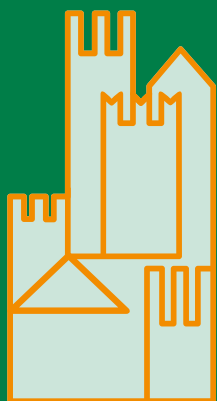




Il personale dei Comuni Italiani

iFEL Fondazione ANCI



Dossier



Il personale dei Comuni Italiani

iFEL Fondazione ANCI

Dossier

La pubblicazione è stata realizzata da IFEL

Si ringrazia per la collaborazione

Annalisa D'Amato - Ufficio Politiche per il Personale
e Relazioni Sindacali ANCI

Giovanni Crescenzi - Ispettorato Generale per gli ordinamenti
del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico (IGOP)
del Ministero dell'Economia e delle Finanze

La pubblicazione si chiude con le informazioni
disponibili a dicembre 2011.

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

Indice

1. Quadro d'insieme e principali dinamiche dal 2007 al 2010 _____	5
1.1. <i>Quadro d'insieme</i> _____	7
1.2. <i>Dipendenti comunali per abitante</i> _____	10
1.3. <i>Incidenza del rapporto di lavoro flessibile</i> _____	11
1.4. <i>Costo del lavoro per le amministrazioni comunali italiane</i> _____	12
1.5. <i>Principali dinamiche dal 2007 al 2010</i> _____	14
2. Personale a tempo indeterminato _____	17
3. Dirigenti a tempo indeterminato _____	37
4. Personale con rapporto di lavoro flessibile _____	43

Quadro d'insieme e principali dinamiche dal 2007 al 2010

1

1.1 Quadro d'insieme

Il personale delle amministrazioni comunali ammonta a 459.591 unità, distribuito su 8.029 comuni⁽¹⁾. Nei comuni della Lombardia, i più numerosi, è concentrato il maggior numero di unità di personale, seguiti dalle amministrazioni siciliane, che però ammontano ad un quarto di quelle lombarde. In Piemonte, secondo per numerosità di enti comunali, il personale comunale sono poco meno della metà di quelli lombardi (tab. 1.1). Tralasciando i dati di queste realtà locali, è nelle amministrazioni emilia-no-romagnole che si conteggia il secondo maggior numero di dirigenti, mentre in quelle campane la seconda maggior numerosità di segretari.

Guardando alla ripartizione per genere si rileva come oltre la metà del personale comunale sia di genere femminile (52,3%) (tab. 1.2). Con le sole eccezioni dei comuni marchigiani, tale proporzione si conferma per le realtà delle regioni del centro nord, mentre in quelle meridionali la percentuale si capovolge a favore degli uomini. Nei comuni campani si

1 Nel 2010 è stato censito il personale in servizio in 8.029 comuni, nei quali vive complessivamente il 99,9% della popolazione. Dei restanti, 44 sono completamente inadempienti, mentre i restanti non hanno compilato il Conto Annuale in quanto possono non avere dipendenti comunali nel caso in cui, per esempio, i servizi comunali sono erogati dall'Unione a cui possono appartenere.

rileva il valore più basso di partecipazione femminile: solo poco più di un quarto (28,8%).

Inoltre, dai dati emerge come le donne rappresentino in effetti la maggioranza dei dipendenti comunali (52,6%), ma siano percentualmente meno presenti nelle altre posizioni. Così poco meno di un terzo dei dirigenti e meno della metà dei segretari è donna, mentre solo una su 10 è direttore generale. Per quest'ultima figura, infatti, sono molte le realtà locali regionali in cui tale posizione è occupata solo da uomini: è il caso dei comuni veneti, liguri, marchigiani, laziali, abruzzesi, campani, pugliesi e calabresi.

Tabella 1.1 Il personale delle amministrazioni comunali, per regione, 2010

Regione	Dipendenti comunali	Dirigenti comunali	Segretari comunali	Direttori comunali	Totale personale	Comuni
Piemonte	31.527	452	353	8	32.340	1.186
Valle d'Aosta	1.548	12	45	0	1.605	74
Lombardia	63.972	709	492	15	65.188	1.522
Trentino-Alto Adige	10.044	100	243	0	10.387	330
Veneto	29.047	392	230	7	29.676	581
Friuli-Venezia Giulia	11.082	101	88	2	11.273	218
Liguria	14.589	220	91	1	14.901	234
Emilia-Romagna	34.478	608	160	17	35.263	348
Toscana	29.475	485	141	17	30.118	287
Umbria	6.494	114	42	4	6.654	92
Marche	10.955	164	113	3	11.235	239
Lazio	43.715	588	193	11	44.507	371
Abruzzo	8.711	105	116	4	8.936	305
Molise	2.140	27	51	0	2.218	132
Campania	41.965	506	366	8	42.845	550
Puglia	19.716	316	173	4	20.209	256
Basilicata	4.541	40	58	0	4.639	131
Calabria	16.624	111	193	4	16.932	408
Sicilia	57.061	390	229	17	57.697	388
Sardegna	12.653	144	168	3	12.968	377
Italia	450.337	5.584	3.545	125	459.591	8.029

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2011)

Tabella 1.2 Il personale delle amministrazioni comunali, per regione e genere, 2010											
Regione	Dipendenti comunali		Dirigenti comunali		Segretari comunali		Direttori generali		Totale		
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	
Piemonte	37,7%	62,3%	61,5%	38,5%	55,5%	44,5%	75,0%	25,0%	38,3%	61,7%	
Valle d'Aosta	41,4%	58,6%	41,7%	58,3%	51,1%	48,9%		-	41,7%	58,3%	
Lombardia	37,1%	62,9%	69,5%	30,5%	57,5%	42,5%	80,0%	20,0%	37,6%	62,4%	
Trentino-Alto Adige	44,6%	55,4%	60,0%	40,0%	66,7%	33,3%		-	45,2%	54,8%	
Veneto	42,1%	57,9%	70,2%	29,8%	61,7%	38,3%	100,0%	0,0%	42,6%	57,4%	
Friuli-Venezia Giulia	41,4%	58,6%	64,4%	35,6%	59,1%	40,9%	50,0%	50,0%	41,8%	58,2%	
Liguria	45,5%	54,5%	61,8%	38,2%	59,3%	40,7%	100,0%	0,0%	45,9%	54,1%	
Emilia-Romagna	31,3%	68,7%	57,1%	42,9%	40,0%	60,0%	94,1%	5,9%	31,8%	68,2%	
Toscana	44,0%	56,0%	66,0%	34,0%	54,6%	45,4%	88,2%	11,8%	44,4%	55,6%	
Umbria	46,9%	53,1%	71,1%	28,9%	57,1%	42,9%	75,0%	25,0%	47,4%	52,6%	
Marche	50,7%	49,3%	64,6%	35,4%	55,8%	44,2%	100,0%	0,0%	51,0%	49,0%	
Lazio	39,2%	60,8%	68,7%	31,3%	48,2%	51,8%	100,0%	0,0%	39,6%	60,4%	
Abruzzo	58,0%	42,0%	74,3%	25,7%	49,1%	50,9%	100,0%	0,0%	58,1%	41,9%	
Molise	65,3%	34,7%	77,8%	22,2%	43,1%	56,9%		-	65,0%	35,0%	
Campania	71,4%	28,6%	72,9%	27,1%	48,9%	51,1%	100,0%	0,0%	71,2%	28,8%	
Puglia	60,3%	39,7%	77,2%	22,8%	57,2%	42,8%	100,0%	0,0%	60,5%	39,5%	
Basilicata	63,2%	36,8%	70,0%	30,0%	55,2%	44,8%		-	63,2%	36,8%	
Calabria	67,8%	32,2%	73,0%	27,0%	51,3%	48,7%	100,0%	0,0%	67,7%	32,3%	
Sicilia	53,4%	46,6%	69,5%	30,5%	54,1%	45,9%	82,4%	17,6%	53,5%	46,5%	
Sardegna	55,4%	44,6%	61,8%	38,2%	39,3%	60,7%	100,0%	0,0%	55,3%	44,7%	
Italia	47,4%	52,6%	67,2%	32,8%	53,9%	46,1%	89,6%	10,4%	47,7%	52,3%	
Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2011)											

1.2 Dipendenti comunali per abitante

I dipendenti comunali, intesi come personale a tempo indeterminato, personale contrattista, collaboratori a tempo determinato e personale con rapporto di lavoro flessibile, sono 450.337 unità, mediamente 7,44 ogni 1.000 abitanti (tab. 1.3). Il numero medio di dipendenti comunali è però territorialmente eterogeneo: nei comuni del Veneto e della Puglia si contano meno di 6 dipendenti per 1.000 cittadini, mentre nelle amministrazioni comunali valdostane e siciliane si superano i 10 dipendenti ogni 1.000 residenti (rispettivamente 12,07 e 11,37). Con riferimento alla taglia demografica dei comuni si osserva un fenomeno polarizzato: il numero medio di dipendenti ogni 1.000 residenti è più elevato nelle realtà locali più piccole (8,46) e nei comuni che superano i 250mila abitanti (11,42) (tab. 1.4).

Tabella 1.3 Numero di dipendenti comunali totali per 1.000 abitanti, per regione, 2010

Regione	N. dipendenti comunali			n. medio di dipendenti per 1.000 abitanti
	uomini	donne	totale	
Piemonte	11.892	19.635	31.527	7,09
Valle d'Aosta	641	907	1.548	12,07
Lombardia	23.744	40.228	63.972	6,47
Trentino-Alto Adige	4.476	5.568	10.044	9,71
Veneto	12.232	16.815	29.047	5,88
Friuli-Venezia Giulia	4.589	6.493	11.082	8,97
Liguria	6.643	7.946	14.589	9,03
Emilia-Romagna	10.802	23.676	34.478	7,78
Toscana	12.958	16.517	29.475	7,86
Umbria	3.047	3.447	6.494	7,16
Marche	5.555	5.400	10.955	7,00
Lazio	17.126	26.589	43.715	7,65
Abruzzo	5.052	3.659	8.711	6,49
Molise	1.398	742	2.140	6,76
Campania	29.963	12.002	41.965	7,20
Puglia	11.888	7.828	19.716	4,82
Basilicata	2.872	1.669	4.541	7,73
Calabria	11.272	5.352	16.624	8,27
Sicilia	30.448	26.613	57.061	11,37
Sardegna	7.013	5.640	12.653	7,55
Italia	213.614	236.723	450.337	7,44

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2011)

Tabella 1.4 Numero di dipendenti comunali totali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2010

Regione	N. dipendenti comunali			n. medio di dipendenti per 1.000 abitanti
	uomini	donne	totale	
0 - 1.999	16.255	12.009	28.264	8,46
2.000 - 4.999	25.114	21.189	46.303	6,66
5.000 - 9.999	25.844	25.307	51.151	6,06
10.000 - 19.999	28.698	30.053	58.751	6,07
20.000 - 59.999	42.959	43.625	86.584	6,39
60.000 - 249.999	32.750	42.404	75.154	7,95
>=250.000	41.994	62.137	104.131	11,42
Italia	213.614	236.723	450.337	7,44

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat (2011)

1.3 Incidenza del rapporto di lavoro flessibile

Nel 2010 il personale comunale con rapporto di lavoro flessibile si compone di 46.608 unità: si tratta di contratti a tempo determinato, interinale, formazione lavoro e lavori socialmente utili.

Per incidenza del rapporto di lavoro flessibile si intende l'ammontare di personale con rapporto di lavoro flessibile sulla somma del personale a tempo indeterminato, del personale contrattista e dei collaboratori a tempo determinato. Tale percentuale si attesta all'11,5% a livello nazionale, ma non mancano realtà locali in cui tale valore si discosta significativamente dalla media paese (tab. 1.5). È il caso dei comuni calabresi e siciliani in cui l'incidenza del rapporto di lavoro flessibile raggiunge i picchi massimi: rispettivamente del 33% e del 35%. Del resto esistono altre amministrazioni locali in cui l'incidenza è pari o inferiore al 5%, come nei casi dei comuni lombardi (5,0%), piemontesi (3,9%) e liguri (2,9%).

Tabella 1.5 Incidenza del rapporto di lavoro flessibile, per regione, 2010

Regione	personale comunale con rapporto di lavoro flessibile (a)	n. dipendenti comunali al netto del personale con rapporto di lavoro flessibile (b)	incidenza (c)=(a)/(b)
Piemonte	1.183	30.344	3,9%
Valle d'Aosta	94	1.454	6,5%
Lombardia	3.052	60.920	5,0%
Trentino-Alto Adige	1.167	8.877	13,1%
Veneto	2.105	26.942	7,8%
Friuli-Venezia Giulia	985	10.097	9,8%
Liguria	408	14.181	2,9%
Emilia-Romagna	2.185	32.293	6,8%
Toscana	1.447	28.028	5,2%
Umbria	481	6.013	8,0%
Marche	821	10.134	8,1%
Lazio	3.453	40.262	8,6%
Abruzzo	1.387	7.324	18,9%
Molise	265	1.875	14,1%
Campania	4.849	37.116	13,1%
Puglia	1.729	17.987	9,6%
Basilicata	625	3.916	16,0%
Calabria	4.121	12.503	33,0%
Sicilia	14.791	42.270	35,0%
Sardegna	1.460	11.193	13,0%
Italia	46.608	403.729	11,5%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

1.4 Costo del lavoro per le amministrazioni comunali italiane

Il costo delle amministrazioni comunali italiane sostenuto per il proprio funzionamento è ovviamente determinato, in primo luogo, dalla numerosità dei dipendenti presenti. Così nelle amministrazioni locali lombarde e siciliane, dove si rileva la maggiore concentrazione di personale, si osservano anche i costi più elevati del personale sul totale del costo sostenuto. A fronte di un costo medio per dipendente pari a poco più di 38mila euro, emerge come le amministrazioni valdostane e trento-altoatesine sopportino un costo di gran lunga superiore, anche se, occorre precisare, in entram-

bi i casi l'incidenza del costo del lavoro è in linea con l'incidenza del personale comunale (tab. 1.6). In quattro casi questa corrispondenza sembra venir meno: nelle realtà calabresi e siciliane, dove si rilevano costi medi per unità inferiori al dato medio e dove l'incidenza sul costo complessivo (2,8% e 10,3% rispettivamente) è inferiore a quella del personale (3,7% e 12,6%). Gli altri due casi riguardano i comuni laziali e piemontesi, in cui invece si osserva una situazione opposta: l'incidenza del costo del personale (rispettivamente, 10,5% e 7,5%) è superiore a quella del personale (9,7% e 7%).

Tabella 1.6 Costo del lavoro nelle amministrazioni comunali italiane, per regione, 2010

Regione	costo del lavoro		personale comunale		costo medio per unità dipendente
	euro	incidenza sul totale	valore assoluto	incidenza sul totale	
Piemonte	1.310.883.983	7,5%	32.340	7,0%	40.534
Valle d'Aosta	70.695.915	0,4%	1.605	0,3%	44.047
Lombardia	2.577.077.145	14,7%	65.188	14,2%	39.533
Trentino-Alto Adige	436.428.210	2,5%	10.387	2,3%	42.017
Veneto	1.171.546.571	6,7%	29.676	6,5%	39.478
Friuli-Venezia Giulia	405.059.149	2,3%	11.273	2,5%	35.932
Liguria	612.666.240	3,5%	14.901	3,2%	41.116
Emilia-Romagna	1.349.361.463	7,7%	35.263	7,7%	38.266
Toscana	1.194.380.031	6,8%	30.118	6,6%	39.657
Umbria	257.553.510	1,5%	6.654	1,4%	38.707
Marche	420.233.491	2,4%	11.235	2,4%	37.404
Lazio	1.835.314.032	10,5%	44.507	9,7%	41.237
Abruzzo	328.738.577	1,9%	8.936	1,9%	36.788
Molise	82.710.051	0,5%	2.218	0,5%	37.290
Campania	1.654.600.365	9,5%	42.845	9,3%	38.618
Puglia	802.351.410	4,6%	20.209	4,4%	39.703
Basilicata	164.176.900	0,9%	4.639	1,0%	35.391
Calabria	495.423.360	2,8%	16.932	3,7%	29.260
Sicilia	1.803.431.714	10,3%	57.697	12,6%	31.257
Sardegna	508.732.966	2,9%	12.968	2,8%	39.230
Italia	17.481.365.083	100,0%	459.591	100,0%	38.037

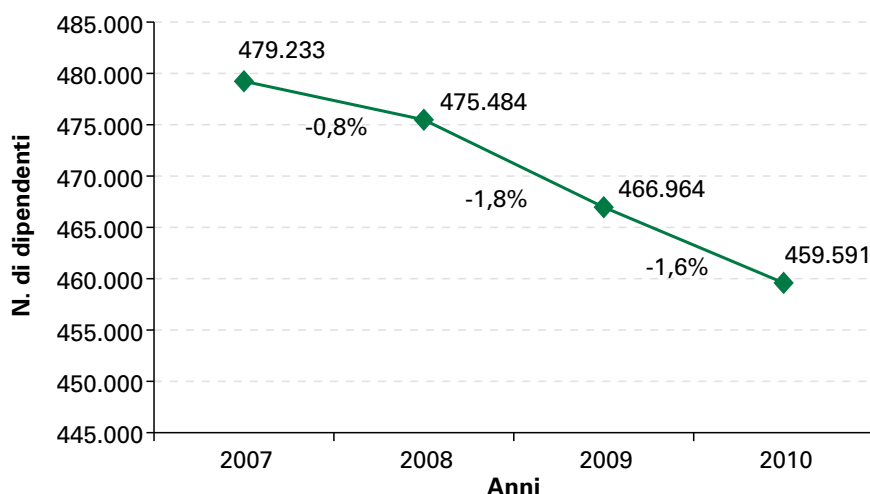
Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

1.5 Principali dinamiche dal 2007 al 2010

Il personale delle amministrazioni comunali è diminuito nell'arco di tre anni di circa 20mila unità, passando da quota 479.233 nel 2007 a 459.591 nel 2010 (Graf. 1.1). La flessione è continua e la variazione percentuale di periodo si attesta al -4,1%. Il passaggio dal 2008 al 2009 è risultato il più marcato, con una riduzione di oltre 8,5 migliaia di unità ed un tasso di decrescita pari al -1,8%. Ponderando il dato per la popolazione residente si registra un calo: nel 2007 si contano poco più di 8 dipendenti ogni 1.000 abitanti, che diventano 7,59 nel 2010 (Graf. 1.2).

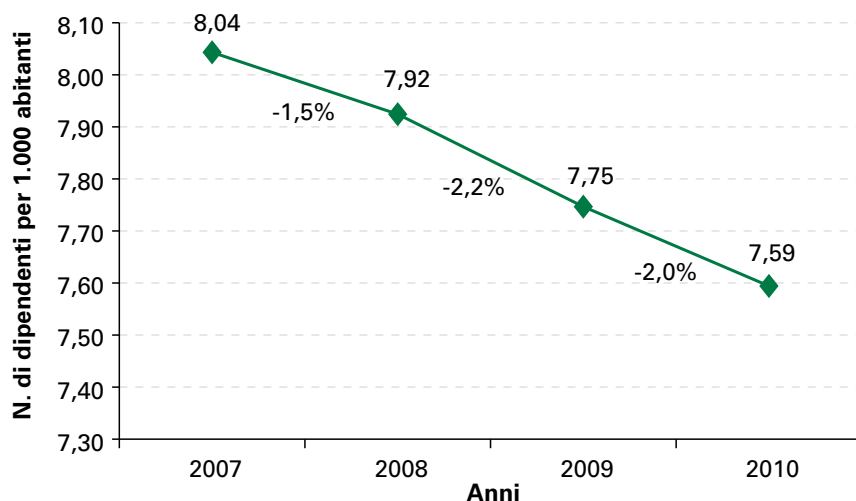
Di fatto, la maggiore riduzione del personale comunale riguarda la componente maschile: nel 2007 la differenza in termini numerici tra dipendenti uomini e donne favoriva quest'ultime di circa 9,3mila unità, mentre nel 2010 il gap è aumentato fino a raggiungere le oltre 20mila donne in più (Graf. 1.3).

Grafico 1.1 Numero dei dipendenti delle amministrazioni comunali italiane, 2007-2010



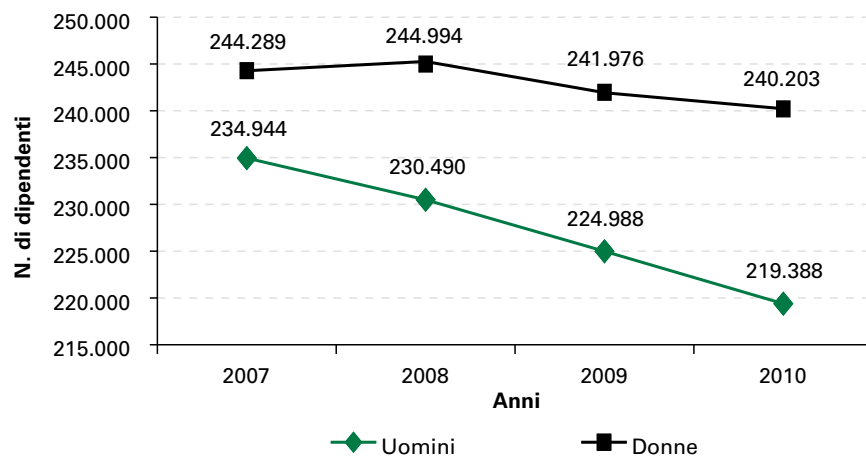
Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (anni vari)

Grafico 1.2 Numero dei dipendenti totali per 1.000 abitanti, 2007-2010



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

Grafico 1.3 Numero dei dipendenti delle amministrazioni comunali italiane, per genere, 2007-2010



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

Personale a tempo indeterminato

2

Sono 400.689 i dipendenti a tempo indeterminato nelle amministrazioni comunali del paese al 31 dicembre 2010 (tab. 2.1). In valore assoluto, il maggior numero di dipendenti a tempo indeterminato, 60.682, il 15,1% del totale, si trova in Lombardia, che è bene ricordare, è la regione con il maggior numero di enti locali. Seguono i comuni siciliani (che sono poco meno di un quarto di quelli lombardi) con 40.935 dipendenti, il 10,2%, quelli laziali con 39.923, il 10% del totale, quelli campani, con 36.943, il 9,2% dei tempi indeterminati complessivi.

Di questi 400.689 dipendenti, poco più della metà, il 52,1%, è costituito da donne. Tale preminenza si verifica soprattutto nei comuni delle regioni del centro-nord: in queste amministrazioni, infatti, le dipendenti donne sono sempre la maggioranza. Unica eccezione al centro è costituita dai comuni delle Marche, in cui a prevalere, anche se di poco, con il 51,1%, è la componente maschile. A livello nazionale, il maggior peso percentuale femminile si rileva nelle amministrazioni locali dell'Emilia-Romagna. Qui, le donne, in valore assoluto sono 21.751, il 67,6% dei dipendenti, più del doppio rispetto ai tempi indeterminati uomini, pari a 10.406 unità in valore assoluto, il 32,4% del totale.

I rapporti di genere si capovolgono nelle amministrazioni comunali delle regioni del sud, in cui a prevalere, tra i tempi indeterminati, sono gli uomini. Addirittura nei comuni campani gli uomini, con il 72,6% del totale, sono quasi il triplo rispetto alle colleghe a tempo indeterminato. Anche

nelle realtà locali calabresi è elevata l'incidenza dei dipendenti uomini a tempo indeterminato: con il 70,8% sono circa due volte e mezzo in più delle colleghe donne.

Il numero di dipendenti a tempo indeterminato cresce all'aumentare della classe dimensionale comunale (tab. 2.2); si passa dai 23.455 dipendenti dei comuni con meno di 2.000 abitanti ai 77.594 delle realtà locali con un numero di abitanti compreso tra 20.000 e 60.000. Nella classe demografica 60.000-250.000 abitanti, si ha un leggero calo: il numero di dipendenti a tempo indeterminato è pari a 69.488. Il dato riprende a crescere nelle 12 città più grandi in cui sono impiegati il 24% dei contratti a tempo indeterminato.

Le donne rappresentano sempre la maggioranza dei dipendenti nelle amministrazioni locali di medie e grandi dimensioni, a partire da quelli con popolazione superiore ai 10.000 abitanti. Addirittura, nei 12 centri urbani con oltre 250.000 abitanti, le donne rappresentano poco meno del 60% dei dipendenti a tempo indeterminato. Il rapporto di genere, si inverte all'estremo opposto. Nei comuni con meno di 2.000 abitanti, infatti, sono gli uomini a rappresentare quasi il 60% del totale dei dipendenti impiegati con tale forma contrattuale.

Dei 400.689 contratti a tempo indeterminato totali, quasi il 90% è a tempo pieno (tab. 2.3); del restante, il 6,9% ha un part-time con orario di lavoro superiore al 50% di quello ordinario, mentre solo il 3,5% ha un part time con orario inferiore del 50% rispetto all'ordinario.

La formula del part time è più diffusa in alcuni comuni del nord, in particolare, in quelli del Trentino-Alto Adige. In queste realtà, infatti, ben il 27% dei dipendenti a tempo indeterminato svolge un orario ridotto: il 20,3% di questi con orario superiore alla metà dell'ordinario ed il resto, il 6,7% con orario inferiore al 50% dell'orario normale. Seguono i comuni della Valle d'Aosta, in cui il 15,4% dei tempi indeterminati complessivi ha un orario ridotto, dei quali il 12,0% in un arco temporale superiore al 50% dell'orario ordinario, e il 3,4% in meno della metà. Simile e pari a poco più del 15%, la percentuale di part time nei comuni veneti. A seguire i comuni lombardi, con il 14,2% del personale a tempo indeterminato con contratto part time. Prime realtà locali di una regione del sud, per uso

della formula del part time, sono quelli della Calabria. In queste amministrazioni spicca l'elevato ricorso al part time con orario ridotto a meno della metà di quello ordinario. I dipendenti così inquadrati, nei comuni calabresi, sono il 7,0%, il secondo valore regionale più elevato a livello nazionale. Il primato spetta ai comuni molisani, in cui il 7,7% dei part time ha un orario di lavoro così fortemente ridotto.

In linea di massima, nei comuni di tutte le regioni del paese, tra tutti i part time, quelli con un orario di lavoro superiore al 50% di quello ordinario, sono in numero maggiore. Fanno eccezione i comuni di Lazio, Molise, Campania e Basilicata.

Il personale comunale a tempo indeterminato è composto, come visto, da 400.689 unità, di cui poco più della metà, il 52,1%, costituito da donne. Se si analizza la distribuzione per tipologia contrattuale, tempo pieno e part time, la proporzione tra uomini e donne, però, è molto differente (tab. 2.4). Infatti mentre il numero di dipendenti full time donne e uomini è simile a livello nazionale, rappresentando il 49,3% le prime e il 50,7% i secondi, la proporzione cambia per i dipendenti a tempo parziale. In questo caso, le donne con orario di lavoro ridotto sono più di due terzi del totale, il 75,8% dei part time complessivi.

Ciò è vero soprattutto per i comuni delle regioni del nord. Nei comuni del Trentino-Alto Adige, ben il 93,0 % dei part time è a favore di dipendenti di genere femminile. In linea di massima in tutti i comuni delle regioni del nord la percentuale di dipendenti a tempo indeterminato donne part time è sempre superiore al valore medio nazionale pari al 75,8%.

Anche nei comuni delle regioni del centro lo strumento del part time è usato principalmente da dipendenti donne, anche se con percentuali inferiori rispetto a quelli settentrionali. Si va dal 73,5% dei part time donna dei comuni toscani, al 72,6% di quelli marchigiani, al 71,8% di quelli laziali fino al 62,3% delle amministrazioni umbre.

Al sud nei comuni di quasi tutte le regioni le donne part time sono, anche se di poco, la maggioranza, anche se con valori inferiori al dato medio nazionale; fanno eccezione le amministrazioni della Calabria e della Basilicata, in cui a prevalere nei contratti part time sono gli uomini, che rappresentano rispettivamente il 61,1% e il 52,3% dei part time totali.

I dipendenti comunali con contratto a tempo pieno, come detto, sono soprattutto uomini. Il dato medio nazionale è influenzato principalmente dalla composizione del personale comunale delle regioni del sud. In questi comuni, infatti, il numero dei dipendenti uomini a tempo pieno è sempre superiore al valore medio. Nei comuni della Campania e della Calabria circa i due terzi dei dipendenti full time sono uomini. In quelli del Molise sono il 69%, nelle amministrazioni locali della Basilicata il 66,6%, in quelle della Sicilia, Puglia e Abruzzo sono circa il 60% ed infine in quelli sardi il 56,1%. In tutte le amministrazioni del nord, eccetto in quelle del Trentino-Alto Adige, e del centro, invece, a prevalere tra i dipendenti comunali a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno sono le donne.

Una ulteriore analisi consente di evidenziare come si distribuiscono le due diverse tipologie contrattuali tra i due generi (tab. 2.5). Se, infatti, il tempo pieno è in assoluto la forma più diffusa sia tra gli uomini che tra le donne (rispettivamente, 94,7% e 84,8% del totale dei contratti stipulati per ciascuno dei due generi), e il part time è più diffuso tra le donne (15,2% vs 5,3% tra gli uomini), emergono comunque alcune situazioni interessanti a livello locale. Così nei comuni del Trentino - Alto Adige poco meno della metà delle dipendenti comunali, il 45,7%, ha un contratto part time, mentre tale percentuale scende al 4,2% tra gli uomini. Nelle amministrazioni locali della Calabria, invece, si rileva la percentuale più elevata di uomini impiegati con contratto a tempo ridotto, il 12%. Ci sono poi realtà comunali in cui la diffusione dei contratti part time è comunque piuttosto limitata, relativamente ad entrambi i generi. È il caso dei comuni umbri, pugliesi e sardi. All'opposto, nelle amministrazioni comunali del nord Italia sembra emergere una distanza rilevante: la scelta del part time tra le donne è, in generale, superiore di 8 punti percentuali rispetto alla medesima opzione tra gli uomini.

Rispetto all'analisi per taglia demografica, emerge come, sia tra gli uomini che tra le donne, il contratto a tempo ridotto è in generale preferito nei comuni di minori dimensioni demografiche (tab. 2.6). Tale scelta si riduce al crescere della popolazione residente. Così se nelle realtà più piccole, quelle con meno di 2.000 abitanti, oltre un quinto delle donne occupate nell'apparato amministrativo comunale ha un contratto part time (21,5%),

nelle città con oltre 250mila residenti tale percentuale scende all'11,5%. Analogamente, l'8,7% degli uomini ha un contratto part time nelle realtà minori a fronte del 5% di quelli occupati nelle 12 città più grandi.

Una particolare tipologia di contratto a tempo indeterminato, ancora poco impiegata da parte delle amministrazioni comunali del nostro paese, è quella del telelavoro, ovvero la possibilità per un dipendente di poter svolgere le proprie mansioni da casa o in qualsiasi altro luogo, indipendentemente dalla localizzazione geografica degli uffici comunali, grazie alle nuove opportunità offerte dai moderni strumenti informatici e telematici. Rispetto al part time, la flessibilità riguarda la modalità con cui può essere svolto l'orario di servizio rispetto all'attività lavorativa ordinaria.

Sono solo 174 le unità annue di dipendenti comunali che usufruiscono di questa possibilità (tab. 2.7). Nelle realtà comunali di molte regioni del centro e del sud tale tipologia contrattuale non è neppure presente: in quelle dell'Umbria, delle Marche, dell'Abruzzo, del Molise, della Puglia e della Sardegna. Nelle amministrazioni locali delle altre regioni del centro e sud, del Lazio, della Campania, della Basilicata, della Calabria, e della Sicilia, i numeri sono irrilevanti. La maggior parte dei contratti di questa tipologia si trova nei comuni di alcune regioni del nord-est, Emilia-Romagna, Veneto, Trentino-Alto Adige, e del nord-ovest, Lombardia e Piemonte. Si tratta, come evidenziano i dati, di uno strumento preferito dalle lavoratrici donne, che infatti costituiscono il 79,4% del totale. Tale maggior diffusione può essere ricondotta al fatto che questa forma contrattuale rappresenta un valido strumento di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro.

Per quanto riguarda la diffusione del telelavoro per classi dimensionali comunali, il maggior numero di contratti di questo tipo è concentrato nei comuni medio grandi (tab. 2.8). Nelle amministrazioni con popolazione superiore ai 60.000 abitanti e inferiore ai 250.000, si colloca il 36,2% delle unità annue totali e analogamente, nelle città più grandi, con più di 250.000 residenti, si trova il 32,2%. Molto poche sono le unità annue con contratto di telelavoro nelle altre classi dimensionali: il loro numero, in valore assoluto, oscilla tra le 11 dei comuni con meno di 2.000 abitanti e i 5 dei comuni tra i 5.000 e 10.000 residenti.

L'età media complessiva dei dipendenti comunali a tempo indeterminato è di 49 anni. Nel dettaglio, il 23,7% ha un'età compresa tra i 50 ed i 55 anni. Oltre un quinto (20,7%) ha più di 55 anni ma meno di 60 ed il 19,1% tra i 45 ed i 50 (tab. 2.9). Gli over 60 sono il 6,1% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato, in maggioranza uomini, che sono quasi il doppio delle colleghe donne della stessa età. In generale, infatti, i dipendenti comunali a tempo indeterminato uomini primeggiano nelle classi di età più avanzate. Essi sono la maggioranza nelle classi di età con oltre 50 anni. Al contrario, nelle classi di età più giovani, da 25 a meno di 50 anni, sono le dipendenti donne ad essere presenti in numero maggiore.

Più della metà del personale comunale a tempo indeterminato, il 54,5%, ha conseguito il diploma di scuola superiore (tab. 2.11). Il 28,8% ha ultimato la scuola dell'obbligo e solo poco più di 14 dipendenti su 100 hanno una laurea. Dei dipendenti laureati, 37.077, ovvero il 64% sono donne. In generale, per qualsiasi titolo di studio, le dipendenti donne sono la maggioranza. Addirittura, la laurea breve è conseguita da un numero di dipendenti donne doppio rispetto ai colleghi di sesso opposto. Solo se si considera il conseguimento, al massimo, della licenza media, gli uomini sono in numero maggiore, 69.978 contro 45.500 donne.

In tutte le classi dimensionali comunali il titolo di studio più diffuso tra il personale a tempo indeterminato è il diploma (tab. 2.12). Nei comuni di piccole e medie dimensioni, con meno di 20.000 abitanti, e in quelli più grandi con popolazione compresa tra 60.000 e 250.000 abitanti si riscontra un numero di dipendenti con tale titolo di studio superiore al valore medio (54,5%). Per quanto riguarda i dipendenti con al massimo la licenza media, si rilevano valori superiori al dato medio nei comuni piccoli, con meno di 5.000 abitanti.

La laurea è meno diffusa tra i dipendenti a tempo indeterminato dei comuni più piccoli, con meno di 2.000, in cui meno di 9 dipendenti su 100 ha una laurea. Questo titolo di studio è il più diffuso tra il personale dei comuni di medie dimensioni, con popolazione superiore alle 10.000 unità. Considerando l'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato dei comuni del paese, si rileva come la maggior parte, il 16,9%, ha un'an-

zianità compresa tra i 25 ed i 30 anni (tab. 2.13); il 15% inferiore a 5 anni, mentre il 14,5% è impiegato nell'amministrazione comunale da un arco di tempo compreso tra i 20 e i 25 anni. L'11,5% ha un'anzianità di servizio superiore a 30 anni ma inferiore a 35 e solo il 2,7% lavora nell'amministrazione comunale da più di 35 anni. Lo 0,1% del totale ha oltre 40 anni di servizio. Le donne sono sempre la maggioranza nelle classi dimensionali con minore anzianità di servizio, da zero a 20 anni, e tra 30 e 35 anni. Gli uomini sono presenti in numero maggiore nella due classi successive e fino a 30 anni di anzianità di servizio ed oltre i 35 anni.

Come visto, la classe più popolosa è quella che comprende i dipendenti comunali con anzianità di servizio compresa tra i 25 e i 30 anni: sono il 16,9% i dipendenti comunali con questa anzianità. Per i comuni di qualsiasi dimensione è questa la classe che racchiude il maggior numero di dipendenti (tab. 2.14). Da rilevare che il valore percentuale di dipendenti con minore anzianità di servizio, meno di 5 anni, è superiore al dato medio del 15,0%, sia nei comuni piccolissimi, con meno di 2.000 abitanti, sia in quelli più grandi, con più di 250.000.

Nei comuni con popolazione inferiore alle 2.000 unità, inoltre, si osserva il valore percentuale più alto, lo 0,3%, di personale comunale con una elevata anzianità di servizio, più di 40 anni. Mentre nelle città più grandi, a partire da quelle con popolazione superiore ai 60.000 abitanti, l'incidenza dei dipendenti comunali con tale anzianità è praticamente nulla.

Tabella 2.1 Il personale a tempo indeterminato, per genere, per regione, 2010

Regione	valore assoluto			valore percentuale		numero comuni
	uomini	donne	totale	% uomini	% donne	
Piemonte	11.507	18.697	30.204	38,1%	61,9%	1.186
Valle d'Aosta	609	845	1.454	41,9%	58,1%	74
Lombardia	22.558	38.124	60.682	37,2%	62,8%	1.522
Trentino-Alto Adige	3.991	4.874	8.865	45,0%	55,0%	330
Veneto	11.325	15.564	26.889	42,1%	57,9%	581
Friuli-Venezia Giulia	4.125	5.960	10.085	40,9%	59,1%	218
Liguria	6.461	7.689	14.150	45,7%	54,3%	234
Emilia-Romagna	10.406	21.751	32.157	32,4%	67,6%	348
Toscana	12.426	15.439	27.865	44,6%	55,4%	287
Umbria	2.867	3.095	5.962	48,1%	51,9%	92
Marche	5.151	4.939	10.090	51,1%	48,9%	239
Lazio	16.236	23.687	39.923	40,7%	59,3%	371
Abruzzo	4.332	2.931	7.263	59,6%	40,4%	305
Molise	1.235	633	1.868	66,1%	33,9%	132
Campania	26.831	10.112	36.943	72,6%	27,4%	550
Puglia	10.639	7.261	17.900	59,4%	40,6%	256
Basilicata	2.549	1.347	3.896	65,4%	34,6%	131
Calabria	8.812	3.630	12.442	70,8%	29,2%	408
Sicilia	23.853	17.082	40.935	58,3%	41,7%	388
Sardegna	6.165	4.951	11.116	55,5%	44,5%	377
Italia	192.078	208.611	400.689	47,9%	52,1%	8.029

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.2 Il personale a tempo indeterminato, per genere, per classe demografica, 2010

Classe di ampiezza demografica	valore assoluto			valore percentuale		numero comuni
	uomini	donne	totale	% uomini	% donne	
0 - 1.999	13.972	9.483	23.455	59,6%	40,4%	3.471
2.000 - 4.999	21.446	16.781	38.227	56,1%	43,9%	2.153
5.000 - 9.999	22.476	21.398	43.874	51,2%	48,8%	1.189
10.000 - 19.999	25.515	26.260	51.775	49,3%	50,7%	701
20.000 - 59.999	38.805	38.789	77.594	50,0%	50,0%	411
60.000 - 249.999	30.687	38.801	69.488	44,2%	55,8%	92
>=250.000	39.177	57.099	96.276	40,7%	59,3%	12
Italia	192.078	208.611	400.689	47,9%	52,1%	8.029

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.3 Personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, per regione, 2010

Regione	tempo pieno	part time < 50%	part time >50%	totale
Piemonte	90,1%	2,7%	7,2%	100,0%
Valle d'Aosta	84,5%	3,4%	12,0%	100,0%
Lombardia	85,8%	3,8%	10,4%	100,0%
Trentino-Alto Adige	73,0%	6,7%	20,3%	100,0%
Veneto	84,9%	3,7%	11,4%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	86,5%	2,5%	11,0%	100,0%
Liguria	90,3%	2,5%	7,2%	100,0%
Emilia-Romagna	89,0%	2,7%	8,2%	100,0%
Toscana	92,5%	2,4%	5,1%	100,0%
Umbria	95,4%	2,4%	2,3%	100,0%
Marche	90,9%	3,5%	5,5%	100,0%
Lazio	92,4%	5,5%	2,1%	100,0%
Abruzzo	94,6%	2,5%	2,9%	100,0%
Molise	86,9%	7,7%	5,4%	100,0%
Campania	95,2%	3,3%	1,5%	100,0%
Puglia	94,6%	2,1%	3,2%	100,0%
Basilicata	91,6%	4,6%	3,8%	100,0%
Calabria	85,9%	7,0%	7,1%	100,0%
Sicilia	87,4%	3,3%	9,3%	100,0%
Sardegna	95,5%	2,0%	2,5%	100,0%
Italia	89,5%	3,5%	6,9%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.4 Personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, per genere, per regione, valori percentuali, 2010

Regione	tempo pieno		part time	
	uomini	donne	uomini	donne
Piemonte	40,4%	59,6%	16,8%	83,2%
Valle d'Aosta	46,5%	53,5%	16,4%	83,6%
Lombardia	41,5%	58,5%	11,1%	88,9%
Trentino-Alto Adige	59,1%	40,9%	7,0%	93,0%
Veneto	47,5%	52,5%	12,1%	87,9%
Friuli-Venezia Giulia	45,2%	54,8%	13,3%	86,7%
Liguria	48,2%	51,8%	21,7%	78,3%
Emilia-Romagna	34,3%	65,7%	16,9%	83,1%
Toscana	46,1%	53,9%	26,5%	73,5%
Umbria	48,6%	51,4%	37,5%	62,5%
Marche	53,4%	46,6%	27,4%	72,6%
Lazio	41,7%	58,3%	28,2%	71,8%
Abruzzo	60,9%	39,1%	37,7%	62,3%
Molise	69,0%	31,0%	47,1%	52,9%
Campania	73,8%	26,2%	49,8%	50,2%
Puglia	60,1%	39,9%	47,5%	52,5%
Basilicata	66,6%	33,4%	52,3%	47,7%
Calabria	72,4%	27,6%	61,1%	38,9%
Sicilia	60,8%	39,2%	40,9%	59,1%
Sardegna	56,1%	43,9%	41,4%	58,6%
Italia	50,7%	49,3%	24,2%	75,8%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.5 Diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile, per regione, 2010

Regione	donne		uomini	
	tempo pieno	part time	tempo pieno	part time
Piemonte	86,7%	13,3%	95,6%	4,4%
Valle d'Aosta	77,8%	22,2%	93,9%	6,1%
Lombardia	79,9%	20,1%	95,7%	4,3%
Trentino-Alto Adige	54,3%	45,7%	95,8%	4,2%
Veneto	77,0%	23,0%	95,6%	4,4%
Friuli-Venezia Giulia	80,3%	19,7%	95,6%	4,4%
Liguria	86,1%	13,9%	95,4%	4,6%
Emilia-Romagna	86,5%	13,5%	94,3%	5,7%
Toscana	90,0%	10,0%	95,5%	4,5%
Umbria	94,4%	5,6%	96,4%	3,6%
Marche	86,6%	13,4%	95,1%	4,9%
Lazio	90,8%	9,2%	94,8%	5,2%
Abruzzo	91,6%	8,4%	96,6%	3,4%
Molise	79,6%	20,4%	90,7%	9,3%
Campania	91,1%	8,9%	96,7%	3,3%
Puglia	93,1%	6,9%	95,7%	4,3%
Basilicata	88,4%	11,6%	93,3%	6,7%
Calabria	81,3%	18,7%	87,9%	12,1%
Sicilia	82,2%	17,8%	91,2%	8,8%
Sardegna	94,1%	5,9%	96,6%	3,4%
Italia	84,8%	15,2%	94,7%	5,3%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.6 Diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile, per classe demografica, 2010

Classe di ampiezza demografica	donne		uomini	
	tempo pieno	part time	tempo pieno	part time
0 - 1.999	78,8%	21,2%	91,3%	8,7%
2.000 - 4.999	81,2%	18,8%	93,1%	6,9%
5.000 - 9.999	82,7%	17,3%	94,7%	5,3%
10.000 - 19.999	82,3%	17,7%	94,6%	5,4%
20.000 - 59.999	84,2%	15,8%	95,3%	4,7%
60.000 - 249.999	85,7%	14,3%	96,4%	3,6%
>=250.000	88,5%	11,5%	95,0%	5,0%
Italia	84,8%	15,2%	94,7%	5,3%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.7 Personale con contratti telelavoro, per regione e genere, 2010

Regioni	valore assoluto			valore percentuale	
	uomini	donne	totale	% uomini	% donne
Piemonte	4	8	12	33,3%	66,7%
Valle d'Aosta	0	1	1	0,0%	100,0%
Lombardia	0	13	13	0,0%	100,0%
Trentino-Alto Adige	6	46	52	11,6%	88,4%
Veneto	3	32	35	8,6%	91,4%
Friuli-Venezia Giulia	0	0	0	-	-
Liguria	0	4	4	0,0%	100,0%
Emilia-Romagna	8	26	34	23,5%	76,5%
Toscana	5	7	12	41,7%	58,3%
Umbria	0	0	0	-	-
Marche	0	0	0	-	-
Lazio	2	2	4	50,0%	50,0%
Abruzzo	0	0	0	-	-
Molise	0	0	0	-	-
Campania	2	0	2	100,0%	0,0%
Puglia	0	0	0	-	-
Basilicata	1	0	1	100,0%	0,0%
Calabria	4	0	4	100,0%	0,0%
Sicilia	1	0	1	100,0%	0,0%
Sardegna	0	0	0	-	-
Italia	36	138	174	20,6%	79,4%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.8 Personale con contratti telelavoro, per classe demografica e genere, 2010

Classe di ampiezza demografica	valore assoluto			valore percentuale	
	uomini	donne	totale	% uomini	% donne
0 - 1.999	2	9	11	18,2%	81,8%
2.000 - 4.999	6	4	10	60,0%	40,0%
5.000 - 9.999	1	4	5	20,0%	80,0%
10.000 - 19.999	3	7	10	30,5%	69,5%
20.000 - 59.999	7	13	20	35,0%	65,0%
60.000 - 249.999	10	53	63	16,0%	84,0%
>=250.000	7	49	56	12,5%	87,5%
Italia	36	138	174	20,6%	79,4%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.9 Età del personale a tempo indeterminato, per genere, 2010

Classi di età	valore assoluto			valore percentuale
	uomini	donne	totale	
fino a 20	40	22	62	0,02%
20 - 25	522	356	878	0,2%
25 - 30	2.635	3.584	6.219	1,6%
30 - 35	7.997	12.141	20.138	5,0%
35 - 40	14.985	24.098	39.083	9,8%
40 - 45	22.265	33.270	55.535	13,9%
45 - 50	34.081	42.579	76.660	19,1%
50 - 55	48.277	46.657	94.934	23,7%
55 - 60	45.200	37.723	82.923	20,7%
60 - 65	15.231	7.810	23.041	5,8%
oltre 65	845	371	1.216	0,3%
Italia	192.078	208.611	400.689	100,0%

L'estremo sinistro delle classi d'età è escluso dall'intervallo.

Tale regola è valida in tutte le elaborazioni che hanno per oggetto l'età del personale

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.10 Età del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2010												
Classe di ampiezza demografica	Classi di età											
	fino a 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 65	oltre 65	Totale
0 - 1.999	0,1%	0,4%	2,1%	5,9%	11,1%	13,7%	18,3%	24,7%	19,3%	4,2%	0,2%	100,0%
2.000 - 4.999	0,0%	0,3%	1,6%	5,5%	10,9%	13,9%	18,4%	24,4%	19,8%	4,9%	0,2%	100,0%
5.000 - 9.999	0,0%	0,3%	2,0%	5,8%	10,9%	14,3%	19,0%	23,8%	19,0%	4,7%	0,2%	100,0%
10.000 - 19.999	0,0%	0,3%	1,9%	5,9%	10,7%	14,8%	19,0%	23,5%	18,9%	4,8%	0,3%	100,0%
20.000 - 59.999	0,0%	0,2%	1,4%	4,5%	8,9%	13,6%	19,0%	24,8%	21,2%	6,0%	0,4%	100,0%
60.000 - 249.999	0,0%	0,2%	1,5%	4,8%	8,9%	14,2%	19,6%	23,4%	21,5%	5,7%	0,4%	100,0%
>= 250.000	0,0%	0,1%	1,1%	4,4%	9,3%	13,2%	19,6%	22,6%	22,2%	7,3%	0,3%	100,0%
Italia	0,0%	0,2%	1,6%	5,0%	9,8%	13,9%	19,1%	23,7%	20,7%	5,8%	0,3%	100,0%
Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)												

Tabella 2.11 Titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2010

Titolo di studio	valore assoluto			valore percentuale
	uomini	donne	totale	
scuola dell'obbligo	69.978	45.500	115.478	28,8%
scuola superiore	98.581	119.879	218.460	54,5%
laurea breve	1.667	3.997	5.664	1,4%
laurea	20.787	37.077	57.864	14,4%
dottorato	336	452	788	0,2%
altro titolo	729	1.706	2.435	0,6%
Italia	192.078	208.611	400.689	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.12 Titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2010

Classe di ampiezza demografica	Titolo di studio						
	scuola dell'obbligo	scuola superiore	laurea breve	laurea	dottorato	altro titolo	totale
0 - 1.999	33,9%	56,1%	1,3%	8,7%	0,1%	0,1%	100,0%
2.000 - 4.999	31,0%	56,2%	1,4%	11,2%	0,1%	0,1%	100,0%
5.000 - 9.999	28,1%	55,5%	1,5%	14,6%	0,1%	0,3%	100,0%
10.000 - 19.999	27,1%	54,7%	1,4%	16,3%	0,1%	0,4%	100,0%
20.000 - 59.999	28,8%	53,8%	1,3%	15,6%	0,2%	0,4%	100,0%
60.000 - 249.999	26,5%	55,1%	1,6%	16,0%	0,4%	0,5%	100,0%
>= 250.000	29,7%	53,1%	1,4%	14,1%	0,2%	1,5%	100,0%
Italia	28,8%	54,5%	1,4%	14,4%	0,2%	0,6%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.13 Anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2010

Anni di servizio	valore assoluto			valore percentuale
	uomini	donne	totale	
fino a 5	24.832	35.374	60.206	15,0%
5 - 10	24.611	30.275	54.886	13,7%
10 - 15	22.965	29.677	52.642	13,1%
15 - 20	23.069	27.241	50.310	12,6%
20 - 25	31.165	26.747	57.912	14,5%
25 - 30	36.592	31.041	67.633	16,9%
30 - 35	22.959	23.231	46.190	11,5%
35 - 40	5.671	4.896	10.567	2,6%
oltre 40	209	129	338	0,1%
Italia	192.073	208.611	400.684	100,0%

L'estremo sinistro degli intervalli relativi agli anni di servizio è escluso dalla classe di ampiezza. Tale regola è valida in tutte le elaborazioni che hanno per oggetto l'anzianità di servizio del personale

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 2.14 Anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2010											
Classe di ampiezza demografica		Anni di servizio									
		fino a 5	5 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35	35 - 40	oltre 40	Totale
0 - 1.999		16,8%	13,7%	12,5%	9,7%	12,9%	19,1%	12,4%	2,6%	0,3%	100,0%
2.000 - 4.999		14,3%	14,7%	13,5%	11,2%	14,5%	17,5%	11,9%	2,1%	0,2%	100,0%
5.000 - 9.999		14,5%	14,5%	14,1%	12,1%	14,1%	16,7%	11,7%	2,2%	0,1%	100,0%
10.000 - 19.999		15,8%	14,0%	14,1%	12,1%	14,0%	16,0%	11,3%	2,6%	0,1%	100,0%
20.000 - 59.999		13,4%	14,1%	13,1%	12,1%	14,7%	17,4%	12,6%	2,4%	0,1%	100,0%
60.000 - 249.999		14,5%	12,6%	14,8%	14,6%	12,6%	16,1%	11,9%	2,7%	0,1%	100,0%
>= 250.000		16,3%	13,2%	11,0%	13,2%	16,3%	16,7%	10,0%	3,1%	0,0%	100,0%
Italia		15,0%	13,7%	13,1%	12,6%	14,5%	16,9%	11,5%	2,6%	0,1%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Dirigenti a tempo indeterminato

3

Sono 3.502 i dirigenti a tempo indeterminato dei comuni italiani, di cui poco più di un terzo donne (il 34,6% del totale) (tab. 3.1). Solo nei comuni valdostani la componente femminile sopravanza quella maschile (58,30% vs 41,7%), mentre in quelli emiliano-romagnoli (45,5%), piemontesi (42,3%), sardi (41,8%) ed alto-atesini (40%) le donne sono presenti, in termini percentuali, in misura significativa rispetto al complesso dei comuni delle altre regioni. Più scarsa, invece, è la loro presenza nei comuni molisani (12,5%) e lucani (23,1%).

Guardando alla distribuzione dei dirigenti a tempo indeterminato per classe demografica, si nota come in generale si concentrino nei comuni con più di 20.000 abitanti e come il numero più elevato di unità sia nelle 12 città italiane con oltre 250mila cittadini (1.134). Di questi ultimi il 40,7% è di genere femminile (tab. 3.2). Nelle piccole realtà locali (con meno di 5mila abitanti) e medio - piccole (tra 5mila e 10mila residenti) le donne sono in totale 10.

L'età media dei dirigenti comunali a tempo indeterminato è pari a 53 anni. I più giovani hanno almeno 20 anni (tab. 3.3), mentre solo 4 hanno meno di 30 anni. Quasi il 70% dei dirigenti ha un'età media compresa tra i 50-65 anni, ma tra questi circa un terzo (il 33,8% del totale) ne ha tra i 55 e i 60. I più anziani, con oltre 65 anni al 31 dicembre 2010, sono soltanto lo 0,8%.

Tabella 3.1 I dirigenti a tempo indeterminato, per genere, per regione, 2010

Regione	valore assoluto			valore percentuale		numero comuni
	uomini	donne	totale	% uomini	% donne	
Piemonte	198	145	343	57,7%	42,3%	1.186
Valle d'Aosta	5	7	12	41,7%	58,3%	74
Lombardia	304	150	454	67,0%	33,0%	1.522
Trentino-Alto Adige	60	40	100	60,0%	40,0%	330
Veneto	195	72	267	73,0%	27,0%	581
Friuli-Venezia Giulia	38	24	62	61,3%	38,7%	218
Liguria	111	70	181	61,3%	38,7%	234
Emilia-Romagna	163	136	299	54,5%	45,5%	348
Toscana	199	92	291	68,4%	31,6%	287
Umbria	52	21	73	71,2%	28,8%	92
Marche	48	25	73	65,8%	34,2%	239
Lazio	257	135	392	65,6%	34,4%	371
Abruzzo	40	22	62	64,5%	35,5%	305
Molise	7	1	8	87,5%	12,5%	132
Campania	178	75	253	70,4%	29,6%	550
Puglia	151	49	200	75,5%	24,5%	256
Basilicata	20	6	26	76,9%	23,1%	131
Calabria	34	17	51	66,7%	33,3%	408
Sicilia	174	83	257	67,7%	32,3%	388
Sardegna	57	41	98	58,2%	41,8%	377
Italia	2.291	1.211	3.502	65,4%	34,6%	8.029

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 3.2 I dirigenti a tempo indeterminato, per genere, per classe demografica, 2010

Classe di ampiezza demografica	valore assoluto			valore percentuale		numero comuni
	uomini	donne	totale	% uomini	% donne	
0 - 4.999	8	3	11	72,73%	27,27%	5.624
5.000 - 9.999	22	7	29	75,9%	24,1%	1.189
10.000 - 19.999	192	68	260	73,8%	26,2%	701
20.000 - 59.999	691	326	1.017	67,9%	32,1%	411
60.000 - 249.999	705	346	1.051	67,1%	32,9%	92
>=250.000	673	461	1.134	59,3%	40,7%	12
Italia	2.291	1.211	3.502	65,4%	34,6%	8.029

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

3. Dirigenti a tempo indeterminato

Tabella 3.3 Età dei dirigenti a tempo indeterminato, per genere, 2010				
Classi di età	valore assoluto			valore percentuale
	uomini	donne	totale	
fino a 20	0	0	0	0,0%
20 - 25	2	1	3	0,1%
25 - 30	1	0	1	0,0%
30 - 35	5	1	6	0,2%
35 - 40	50	50	100	2,9%
40 - 45	210	149	359	10,3%
45 - 50	346	236	582	16,6%
50 - 55	533	326	859	24,5%
55 - 60	804	379	1.183	33,8%
60 - 65	312	68	380	10,9%
oltre 65	28	1	29	0,8%
Italia	2.291	1.211	3.502	100,0%
Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)				

Personale con rapporto di lavoro flessibile

4

Il personale con rapporto di lavoro flessibile comprende le figure del tempo determinato, dei contratti di formazione-lavoro, dei lavoratori interinali e dei lavoratori socialmente utili.

Il personale delle amministrazioni comunali che, nel 2010, ha un rapporto di lavoro flessibile, è costituito da 46.434 unità annue⁽¹⁾. La maggioranza, 26.936, pari al 58%, è costituita da donne (tab. 4.1).

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, il 60,9% delle unità annue di dipendenti comunali "flessibili" ha un contratto a tempo determinato, il 33,3% un contratto da LSU (lavoratori socialmente utili) e poco più del 5% ha un contratto interinale. Solo lo 0,7% del totale delle forme flessibili delle amministrazioni comunali è rappresentato da contratti di formazione lavoro. Da rilevare che in tutte le forme contrattuali, tranne i LSU, le donne rappresentano sempre la maggioranza. Addirittura, per la forma contrattuale a tempo determinato esse sono quasi il doppio rispetto agli uomini. Indipendentemente dalla numerosità dei comuni, può essere interessante analizzare la distribuzione sul territorio di tale forma contrattuale. Il

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

maggior numero di unità annue di dipendenti pubblici comunali con contratto flessibile si trova nei comuni siciliani. Si tratta, in valore assoluto, di ben 14.790 unità, pari al 31,8% dei contratti flessibili totali nazionali. A seguire, i dipendenti dei comuni di altre due regioni del sud: quelli campani, con 4.847 unità annue di contratti flessibili (il 10,4% del totale) e quelli della Calabria, con 4.117 (l'8,9%). I primi comuni di una regione del nord, per numero di contratti flessibili, sono quelli lombardi, con 3.039 unità annue, il 6,5% del totale (tab. 4.2).

Nei comuni di tutte le regioni italiane le unità annue di donne dipendenti comunali con contratti di lavoro flessibile sono più diffuse; fanno eccezione i comuni di alcune regioni del sud e della Sardegna. Nelle realtà locali di Puglia, Campania, Molise, Calabria e Sardegna, a prevalere, infatti, sono gli uomini, con percentuali comprese tra il 55,5% delle amministrazioni comunali sarde e il 68,8% di quelle pugliesi. Mentre, sempre al sud, nei comuni dell'Abruzzo, in quelli siciliani e lucani le dipendenti donna rappresentano nuovamente la maggioranza costituendo, rispettivamente, il 50,4%, il 63,6% e il 50,2% del totale delle unità annue dei contratti flessibili. I comuni emiliano-romagnoli sono quelli che, in percentuale, ricorrono maggiormente alla tipologia contrattuale flessibile nei confronti delle donne lavoratrici. In queste realtà, infatti, le donne costituiscono l'84,2% del totale regionale. Seguono i comuni del Lazio, con il 78,8%, del Piemonte, con il 72,3%, e, via via i comuni delle altre regioni del centro-nord: Toscana (68,4%), Valle D'Aosta (65,6%), Umbria (65,3%), Lombardia (64 %): si tratta di valori tutti al di sopra della media nazionale. Solo nelle realtà locali di Trentino-Alto Adige (57,9%), Liguria (57,7%), Veneto (57,6%), Friuli-Venezia Giulia (53,4%) e Marche (53,6%) la percentuale di unità annue di dipendenti donna con contratto flessibile è inferiore alla media.

Come detto, le donne sono la categoria di dipendenti comunali a cui, principalmente, si applicano i contratti di lavoro flessibile (58% del totale). Questa affermazione vale anche relativamente alla distribuzione del personale comunale con rapporto di lavoro flessibile per genere nelle diverse classi dimensionali. In particolare, nei comuni con popolazione superiore

ai 60.000 abitanti, la percentuale di unità annue di dipendenti donna con contratto flessibile è superiore alla media nazionale e pari al 64,2%. La differenza tra generi aumenta nelle amministrazioni dei comuni delle 12 città più grandi dove le donne sono più del triplo rispetto ai colleghi uomini (tab. 4.3). Complessivamente, le 4 tipologie contrattuali flessibili sono utilizzate maggiormente nei comuni con una popolazione compresa tra i 20.000 e i 60.000 abitanti. Appartengono a queste realtà dimensionali, infatti, il 18,3% delle unità annue di dipendenti comunali flessibili totali.

In generale, si può affermare che il ricorso a questo tipo di contratto è preferito dalle amministrazioni comunali di dimensioni piccole e medie, aventi una popolazione superiore ai 2.000 e inferiore ai 60.000 abitanti. Nelle realtà comunali più piccole, con meno di 2.000 abitanti, il numero di rapporti di unità annue di lavoro flessibile è più basso: 10% (tab. 4.4). Sempre contenuto (pari all'11,3% delle unità annue di contratti flessibili totale) è il ricorso alla flessibilità da parte dei comuni medio-grandi, con popolazione compresa tra 60.000 e 250.000 abitanti, e da parte delle città con popolazione superiore ai 250.000 residenti, con una percentuale di contratti flessibili sul totale pari al 13,6%.

In tutte le classi dimensionali comunali, i contratti di lavoro flessibili sono costituiti per la maggioranza da contratti a tempo determinato (tab. 4.5). Addirittura, a partire dai comuni con popolazione superiore ai 60.000 abitanti, il numero di unità annue tempo determinato supera il dato medio, pari al 60,9%, di oltre 10 punti percentuali. La prevalenza di tale classe dimensionale non è confermata per i lavoratori socialmente utili (LSU). In questa categoria, infatti, primeggia la classe dimensionale 10.000-20.000 abitanti, dove il 42,3% delle unità annue dei contratti flessibili sono stati fatti a favore di lavoratori socialmente utili. Il lavoro interinale sembra essere soprattutto diffuso nei comuni con popolazione compresa tra i 60.000 e i 250.000 residenti, che hanno il primato anche delle unità annue di formazione lavoro.

Tabella 4.1 Personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e genere, 2010

Tipologia contrattuale	valore assoluto			valore percentuale
	uomini	donne	totale	
tempo determinato	9.562	18.719	28.281	60,9%
LSU	8.699	6.772	15.471	33,3%
contratti interinale	1.097	1.275	2.372	5,1%
formazione lavoro	140	170	310	0,7%
Rapporto di lavoro flessibile	19.498	26.936	46.434	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 4.2 Personale con rapporto di lavoro flessibile, per regione e genere, 2010

Regioni	valore assoluto			valore percentuale	
	uomini	donne	totale	% uomini	% donne
Piemonte	324	847	1.171	27,7%	72,3%
Valle d'Aosta	32	61	93	34,4%	65,6%
Lombardia	1.094	1.945	3.039	36,0%	64,0%
Trentino-Alto Adige	470	645,42	1.115	42,1%	57,9%
Veneto	889	1.181	2.070	42,9%	57,1%
Friuli-Venezia Giulia	459	526	985	46,6%	53,4%
Liguria	171	233	404	42,3%	57,7%
Emilia-Romagna	340	1.811	2.151	15,8%	84,2%
Toscana	453	982	1.435	31,6%	68,4%
Umbria	167	314	481	34,7%	65,3%
Marche	381	440	821	46,4%	53,6%
Lazio	731	2.718	3.449	21,2%	78,8%
Abruzzo	688	699	1.387	49,6%	50,4%
Molise	158	107	265	59,6%	40,4%
Campania	3.029	1.818	4.847	62,5%	37,5%
Puglia	1.190	539	1.729	68,8%	31,2%
Basilicata	311	313	624	49,8%	50,2%
Calabria	2.410	1.707	4.117	58,5%	41,5%
Sicilia	5.388	9.402	14.790	36,4%	63,6%
Sardegna	810	650	1.460	55,5%	44,5%
Italia	19.498	26.936	46.434	42,0%	58,0%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

4. Personale con rapporto di lavoro flessibile

Tabella 4.3 Personale con rapporto di lavoro flessibile, per classe demografica e genere, 2010

Classe di ampiezza demografica	valore assoluto			valore percentuale	
	uomini	donne	totale	% uomini	% donne
0 - 1.999	2.209	2.450	4.659	47,4%	52,6%
2.000 - 4.999	3.579	4.327	7.906	45,3%	54,7%
5.000 - 9.999	3.293	3.809	7.102	46,4%	53,6%
10.000 - 19.999	3.094	3.639	6.733	46,0%	54,0%
20.000 - 59.999	3.893	4.612	8.505	45,8%	54,2%
60.000 - 249.999	1.870	3.356	5.226	35,8%	64,2%
>=250.000	1.560	4.743	6.303	24,8%	75,2%
Italia	19.498	26.936	46.434	42,0%	58,0%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 4.4 Personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica, 2010

Classe di ampiezza demografica	tempo determinato	LSU	contratti interinale	formazione lavoro	Rapporto di lavoro flessibile
0 - 1.999	9,5%	10,8%	11,9%	10,8%	10,0%
2.000 - 4.999	16,0%	18,5%	20,9%	11,1%	17,0%
5.000 - 9.999	14,5%	17,5%	10,9%	14,7%	15,3%
10.000 - 19.999	12,8%	18,4%	9,9%	12,6%	14,5%
20.000 - 59.999	18,1%	18,1%	22,8%	15,8%	18,3%
60.000 - 249.999	13,1%	6,7%	17,0%	21,1%	11,3%
>= 250.000	16,1%	10,0%	6,6%	13,8%	13,6%
Italia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

Tabella 4.5 Personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica, 2010

Classe di ampiezza demografica	tempo determinato	LSU	contratti interinale	formazione lavoro	Rapporto di lavoro flessibile
0 - 1.999	57,5%	35,7%	6,1%	0,7%	100,0%
2.000 - 4.999	57,1%	36,1%	6,3%	0,4%	100,0%
5.000 - 9.999	57,6%	38,2%	3,6%	0,6%	100,0%
10.000 - 19.999	53,6%	42,3%	3,5%	0,6%	100,0%
20.000 - 59.999	60,1%	33,0%	6,4%	0,6%	100,0%
60.000 - 249.999	71,1%	20,0%	7,7%	1,3%	100,0%
>= 250.000	72,3%	24,5%	2,5%	0,7%	100,0%
Italia	60,9%	33,3%	5,1%	0,7%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze (2011)

iFEL Fondazione ANCI

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

Piazza San Lorenzo in Lucina 26

00186 Roma

Tel. 06.688161

Fax 06.68816268

e-mail: info@fondazioneifel.it

www.fondazioneifel.it