in assenza,

Figg. I-II (mancanti)

Figg. III-IV (mancanti)

sinora, di una documentazione puntuale- ad ovviare ai limiti alle assunzioni attraverso varie forme di privatizzazione dei servizi: esistono significative esperienze di sostituzione di una precedente produzione diretta o di impianto di nuovi servizi con contratti di fornitura privata in settori come quello scolastico o delle attività culturali.

Alcuni approfondimenti

Le dinamiche aggregate appena commentate possono essere ulteriormente qualificate tenendo conto di altre informazioni disponibili.

E' bene sempre ricordare che i dati presentati sono di stock: essi rappresentano gli occupati presenti al 1° Gennaio di ogni anno, di ruolo e non di ruolo. La componente non di ruolo a tale data viene però di fatto sottostimata, sia per una sua certa stagionalità che le fa assumere i valori minimi proprio alla fine dell'anno, sia perchè un occupato/anno non di ruolo può corrispondere a più soggetti lavorativi diversi. Anzi è proprio all'interno di questa fascia che probabilmente si concentra un'offerta di lavoro giovanile e femminile caratterizzata da connotati professionali e motivazioni al lavoro che la indirizzano all'impiego pubblico piuttosto che a quello nell'industria.

Le nostre stime fanno ascendere la quota di personale non di ruolo sul totale al 15% per il personale civile dello Stato, al 10% per il personale del comparto sanitario ed al 6% per le amministrazioni locali. In generale la quota di personale non di ruolo risulta sensibilmente più alta nelle qualifiche medio-basse.

Un'analisi puntuale sulla struttura occupazionale delle Amministrazioni locali è contenuta nella parte monografica del Rapporto basata sui questionari raccolti dalle Prefetture piemontesi in ottemperanza all'art.30 della Le.775/70 ed all'art.16 della Le.93/83 per la presentazione al Parlamento della Relazione sullo stato della Pubblica Amministrazione. Essa consente di individuare alcune delle problematiche più rilevanti del pubblico impiego in questi ultimi anni, anche per la possibilità che si è avuta di comparare tali dati con

quelli desumibili da una ricerca svolta dall'IRES nel 1981 sui dipendenti di un campione rappresentativo di enti locali piemontesi. Ne emerge una fotografia del pubblico impiego locale che coglie abbastanza bene il ruolo che esso ha svolto nel mercato del lavoro regionale. Il settore pubblico locale si conferma come un comparto con rilevante capacità di assorbimento di forza lavoro, specie femminile e nelle qualifiche medio-basse. Vi sono alcuni dati eclatanti al riguardo. In generale, tra il 1980 ed il 1987 circa il 50% della nuova occupazione femminile in Piemonte trae origine dalle Amministrazioni pubbliche. Nel 1987 le Amministrazioni locali piemontesi hanno assunto, in ruolo o fuori ruolo, 6710 dipendenti, dei quali 4755 (il 70%) donne; limitandosi alle assunzioni non di ruolo (4953 unità), il peso delle donne sale all'80%, raggiungendo l'85% in qualifiche come la sesta. Cercando di tradurre questi dati in occupati/anno -per i problemi richiamati pocanzi- si può stimare in 3700-4000 posti/anno, tra ruolo e non ruolo (1700 circa di ruolo), la capacità di assorbimento di forza lavoro complessiva del settore pubblico locale nel 1987. Il dato è coerente con quanto detto in precedenza sulle dinamiche complessive dei vari comparti del pubblico impiego, risultando comunque assai inferiore a quanto veniva stimato dall'IRES nel triennio 1978-80, quando la cifra di 4000 posti-anno era raggiunta con i soli posti di ruolo.

Purtroppo non si è in grado di conoscere la composizione per età e livello di istruzione di tali assunti per verificare in che misura gli enti locali assorbano manodopera giovanile e con scolarità medio-superiore. Le informazioni sul complesso degli occupati locali mostrano come dal 1981 al 1987, il peso degli occupati con età fino ai 30 anni è leggermente diminuito (attestandosi tra il 20 ed il 25% del totale), segnalando un afflusso occupazionale di persone giovani in grado sostanzialmente di rimpiazzare le uscite.

Per quanto concerne i titoli di studio vi sono diversi indizi che suggeriscono l'ipotesi che il settore pubblico locale si connoti come settore con una significativa capacità di attrazione per un'offerta di lavoro con livelli di scolarità superiori a quelli delle qualifiche richieste. Su un piano più generale, nell'edizione 1989 della Relazione IRES sulla situazione economica, sociale e territoriale del Piemonte viene segnalato un incremento di occupati con qualifica operaia più

elevato nel terziario che nell'industria; parallelamente, però, la crescita dei lavoratori con bassa scolarità appare più consistente nell'industria che nei servizi. In definitiva, l'impressione è che il settore terziario attragga un'offerta di lavoro con scolarità medio-superiore anche in presenza di una domanda per qualifiche a basso contenuto professionale. Per quanto concerne in specifico il terziario pubblico locale, basti pensare come nel 1987 risultassero 3143 dipendenti con titolo di studio superiore a quello necessario per la qualifica ricoperta (tra la II e la VI compresa), pari al 7,6% del totale, probabilmente concentrati tra i nuovi assunti. Il discorso vale soprattutto per le donne: mentre il 24% del personale maschile diplomato e l'86% di quello laureato è collocato nelle qualifiche superiori (dalla VII alla X), la percentuale di personale femminile nelle stesse condizioni è rispettivamente del 7% e del 65%.

La prevalenza di una domanda di lavoro prevalentemente rivolta alle qualifiche medio basse emerge dall'analisi del turn-over delle Amministrazioni locali (fig. V), relativamente al personale di ruolo.

Fig. V (mancante)

Mentre per le qualifiche comprese tra la prima e la quarta si assiste ad un saldo tra entrate e uscite positivo, per quelle superiori si assiste ad un saldo negativo. Se si tenesse poi conto del personale non di ruolo il dato risulterebbe ulteriormente confermato, attraverso la creazione di un saldo positivo anche per la quinta e la sesta qualifica. Non solo, ma il rapporto partecipanti/posti a concorso è stato nel 1987 pari 90 a 1 per la quarta qualifica funzionale e di 2 a 1 o inferiore all'unità per le qualifiche dirigenziali.

Infine, vanno ricordati i risultati di una recente indagine dell'IRES (*) sui 38.000 concorrenti ad un concorso del Comune di Torino per 300 posti di applicato dattilografo: i candidati, per l'80% di sesso femminile, erano in prevalenza dotati di livelli di scolarità superiori a quelli richiesti dal bando, e comunque in circa metà dei casi dotati di un titolo di scuola media superiore. Ma, soprattutto, emergeva come il 46% aveva già un'occupazione stabile, e comunque solo il 20% era totalmente privo di esperienze di lavoro.

La capacità di attrazione dell'impiego pubblico, specie nelle sue fasce inferiori, pare quindi evidente, ed è riconducibile -oltre che alle note migliori condizioni normative e di orari effettivi- alla presenza di retribuzioni nelle categorie più basse mediamente più elevate di quelle analoghe nel settore privato, ad esclusione del settore del Credito e delle Assicurazioni, come è stato documentato dal recente Rapporto del Ministero del Lavoro sul sistema retributivo e contrattuale (commissione Carniti).

Il tema delle retribuzioni è affrontato nel Rapporto in termini comparati. I vari comparti dell'Amministrazione locale possono essere distinti in due grandi gruppi che presentano retribuzioni medie sensibilmente diverse. Nel primo con livelli retributivi più alti -e, tra l'altro, sottostimati in quanto i dati del Ministero del Tesoro non comprendono tutta una serie di voci accessorie rilevanti- troviamo le Aziende speciali e la Sanità; nel secondo le rimanenti amministrazioni che hanno ormai una consolidata omogeneità contrattuale. Non sembrano però probabili fenomeni di rincorsa salariale direttamente tra questi

settori, quanto il proseguire di una tendenza alla creazione di un "gruppo di riferimento" per ciascuno di essi, o addirittura per alcune specifiche professionalità al loro interno (si pensi alle fratture tra personale amministrativo e tecnico), nel settore privato, o in altri comparti pubblici confrontabili, con i quali mantenere le differenze relative. Una maggiore trasparenza dei reali livelli retributivi e della loro variabilità interna per ogni comparto sarebbe comunque auspicabile. Le prossime edizioni del Rapporto cercheranno di andare in tale direzione.

I nodi del pubblico impiego alle soglie degli anni '90

Non sarebbe corretto svolgere una diagnosi esaustiva sui principali problemi del pubblico impiego a partire dai dati contenuti nel Rapporto. Troppe informazioni sull'evoluzione quali-quantitativa dei servizi pubblici nella nostra regione, necessarie per una valutazione dei livelli di efficienza ed efficacia che si ottengono attraverso l'impiego del fattore lavoro, non sono disponibili.

Va però rilevato come, perlomeno a livello normativo e quindi con effetti non certo immediati o nel breve periodo, stiano avvenendo sensibili cambiamenti nell'ordinamento del pubblico impiego e nelle modalità organizzative della Pubblica Amministrazione, ad una velocità imprevedibile fino a poco tempo fa.

Per quanto concerne il primo aspetto, tra il 1987 ed il 1988 sono stati regolati gli istituti dell'assunzione tramite collocamento, del part-time, dei contratti a tempo determinato, ed è stata riorganizzata la mobilità che, teoricamente, non dovrebbe avere più nessun limite anche tra i diversi comparti, e che potrebbe addirittura tradursi in una forma di cassa integrazione limitata nel tempo ("messa a disposizione"), che può preludere al licenziamento. Non è però ancora possibile stimare gli effetti che potranno avere questi provvedimenti a livello regionale.

Da un punto di vista produttivo-organizzativo, pur a fronte di un pesante ritardo nel sistema dei servizi pubblici italiani rispetto agli altri paesi europei, vanno segnalate le sperimentazioni per

l'incremento della produttività e della efficienza dei servizi condotte sotto l'egida del Dipartimento funzione pubblica, ed in attuazione degli accordi intercompartimentali del pubblico impiego, conosciute sotto il nome di progetti finalizzati, progetti sperimentali di tipo strumentale e per obiettivi, progetti pilota, progetto FEPA.

Sul fronte delle Aziende speciali la CISPEL ha avviato da tempo la costituzione di un Osservatorio sulla produttività. Non va poi dimenticato il Progetto finalizzato del CNR sulla Pubblica Amministrazione.

Non esistono dati esaurienti sugli effetti che hanno avuto tali iniziative in Piemonte. L'unica fonte ufficiale resta la Corte dei Conti la quale ha censito negli ultimi due anni le iniziative degli enti locali sottoposti al suo controllo (Province e Comuni superiori a 8000 abitanti) in merito alla istituzione di sistemi di verifica della produttività ed efficienza dei servizi. L'ultima rilevazione -al 30 Giugno 1988- segnala una crescita degli enti che hanno dimostrato interesse o sperimentato tali metodi. Si tratta comunque di una diffusione ancora assai limitata: 11 Province (2 in Piemonte) su 92 interpellate e 60 Comuni su 1130 interpellati (9 in Piemonte su 76 interpellati).

Per quanto riguarda il progetto F.E.P.A. va ricordato l'avvio della sua seconda fase destinata ad esaurirsi alla fine del 1989, volta alla applicazione operativa dei risultati delle sperimentazioni della prima fase, nella quale sono coinvolti la Provincia ed il Comune di Torino, la Provincia di Novara, la Provincia di Alessandria ed i Comuni di Asti, Casale Monferrato, Novara, Vercelli e Moncalieri. Una stima di massima fa ascendere a circa 2500-3000 unità le persone interessate in una qualche misura dalle sperimentazioni.

Se ed in che misura tali segnali positivi si trasformeranno in durature modifiche strutturali è questione da rinviare almeno al prossimo Rapporto. D'altro lato non va però sottovalutata la situazione di "stress fiscale" in cui si trovano le amministrazioni locali a fronte di una diminuzione graduale dei trasferimenti statali in termini reali, non facilmente controbilanciabile con la crescita delle risorse autonome. Ciò se rende ineludibile una politica di incremento della produttività, ne mina allo stesso tempo le basi a causa della carenza

di risorse da destinare ad investimenti per l'innovazione organizzativa e per lo sviluppo del capitale umano: basti pensare che in base alle informazioni desumibili dal questionario del Ministero degli Interni gli enti locali piemontesi hanno dedicato alla formazione e riqualificazione professionale una somma di 1,4 miliardi circa, inferiore all'1% delle spese complessive per il personale, coinvolgendo complessivamente poco più del 6% dei dipendenti. Sono dati che indubbiamente fanno emergere notevoli elementi di preoccupazione sulle politiche del personale seguite da tali enti.

Così come le stesse caratteristiche dell'offerta di lavoro assorbita dagli enti locali richiamate in precedenza fanno emergere notevoli perplessità sulla loro rispondenza qualitativa rispetto alle esigenze produttive degli enti e suggeriscono il quesito se non siano necessarie politiche di formazione generale più mirate alle peculiarità del settore pubblico, in aggiunta a quelle specifiche indirizzate alla creazione di specializzazioni che presentino strozzature evidenti nell'offerta (si pensi al caso degli infermieri professionali nella sanità).

Infine, non va dimenticato come sull'evoluzione complessiva dell'ordinamento del pubblico impiego peserà l'andamento delle relazioni sindacali -specie nei servizi pubblici a più diretto contatto con la gente- e dei sistemi di composizione delle controversie nel settore pubblico, la cui regolamentazione continua a presentare elementi di incertezza.

1. INTRODUZIONE

Il lavoro costituisce la seconda edizione del rapporto annuale sull'occupazione pubblica in Piemonte che l'IRES predispone per conto dell'Assessorato regionale al lavoro.

La presente edizione è divisa in cinque parti.

Nella prima si richiamano brevemente le novità di tipo normativo istituzionale nel pubblico impiego intervenute nel 1988.

Nella seconda si ricostruisce la dinamica dell'occupazione pubblica distinta per comparti, fino al 1987.

La terza parte svolge la consueta analisi sui dati relativi agli iscritti agli Istituti di Previdenza del Ministero del tesoro, riferiti al 1.1.1988, per quanto concerne la distribuzione degli occupati per comparto, province, classi di età, retribuzioni, profili professionali, e le stime sulle uscite naturali.

Seguono due parti di tipo "monografico". Nella prima si presentano i risultati delle elaborazioni svolte sulla rilevazione speciale del Ministero degli Interni sulle caratteristiche strutturali dell'occupazione pubblica locale al 31.12.87.

Nella seconda vengono esposti i risultati della sperimentazione svolta sulla distribuzione per comparti e sulle modalità dei concorsi pubblici banditi in Piemonte nel primo semestre 1988.

Infine, le conclusioni nelle quali sono comprese anche alcune proposte di lavoro per il futuro.

2. IL QUADRO NORMATIVO

2.1. Le principali novità del 1988

Il quadro normativo istituzionale del Pubblico impiego ha subito nel corso del 1988 modifiche rilevanti.

Sono state infatti emanate le seguenti norme:

- la legge 11.3.1988 n° 67 (Legge Finanziaria 1988);
- il D.L. 21.3.1988, n° 86 convertito con modificazioni con Legge 20.5.1988, n° 160 recante "Norme in materia previdenziale, di occupazione giovanile e di mercato del lavoro";
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5.8.1988 n° 325 relativo alle Procedure per l'attuazione del principio di mobilità nell'ambito della Pubbliche Amministrazioni;
- il D.P.R. 23.9.1988 n° 395 con il quale è stato recepito l'accordo intercompartimentale di cui all'art. 12 della Legge quadro sul Pubblico impiego (L. n° 93/83) relativo al triennio 1988-90.

All'interno delle disposizioni sul pubblico contemplate da tale normativa vanno evidenziate le seguenti:

- a) l'attuazione dei contratti collettivi di lavoro dei diversi comparti del pubblico impiego per il triennio 1986-88, con l'approvazione dell'accordo intercompartimentale.
- b) Il reclutamento, tramite collocamento, del personale da inquadrare nei posti per i quali non è richiesto un titolo di studio superiore alla Licenza media inferiore, attraverso la Legge n° 160/88, che ha modificato l'art. 16 della Legge n° 56/87.
- c) Disposizioni in merito ai vincoli delle assunzioni nella Pubblica Amministrazione attraverso la Legge Finanziaria (L. n° 67/88) ed il successivo D.P.C.M. n° 325.

Queste ultime problematiche allo stato attuale non sono ben definite. Mentre infatti la Legge Finanziaria 1988 superava in parte il sistema del blocco alle assunzioni, subordinando le stesse alla verifica dei carichi funzionali di lavoro e all'attuazione delle norme sulla mobilità (art. 24 comma 2), con il D.P.C.M. n° 395, a parere di molti, tale blocco è stato di fatto riadottato. Il decreto, infatti,

consente solo il turn-over, e la copertura dei posti da riservare alle categorie aventi diritto al collocamento obbligatorio (L. 482/68), mentre subordina la copertura degli altri posti vacanti alle attuazioni di eventuali processi di mobilità tra Amministrazioni che presentano esuberi di personale e Amministrazioni che presentano carenze. In tal senso sembrano orientate anche le disposizioni della Legge Finanziaria per il 1989, che anzi riduce la possibilità di effettuare il turn-over ad 1/4 per le Amministrazioni statali ed a 1/2 per gli enti locali, il tutto subordinatamente all'attuazione della disciplina della mobilità nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni.

La nuova Legge Finanziaria, o meglio una delle leggi di attuazione, introduce nel pubblico impiego due istituti di notevole importanza:

- L'istituto del part-time;
- L'istituto dell'assunzione in tempo determinato, per un anno rinnovabile, per far fronte a situazioni straordinarie.

Anche le assunzioni straordinarie, tuttavia, sono vincolate alla media della spesa sostenuta per tale scopo dalle Amministrazioni Pubbliche negli ultimi tre anni.

2.2. Le disposizioni in materia di assunzioni di personale delle Amministrazioni pubbliche dal 1983 al 1987

E' utile, anche ai fini di una più agevole lettura dei dati che saranno presentati nei successivi paragrafi, ricostruire in forma estremamente sintetica l'evoluzione della normativa in merito alle assunzioni di personale delle Amministrazioni pubbliche a partire dal 1983.

La legge sulla finanza locale relativa all'anno 1983 (L. 29.4.1983 n. 131) consentiva a Comuni e Province di procedere ad assunzione di nuovo personale per la sostituzione delle unità di ruolo o non di ruolo cessate, per qualsiasi causa, nel corso dell'anno e per la sostituzione non ancora effettuata del personale di ruolo e non di ruolo cessato nel 1982. Oltre a tali possibilità di assunzione era permessa l'immissione in ruolo di vincitori di concorsi espletati entro il 31.12.1982 e degli aventi diritto al collocamento obbligatorio. Per gli altri enti pubblici (Amministrazioni civili e militari dello stato, incluse le

aziende autonome e le scuole di ogni ordine e grado, il servizio sanitario nazionale, gli enti locali e le loro aziende, comprese quelle municipalizzate, e gli altri enti pubblici) la Legge Finanziaria (L. 29.4.1983 n. 130) prevedeva un sostanziale blocco delle assunzioni con alcune deroghe (aventi diritto al collocamento obbligatorio, supplenze annuali e brevi del personale della scuola, immissioni in ruolo ai sensi della Legge 270/1982)

Le Leggi Finanziarie relative al 1984 (L. 27.12.1983 n. 730) e al 1985 (L. 29.12.1984 n. 887) confermarono per tutti gli enti anzidetti il blocco delle assunzioni con la possibilità di sostituire il personale cessato dopo il 31.12.1983 ed il 15% del personale cessato nel 1983 e non ancora sostituito. Inoltre era concesso assumere i vincitori dei concorsi espletati entro il 31 dicembre dell'anno precedente e gli aventi diritto al collocamento obbligatorio (L. 482/65).

Per il comparto sanitario, tuttavia, si demandava alle Regioni di valutare, secondo i rispettivi statuti, la necessità di assunzione di personale nei limiti fissati dagli atti di indirizzo e coordinamento fissati ai sensi dell'art. 9 della Legge 130/83 del Consiglio dei Ministri.

La Legge Finanziaria relativa al 1986 (L. 28.2.1986 n. 41) e quella relativa al 1987 (L. 22.2.1987 n. 910) nel confermare il blocco delle assunzioni per tutti gli enti pubblici consentivano:

- a) l'immissione in ruolo dei vincitori dei concorsi espletati entro il 31.12 dell'anno precedente;
- b) l'assunzione nei posti da riservare agli aventi diritto al collocamento obbligatorio;
- c) le assunzioni negli enti locali, presso le istituzioni locali, le loro aziende e i consorzi nei posti che si siano resi vacanti nonchè, nel limite del 20%, elevabile in alcuni casi al 30%, nei nuovi posti disponibili d'organico.

3. L'EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE PUBBLICA PER COMPARTI

L'andamento occupazionale aggregato per i principali comparti del Settore Pubblico Allargato a livello nazionale (Tab. 1) evidenzia una dinamica complessivamente positiva frutto di un incremento nei Ministeri, nelle Regioni e nelle Aziende Autonome, dove peraltro si è verificato un'inversione di tendenza tra l'85 e l'86, nel comparto sanitario, nelle aziende municipalizzate e assimilati e, in misura poco rilevante, nell'ENEL, e di una diminuzione nelle Amministrazioni provinciali e comunali, negli enti di Previdenza e negli altri enti pubblici centrali e locali.

In conseguenza di tale andamento, continua la redistribuzione del peso occupazionale dei diversi comparti con una crescita dei Ministeri e del Comparto sanitario e una diminuzione delle Amministrazioni locali (Comuni e Province).

Nel periodo in esame, quindi, si può osservare che nonostante i blocchi delle assunzioni poste dalle Leggi Finanziarie l'andamento occupazionale è stato sempre positivo. Occorre tuttavia evidenziare il fatto che i blocchi hanno avuto effetto nelle Amministrazioni locali mentre ciò non è avvenuto per i Ministeri.

Analizzando la situazione a livello regionale, gli aggiornamenti dei dati mettono in evidenza i seguenti elementi:

- 1) risultano confermati i limiti delle rilevazioni trimestrali dell'ISTAT sulle forze di lavoro essendo ancora netta la discrepanza di tali dati con quelli della cosiddetta stima congiunta (Tab. 2);
- 2) sembra subire una ulteriore flessione, rispetto alla dinamica degli anni '70, il ritmo medio di incremento nelle amministrazioni pubbliche, che resta fermo tra l'1% e il 2%;
- 3) la ripartizione dell'occupazione tra Amministrazioni locali e centrali non mostra variazioni (Fig. 1, Fig. 2);
- 4) la crescita riguarda il personale di ruolo probabilmente attraverso un processo di assorbimento di buona parte del personale fuori ruolo, soprattutto tra gli insegnanti (Fig. 3);
- 5) nell'arco complessivo degli anni '80 tra le Amministrazioni locali (Tab. 6, Fig. 4), sono i Comuni e le Aziende speciali a registrare le dinamiche più elevate se misurate dal valore dell'incremento

Fig. 1 (mancante)

Fig. 2 (mancante)

Tabella 1

DIPENDENTI PUBBLICI PER ENTE DI APPARTENENZA - SITUAZIONE AL 1° GENNAIO
(dati assoluti in migliaia) - ITALIA

Enti	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	% 1980	% 1987	% medio 87/80
Ministeri	1.693	1.717	1.770	1.787	1.803	1.829	1.885	1.885	44,4	48,1	+1,6
Regioni	62	69	71	74	75	76	76	77	1,6	1,9	+3,4
Province (a)	70	60	63	61	61	61	61	62	1,8	13,8	-1,6
Comuni	550	513	506	509	510	518	529	540	14,4	15,6	-0,3
Unità Sanitarie locali (b)		599	615	612	615	615	604	614		14,8	+0,4
Ospedali pubblici (b)	497	22	15						13,0		
Enti di previdenza (b)	92	57	62	62	63	63	63	62	2,4	1,6	-4,7
Altri enti pubblici, centrali e locali (b)	136	119	138	138	135	133	133	124	3,5	3,2	-1,3
Aziende autonome	453	465	476	488	485	491	507	283	11,8	7,2	-5,4
Aziende municipali ed assimilati (c)	143	149	152	152	155	157	159	159	3,7	4,1	+1,6
Enel	115	117	116	116	116	115	115	115	3,0	2,9	-
Totale	3.881	3.887	3.962	3.999	4.017	4.059	4.086	3.921	100,0	100,0	+0,1

a) Esclusi i dipendenti delle strutture sanitarie trasferiti alle USL

b) Dati di contabilità nazionale

c) Dati di fonte Cispel

d) Dati di fonte Enel

e) Dati provvisori

Fonte: ISTAT, Annuario Statistico Italiano, ed. 1987

TABELLA 2
 SERIE STORICA DELL'OCCUPAZIONE PUBBLICA IN PIEMONTE IN BASE ALLE RILEVAZIONI TRIMESTRALI
 ISTAT SULLE FORZE DI LAVORO ED ALLA STIMA CONGIUNTA - 1981/1986 - Valori in migliaia

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	81/84	84/85	incremento medio annuo			
											85/86	86/87	87/88	81/88
Amministrazione pubblica (1)	308	318	323	345	361	377	367	369	+4,0	+4,6	+4,4	-2,7	+0,5	+2,8
(di cui maschi)	137	141	141	160	169	172	164	163	+5,5	+5,6	+1,7	-7,3	-0,6	+2,7
Occupazione totale	1.860	1.845	1.852	1.804	1.758	1.752	1.752	1.764	-1,0	-2,5	-1,5		+0,7	-0,7
Occupazione totale (stima congiunta)	1.913	1.911	1.921	1.872	1.885	1.905			-0,7	+0,7	+1,1			
Stima componente privata al 1981 attraverso i dati del Censimento dell'industria	92													
Servizi non destinabili alla vendita (stima congiunta)	258	261	265	274	280	283			+2,1	+2,2	+1,1			

(1) La voce Amministrazione Pubblica comprende solo una parte del settore pubblico allargato, comprensivo delle Istituzioni sociali private, ed è a carattere campionario.

Fonte: ISTAT

Tabella 3
 AMMINISTRAZIONI STATALI - DINAMICA DEL PERSONALE CIVILE NEL PERIODO 1981 - 1987
 PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO E PER TIPO DI RAPPORTO DI LAVORO - PIEMONTE

Tipologia di impiego e tipo di rapporto di lavoro		ANNI							medio annuo	
		1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	88/81
Magistrati	R	421	428	451	455	462	430	462	468	+1,6
Impiegati civili ed operai	R	17.997	17.505	19.863	19.941	18.757	20.056	20.611	20.627	+2,1
Insegnanti	NR	1.604	2.803	1.391	1.404	3.584	3.525	3.188	3.250	+14,6
	R	45.320	45.880	46.960	49.795	53.490	53.821	54.035	55.723	+3,3
	NR	9.955	11.343	10.637	8.247	4.830	5.309	5.470	6.163	5,4
Personale con ordina- mento particolare		928	903	965	904	838	774	737	706	-3,4
Totale	R	64.666	64.716	68.239	70.795	73.547	75.081	75.345	77.524	+2,8
	NR	11.559	14.146	12.028	9.651	8.414	8.834	8.658	9.413	2,6
	T	76.225	78.862	80.267	80.446	81.961	83.915	84.503	86.937	+2,0
PERSONALE NON LEGATO DA UN VERO E PROPRIO RAPPORTO DI LAVORO										
Personale con mansioni impiegatizie		2.105	2.015	1.908	1.721	958	851	938	1.068	-7,0
Personale insegnante		3.407	3.553	4.813	3.891	3.753	3.386	3.844	3.236	+0,7
Personale con mansioni salariali		369	156	5	5	-	167	170	101	-10,0
Totale		5.881	5.724	6.726	5.617	4.711	4.404	4.751	4.405	-3,6
	NR	11.559	14.146	12.028	9.651	8.414	8.834	8.658	9.413	-2,7
Totale personale "precario"		17.440	19.870	18.754	15.268	13.125	13.238	13.409	13.816	-3,0
Totale generale		82.106	84.586	86.993	86.063	86.672	88.319	89.254	91.342	+1,6
% personale precario sul totale		21,2	23,4	21,5	17,7	15,1	15,0	15,0	15,1	

N.B.: R = personale di ruolo NR = personale non di ruolo- Escluso personale militare
 Fonte: Ministero del tesoro. ragioneria generale dello Stato - Dipendenti delle Amministrazioni
 statali al 1° gennaio di ogni anno; Roma, varie annate.

Tabella 4
 AMMINISTRAZIONI STATALI-DINAMICA DEL PERSONALE MILITARE NEL PERIODO 1981-1986
 PER CORPI DI APPARTENENZA E TIPO DI LAVORO - PIEMONTE (*)

Corpi di appartenenza e tipo di rapporto di lavoro		ANNI								medio annuo 88/81
		1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	
Corpo forestale	A	256	251	235	228	266	254	251	524	+15,0
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	T	256	251	235	228	266	254	251	524	+15,0
Guardia di finanza	A	2.975	3.465	3.634	3.787	3.916	4.347	4.536	4.532	+7,5
	B	25	35	59	101	130	132	87	85	+34,3
	T	3.000	3.500	3.693	3.888	4.036	4.479	4.683	4.617	+7,7
Agenti di custodia	A	1.374	1.412	1.578	2.071	1.784	1.238	1.238	1.987	6,4
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	T	1.374	1.412	1.578	2.071	1.784	1.238	1.238	1.987	6,4
Polizia di stato	A	5.475	5.227	5.384	5.145	5.155	5.606	4.358	5.164	-1,7
	B	408	406	234	-	-	-	-	-	-
	T	5.883	5.633	5.708	5.145	5.155	5.606	4.358	5.164	-1,7
Vigili del fuoco	A	759	785	1.033	1.136	1.120	1.288	1.346	1.481	+13,6
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	T	759	785	1.033	1.136	1.120	1.288	1.346	1.481	+13,6
Totale	A	10.839	11.410	11.864	12.367	12.241	12.733	11.789	13.688	+3,7
	B	433	441	383	101	130	132	87	85	-11,5
	T	11.272	11.581	12.247	12.468	12.371	12.865	11.876	13.773	+3,1

(*) Non è compreso il personale militare dipendente dal Ministero della Difesa

N.B.: A = personale vincolato da un vero e proprio rapporto di lavoro

B = personale non vincolato da un vero e proprio rapporto di lavoro

T = personale totale

Fonte: Cfr. tabella 3

Tabella 5

AZIENDE AUTONOME - DINAMICA DEL PERSONALE NEL PERIODO 1981-1987 PER AZIENDA
E TIPO DI RAPPORTO DI LAVORO - PIEMONTE (*)

Aziende e tipo di rapporto di lavoro		ANNI								medio annuo 88/81
		1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	
Monopoli di stato	A	522	555	551	547	523	501	494	486	-1,0
	B	1	2	2	2	1	2	2	2	+14,3
	T	523	557	553	549	524	503	496	488	-1,0
A.N.A.S.	A	363	294	441	496	482	440	501	605	+7,0
	B	43	39	31	-	-	-	-	-	-
	T	406	333	472	496	482	440	501	605	+7,0
Telefoni di Stato	A	434	403	396	389	388	424	427	416	-0,6
	B	11	11	5	-	-	-	-	-	-
	T	455	414	401	389	388	424	427	416	-0,6
Poste e telecomunicazioni (Piemonte e Valle d'Aosta)	A	13.542	15.037	17.276	16.769	17.466	19.119	18.458	18.186	+5,0
	B	1.908	1.543	241	300	247	177	139	147	-13,2
	T	15.450	16.580	17.517	17.069	17.713	19.296	18.597	18.333	+3,2
(*) Periodo 1982/85	A	14.871	16.289	18.664	18.201	18.859	20.484	19.880	19.693	+4,6
	B	1.963	1.595	279	302	248	179	141	149	-13,2
	T	16.834	17.884	18.943	18.503	19.107	20.663	20.021	19.842	+2,6

N.B.: A = personale vincolato da un vero e proprio rapporto di lavoro

B = personale non vincolato da un vero e proprio rapporto di lavoro

T = personale totale

Fonte: Cfr. tabella 3

Tabella 6
 AMMINISTRAZIONI LOCALI - DINAMICA DEL PERSONALE NEL PERIODO 1981-1986
 PER TIPO DI ENTE - PIEMONTE

Enti	ANNI								medio annuo 81/88
	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	
Amministrazioni regionali ed enti dipendenti	3.003	2.955	3.255	3.168	3.132	3.092	3.048	3.035	+0,15
Amministrazioni provinciali ed enti dipendenti	6.031	5.939	6.095	5.884	5.897	5.953	5.930	6.077	+0,11
Amministrazioni e consorzi comunali	35.082	37.591	38.990	39.908	41.557	41.701	42.300	43.224	+2,50
Asili nido comunali	1.616	1.711	1.730	1.438	n.d.	n.d.			
Aziende municipali (1)	4.124	4.381	4.533	4.759	4.915	5.011	4.922	4.994	+3,01
Enti Ospedalieri	12.790	583	11.950	11.646	11.402	440	n.d.	n.d.	
Unità Sanitarie Locali (Totale comparto sanitario)	28.791	42.845	31.465	31.465	31.576	43.358	n.d.	n.d.	
I.P.A.B. o Consorzi	41.581	43.428	43.817	43.111	42.978	43.798	44.841	46.055	+1,50
	4.061	3.678	3.788	3.830	4.334	4.388	4.586	4.561	+1,70
Totale	95.498	99.683	102.208	102.098	102.813	103.943	105.627	107.986	+1,80

(1) Non comprende le Aziende di trasporto, che al 1984 avevano un'occupazione pari a 7.366 unità.

Fonte: Ministero del Tesoro - Rendiconto degli Istituti di previdenza, varie annate, e elaborazioni IRES. Dati al 1° gennaio di ogni anno.

(Non sono compresi gli occupati in altri enti pubblici quali Aziende di soggiorno, Camere di Commercio, ecc.)

Figg. 3-4 (mancante)

medio annuo. Va però notato come le Amministrazioni comunali tra il 1983 ed il 1986 mostrino una sostanziale stasi occupazionale, a causa dell'esaurirsi della spinta all'aumento degli organici determinata dai processi di riorganizzazione attivati ai sensi della Le. 3/79.

Anche il comparto sanitario non mostra incrementi occupazionali tra il 1982 ed il 1986 a seguito della legislazione specifica in campo sanitario.

A partire dal 1987 si assiste ad una ripresa della dinamica occupazionale in ambedue i comparti, particolarmente rilevante in quella sanitaria.

La dinamica del personale scolastico in servizio in Piemonte (Tab. 7), continua ad essere positiva. Nel complesso, infatti, gli addetti sono aumentati di circa il 2% tra gli anni scolastici 85/86 e 87/88 passando da 80.246 a 81.801.

Dal punto di vista strutturale viene confermata l'incidenza del personale fuori ruolo che passa dal 12,3% circa al 13,7% tra il personale insegnante, stabilizzandosi, quindi intorno al 12-14%.

Il tasso di femminilizzazione è pari all'80% per il personale insegnante ed al 72% per il personale non insegnante.

Tabella 7
PERSONALE IMPEGNATO NELLE SCUOLE PUBBLICHE (STATALI, LOCALI E ALTRI ENTI PUBBLICI)
ANNI SCOLASTICI 85/86 E 87/88

	Anno scolastico 85/86						Anno scolastico 87/88					
	Personale Direttivo e Insegnante			Personale non ins.			Personale Direttivo e Insegnante			Personale non Ins.		
	TOT ALE		RU OLO									
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	
Dipendenti dello stato	57.297	43.632	51.164	40.327	10.156	6.418	58.898	43.942	51.613	40.932	10.308	6.628
Dipendenti Enti Locali	2.620	2.495	2.115	2.036	8.822	7.183	2.429	2.347	2.034	1.965	8.967	7.260
Dipendenti altri Enti Pubblici	813	778			538	516	841	825			358	332
TOTALE	60.730	46.905	53.279	42.363	19.516	14.117	62.168	47.114	53.647	42.897	19.633	14.220

Fonte: Elaborazioni IRES su dati Regione Piemonte

4. LA DOMANDA DI LAVORO NEGLI ENTI PUBBLICI LOCALI

4.1. L'occupazione pubblica in Piemonte

Anche quest'anno l'IRES ha acquisito dalla Direzione generale degli Istituti di previdenza del Ministero del Tesoro il nastro degli iscritti in Piemonte all'1.1.1988. Tale nastro permette di aggiornare il Rapporto 1987, fatta eccezione per il capitolo relativo al turn-over che viene rinviato alla prossima edizione del Rapporto in quanto non è stato possibile completare le elaborazioni relative all'andamento degli assunti e dei cessati nel quadriennio 1984-1987.

E' opportuno fare presente che anche le parti relative alla stima del personale fuori ruolo ed alla distribuzione del personale nelle varie qualifiche funzionali non verranno prese in esame poichè i dati forniti dalle Prefetture (1) hanno evidenziato che, pur con tutte le cautele adottate, le informazioni di cui si è in possesso non permettono di effettuare stime attendibili in merito alle predette variabili.

Il quadro complessivo della struttura occupazionale articolata per comparti, e misurata dal rapporto dipendenti/abitanti, resta sostanzialmente invariato rispetto a quello del Rapporto 87: rispetto alla media regionale si conferma la dominanza di Torino per ciò che concerne Amministrazioni Comunali, Aziende speciali e enti vari e maggior incidenza, e del resto del Piemonte, per gli altri comparti.

Dal punto di vista dinamico, la crescita dell'occupazione negli enti pubblici accoppiata ad un lieve calo della popolazione ha fatto salire il rapporto dipendenti abitanti dal 24,5 al 25,3 per mille. Rispetto all'86 tale rapporto è aumentato in tutte le province del Piemonte, ed in tutti i comparti.

(1) Cfr. il successivo paragrafo

Fig. 5 (mancante)

segue: Fig. 5 (mancante)

4.2. La distribuzione degli occupati per comparti e per provincia

Gli occupati negli enti pubblici considerati ammontavano all'1.1.1988 a quasi 112.000 unità, registrando nel periodo 1985-88 un incremento medio annuo dell'1,7% circa (Tab. 8). La crescita è presente in tutti i comparti tranne che nell'Amministrazione regionale.

Il comparto sanitario risulta quello che ha contribuito in misura maggiore all'incremento occupazionale registrato.

Insieme al comparto delle Amministrazioni Comunali, infatti, in quello sanitario è concentrata la maggior parte dell'occupazione. Il suo peso ha continuato a crescere arrivando al 43% dell'occupazione pubblica locale (Fig. 4). La distribuzione per comparto a livello regionale nel 1988 rispecchia quello risultante a livello di singola provincia con l'eccezione delle province di Torino ed Asti dove il peso delle Amministrazioni Comunali risulta ancora superiore a quello della sanità.

In generale pare utile rimarcare:

- la dominanza della Provincia di Torino in cui continuano ad essere concentrati oltre il 50% dei dipendenti operanti nel comparto;
- l'accrescimento della dinamica positiva che ha portato l'incremento medio annuo nel periodo considerato al 2,4%.
- la relativa stabilità dell'occupazione nelle aziende speciali (solo 0,20% di incremento medio annuo) dopo il trend positivo che si era verificato nella prima metà degli anni '80.

4.3. L'età

La struttura per età dei dipendenti pubblici permette, oltre a fornire alcune indicazioni sulla consistenza del turn-over, di trovare alcuni riscontri alla dinamica occupazionale verificatasi in questi ultimi anni.

La ripartizione degli occupati in classi d'età, infatti fa emergere che:

- i dipendenti con meno di 40 anni, che rappresentano più della metà del totale, sono nel 1988 il 57,53% contro il 57,13% del 1986; questo

TABELLA 8 - Iscritti CPDEL all'1.1.1985, all'1.1.1986 e all'1.1.1988 per comparti

Comparti	1985	%	1986	%	1987	%	1988	%	1988/1985
Amministrazioni Comunali	41.557	38,99	41.701	38,68	42.300	38,61	43.224	38,61	+1,34
Amministrazioni Provinciali	5.887	5,52	5.953	5,52	5.930	5,41	6.077	5,43	+1,01
Amministrazioni Regionali	3.132	2,94	3.092	2,87	3.048	2,78	3.035	2,71	-1,03
Consorzi I.P.A.B.	4.334	4,07	4.388	4,07	4.586	4,19	4.561	4,07	+1,74
Aziende Speciali	4.915	4,61	5.011	4,65	4.922	4,49	4.944	4,42	+0,20
Enti Vari	3.782	3,55	3.855	3,58	3.924	3,58	4.058	3,63	+2,43
Comp. Sanità	42.978	40,02	43.798	40,63	44.841	40,93	46.055	41,14	+2,39
Totale	106.595	100,00	107.798	100,00	109.551	100,00	111.954	100,00	+1,68

Fonte: Elaborazioni IRES su dati Ministero del Tesoro - Direzione Generale degli Istituti di Previdenza - Rendiconti CPDEL

Fig. 6 (mancante)

segue: Fig. 6 (mancante)

lieve aumento sembra essere il risultato dell'incremento occupazionale verificatosi tra l'86 e l'88;

- i dipendenti con più di 50 anni d'età hanno raggiunto quasi il 18% (erano il 17,11% nel 1986);
- a livello di comparto viene confermato il dato che vede il peso dei dipendenti con più di 59% superiore alla media regionale nelle Amministrazioni Comunali, Provinciali, nei Consorzi e nelle Aziende Speciali ed inferiore negli enti vari, nell'Amministrazione Regionale e nel comparto Sanitario;
- a livello territoriale il peso dei dipendenti più anziani è superiore alla media regionale nelle province di Torino e Alessandria, è pari in provincia di Asti mentre risulta sempre inferiore nelle province di Novara, Vercelli e, soprattutto, Cuneo (Tab. 9).

In sintesi, la dinamica occupazionale verificatasi in questi ultimi tre anni ha determinato una situazione che vede Regione, enti vari e Sanità come Amministrazioni "più giovani" e Amministrazioni provinciali, Aziende Speciali e, in misura minore, Amministrazioni Comunali come Amministrazioni "più vecchie" (Fig. 7).

Fig. 7 (mancante)

Tab. 9 (mancante)

4.4. La dinamica delle retribuzioni

Prima di esaminare la dinamica delle retribuzioni degli impiegati pubblici nel periodo 1984-87 è necessario ricordare che la retribuzione denunciata annualmente alla CPDEL tiene conto solo degli elementi stipendiali pensionabili (stipendio base, indennità fisse e continuative pensionabili percepite nell'anno, maturato economico, indennità integrativa speciale, 13^a ed eventuale 14^a mensilità) e non degli altri elementi non pensionabili che possono assumere una rilevanza notevole (compensi per lavoro straordinario, salario accessorio, compensi incentivanti la produttività, ecc.).

Le retribuzioni percepite nel 1987 dal personale in servizio all'1.1.1988 negli enti pubblici di cui si tratta assommano a poco più di 2.304 miliardi di lire con una retribuzione media di 20.590.000 per addetto. Rispetto al 1985 le retribuzioni complessivamente corrisposte sono aumentate del 19,25% (+9,63% annuo) e le retribuzioni medie del 14,87% (+7,44% annuo) (Fig. 8).

Prendendo in esame l'andamento delle retribuzioni medie nel periodo 1984-87 si può notare che l'incremento medio annuo è stato dell'8,7% (Fig. 9) e che, a livello di comparto, risulta superiore alla media nel comparto sanitario, nell'Amministrazione regionale, nelle Amministrazioni provinciali e nelle Aziende speciali, ed inferiore nei Consorzi e nelle IPAB, nei Comuni, e negli enti vari.

Ne risulta una situazione che vede lo stipendio medio per addetto variare dai 24.331.000, corrisposti dalle aziende speciali, ai 16.448.000 corrisposti dai Consorzi e dalle IPAB (Fig. 10).

La retribuzione media cresce al crescere dell'età dei dipendenti quale naturale conseguenza degli incrementi salariali legati all'anzianità di servizio. Nei soggetti con più di 50 anni essa è superiore del 30% circa rispetto a quella dei dipendenti con meno di 30 anni di età, in quanto sia il salario di anzianità che le promozioni alle qualifiche più elevate sono legate all'anzianità di servizio. Quest'ultimo elemento in alcuni enti è stato determinato anche formalmente con l'introduzione, nei Regolamenti dei concorsi, dell'istituto della progressione interna di carriera: esso, in pratica,

Tabella 10 - Et  media e retribuzione lorda media per comparto

Comparti	Et� media		Retribuzione media			1987/84
	1986	1988	1984	1985	1987	
Amministrazioni Comunali	39,3	39,8	15.273.000	16.959.000	19.093.000	+8,33
Amministrazioni Provinciali	40,2	40,5	15.368.000	17.128.000	19.502.000	+8,97
Amministrazioni Regionali	37,0	38,3	16.840.000	18.765.000	21.472.000	+9,17
Consorzi I.P.A.B.	39,1	39,0	13.088.000	14.610.000	16.448.000	+8,56
Aziende Speciali	40,2	40,4	19.248.000	20.081.000	24.331.000	+8,80
Enti Vari	36,8	37,3	17.244.000	18.643.000	21.133.000	+7,52
Comp. Sanit�	38,1	38,4	17.349.000	18.832.000	22.040.000	+9,01
Totale	38,7	39,1	16.326.000	17.925.000	20.590.000	+8,70

Figg. 8-9 (mancanti)

Figg. 10-11 (mancanti)

riserva al personale interno con una certa anzianità di servizio la possibilità di coprire i posti di livello superiore mediante concorso interno e quindi senza doversi confrontare con candidati esterni.

4.5. La struttura delle retribuzioni per comparto e provincia

Il confronto tra i dati del Ministero del Tesoro e quelli forniti dal Ministero dell'Interno (Prefetture) conferma quanto era già emerso nel Rapporto 1987 per il comparto delle Autonomie Locali (Comuni, Province, Regioni e IPAB) e cioè che:

- nell'ambito dell'Amministrazione Regionale, le retribuzioni medie più elevate, a fronte di un'età dei dipendenti in servizio mediamente inferiore rispetto agli altri comparti considerati, sono determinate dal fatto che nella pianta organica della Regione sono prevalenti i posti di livello medio-alto a fronte della prevalenza delle qualifiche medio-basse nelle piante organiche di Comuni, Province e, soprattutto delle IPAB, dove è presumibile anche una maggiore presenza di personale con poca anzianità di servizio;
- a livello territoriale anche nel 1988 più del 58% delle retribuzioni totali corrisposte è andato ai dipendenti che hanno operato nelle Amministrazioni localizzate nella provincia di Torino, che presentano nel complesso anche le retribuzioni medie più elevate;
- a livello di comparto la situazione appare meno univoca; gli stipendi medi dei dipendenti comunali, consorziali e delle aziende speciali operanti in provincia di Torino sono più alti di quelli percepiti dai dipendenti che operano nelle altre province piemontesi. Lo stesso non si può dire per i dipendenti del comparto sanitario in quanto rispetto a Torino, risultano meglio pagati quelli che operano nelle province di Vercelli e Novara, e per i dipendenti degli enti vari e delle Amministrazioni provinciali.

In conclusione, i dati stipendiali relativi al 1987 evidenziano come:

- la retribuzione dei pubblici dipendenti cresce al crescere dell'età;

Tab. 11 (mancante)

Tab. 12 (mancante)

Tab. 13 (mancante)

- le retribuzioni medie più elevate sono quelle percepite dai dipendenti che operano nella provincia di Torino; a livello di comparti la situazione è invece meno univoca in quanto in tre comparti gli stipendi medi percepiti nella provincia di Torino sono inferiori a quelli percepiti in altre province;
- nel 1987 l'ordinamento delle retribuzioni medie vede al primo posto le Aziende speciali, seguite, nell'ordine, dalla Sanità, l'Amministrazione regionale, gli enti vari, le Amministrazioni provinciali, le Amministrazioni comunali e, infine, le IPAB.

4.6. Il turn-over

Per i motivi già richiamati è possibile solo una analisi relativa alle uscite naturali.

Fermo restando le notazioni in merito alle norme che regolano il collocamento a riposo dei dipendenti pubblici e le difficoltà di stimare la consistenza delle cessazioni dal servizio per motivazioni diverse dal collocamento a riposo per limiti d'età, le proiezioni effettuate sul personale in servizio all'1.1.1988 confermano che:

- le cessazioni dal servizio per limiti d'età previste nel prossimo decennio sono poco più di 13.000 pari a circa il 12% del personale in servizio all'1.1.1988, il numero dei pensionamenti previsti entro il 2000 è diminuito di circa 2.000 unità a conferma che per tale motivo cessano dal servizio circa 1.000 persone all'anno;
- tali cessazioni sono concentrate soprattutto nelle Amministrazioni comunali, provinciali e nelle aziende speciali;
- rispetto alle previsioni dello scorso anno relative al periodo 1986-2026 si riscontra un aumento di circa 4.000 uscite (+3,5%), in conseguenza dell'emergere graduale degli effetti degli incrementi occupazionali avvenuti negli enti locali tra la fine degli anni '70 e gli inizi degli anni '80.

E' comunque necessario ribadire la parzialità di questi dati in quanto non è possibile determinare le cessazioni per limiti di età nei casi in cui è previsto il collocamento a riposo a 60 anni, nè tener conto delle dimissioni volontarie, delle cessazioni per altre cause e

di quelle per fine rapporto di lavoro a tempo determinato.

Fig. 12

4.7. Un approfondimento sul comparto sanitario

La disponibilità di dati desunti dalla pubblicazione "Attività gestionali ed economiche delle USSL della Regione Piemonte anno 1987" curato dal Sistema Informativo Sanitario del Ministero della Sanità-Servizio Centrale della Programmazione Sanitaria e della Relazione sulla situazione socio-economica, consente un approfondimento del comparto sanitario.

Un primo elemento da evidenziare è la sostanziale corrispondenza del dato relativo al personale in servizio all'1.1.1987 desunto dalla pubblicazione anzidetta (44.655 unità) e quello di fonte Ministero del Tesoro - Direzione Generale degli Istituti di previdenza - Rendiconti

CPDEL (44.841 unità).

Il confronto tra il dato piemontese e quello nazionale (Tab. 14) mette in evidenza che:

- la distribuzione del personale piemontese tra i diversi ruoli (sanitario, professionale, tecnico e amministrativo), risulta essere, nel complesso, abbastanza omogenea con quella nazionale;
- per quanto riguarda i medici, a livello nazionale, si riscontra un maggior peso di quelli a tempo pieno e di quelli a part-time rispetto alla situazione piemontese;

Tabella 14

Personale dipendente per ruolo nel comparto sanitario.
Situazione all'1.1.1987

	PIEMONTE		ITALIA	
	Val.ass.	Val. %	Val.ass.	Val. %
<u>MEDICI</u>				
- a tempo pieno	3.081	6,90	48.819	8,12
- a tempo definito	2.916	6,54	28.867	4,96
- a part-time	36	0,08	1.134	0,19
Totale	6.033	13,52	79.820	13,27
<u>VETERINARI</u>	314	0,70	3.936	0,66
<u>INFERMIERI</u>				
I ^a categoria	11.310	25,32	152.250	25,31
II ^a categoria	5.803	13,00	72.447	12,05
Totale	17.113	38,32	224.697	37,36
<u>ALTRO PERSONALE SANITARIO</u>	3.372	7,55	52.248	8,68
<u>TOTALE PERSONALE SANITARIO</u>	26.832	60,09	360.701	60,27
<u>ALTRO PERSONALE</u>				
- ruolo professionale	83	0,19	2.018	0,34
- ruolo tecnico	12.756	28,56	171.916	28,59
- ruolo amministrativo	4.984	11,16	66.742	11,10
<u>TOTALE</u>	44.655	100,00	601.377	100,00

Fonte: Relazione sulla Situazione economica del paese. Roma 1989

- in Piemonte il personale infermieristico sembra esercitare un peso

leggermente maggiore sul totale dei dipendenti rispetto alla situazione nazionale anche se molti segnali evidenziano che nelle USSL piemontesi vi sia carenza di questa tipologia di personale.

Passando all'esame della situazione delle singole USSL piemontesi, (Tab. 15) si può notare che:

- il personale sanitario rappresenta oltre il 60% dei dipendenti del comparto; il resto è composto per lo 0,19 da personale professionale, per il 28,56% da personale tecnico e per l'11,16% da personale amministrativo;
- i medici con contratto a part-time sono presenti solo in 4 USSL su 76 a conferma della marginalità di detto istituto; quasi tutto il personale medico, infatti, è inquadrato, praticamente in egual misura, con contratto di lavoro a tempo pieno o definito.

Tab. 15 (mancante)

5. LA STRUTTURA SOCIO-PROFESSIONALE DELL'OCCUPAZIONE NEGLI ENTI LOCALI (REGIONE, PROVINCE E COMUNI DEL PIEMONTE)

5.1. Aspetti generali

All'inizio del 1987 il Ministro degli Interni, per tramite delle Prefetture, in ottemperanza all'art. 30 della L. 775/70 e dell'art. 16 della L. 93/83, ha richiesto agli enti locali un insieme di informazioni sulla struttura socio-professionale dei loro occupati al fine di presentare al Parlamento la Relazione sullo stato della Pubblica Amministrazione.

La Regione Piemonte ha ottenuto, fatta eccezione per la Provincia di Torino, dalle Prefetture piemontesi i dati in questione nonché elaborazioni effettuate dalle stesse Prefetture; per la Provincia di Torino sono stati richiesti i dati dell'Amministrazione provinciale e del Comune di Torino direttamente agli enti interessati, mentre non è stato possibile recuperare i dati degli altri Comuni.

L'IRES ha elaborato i dati ottenuti che permettono di valutare in modo preciso la struttura occupazionale negli enti locali piemontesi. Per la prima volta, è quindi possibile esaminare una serie di elementi finora sconosciuti o conosciuti solo in parte (Rapporto pianta organica-occupati, personale di ruolo-non di ruolo, sesso, qualifiche funzionali, scolarità, età, ecc.).

I dati in esame, confrontati con quelli del Ministero del Tesoro, si riferiscono ad oltre l'82% del personale dipendente di Comuni, Province e Regione (mancano infatti i dati dei Comuni della provincia di Torino e del 10% circa dei Comuni della provincia di Cuneo), una copertura che li rende altamente significativi.

5.2. Organici e consistenze del personale

L'esame delle informazioni sugli organici e sull'entità del personale consentono le seguenti valutazioni:

- nel complesso gli organici complessivi risultino coperti al 90%, con personale di ruolo per l'85% e con personale non di ruolo per il 5%

(risultano vacanti, quindi, tenuto conto che il personale non di ruolo non copre posti d'organico, 6.833 posti);

- esaminando la situazione con riferimento alle qualifiche funzionali emerge che la percentuale dei posti vacanti è mediamente più alta nelle qualifiche più elevate (dalla 7^a in su), anche perchè in questo caso è più difficile ricorrere a personale straordinario, la cui incidenza, infatti, è più rilevante nelle qualifiche più basse;
- una particolare attenzione merita l'esame del tasso di femminilizzazione:
 - a) in generale il personale femminile rappresenta poco più del 50% del totale; esso tuttavia rappresenta quasi l'80% del personale non di ruolo, a fronte del 50% di quello di ruolo;
 - b) facendo riferimento alle qualifiche funzionali, emerge che il tasso di femminilizzazione è più elevato nelle qualifiche basse (55% nella 1^a Q.F.) diminuendo progressivamente (con l'eccezione della 5^a Q.F. che è tipicamente maschile) fino ad arrivare al 10% nella 10^a qualifica funzionale.

Sembra confermata, quindi, la tendenza che vede la forza lavoro femminile più presente nelle fasce meno qualificate e con meno responsabilità e in quelle meno protette (personale non di ruolo);

- altrettanta attenzione merita la distribuzione dei dipendenti per qualifiche funzionali: il dato che emerge è il grosso peso esercitato dalle qualifiche ausiliarie ed esecutive (oltre il 55%), l'incidenza più bassa delle qualifiche di concetto (34%) e quelle assolutamente marginali delle qualifiche direttive (8%) e soprattutto dirigenziali (2%) (vedi Tab. 1 - appendice).

Il quadro che emerge è quello di un organico complessivo in cui prevalgono le qualifiche medio-basse a conferma che il pubblico impiego locale, almeno per il passato, ha trovato difficoltà ad assorbire forza lavoro nelle qualifiche elevate, il che non vuole però dire che esso non abbia assorbito manodopera di tipo intellettuale come si vedrà meglio in seguito;

Figg. 13-14 (mancanti)

Figg. 15-16 (mancante)

- un ultimo elemento da considerare è la consistenza del personale fuori ruolo che al 31.12.1987 ammontava a 2.285 unità pari al 5,5% del personale in servizio.

Rispetto alle stime effettuate in passato (vedi Rapporto 1987) appare evidente che la notevole incidenza di questo tipo di personale non traspariva dai dati di fonte Ministero del Tesoro e che la sottostima segnalata aveva un fondamento ben preciso.

Il personale non di ruolo, comunque, è costituito per la maggior parte da donne (78%) e riguarda, sostanzialmente, le qualifiche medio-basse (solo il 2% del personale non di ruolo è inquadrato in qualifiche direttive).

5.3. L'età dei dipendenti

L'età media del personale dipendente considerato si attesta sui 39 anni. Questo dato conferma la situazione già evidenziata nel rapporto 1987 con una concentrazione degli occupati nelle classi centrali d'età (30-45 anni). Nel dettaglio, infatti, emerge la seguente situazione (Figg. 18-19-20, Tab. 2 in appendice):

- il personale con meno di 30 anni d'età rappresenta poco più del 20% del totale, mentre quello con età compresa tra i 30 e i 45 anni costituisce quasi il 50% e quello con età superiore ai 45 è poco meno del 30%;
- se si fa riferimento alle qualifiche funzionali si può notare, secondo logica, che nelle qualifiche più basse è maggiore alla media l'incidenza del personale più giovane mentre esattamente contraria è la situazione nelle qualifiche alte ed in particolare in quelle dirigenziali. Non risulta infatti nessun dirigente con meno di 30 anni e solo il 18% ha un'età compresa tra i 30 e i 40 anni; quasi tutta la classe dirigente degli enti locali è collocata nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 40 anni;
- l'incidenza del personale più giovane è più elevata nelle donne; le donne con meno di 30 anni d'età costituiscono infatti poco più del 28% del totale mentre gli uomini sono solo il 19%.

Questo dato può essere un indicatore abbastanza chiaro del fatto che

Fig. 17 (mancante)

Figg. 18-19-20 (mancanti)

negli ultimi anni gli enti locali hanno assorbito una forza lavoro in prevalenza femminile.

5.4. La scolarità

La scolarità dei dipendenti locali appare in linea con quella del settore terziario nel suo complesso. Mentre il peso del personale con livello di istruzione medio inferiore (37%) ed elementare (26%) (Figg. 21 e 22), è pressochè coincidente, la percentuale di occupati laureati è nettamente inferiore (4% contro 8%), a vantaggio di quelli con istruzione medio superiore (33% contro 30%).

E' interessante notare che -a fronte di una presenza elevata di personale in possesso del diploma ed, in misura minore, della licenza media inferiore nelle qualifiche direttive (7^a e 8^a) e diplomati nella prima qualifica dirigenziale (9^a)- si riscontra una presenza, seppur non elevata, di personale laureato nelle qualifiche esecutive e di concetto (vedi Tab. 3 e 4 in appendice).

Altro elemento da evidenziare è la maggiore scolarità media del personale femminile (Fig. 22): il 40% delle donne è infatti in possesso del diploma di scuola media inferiore contro il 22% degli uomini, per i quali però è maggiore l'incidenza del personale laureato (4,2% contro 2,5%) e, specialmente, del personale in possesso della scuola dell'obbligo (media inferiore ed elementare).

Ne deriva un tasso di femminilizzazione tra i diplomati del 66%, ed inferiore al 50% per gli altri livelli di istruzione.

A fronte di questa situazione si riscontra una maggiore presenza di personale maschile in possesso del diploma nelle qualifiche più alte (Fig. 23) (7^a, 8^a, 9^a e 10^a) rispetto alle donne (in tali qualifiche è collocato il 24,6% del personale maschile diplomato contro il 7,5% per le donne).

Analogo discorso vale per il personale in possesso del diploma di laurea (86,6% contro 65,6%). Si può ipotizzare che le donne siano meno favorite nella carriera, oltre che per cause di tipo "culturale", per la loro minore anzianità. Ma appare anche evidente che l'offerta di lavoro femminile di questi ultimi anni ha accettato di occupare

Figg. 21-22 (mancanti)

Figg. 23-24 (mancanti)

posizioni professionali inferiori ai titoli di studio posseduti.

L'indagine del Ministero degli Interni ha rilevato anche la tipologia dei titoli di studio di cui sono in possesso i dipendenti locali. Ciò, naturalmente, è stato fatto per i titoli di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo.

In sintesi i dati evidenziano che:

- tra il personale in possesso del diploma di qualifica (triennio dopo la media inferiore), dove prevalgono nettamente le donne (90% del totale), il titolo di studio più presente è il diploma di scuola magistrale (90%), riconducibile al rilevante intervento dei Comuni nella gestione delle scuole materne;
- tra quello in possesso del diploma di maturità, costituito per il 53% da personale femminile, i titoli di studio maggiormente presenti sono: quello di Ragioniere e Perito commerciale (31%), quello di Geometra (21%) e quello Magistrale (16%);
- tra quello in possesso di titoli vari, costituito quasi totalmente da donne, prevalgono nettamente i dipendenti con il diploma di abilitazione all'insegnamento dell'educazione fisica e in scuole di II grado (92%), legati agli interventi degli enti locali nelle varie attività integrative scolastiche;
- tra il personale laureato, dove sono in maggioranza gli uomini, i diplomi di laurea più presenti sono: la laurea in Scienze Politiche (21%), la laurea in Giurisprudenza (14%), la laurea in materie umanistiche (22%), la laurea in Ingegneria, Architettura ed Urbanistica (22%).

5.5. Le cessazioni dal servizio e le nuove assunzioni

Un profilo di analisi di particolare interesse è quello relativo al turn-over, ovvero le cessazioni dal servizio e le assunzioni verificatesi nel corso del 1987 negli enti locali piemontesi (Fig. 25, 26, 27, Tabb. 5 e 6 in appendice).

Nel 1987 sono cessati dal servizio quasi 1.500 dipendenti di ruolo di Regione, Comuni e Province pari a circa il 3,8% del personale di ruolo in servizio all'1.1.1987.

Figg. 25-26 (mancanti)

Fig. 27 (mancante)

- Solo una parte delle cessazioni dal servizio sono dovute a collocamento a riposo (42%) per cui quasi il 60% delle cessazioni che si sono verificate non potevano essere previste in anticipo in quanto sono state determinate da cause non preventivabili (dimissioni, morte, dispensa, licenziamenti ed altro).
- In termini assoluti la gran parte delle cessazioni ha però riguardato le qualifiche medio-basse: infatti quasi il 90% dei dipendenti cessati dal servizio erano inquadrati nelle qualifiche comprese tra la 1^a e la 7^a.

Sempre nel 1987 Comuni, Province e Regione hanno assunto 6.710 lavoratori di cui solo 1.757, pari al 26,18%, in ruolo (Fig. 27).

Il confronto tra i nuovi assunti e i cessati evidenzia che nel 1987 il personale di ruolo è cresciuto di circa 250 unità per cui l'andamento occupazionale è stato, seppur in modo limitato, positivo.

Va sottolineata (Figg. 27 e 30) la notevole consistenza del personale fuori ruolo assunto nel corso del 1987, circa 5.000 unità, delle quali 2.300 risultavano ancora in servizio al 31.12.1987. La domanda di lavoro degli enti locali si è quindi rivolta, almeno nel

1987, prevalentemente al personale precario. Questo elemento può servire a spiegare la notevole presenza di personale femminile tra i dipendenti più giovani, con scolarità medio-alta ma inquadrata nelle qualifiche medio-basse.

Analizzando le caratteristiche dei nuovi assunti, infatti, si può notare che:

- il tasso di femminilizzazione è pari al 50% tra i nuovi assunti in posti di ruolo e al 78% tra i nuovi assunti fuori ruolo;
- le assunzioni di personale nelle qualifiche ausiliarie ed esecutive coprono il 73% delle assunzioni di personale non di ruolo e il 50% delle assunzioni di personale di ruolo.

Nel complesso, dunque, emerge una tendenza che vede gli enti locali privilegiare le assunzioni nei posti di qualifiche medio-basse dove trova sbocco occupazionale, seppure spesso con assunzioni non definitive, la forza lavoro considerata più debole cioè quella femminile.

A conferma di quanto detto, emerge che a fronte di una percentuale di cessazioni dal servizio che è stata del 45% nelle qualifiche superiori alla 4^a, si sono verificati, nelle stesse qualifiche, nuove assunzioni nella misura del 28% del totale.

Fig. 28 (mancante)

Figg. 29-30 (mancanti)

5.6. La formazione

Negli enti locali piemontesi la formazione professionale, la riqualificazione e l'aggiornamento non sembrano occupare un posto di rilievo tra le politiche del personale.

Infatti solo poco più del 6% del personale dipendente è stato interessato da corsi di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale (Fig. 31).

Il dato complessivo è il frutto di un coinvolgimento limitato del personale appartenente alle qualifiche medio-basse e più consistente per i dipendenti con qualifiche funzionali più alte.

Le ore formative effettuate da ciascun dipendente sono, mediamente 27 all'anno, cioè meno di una settimana lavorativa.

Un altro elemento che conferma la poca attenzione verso la formazione del personale è dato dalla spesa sostenuta a tale fine: nel 1987 gli enti interessati hanno investito in formazione circa 1,4 miliardi una quota pari allo 0,1-0,2% delle spese per il personale. Solo la Regione ha dedicato lo 0,66% delle spese per il personale alla formazione.

Fig. 31 (mancante)

Fig. 32 (mancante)

5.7. Le assenze

Quasi tutti i dipendenti degli enti locali, nel corso del 1987, sono stati assenti dal lavoro, per diverse cause, almeno 1 giorno. Infatti su circa 41.000 dipendenti interessati (si sono dovuti escludere i dipendenti della Provincia di Alessandria per assenza di informazioni in merito), hanno effettuato assenze in circa 35.000.

In media ogni dipendente interessato ha effettuato 22 giorni di assenza determinati, in gran parte da malattia e, in misura minore, da congedo per maternità e aspettativa per motivi di famiglia.

Il tasso di assenteismo appare più elevato per le donne (27 giorni di assenza pro-capite nell'anno) rispetto agli uomini (16 giorni). Tale situazione è determinata in gran parte dai congedi per maternità (circa 9 giorni di assenza pro-capite) (Figg. 33, 34, 35).

Le donne che si assentano sono però, relativamente, inferiori agli uomini. Infatti negli enti che hanno fornito i dati hanno effettuato assenze l'84,6% dei dipendenti maschi e l'81,4% delle dipendenti.

Figg. 33-34 (mancanti)

Fig. 35 (mancante)

Un altro indicatore interessante dell'assenteismo negli enti qui esaminati è il rapporto tra le giornate di assenze effettuate e i giorni di lavoro teorici riferiti al personale di ruolo. Date le differenti articolazioni dell'orario di lavoro è sembrato opportuno far riferimento all'anno solare e considerare quindi come giorni di lavoro teorici i 365 giorni.

Si osserva che il rapporto anzidetto varia dal 5,57% nell'amministrazione regionale, al 5,15% nei Comuni e al 7,21% nelle Amministrazioni provinciali.

Considerando invece come giorni di lavoro teorici 220 giorni annui le percentuali diventano: 8,52% per la Regione, 7,81% per le Amministrazioni comunali e 11,38% per le Amministrazioni provinciali.

In un caso o nell'altro, comunque, le giornate di lavoro non lavorate rappresentano circa il 6-7% per Regione e Comuni e il 7-10% per le Amministrazioni provinciali.

Tra le diverse fattispecie di assenze l'indagine del Ministero degli Interni ha dedicato una particolare attenzione ai permessi e alle aspettative sindacali.

Per quanto riguarda i permessi le giornate utilizzate dai dirigenti sindacali sono stati, nel 1987, poco più di 8.500 effettuati per il 70% da dirigenti di sesso maschile; i dirigenti che hanno fruito di permessi sono stati nel complesso 1.457 costituiti per il 61% da maschi. Risulta evidente quindi che l'attività sindacale è effettuata in misura maggiore dagli uomini che, oltre ad essere in maggioranza, fruiscono di un maggior numero di permessi sindacali.

La situazione anzidetta è confermata dall'analisi dei dati riguardanti le aspettative sindacali. In questo caso, infatti, anche se le donne collocate in aspettativa sono state più degli uomini (32 contro 29) hanno effettuato un numero inferiore di giorni di assenza (4.557 contro 6.791).

5.8. I concorsi

Nel 1987 sono stati messi a concorso quasi 1.900 posti di cui poco più del 20% riservati però al personale interno. Facendo riferimento ai concorsi pubblici, il cui dato è completo, si può notare che gli enti interessati hanno messo a concorso 1.444 posti per lo più appartenenti alle qualifiche medio-basse nei confronti delle quali l'offerta appare veramente elevata. Si conferma quindi l'altissima partecipazione ai concorsi per i posti esecutivi dove il rapporto partecipanti/posti in concorso è di 90 a 1 per la 4^a qualifica funzionale e di 25-30 a 1 per gli altri posti esecutivi o di concetto (1^a-2^a-3^a-4^a-5^a e 6^a qualifica funzionale).

Tale rapporto per contro diminuisce vistosamente per i posti direttivi e per quelli riservati ai dirigenti dove si giunge al paradosso che nella 2^a qualifica dirigenziale a fronte di 13 posti a concorso vi sono stati 11 partecipanti.

Per il resto il rapporto varia da 5 a 1 (7^a e 8^a qualifica funzionale) a 2 a 1 per la 1^a qualifica dirigenziale.

Figg. 36-37 (mancanti)

5.9. Le spese per il personale

Nel 1987 gli enti locali piemontesi hanno sostenuto una spesa di quasi 1.000 miliardi e cento milioni per il personale dipendente di cui il 77% per stipendi, il 21% per oneri riflessi ed il 2% per prestazioni straordinarie.

Con riferimento al personale in servizio al 31.12.1987 la spesa media per dipendente risulta essere la seguente:

Enti	TOTALE	di cui Retribuzione		
		Stipendi	Straordinari	Totale
- Regione	L. 31.050.000	23.650.000	640.000	24.290.000
- Province	L. 27.700.000	23.350.000	430.000	23.780.000
- Comuni	L. 26.600.000	20.400.000	460.000	20.860.000
- Totale	L. 27.100.000	21.000.000	470.000	21.470.000

Le retribuzioni medie più elevate sono quelle di cui godono i dipendenti regionali, seguiti da quelli provinciali e da quelli comunali. E' interessante notare come i dipendenti comunali hanno retribuzioni medie nettamente inferiori a quelle -pressoché uguali- degli altri due enti. La differenziazione del costo medio per dipendente - a fronte di retribuzioni medie abbastanza vicine- tra Regione e Province è dovuto ad una oggettiva carenza di informazioni (3 Province su 6 non hanno indicato il costo degli oneri riflessi).

Ritornando alle retribuzioni medie, si può supporre che le differenziazioni osservate siano determinate da due elementi fondamentali:

- a) in primo luogo da una maggiore presenza di posti di qualifiche medio-basse nelle piante organiche dei Comuni rispetto a quelle di Regione e Province;
- b) limitatamente ai dipendenti provinciali, da un'anzianità di servizio probabilmente più elevata.

5.10. Gli occupati negli Enti Locali Piemontesi (Regione, Province e Comuni) al 31.12.1987: un confronto con la situazione al 31.12.1980

Nel 1981 l'IRES ha svolto una indagine sulle caratteristiche strutturali dell'occupazione negli enti locali piemontesi che rende possibile un confronto con la rilevazione effettuata dal Ministero degli Interni (1).

Più in particolare, si può verificare quali sono stati i cambiamenti intervenuti tra la situazione registrata al 31.12.1987 e quella verificata al 31.12.1980 in ordini ad alcune variabili considerate nei paragrafi precedenti (organico, età, cessazioni dal servizio, assunzioni, inquadramenti, ecc.).

5.10.1. La Regione Piemonte

Presso la Regione Piemonte, tra il 1980 e il 1987, a fronte di una crescita dei posti della Pianta Organica, che passano da 3.255 a 3.520, si registra una diminuzione del personale in servizio (da 3.213 a 2.773) per cui si abbassa la percentuale di copertura dell'organico (Fig. 38). Scompare, quasi completamente, il personale fuori ruolo, che costituiva quasi il 40% dei dipendenti in servizio nel 1980 e che rappresenta meno del 2% di quello in servizio nel 1987 (Fig. 39).

Tale situazione è stata determinata dalla progressiva immissione in ruolo del personale straordinario in servizio nel 1980 e dal blocco del turn-over che si è registrato in Regione negli ultimi anni, nel corso dei quali si è verificato un leggero ma costante decremento del personale in servizio.

L'esame delle altre variabili conferma, sostanzialmente, che tra il 1980 e il 1987 in Regione si è verificata, più che altro, la sistemazione del personale, soprattutto non di ruolo, assunto agli inizi degli anni '80.

(1) Cfr.: IRES, (a cura di M. Carrazzone, S. Piperno, L. Sosso), "L'impiego nelle pubbliche amministrazioni in Piemonte. 1. Le Amministrazioni locali territoriali". Quaderni di ricerca IRES n. 13, febbraio 1983.

Figg. 38-39 (mancanti)

Figg. 40-41 (mancanti)

Fig. 42-43 (mancanti)

Infatti, prendendo in esame l'età, si registra un sensibile aumento dell'età media, con un'addensamento dei dipendenti nelle classi d'età comprese tra i 30 e i 49 anni dove, al 1987, sono concentrati quasi il 75% dei dipendenti (nel 1980 erano poco meno del 40%) (Fig. 42).

Le cessazioni dal servizio del personale di ruolo sono passate da una media di 60 all'anno nel 1980 a circa 70 nel 1987; per quanto riguarda le cause, nel 1987 hanno assunto un peso rilevante quelle ricadenti sotto la voce "altro", mentre nel 1980 erano dovute quasi esclusivamente a dimissioni e collocamento a riposo (Fig. 43).

Le assunzioni del personale di ruolo sono passate da una media di oltre 300 all'anno nel periodo 1978-80 a 25 nel 1987; per contro sembra aumentato l'utilizzo del personale avventizio.

Un ultimo elemento da evidenziare è quella della distribuzione del personale per qualifiche funzionali.

Prendendo in esame il personale di ruolo emerge che tra il 1980 e il 1987 è cresciuto il peso delle qualifiche medio-alte rispetto alle altre: infatti il personale inquadrato nelle prime 5 qualifiche funzionali che era quasi il 54% nel 1981 si è ridotto al 27% nel 1987 con un andamento inverso nelle qualifiche superiori alla quinta (personale di concetto, direttivo, funzionari e dirigenti) (Fig. 41).

5.10.2. Le Province

Nelle Amministrazioni Provinciali si è registrato, tra il 1980 e il 1987, una riduzione, consistente dei posti in organico, e conseguentemente del personale in servizio, a seguito del trasferimento di alcune competenze ad altri enti nei primi anni del decennio.

Nel decennio, comunque, la percentuale di copertura dell'organico si è ridotta di oltre 6 punti (Fig. 38).

Il personale non di ruolo utilizzato dalle Province è relativamente limitato; la sua incidenza sul personale in servizio, nel corso del decennio si è attestata a poco meno del 3% (Fig. 39).

L'età media dei dipendenti non ha subito grandi cambiamenti; anche in questo caso, è aumentata l'incidenza dei dipendenti appartenenti alle classi d'età medie (30-49 anni) rispetto a quelli appartenenti alle classi più giovani e più vecchie (Fig. 42).

Sia le cessazioni dal servizio che le assunzioni sono rimaste, se rapportate alla consistenza del personale in servizio, su livelli abbastanza vicini (Fig. 43). Occorre tuttavia sottolineare che nel 1987 è aumentato, in termini assoluti, l'utilizzo del personale avventizio rispetto al 1980.

Il tasso di femminilizzazione, nel complesso, è salito di poco più di 1 punto attestandosi sul 42% al 31.12.1987; è cresciuto notevolmente, invece, la femminilizzazione del personale non di ruolo. Non ha subito grandi variazioni la distribuzione del personale per qualifiche funzionali: resta sempre preponderante il peso delle qualifiche medio-basse anche se nel corso del decennio si è verificata una leggera diminuzione dell'incidenza di tali qualifiche, (1-5^a) passate dal 71% circa a poco più del 68%, rispetto a quelle medio-alte (6^a-10^a) (Fig. 41).

5.10.3. I Comuni

Per le Amministrazioni Comunali non è possibile confrontare i dati dal punto di vista dinamico in quanto, l'indagine IRES del 1980 è stata effettuata su un campione rappresentativo di enti mentre la rilevazione del Ministero degli Interni riguarda tutto l'universo (ad esclusione dei Comuni della provincia di Torino e di una parte di quelli della provincia di Cuneo). Occorre quindi limitarsi al confronto dei due dati strutturali.

A differenza di Regioni e Amministrazioni provinciali, nei Comuni è aumentato, seppur leggermente, la percentuale di copertura degli organici (Fig. 38) a conferma della dinamica positiva dell'occupazione nel comparto in esame.

E' diminuito di oltre 4 punti l'incidenza del personale non di ruolo (Fig. 39) anche se, guardando le assunzioni effettuate nel triennio 78-80 e quelle effettuate nel 1987, appare il contrario. La spiegazione probabilmente, sta nel fatto che negli anni '70 venivano effettuate assunzioni non di ruolo a tempo indeterminato, per cui una assunzione corrispondeva ad un posto in organico, mentre nel 1987, di norma, si assume personale non di ruolo per un periodo massimo di tre mesi in osservanza delle nuove disposizioni legislative, per cui per

coprire un posto occorre disporre 4 assunzioni.

Sostanzialmente invariato il tasso di femminilizzazione (Fig. 40), che ha mantenuto valori analoghi sia per il personale di ruolo che per quello non di ruolo.

Anche l'età media non ha subito variazioni pur dovendo registrare un aumento del peso relativo esercitato dai dipendenti appartenenti alle classi d'età centrali (30-49 anni) rispetto a quelli appartenenti alle classi più giovane e più vecchia (Fig. 42).

Per le cessazioni dal servizio, come nel caso della Regione, assumono un peso più elevato quelle ricadenti sotto la voce "altro" rispetto a quelle dovute a dimissioni e collocamento a riposo, che rappresentano sempre il 60% del totale (Fig. 43).

La maggior parte dei dipendenti sono sempre inquadrati nelle qualifiche medio-basse (1-5^a), anche se è cresciuto di oltre il 5% il peso dei soggetti appartenenti a qualifiche medio-alte.

Ciò è però avvenuto con una crescita notevole dei dipendenti appartenenti alle qualifiche 6^a e 7^a a scapito di quelle superiori, il che ridimensiona notevolmente la portata del fenomeno.

6. LA DOMANDA DI LAVORO NEGLI ENTI PUBBLICI PIEMONTESI. I POSTI MESSI A CONCORSO NEL I° SEMESTRE DEL 1988

6.1. I criteri della rilevazione ed i principali risultati

Per approfondire l'analisi della domanda di lavoro espressa dagli enti pubblici si sono esaminati -a scopo sperimentale- i concorsi banditi dalle Pubbliche Amministrazioni piemontesi nei primi 6 mesi del 1988. A tale scopo si sono utilizzate 3 fonti e cioè: il Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte e due giornali quotidiani: La Stampa e il Sole/24 Ore.

Dall'esame dei dati raccolti i più completi sembrano essere quelli desunti dal Bollettino Ufficiale. La ragione è evidente: le USSL, i Comuni, le Province e, in linea generale tutti gli enti pubblici, hanno l'obbligo di pubblicizzare i propri bandi di concorsi proprio sul Bollettino Ufficiale. Non si possono certo escludere delle eccezioni (forse le aziende municipalizzate in riferimento a talune qualifiche), tuttavia la fonte utilizzata in modo principale sembra essere la più completa.

I dati desunti dal Bollettino Ufficiale sono stati riaggregati nelle tavole che seguono al fine di mettere in evidenza alcune variabili. In particolare si è pensato di suddividere i dati raccolti per Ente, per qualifica funzionale e secondo le caratteristiche dei posti messi a concorso. Nel complesso il lavoro svolto consente di fare alcune interessanti notazioni:

- in sei mesi gli enti pubblici piemontesi hanno messo in concorso quasi 3.000 posti di lavoro di cui quasi il 47% sono costituiti da posti non di ruolo;
- la maggior parte dei posti in concorso sono di qualifiche medio-alte: in particolare si tratta di posti di 6^a qualifica funzionale (costituiscono quasi il 55% del totale) e posti di 1^a qualifica dirigenziale (coprono il 21% del totale);
- considerando solo i posti di ruolo quelli riservati a favore degli interni rappresentano poco più del 13% del totale; nei bandi del comparto sanitario, che ha messo a concorso oltre il 60% dei posti

Tabella 16 - Posti messi a concorso nel I semestre del 1988 dalle Pubbliche Amministrazioni piemontesi

Qualifiche funzionali	Posti in ruolo		Posti non di ruolo		Totale		Posti di ruolo			
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	Part-time		Riservati agli interni	
							V.A.	%	V.A.	%
II Q.F.	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
III Q.F.	51	3,4	10	0,8	61	2,2	1	20,0	3	1,5
IV Q.F.	76	5,1	67	5,1	143	5,1	2	40,0	6	3,1
V Q.F.	44	2,9	4	0,3	48	1,7	1	20,0	8	4,1
VI Q.F.	711	47,7	828	63,1	1.539	54,9	1	20,0	131	67,2
VII Q.F.	90	6,1	51	3,9	141	5,0	-	-	6	3,1
VIII Q.F.	104	7,0	74	5,6	178	6,4	-	-	17	8,7
IX Q.F.	352	23,6	245	18,7	597	21,3	-	-	24	12,3
X Q.F.	63	4,2	33	2,5	96	3,4	-	-	-	-
TOTALE	1.492	100,0	1.312	100,0	2.804	100,0	5	100,0	195	100,0

Fonte: Bollettino Ufficiale Regione Piemonte - Elaborazioni IRES

censiti, non è però specificata la riserva a favore degli interni anche se nei fatti per molti profili sono richiesti dei requisiti (anzianità di servizio in particolari qualifiche) che favoriscono il personale già in servizio;

- il part-time, introdotto dagli ultimi contratti di lavoro, comincia a essere applicato dagli enti pubblici anche in mancanza di una regolamentazione in materia, emanata solo nei primi mesi del 1989.

6.2. I posti messi a concorso dai diversi comparti

I concorsi sono stati distinti tra Comuni, Province, comparto sanitario ed altri comparti (Tab. 17).

I posti non di ruolo messi a concorso riguardano esclusivamente il comparto sanitario.

Solo le USSL, infatti, hanno l'obbligo di pubblicizzare questi bandi sul Bollettino Ufficiale. Il contratto di lavoro degli enti locali, infatti, fa obbligo a Comuni, Province, ecc., di disporre le assunzioni di personale straordinario tramite graduatorie predisposte dagli enti o ricorrendo all'Ufficio di collocamento; di solito quindi gli enti interessati provvedono a tali assunzioni o utilizzando graduatoria dei concorsi pubblici espletati o, per i posti di qualifiche esecutive, ricorrendo all'Ufficio di collocamento.

Considerando comunque solo i posti di ruolo, si può notare come la domanda di lavoro proviene essenzialmente dal comparto sanitario e dalle Amministrazioni comunali: i posti di ruolo messi a concorso rappresentano rispettivamente il 61% ed il 31% del totale.

6.3. Il comparto sanitario

Nei primi 6 mesi del 1988 le USSL e gli ospedali piemontesi hanno messo a concorso ben 2.225 posti di cui 913 di ruolo e 1.312 non di ruolo.

Dagli avvisi pubblicati non è stato possibile desumere quanti di tali posti erano riservati agli interni nè quanti erano part-time. E'

Tabella 17 - Posti messi a concorso dalle P.A. piemontesi nel I semestre 1988 per comparto

Comparto	Posti in ruolo		Posti non in ruolo		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Amministrazioni Comunali	463	31,0	-	-	463	16,5
Amministrazioni Provinciali	25	1,7	-	-	25	0,9
Sanità	913	61,2	1.312	100	2.225	79,4
Altre Amministrazioni	91	6,1	-	-	91	3,2
TOTALE	1.492	100,0	1.312	100	2.804	100,0

Tabella 18 - Posti messi a concorso nel I semestre - Comparto Sanitario

Qualifiche funzionali	Posti in ruolo		Posti non di ruolo		Totale		Posti di ruolo			
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	Part-time		Riservati agli interni	
							V.A.	%	V.A.	%
II Q.F.	1	0,1	-	-	1	-				
III Q.F.	17	1,8	10	0,8	27	1,2				
IV Q.F.	37	4,1	67	5,1	104	4,7	-	-	-	-
V Q.F.	2	0,2	4	0,3	6	0,3				
VI Q.F.	377	41,3	828	63,1	1.205	54,2	-	-	-	-
VII Q.F.	60	6,6	51	3,9	111	5,0	-	-	-	-
VIII Q.F.	44	4,8	74	5,6	118	5,3	-	-	-	-
IX Q.F.	314	34,4	245	18,7	559	25,1	-	-	-	-
X Q.F.	61	6,7	33	2,5	94	4,2	-	-	-	-
TOTALE	913	100,0	1.312	100,0	2.225	100,0	-	-	-	-

opportuno sottolineare, comunque che in genere soprattutto nelle qualifiche elevate in cui sono inquadrati i profili medici, tra i requisiti richiesti dai bandi vi era quello dell'anzianità di servizio e/o dell'iscrizione all'albo professionale; i medici, inoltre, hanno la possibilità di effettuare orario di lavoro part-time. E' presumibile, dunque, che nel comparto sanitario siano presenti in maniera rilevante sia le riserve per gli interni che il part-time. La tab.18, comunque, conferma che la gran parte dei posti messi a concorso, siano essi di ruolo o non di ruolo, appartengono alla 6^a qualifica funzionale (54%), ed alla 1^a qualifica dirigenziale (25%).

I profili professionali maggiormente presenti sono, nella 6^a qualifica funzionale quello di operatore professionale collaboratore (infermiere professionale, tecnico di laboratorio, ostetrica, vigilatrice d'infanzia, educatore) e nella 1^a qualifica dirigenziale quello di assistente medico.

Considerando invece il rapporto tra posti di ruolo e posti fuori ruolo il ricorso al personale straordinario è determinato dalle seguenti cause:

- copertura provvisoria di posti d'organico vacanti per i quali è stato bandito il concorso pubblico, molto spesso, infatti, l'avviso per l'incarico è abbinato all'avviso di concorso pubblico;
- sostituzione dei titolari assenti a vario titolo (supplenza);
- assunzioni straordinarie temporanee per far fronte a situazioni di necessità improvvisa.

Sono pochissimi, infine, i posti alle qualifiche medio-basse messi a concorso: solo poco più del 6% sono compresi tra la 2^a e la 5^a qualifica funzionale.

6.4. Gli altri comparti

Il gruppo degli altri comparti comprende le Amministrazioni comunali, le Amministrazioni provinciali e gli enti vari. Complessivamente, nei tre comparti sono stati messi a concorso solo posti di ruolo, con riserva per il personale interno.

Nei Comuni e negli enti vari cominciano ad essere messi a concorso

anche posti a part-time, a testimonianza del fatto che in alcune pubbliche Amministrazioni è stato già introdotto tale istituto.

Esaminando i singoli comparti emergono le seguenti situazioni:

- nelle amministrazioni comunali oltre il 90% dei posti messi a concorso appartengono a qualifiche funzionali superiori alla 4^a. Ciò è dovuto alle disposizioni della Legge 56/87, e successive modificazioni ed integrazioni, che fanno obbligo agli enti pubblici di far ricorso alle liste di collocamento per i posti per i quali non è richiesto un titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo;
- nelle Amministrazioni provinciali i posti messi a concorso appartengono solo a qualifiche funzionali superiori alla 4^a ed in modo particolare all'8^a;
- negli enti vari, infine, si ha una situazione più omogenea nel senso che i posti messi a concorso sono distribuiti tra le diverse qualifiche. Tale situazione può essere determinata dal fatto che alcune interpretazioni giurisprudenziali sostengono che la Legge 56/87 non sia applicabile ad alcuni consorzi dei Comuni, ed alle Aziende speciali, che, quindi, possono continuare a disporre tutte le loro assunzioni mediante pubblico concorso, senza far ricorso agli Uffici di collocamento;
- rispetto ai circa 7.000 posti vacanti al 31.12.1987 nelle Amministrazioni Comunali, Provinciali e della Regione, nel I° semestre 1988 ne risultano a concorso circa il 7%.

7. CONCLUSIONI

7.1. Le fonti

Nella precedente edizione del Rapporto venivano accennate alcune proposte di integrazioni delle fonti statistiche sull'occupazione pubblica. Per alcune di esse -denunce annuali INADEL e denuncia semestrale ai sensi della Legge 482/68- non è stato possibile andare al di là di alcuni tentativi infruttuosi.

Per contro occorre segnalare la notevole collaborazione data dalle Prefetture piemontesi che hanno fornito, già aggregati, i dati che le Province e i Comuni hanno trasmesso al Ministero dell'Interno in attuazione delle Leggi 775/70 e 93/83.

Le informazioni raccolte hanno permesso un'analisi completa delle caratteristiche strutturali dell'occupazione di tali comparti.

Al proposito bisogna rilevare che indagini di questo tipo non vengono effettuate con periodicità regolare per cui sarà difficile poter avere analoghi dati per gli anni a venire.

Restano quindi molti problemi nel reperimento e miglioramento delle fonti, a partire dalle informazioni sull'occupazione dell'Amministrazione centrale dello Stato.

Migliore l'informazione sull'occupazione dei comparti locali, anche se sarebbe auspicabile un utilizzo maggiore dei dati di fonte regionale relativi al comparto sanitario.

7.2. Alcune proposte di integrazione delle fonti

Nonostante i problemi e le difficoltà incontrati sarebbe opportuno cercare, tramite accordi con gli enti ed i Ministeri competenti, di poter utilizzare le denunce annuali che gli enti fanno all'INADEL e la denuncia semestrale che tutti gli enti con più di 35 dipendenti sono tenuti a fare ai sensi della Legge 482/68 agli Uffici Provinciali del Lavoro.

Inoltre, vista la collaborazione fornita dalle prefetture, si

potrebbe pervenire ad un accordo affinché le stesse mettano a disposizione le indagini disposte dal Ministero dell'Interno in applicazione dell'art. 15, comma 4, del D.L. 28.2.1983 convertito con modificazioni nella Legge 26.4.1983 n° 131. In particolare la rilevazione effettuata al 30.6.1988 permetterebbe di avere a disposizione, anche se limitatamente a Comuni, Province, Consorzi e Comunità Montane, altre alle informazioni relative alla consistenza delle Piante organiche, alla scolarità, al sesso e all'età del personale in servizio anche la situazione per profili professionali.

Quest'ultimo dato potrebbe assumere una notevole importanza ai fini dell'impostazione di programmi di formazione professionale.

7.3. Alcune proposte di iniziative specifiche

Con il presente rapporto è stata effettuata, seppure in modo parziale, una delle iniziative specifiche indicata nel rapporto 1988: l'analisi dei concorsi e delle procedure di assunzione attivate dagli enti pubblici nel I° semestre 1988, e risultanti dal Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte.

Il giudizio sull'esperimento suggerisce di continuare tale rilevazione allargando, eventualmente, il periodo di rilevazione e le fonti.

Accanto a tale iniziativa si potrebbe esaminare un'esperienza che deriva da una specifica Legge regionale: la n° 55 del 18.10.1984 con la quale la Regione Piemonte regolamentava l'istituzione di cantieri di lavoro per iniziative di pubblica utilità.

Dopo un triennio di applicazione sarebbe interessante verificare come ed in che misura tale strumento sia stato utilizzato.

Non dovrebbe essere difficile assumere i dati necessari in quanto tutti gli enti che hanno istituito cantieri di lavoro avevano l'obbligo di rendicontazione alla Regione Piemonte. D'intesa con il competente Assessorato, quindi, si potrebbe concordare un progetto di lavoro che permetta di valutare la consistenza, la tipologia e le caratteristiche dei cantieri di lavoro istituiti negli enti locali piemontesi a partire dal 1985.

appendice statistica mancante