



FOCUS_{n. 5/2020}

Statistiche sul personale dipendente delle regioni. Anno 2018

PREMESSA

Entro i primi mesi di ogni anno, la Ragioneria Generale dello Stato pubblica l'aggiornamento dei dati sul personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, raccolte attraverso un modello telematico di rilevazione le cui risultanze confluiscono nel "conto annuale". Le Istituzioni pubbliche sono tenute alla compilazione e all'invio del modulo, utilizzando il sistema informativo conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche (SICO). I dati sono pubblicati *on line* e resi disponibili alla collettività, in formati aperti, attraverso una [piattaforma web](#) che permette la selezione dei dati di interesse e il successivo *download*.

Dal 2014, a seguito della pubblicazione di questi dati e degli aggiornamenti, l'Ufficio Statistico della Regione Puglia produce un FOCUS contenente un'analisi statistica che riguarda le principali variabili relative al personale delle amministrazioni regionali a statuto ordinario e speciale. Si tratta di: 1) consistenza numerica, 2) numero di contratti *part time* attivi, 3) numero e tipologie di assenze, 4) età anagrafica e anzianità di servizio, 5) tipologia di titolo di studio, 6) retribuzione media procapite, 7) costo di alcune voci di spesa. I confronti sono regionali, con un approfondimento sulla serie storica della regione Puglia.

L'edizione di quest'anno è accompagnata dalla visualizzazione interattiva e dinamica, realizzata dall'Ufficio con lo strumento TABLEAU e [pubblicata sul sito](#). Partendo dal 2011, è possibile incrociare le

variabili e rappresentare i risultati in forma di mappe, grafici, tabelle contenenti valori assoluti, valori pro capite e differenze percentuali.

Riferimenti ai Focus già pubblicati

["Personale dipendente delle Regioni a statuto ordinario e a statuto speciale. Anno 2017"](#), Focus n. 4/2019

["Personale dipendente delle Regioni a statuto ordinario e a statuto speciale. Anno 2016"](#), Focus n. 3/2018

["Personale dipendente delle Regioni a statuto ordinario e a statuto speciale. Anno 2015"](#), febbraio 2017

["Personale dipendente delle Regioni a statuto ordinario e a statuto speciale. Anno 2014"](#), febbraio 2016

["Un'analisi statistica del personale dipendente delle Regioni, a statuto ordinario, e dei Comuni della Puglia. Anno 2013"](#), marzo 2015

["Una descrizione statistica del personale dipendente delle Regioni a statuto ordinario"](#), febbraio 2014

Fonte dei dati: Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - [Conto annuale del Personale](#); ISTAT - [Demo.istat](#)

Argomento: Pubblica Amministrazione

PERSONALE PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

Le analisi prodotte fanno riferimento alle regioni a statuto ordinario e speciale; i contratti presi in considerazione sono il Contratto Nazionale Regioni e Autonomie locali (codice RALN), quello della Provincia di Bolzano (codice PRBZ), di Trento (codice PRTN), del Friuli Venezia Giulia (codice REFR), della regione Sardegna (codice RESA), della regione Sicilia (codice RESI), del Trentino (codice RETN) e della Valle d'Aosta (codice REVA). I dati del Trentino Alto Adige sono ricompresi in quelli della Provincia Autonoma, secondo quanto previsto dalla rilevazione.

La percentuale più elevata di personale regionale di categoria più bassa A, è presente in Sardegna (27,8% del totale personale regionale) e Sicilia (20,7%); la categoria B è maggiormente presente in Valle D'Aosta (34,3%) seguono la P.A. Trento

(33,6%) e l'Abruzzo (31,4%); la categoria C è percentualmente prevalente in Liguria (41,8%) e nel Lazio (38,1%); le categorie professionalmente più elevate D sono maggiormente presenti in Friuli V.G.(54,8%) e in Piemonte (50,4%); la percentuale maggiore di direttori generali è in Lombardia (1,2%) e Molise (1,1%); il 9,7% di personale regionale della P.A. di Bolzano è inquadrato come dirigente; in Friuli Venezia Giulia il 5,7% di personale è di tipo "contrattista". Nel "restante personale" sono

considerate tutte le categorie non comprese in quelle precedentemente dettagliate, percentualmente più elevate in Calabria (7,8%) e Lazio (4,3%), come descritto in tabb. 1 e 2.

Tab. 1 - Categorie contrattuali del contratto collettivo del personale dipendente e dirigente del comparto regioni/autonomie locali, per regione. Anno 2018 (valori assoluti)

Regioni	A	B	C	D	Direttori Generali	Dirigenti	Contrattista	Restante Personale	Totale
ABRUZZO	34	518	502	472	-	66	-	58	1.650
BASILICATA	22	246	424	626	8	49	8	2	1.385
CALABRIA	22	745	708	1.068	16	105	10	226	2.900
CAMPANIA	272	815	1.763	1.686	16	187	168	3	4.910
EMILIA ROMAGNA	4	381	1.287	1.661	7	111	32	118	3.601
FRIULI V.G.	59	309	887	1.854	1	80	192	-	3.382
LAZIO	46	972	1.922	1.678	1	213	-	217	5.049
LIGURIA	4	150	535	507	12	62	-	11	1.281
LOMBARDIA	4	633	820	1.575	39	142	9	145	3.367
MARCHE	4	442	657	869	1	62	12	84	2.131
MOLISE	2	163	121	252	6	27	-	-	571
PIEMONTE	7	434	1.077	1.737	12	106	-	76	3.449
P. A. BOLZANO	457	988	1.016	1.169	-	389	-	-	4.019
P. A. TRENTO	169	1.599	1.793	1.088	-	105	4	3	4.761
PUGLIA	91	834	885	1.219	12	103	11	1	3.156
SARDEGNA	1.091	750	773	1.171	-	120	18	-	3.923
SICILIA	2.797	2.210	3.620	3.475	29	1.183	120	54	13.488
TOSCANA	14	335	1.276	1.573	16	97	20	29	3.360
UMBRIA	-	181	354	591	5	55	10	23	1.219
VALLE D'AOSTA	224	929	885	407	-	106	151	6	2.708
VENETO	3	574	821	1.247	11	158	6	52	2.872

Tab. 2 - Categorie contrattuali, per regione. Anno 2018 (%)

Regioni	A	B	C	D	Direttori Generali	Dirigenti	Contrattista	Restante Personale	Totale
ABRUZZO	2,1	31,4	30,4	28,6	0,0	4,0	0,0	3,5	100,0
BASILICATA	1,6	17,8	30,6	45,2	0,6	3,5	0,6	0,1	100,0
CALABRIA	0,8	25,7	24,4	36,8	0,6	3,6	0,3	7,8	100,0
CAMPANIA	5,5	16,6	35,9	34,3	0,3	3,8	3,4	0,1	100,0
EMILIA ROMAGNA	0,1	10,6	35,7	46,1	0,2	3,1	0,9	3,3	100,0
FRIULI V. G.	1,7	9,1	26,2	54,8	0,0	2,4	5,7	0,0	100,0
LAZIO	0,9	19,3	38,1	33,2	0,0	4,2	0,0	4,3	100,0
LIGURIA	0,3	11,7	41,8	39,6	0,9	4,8	0,0	0,9	100,0
LOMBARDIA	0,1	18,8	24,4	46,8	1,2	4,2	0,3	4,3	100,0
MARCHE	0,2	20,7	30,8	40,8	0,0	2,9	0,6	3,9	100,0
MOLISE	0,4	28,5	21,2	44,1	1,1	4,7	0,0	0,0	100,0
PIEMONTE	0,2	12,6	31,2	50,4	0,3	3,1	0,0	2,2	100,0
P. A. DI BOLZANO	11,4	24,6	25,3	29,1	0,0	9,7	0,0	0,0	100,0
P. A. DI TRENTO	3,5	33,6	37,7	22,9	0,0	2,2	0,1	0,1	100,0
PUGLIA	2,9	26,4	28,0	38,6	0,4	3,3	0,3	0,0	100,0
SARDEGNA	27,8	19,1	19,7	29,8	0,0	3,1	0,5	0,0	100,0
SICILIA	20,7	16,4	26,8	25,8	0,2	8,8	0,9	0,4	100,0
TOSCANA	0,4	10,0	38,0	46,8	0,5	2,9	0,6	0,9	100,0
UMBRIA	0,0	14,8	29,0	48,5	0,4	4,5	0,8	1,9	100,0
VALLE D'AOSTA	8,3	34,3	32,7	15,0	0,0	3,9	5,6	0,2	100,0
VENETO	0,1	20,0	28,6	43,4	0,4	5,5	0,2	1,8	100,0

CONSISTENZA NUMERICA E CARATTERISTICHE NEL TEMPO DEL PERSONALE REGIONALE

Il numero di dipendenti fra il 2018 e il 2017 decresce in 8 amministrazioni su 21 considerate,

con la riduzione percentuale più elevata in Umbria (-5,7%), Liguria (-5,4%) e Sicilia (-5%); viceversa gli incrementi più consistenti si ritrovano in Puglia (+19%), Marche (+18,2%), Calabria (+12,4%) e Abruzzo (+10,7%), come da tab. 3.

Tab. 3 -Dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2017-2018 e variazioni rispetto all'anno precedente (%)

Regioni	2017	2018	2014/2013	2015/2014	2016/2015	2017/2016	2018/2017
ABRUZZO	1.490	1.650	-5,4	-4,4	-0,1	-4,9	10,7
BASILICATA	1.333	1.385	4	13,1	4,7	-2,8	3,9
CALABRIA	2.579	2.900	-8,3	27,2	-1,2	-3,8	12,4
CAMPANIA	4.816	4.910	-7	-2,1	0	-6,2	2,0
EMILIA ROMAGNA	3.621	3.601	-1,2	-0,5	30,4	-2,4	-0,6
LAZIO	4.661	5.049	-1,9	-2,3	15,6	-2,6	8,3
LIGURIA	1.354	1.281	-1,3	15,5	-1,4	-1	-5,4
LOMBARDIA	3.504	3.367	-0,6	-1,9	10,6	-1,7	-3,9
MARCHE	1.803	2.131	-1,1	-2,5	39,1	-3,5	18,2
MOLISE	555	571	-8,6	-7,7	-6,2	-1,2	2,9
PIEMONTE	3.201	3.449	1,8	-7,1	24,9	-1,8	7,7
PUGLIA	2.651	3.156	0,1	-3,8	8,1	-3	19,0
TOSCANA	3.411	3.360	0,5	-5,5	39,7	-0,4	-1,5
UMBRIA	1292	1.219	-1,6	11	-5,8	-2,1	-5,7
VENETO	2.827	2.872	-2,6	-4,5	13,6	-3,4	1,6
FRIULI V.G.	3.766	3.698	-1,5	5,6	16,9	4,1	-1,8
P.A. DI BOLZANO	3.830	3.845	1,6	1,2	-2,6	0	0,4
P.A. DI TRENTO	5.001	5.217	1,3	-1,8	-0,6	0,7	4,3
SARDEGNA	3.866	3.923	-0,5	-2,8	-2,3	-3,3	1,5
SICILIA	14.199	13.488	-1,2	-5,8	-5,8	-4,3	-5,0
VALLE D'AOSTA	2.759	2.708	-1,7	-2,1	-1,2	0	-1,8

Nel 2018, l'indicatore che misura il numero di dipendenti regionali ogni 1.000 residenti ne attribuisce alla Valle D'Aosta 21,5. Tutte le altre regioni presentano valori inferiori di un ordine di grandezza, compresi fra il 9,6 della P.A. di Trento e lo 0,3 della Lombardia; la Puglia si attesta su 0,8 (fig. 1).

Per la regione Puglia, fino al 2015, il numero di dipendenti evidenzia la tendenza a decrescere, passando da 3.930 unità del 2003 a 2.529 del 2015; dal 2016 mostra un andamento altalenante con una crescita (2.734), a cui segue una lieve flessione del 2017 (2.651), fino al dato aggiornato del 2018 pari a 3.156 (fig. 2).

Nel 2018, l'incidenza dei contratti *part time* sul totale contratti è più elevata nella P.A. di Bolzano

con il 29,7%; segue la P.A. di Trento con 25,2% e la Lombardia con 18,2%; in Molise, Sicilia e Campania l'incidenza è minore (con 1,1% per tutte); la Puglia si attesta sulla percentuale del 2,1% (fig. 3).

Il rapporto fra il numero di personale maschile e quello femminile, moltiplicato 100, è l'indicatore di mascolinità. Nelle prime 7 posizioni, con marcata prevalenza di personale maschile, si collocano regioni meridionali e insulari (Campania, Basilicata Calabria, Puglia, Sardegna, Sicilia, e Molise), con valori compresi fra 128,4 del Molise e 162,8 della Campania. Un equilibrio di genere si manifesta in Abruzzo e Lazio che presentano piccole variazioni intorno al valore di 100. E' marcata la prevalenza femminile in tutti gli altri territori: in Piemonte si

registra il valore di mascolinità più basso, pari a 54,1 (fig. 4).

Fig. 1 -Numero di dipendenti totali ogni 1.000 residenti nelle Regioni e P.A.. Anni 2017 e2018(%)

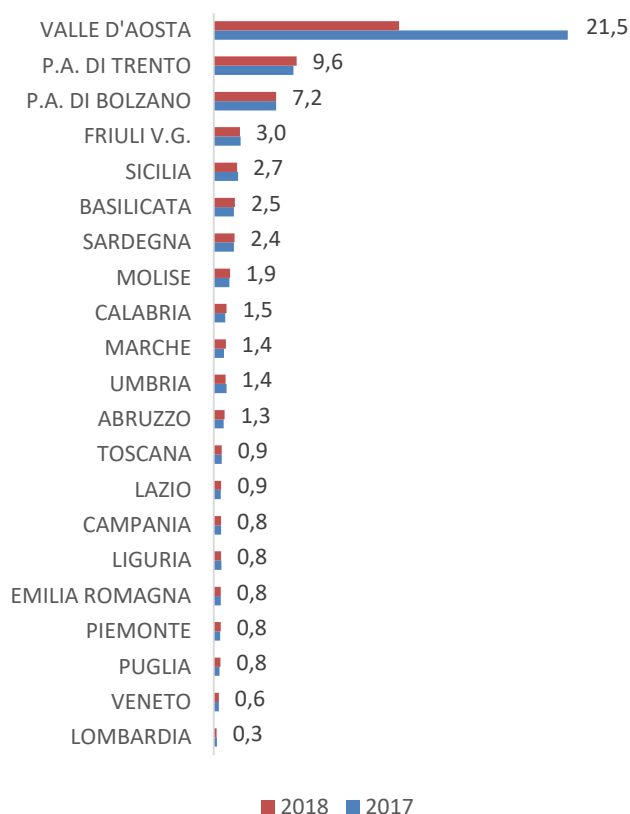


Fig. 2 - Andamento numero di dipendentinella Regione Puglia. Anni 2003-2018 (valori assoluti)

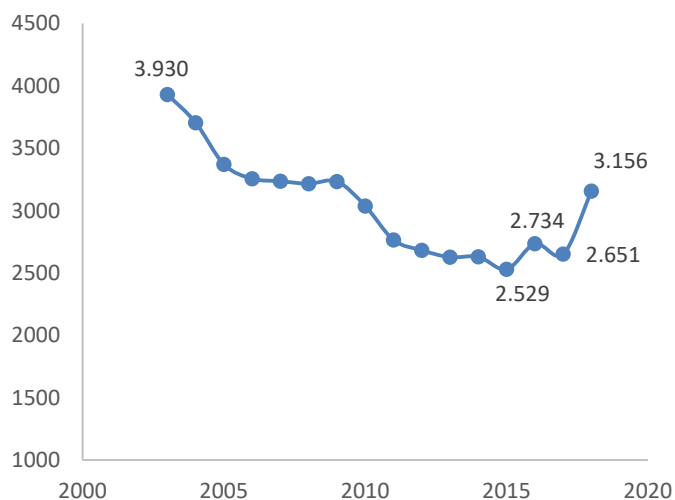


Fig. 3 -Dipendenti nelle regioni e P.A., con contratto part time ogni 100 dipendenti. Anni 2017 e 2018(%)

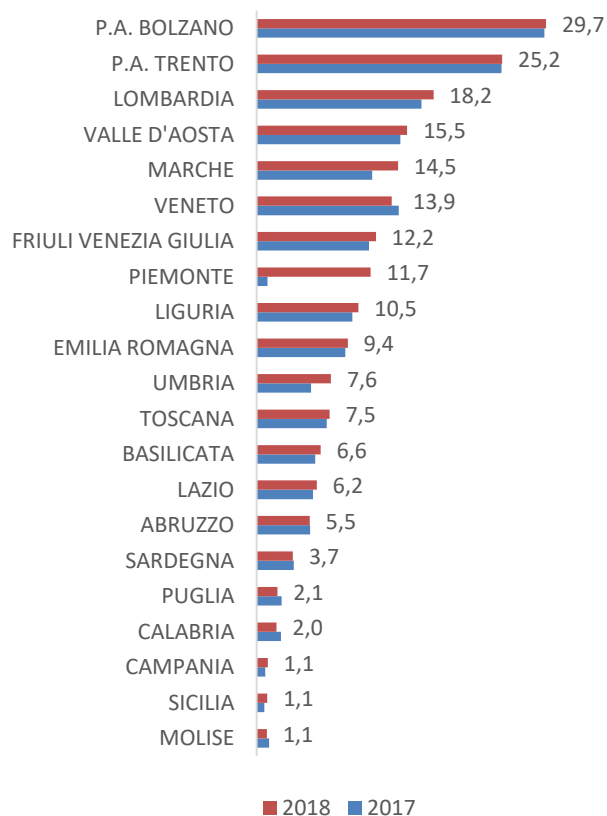
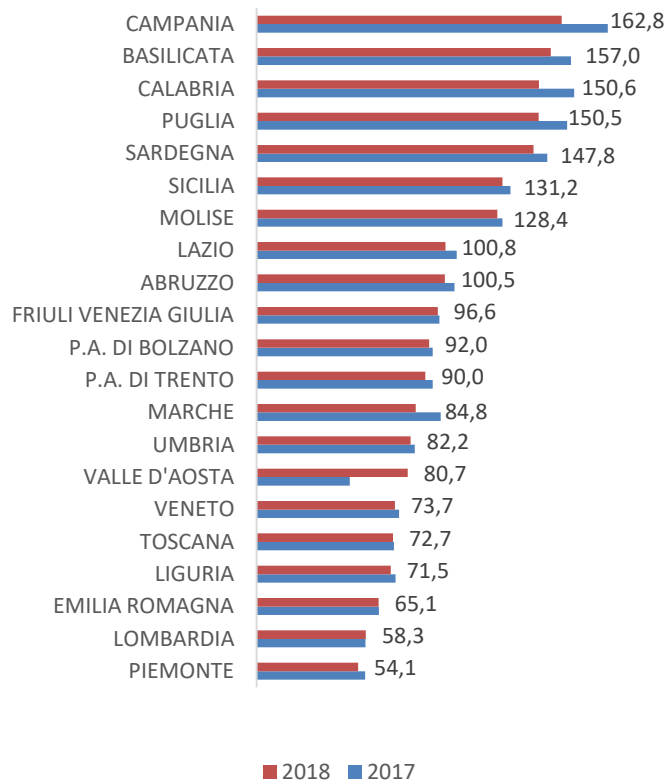


Fig. 4 - Indicatore di mascolinità nelle regioni e P.A..Anno 2017 e 2018



Nel 2018, in Puglia il 22,2% di personale ha frequentato la sola scuola dell'obbligo, percentuale in lieve crescita rispetto al 2017 (21%) ma in rilevante diminuzione rispetto agli anni precedenti. Il valore più elevato lo si ritrova, con il 38,3%, nel Lazio, quello più basso nelle Marche, con il 5,7% (tab.4).

Tab.4 - Dipendenti con titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo. Anni 2014-2018 (%)

Regioni	Fino alla scuola dell'obbligo				
	2014	2015	2016	2017	2018
ABRUZZO	11,4	11,2	10,9	10,5	9,9
BASILICATA	16,2	15	14,8	12,3	14,7
CALABRIA	11,4	12,7	11	11,7	13,9
CAMPANIA	21,4	23,6	20,7	19,5	15,0
EMILIA ROMAGNA	9,8	8,8	8,8	8,6	7,7
LAZIO	7,4	7,1	11,5	31,6	38,3
LIGURIA	15,6	13,6	13,2	12,7	12,3
LOMBARDIA	22	21,1	19,2	18,4	15,2
MARCHE	8,1	7,9	7,7	6,9	5,7
MOLISE	11,7	12,2	12,5	12,3	12,3
PIEMONTE	19,5	19	17,2	16,4	16,6
PUGLIA	26	24,7	20,6	21	22,2
TOSCANA	13	11,6	9	8,4	7,8
UMBRIA	8,6	8,2	7,7	7,6	6,8
VENETO	13,2	12,7	11,6	17,4	15,9
FRIULI V.G.	20,2	18,5	18,5	17,3	16,2
P.A. DI BOLZANO	42	41	39,6	38,4	37,6
P.A. DI TRENTO	27,2	25,9	25,2	24,3	23,7
SARDEGNA	19,6	19,4	19,2	19	17,2
SICILIA	17,6	17	17	16,6	16,4
VALLE D'AOSTA	24,7	23,8	23,2	11,9	21,3

Meno della metà dei dipendenti regionali pugliesi possiede la licenza media superiore (47,1%), valore più basso del 2017 (50,7%). Le percentuali di personale con licenza media superiore variano dal 34,3% dell'Emilia Romagna al 58,7% della Sicilia (tab. 5).

In Puglia, nel 2018, cresce la percentuale di personale con almeno laurea breve, raggiungendo il valore più elevato dal 2013, pari al 30,7%. Negli altri territori varia dal 24,8% della Sicilia al 58% dell'Emilia Romagna (tab.6).

Tab.5-Dipendenti con titolo di studio di licenza media superiore. Anni 2014-2018(%)

Regioni	Licenza media superiore				
	2014	2015	2016	2017	2018
ABRUZZO	49,5	49,6	46,6	47,4	48,5
BASILICATA	51,9	53,6	53,5	53	53,3
CALABRIA	50	49,1	49,8	49,2	51,2
CAMPANIA	44,2	42,9	42,2	40,9	46,0
EMILIA ROMAGNA	31,9	30,7	34	33,8	34,3
LAZIO	59,7	57,9	53,4	37,3	34,1
LIGURIA	40,8	43,2	43	43	43,7
LOMBARDIA	35,4	35,6	36,9	37,2	42,7
MARCHE	43,8	42,6	45,1	44,9	44,9
MOLISE	53,9	54,1	53,9	54,1	55,7
PIEMONTE	37,2	35,6	37,5	37,3	38,4
PUGLIA	53	53,7	53,3	50,7	47,1
TOSCANA	36,9	37,2	41,6	41,6	41,0
UMBRIA	48	47,7	46,9	46,9	45,8
VENETO	45,8	45,2	45,2	39,5	37,2
FRIULI V.G.	41,1	41,8	42,7	42,4	42,1
P.A. DI BOLZANO	33,2	33,1	33,1	33,4	33,5
P.A. DI TRENTO	42	42,5	42,7	42,8	43,9
SARDEGNA	50	49,3	49,2	49,3	46,8
SICILIA	58,8	59,5	59,6	58,6	58,7
VALLE D'AOSTA	54,8	54,3	54	45,7	53,8

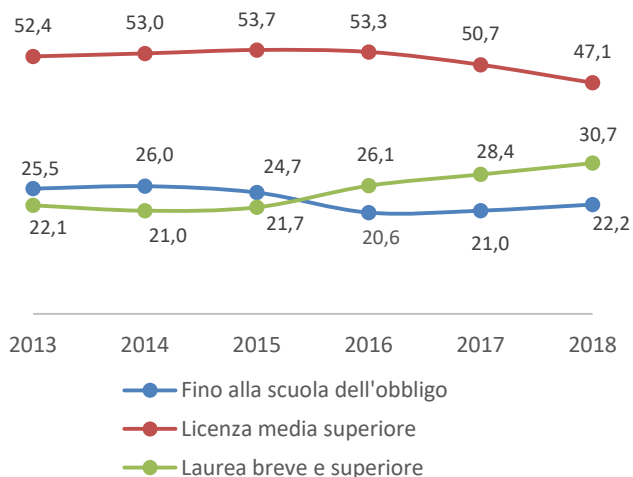
Tab.6 - Dipendenti con titolo di studio accademico, almeno laurea breve o superiore. Anni 2014-2018 (%)

Regioni	Laurea breve e superiore				
	2014	2015	2016	2017	2018
ABRUZZO	39,1	39,3	42,5	42,1	41,6
BASILICATA	31,9	31,4	31,7	34,7	32,0
CALABRIA	38,6	38,2	39,2	39,2	34,9
CAMPANIA	34,4	33,6	37,1	39,6	39,0
EMILIA ROMAGNA	58,4	60,5	57,2	57,6	58,0
LAZIO	32,9	35	35,1	31	27,6
LIGURIA	43,6	43,2	43,8	44,3	44,0
LOMBARDIA	42,6	43,3	43,8	44,4	42,1
MARCHE	48,1	49,5	47,2	48,1	49,4
MOLISE	34,4	33,7	33,6	33,7	32,0
PIEMONTE	43,3	45,3	45,3	46,3	45,0
PUGLIA	21	21,7	26,1	28,4	30,7
TOSCANA	50,1	51,2	49,4	50	51,2
UMBRIA	43,3	44,1	45,5	45,5	47,4
VENETO	41	42	43,2	43	46,8
FRIULI V.G.	38,7	39,7	38,7	40,3	41,6
P.A. DI BOLZANO	24,8	26	27,4	28,2	28,9
P.A. DI TRENTO	30,9	31,6	32	32,9	32,5
SARDEGNA	30,4	31,3	31,6	31,7	36,1
SICILIA	23,6	23,5	23,4	24,8	24,8
VALLE D'AOSTA	20,5	21,9	22,8	42,4	24,9

La fig. 5 mostra l'andamento temporale delle percentuali di presenza delle diverse tipologie di titoli di studio nel personale regionale pugliese. A partire dal 2015, il ricambio generazionale, conseguenza delle nuove assunzioni in sostituzione del personale collocato a riposo, evidenzia una ben definita crescita della percentuale di laureati e, di contro, una diminuzione di quella con la sola scuola d'obbligo.

Nel triennio 2016 – 2018, infatti, si assiste al "sorpasso" dell'incidenza dei laureati rispetto a coloro che hanno un titolo di scuola media inferiore. Tendenzialmente stazionaria è la presenza percentuale di personale con la licenza media superiore.

Fig. 5 - Titoli di studio dei dipendenti, per tipologia. Puglia. Anni 2013-2018 (%)



ASSENZE DEL PERSONALE

Nel 2018, in media, un dipendente maschio della regione Puglia è stato assente per malattia retribuita per 7,6 gg; se femmina, 11 gg, dati in calo per entrambi rispetto al 2017. Il personale del Lazio è quello che si è assentato, in media, maggiormente per malattia retribuita: per 10,9 gg, se maschio e 14,9 gg, se femmina. Si registrano meno assenze nel personale maschile (2,1 gg) e femminile (3,4 gg) in Liguria (tab.7). In Puglia, le assenze medie dovute all'applicazione della legge 104 sono di 3,3 gg per i dipendenti maschi e di 5,4 gg per le femmine. Rispetto al 2017, i dati sono in lieve crescita per i primi e in flessione per le seconde; medie più elevate nel Lazio, sia per le donne (8,8 gg) che per gli uomini (5,7gg), più basse nella P.A. di Bolzano, rispettivamente di 1 gg per i maschi e di 1,1 gg per le femmine (tab.8). Per altre assenze non retribuite, in Puglia si registrano medie di 0,1 gg sia per i maschi che per le femmine; i valori più alti si registrano in Lombardia con 4,5 gg per i maschi e 2,8 gg per le femmine (tab.9).

Tab.7 - Assenze per malattia retribuite, per genere nelle regioni e P.A.. Anni 2012-2018 (valori medi in giorni)

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
ABRUZZO	5	8	6,3	10,1	8,7	9,2	8,7	11,7	7,1	11,7	8,1	11,4	6,9	9,3
BASILICATA	5,5	11,6	5,8	11	4,2	10	5,2	10,1	5,9	8,5	6,5	8,3	7,2	8,0
CALABRIA	7,9	9,3	8,6	10,3	8,1	8,5	5,4	7,3	5,7	7,1	4,5	5,4	4,9	6,0
CAMPANIA	2,7	4,1	7,7	12,1	5,9	9,4	9,9	13,1	9,8	14,2	10,5	14,5	10,4	12,6
EMILIA ROMAGNA	5,8	8	4,2	5,5	6,5	8,9	6,9	9,5	7	9,2	6	7,8	6,1	8,9
LAZIO	6,5	10,5	7,5	11,7	8	9,2	10,4	14,6	7,5	11,7	9,9	14,3	10,9	14,9
LIGURIA	5,4	7,3	2,8	3,1	2,9	2,7	1,6	2,4	2,4	3,3	2,6	2,7	2,1	3,4
LOMBARDIA	5	7,3	5,4	7,2	6,4	7,4	5,7	8,2	9,2	7,8	6,3	6,9	5,5	6,4
MARCHE	5,3	7,4	5,5	6,6	5,4	7,2	6	7,5	4,9	7,3	4,9	9,2	5,8	8,4
MOLISE	3,1	5,1	5	9,1	4,9	6,7	7,7	9,4	5,5	8,3	4,4	7,9	4,9	9,9
PIEMONTE	5,4	8,2	5	9	5,2	8,4	6,3	9	5,1	8,1	4,4	8,3	4,3	7,0
PUGLIA	7	14,6	7,6	16,5	7,2	16,3	7,7	14,1	8,8	13,7	8,1	13,5	7,6	11,0
TOSCANA	4,9	7,7	5,2	8,2	4,9	7,5	5,8	8,1	4,9	9	5,3	9	4,9	7,8
UMBRIA	5,6	10,6	6,2	10,1	7,7	11,5	6	9,4	6,2	9	6,6	9,9	7,5	9,9
VENETO	6,2	8,1	5,5	7,5	6,2	7,6	6	8,3	6,3	7,6	5,8	6,6	5,6	6,9
FRIULI V.G.	7,3	10,1	7,7	11,6	6,2	10,2	8,6	9,7	7,5	10	8,5	9,8	8,5	9,8
P.A. DI BOLZANO	5,9	7,1	6,4	7,1	7,1	6,9	6,9	7,4	6,9	7,4	6,2	7,6	6,9	7,5
P.A. DI TRENTO	7,1	8,7	8,0	9,8	7,5	9,4	7,5	9,2	7,7	8,9	7,7	8,5	7,5	8,6
SARDEGNA	7,7	10,9	7,4	11,6	7,7	11,1	7,9	12,3	7,3	11	7,9	11,9	8,2	11,5
SICILIA	10,5	16,4	9,5	15,3	10,7	16,3	10,4	14,8	10,7	16,5	9,3	14,4	10,2	16,2
VALLE D'AOSTA	5,3	7,1	5,3	7,8	4,5	7,4	5,5	7,8	4,9	6,9	4,2	5,6	5,3	7,5

Tab.8- Assenze per applicazione Legge 104, per genere, nelle regioni e P.A.. Anni 2012-2018 (valori medi in giorni)

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
ABRUZZO	2,1	3	2	3,3	2,6	3,5	3	3,9	2,7	3,7	2,5	3,7	2,3	3,3
BASILICATA	2	4	1,3	2,9	0,5	1,2	1,7	3,8	1,4	3,9	2,2	4,2	2,8	4,1
CALABRIA	1,4	2,2	1,6	2,4	2,3	2,4	2	2,3	1,9	3,8	2	3,8	1,9	2,7
CAMPANIA	2,1	3,8	2,3	4,1	2,4	4	2,7	4,3	2,8	4,5	3,1	5,4	3,3	5,1
EMILIA ROMAGNA	2,6	3,4	2,6	3,3	2,6	3,1	2,7	3,1	2,7	3,2	2,7	2,8	3,2	3,1
LAZIO	2,7	4,6	3,2	5	4	6,4	4,1	5,9	3,1	4,9	5	6,9	5,7	8,8
LIGURIA	2,5	4,5	2,8	4,6	2,7	5	2,8	4,4	3,1	4,8	3,1	4,9	3,2	5,0
LOMBARDIA	1,5	2,4	1,5	2,4	1,6	2,5	1,7	2,6	2	2,6	2,1	2,9	1,7	2,7
MARCHE	2,6	3,8	2,7	4,3	3	4,2	3,3	4,3	3,2	3,7	4	4,5	4,1	4,4
MOLISE	1,8	3,1	1,8	3,7	2,1	4,3	1,9	4,4	1,7	4,5	1,6	4,1	2,0	4,6
PIEMONTE	1,4	2,6	1,2	2,7	1,4	2,7	1,7	3	1,6	2,9	1,6	2,9	1,9	2,6
PUGLIA	2,6	4,5	2,9	4,4	3,1	4,5	3,1	4,7	3,1	5,1	3,2	5,4	3,3	4,8
TOSCANA	1,4	1,9	1,3	2	1,5	2	1,8	2,2	1,9	2,6	2	2,7	2,2	2,5
UMBRIA	4,6	6	3,9	6,1	4,2	6,2	3,8	5,8	4,1	5,9	4,4	6,6	4,6	7,3
VENETO	1,5	2,3	1,8	2,6	2,1	2,9	2,4	3,3	2,6	3,2	1,9	2,4	2,4	2,9
FRIULI V.G.	1,8	3,6	2,3	4,1	2	3,5	2,1	3,6	2	3,5	2,4	3,3	2,6	3,1
P.A. DI BOLZANO	0,7	0,8	0,8	0,7	0,9	0,7	0,9	0,7	1,0	0,8	1,1	0,9	1,0	1,1
P.A. DI TRENTO	1,4	1,9	1,6	2,0	1,7	1,9	1,7	2,0	1,7	2,0	1,5	2,1	1,4	2,2
SARDEGNA	2,8	3,5	3	3,8	4,7	4,1	3,6	4,4	3,6	4,4	3,6	4,9	3,7	4,9
SICILIA	2,6	4,2	2,4	4,4	2,8	4,6	3,1	4,8	3,4	5	2,9	4,2	3,4	5,3
VALLE D'AOSTA	0,9	1,9	1	2	1,1	2	1,2	1,9	1,2	2,1	1	1,4	1,4	2,6

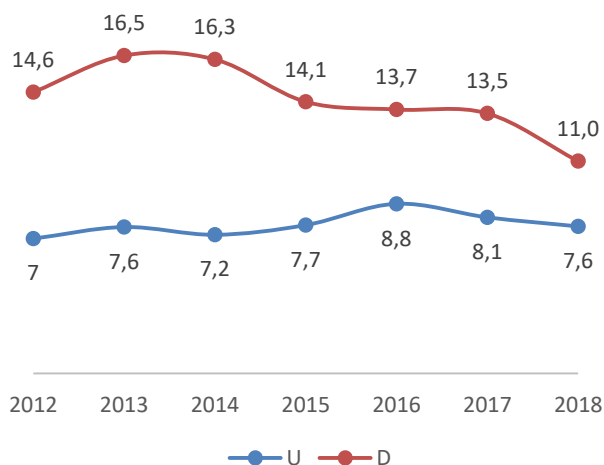
Tab.9 - Altre assenze non retribuite, per genere, nelle regioni e P.A.. Anni 2012-2017 (valori medi in giorni)

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
ABRUZZO	1,3	1,8	2,1	2,2	2,2	2,9	2,2	2	1,9	1,6	1,7	2,4	1,7	1,9
BASILICATA	6,7	0,8	4,4	0,2	1,9	0	2,8	0,9	1,5	0,8	1,6	0,5	0,8	0,3
CALABRIA	0,5	0,6	1,4	1,6	1,2	1,1	1	1,1	0,7	1,1	0,8	1,3	0,7	0,9
CAMPANIA	0,6	0,3	0,6	0,5	0,7	0,5	0,6	0,6	0,7	0,3	0,6	0,3	0,6	0,5
EMILIA ROMAGNA	2,7	2,1	1,2	1,3	2	1,6	1	1,5	0,8	1,7	1	0,8	0,7	0,8
LAZIO	2	1,5	1,4	1,8	2,2	1,3	3,4	2,3	2,8	1,9	3,9	2,5	3,7	3,3
LIGURIA	1,5	1,3	2,7	2,3	2,1	2,6	1,9	2,8	2,5	2,1	0,2	0,6	0,2	0,7
LOMBARDIA	6,1	3,2	5,3	3	5,7	3	0	0,1	5,4	2,4	4,1	2,3	4,5	2,8
MARCHE	3,3	1,7	2,6	1,4	1	1	0,3	0,8	0,5	1,1	0,9	0,5	2,0	2,3
MOLISE	1,9	0,8	1,6	0,6	0,7	1,6	0,8	1,6	0,9	0,9	0,8	0,3	1,5	0,2
PIEMONTE	2	1,3	2,4	2,1	2	1,7	2	1,5	1,2	1,5	0,6	0,2	0,5	0,6
PUGLIA	0,3	0,2	0,4	0,2	0,3	0,1	0,7	0,6	0,4	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
TOSCANA	1,5	1,9	1,1	1,5	0,8	1,6	1,6	1,7	1,3	1,8	0,5	1	0,5	1,1
UMBRIA	1,9	0,7	3,3	2,1	2,9	1,3	1,2	0,8	1,3	1	0,1	0,1	0,2	0,3
VENETO	1,6	1,6	1,6	1,3	0,2	0,8	0,5	0,9	0,4	0,9	0,4	0,4	0,6	0,9
FRIULI V.G.	3,6	1,4	3,1	1,9	2,5	1,4	3,5	1,7	3,6	2,4	3	3,1	2,3	2,9
P.A. DI BOLZANO	1,3	9,5	1,3	10,3	1,7	8,6	1,7	7,2	1,6	2,4	-	-	-	-
P.A. DI TRENTO	1,6	3,7	1,6	3,2	1,7	3,1	1,9	2,4	1,6	2,4	2,0	2,5	1,9	2,7
SARDEGNA	0,7	0,5	0,9	0,2	0,6	0,5	0,7	0,3	0,8	0,6	1,2	0,8	0,8	0,7
SICILIA	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2	0,7	0,9	0,7	1	0,8	0,8	0,6	1,0
VALLE D'AOSTA	3,5	2,2	3	1,8	3	2,1	3,1	2	2,7	1,1	1,8	1,7	3,1	1,5

Nelle figg. 6, 7 e 8 è descritto l'andamento negli ultimi 7 anni del numero medio di assenze del personale della regione Puglia, per le diverse tipologie e per genere.

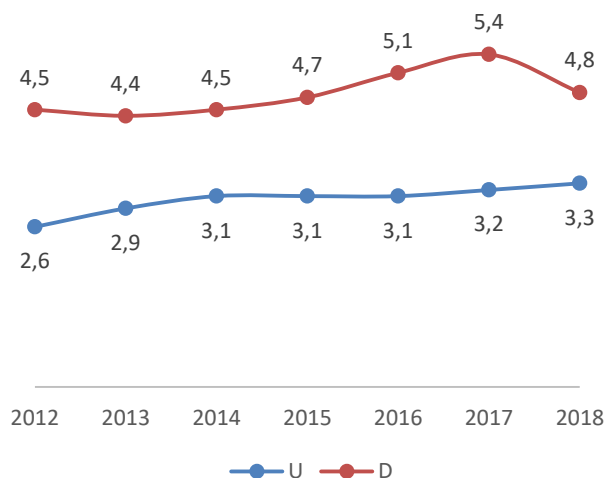
Per le femmine, dal 2013 si evidenzia la diminuzione del numero medio di assenze per malattia, per i maschi si evidenzia una tendenziale lieve crescita fino al 2016 per ripiegare nel 2017 e 2018 (fig. 6).

Fig. 6- Assenze per malattia retribuite nella regione Puglia. Anni 2012-2018 (valori medi in giorni)



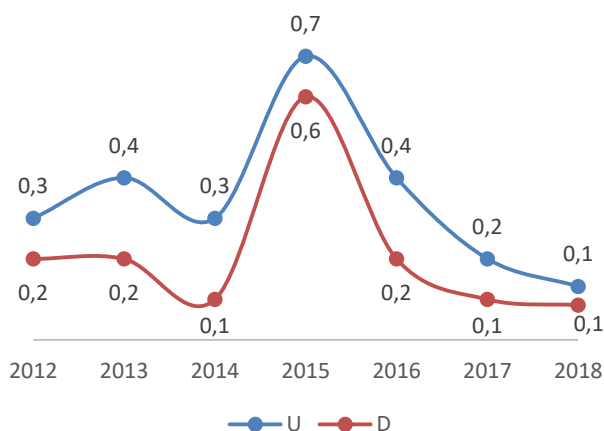
Sempre per le femmine, è tendenzialmente in crescita il numero medio di giorni di assenza per l'attribuzione dei benefici della Legge 104 fino al 2017, per flettere nel 2018, mentre si configura con un profilo quasi stazionario per i maschi (fig. 7).

Fig. 7 - Assenze per attribuzione L. 104 nella regione Puglia. Anni 2012-2018 (valori medi in giorni)



Fra maschi e femmine è simile l'andamento del numero di giorni medi di "altre assenze non retribuite", con un picco nell'anno 2015 (fig. 8).

Fig. 8 - Altre assenze non retribuite nella regione Puglia. Anni 2012-2018(valori medi in giorni)



Nel 2018, l'Umbria registra il maggior numero di giorni medi di formazione per dipendente, sia per gli uomini (3,6 gg) che per le donne (4,7 gg), segue la Lombardia con 2,6 gg per gli uomini e 2,7 gg per le donne; la Puglia si attesta sui valori di 0,2 gg per gli uomini e 0,4 gg per le donne, entrambi di poco in flessione rispetto al 2017 e al 2016 (tab.10).

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

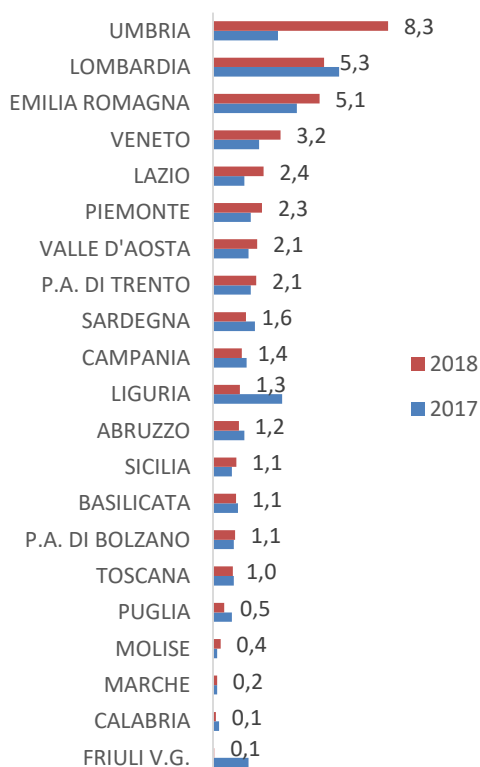
Tab. 10 -Giorni di formazione del personale, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2013-2018(valori medi)

Regioni	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
ABRUZZO	2,6	3,2	1,4	1,5	0,8	1,0	0,9	0,8	0,6	0,9	0,7	0,6
BASILICATA	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,7	0,3	0,5	0,5	0,7	0,4	0,7
CALABRIA	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1
CAMPANIA	0,7	0,5	0,7	0,6	1,5	0,8	1,4	1,7	0,8	0,8	0,6	0,8
EMILIA ROMAGNA	5,1	3,9	2,8	3,1	2,8	3,6	1,8	1,9	1,9	2,1	2,5	2,6
LAZIO	0,2	0,3	0,5	0,8	0,9	1,2	0,5	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3
LIGURIA	1,5	1,9	2,1	2,6	0,4	0,5	0,9	1,3	1,6	1,7	0,6	0,7
LOMBARDIA	2,7	2,7	3,2	2,9	1,9	2,0	2,0	2,2	3,0	3,0	2,6	2,7
MARCHE	3,2	4,1	0,3	0,3	0,3	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
MOLISE	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,2	0,3	0,4	0,0	0,2	-	0,4
PIEMONTE	1,9	2,3	1,2	1,3	1,6	1,3	0,9	1,0	0,8	1,0	1,2	1,2
PUGLIA	0,4	0,5	0,1	0,1	0,1	0,2	0,6	0,7	0,3	0,6	0,2	0,4
TOSCANA	1,6	1,6	2,7	1,8	0,5	0,5	2,6	2,6	0,5	0,5	0,5	0,4
UMBRIA	0,9	1,3	1,1	1,6	1,6	2,5	1,1	1,5	1,3	1,8	3,6	4,7
VENETO	1,1	1,4	1,2	1,2	1,5	1,4	0,9	1,0	1,0	1,2	1,6	1,6
FRIULI V.G.	1,7	2,7	1,2	2,0	1,6	2,3	1,4	2,0	0,7	1,0	0,0	0,0
P.A. DI BOLZANO	1,7	1,4	1,4	1,1	1,5	1,2	1,4	1,4	1,1	1,0	1,4	1,2
P.A. DI TRENTO	1,6	1,9	2,0	1,4	2,2	2,0	2,2	1,9	2,1	2,2	2,4	2,2
SARDEGNA	1,6	1,5	1,9	3,6	0,6	1,2	0,5	1,0	0,6	1,4	0,5	1,1
SICILIA	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5	0,6
VALLE D'AOSTA	1,1	1,4	10,0	12,6	5,6	5,1	0,9	1,2	0,8	0,9	1,0	1,1

La graduatoria complessiva dei giorni medi di formazione vede nelle prime posizioni: Umbria (8,3 gg), in netto incremento rispetto al 2017, Lombardia (5,3 gg) e Emilia Romagna (5,1 gg); nelle ultime si trovano il Friuli V.G. e la Calabria (0,1 gg).

La Puglia decresce da 0,9 gg del 2017 a 0,5 gg del 2018. In fig. 9 è rappresentata la graduatoria del 2018 insieme al valore nel 2017.

Fig. 9- Giorni di formazione del personale nelle regioni e P.A. Anni 2017 e 2018 (valori medi)



Il numero medio di giorni di formazione in Puglia rileva lo stesso andamento storico sia per le donne che per gli uomini, tendenzialmente altalenante (fig. 10).

Fig. 10- Giorni di formazione del personale nella regione Puglia, per genere. Anni 2013-2018 (valori medi)



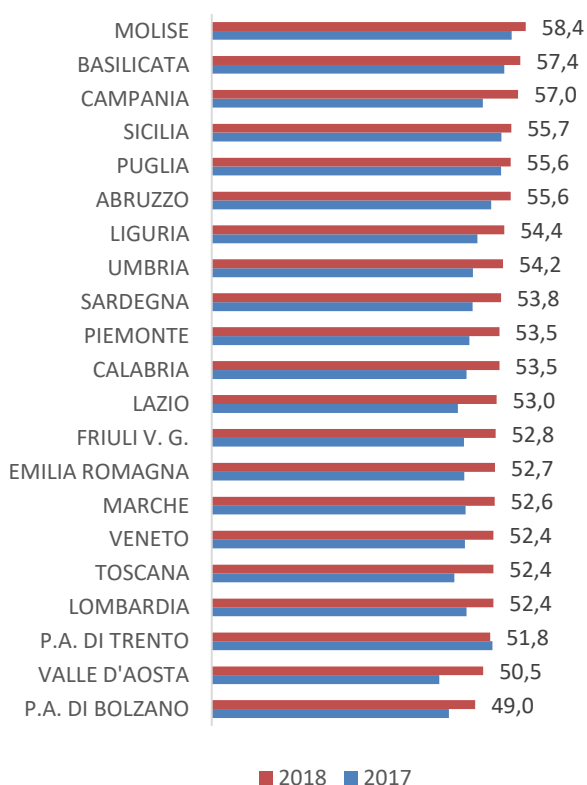
ANZIANITA' ANAGRAFICA E DI SERVIZIO

Nel 2018, il Molise si conferma la regione con l'anzianità anagrafica media del personale più elevata (58,4 anni), in lieve incremento rispetto al 2017 (55,8 anni); la P.A. di Bolzano si conferma quella con media più giovane (49 anni), seguita dalla P.A. di Trento (50,4 anni). La Puglia continua a mantenere una anzianità media *over 50* anni, nello specifico 55,6, valore più elevato di quello del 2017. Rispetto all'anno precedente, nel 2018 tutte le regioni fanno registrare evidenti incrementi di età, la nostra regione detiene, rispetto al 2017, la differenza meno elevata (tab.11 e fig. 11).

Tab.11 -Età media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2014-2018 (valori medi)

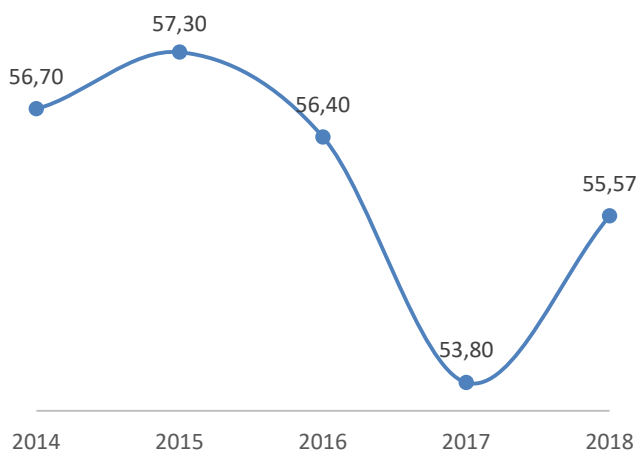
Regioni	2014	2015	2016	2017	2018
ABRUZZO	54,7	55,1	54,3	52	55,6
BASILICATA	55,1	55,5	55,6	54,4	57,4
CALABRIA	51,4	50,4	52,2	47,4	53,5
CAMPANIA	44	55,1	53,7	50,4	57,0
EMILIA ROMAGNA	50,8	51	51,2	47	52,7
LAZIO	50,1	50,8	51	45,8	53,0
LIGURIA	52,6	52,6	52,8	49,4	54,4
LOMBARDIA	50,5	50,8	51	47,4	52,4
MARCHE	50,5	51	51,3	47,2	52,6
MOLISE	56,1	56,8	56,4	55,8	58,4
PIEMONTE	51,4	51,6	51,5	47,9	53,5
PUGLIA	56,7	57,3	56,4	53,8	55,6
TOSCANA	50,1	50,2	50,4	45,1	52,4
UMBRIA	51,9	52,1	52	48,6	54,2
VENETO	50,3	50,1	51,4	47,1	52,4
FRIULI V.G.	51,2	51,9	51,9	46,9	52,8
P.A. DI BOLZANO	47,8	48,1	48,8	44,1	49,0
P.A. DI TRENTO	49,5	49,9	50,5	51,2	51,8
SARDEGNA	51,6	52,1	52,5	48,5	53,8
SICILIA	53,4	53,8	48,9	53,9	55,7
VALLE D'AOSTA	48,7	49	48,4	42,3	50,5

Fig. 11 - Et  media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anno 2017 e 2018(valori medi)



L'andamento storico dell'anzianit  anagrafica dei dipendenti regionali in Puglia mostra due differenti sviluppi, a partire dal 2015. Fino ad allora si delineava la tendenza all'invecchiamento, dopo si registra l'abbassamento dell'et  media fino al 2017 e da questo punto un'altra inversione di tendenza (fig. 12).

Fig. 12 - Et  media dei dipendenti nella regione Puglia. Anni 2014-2017



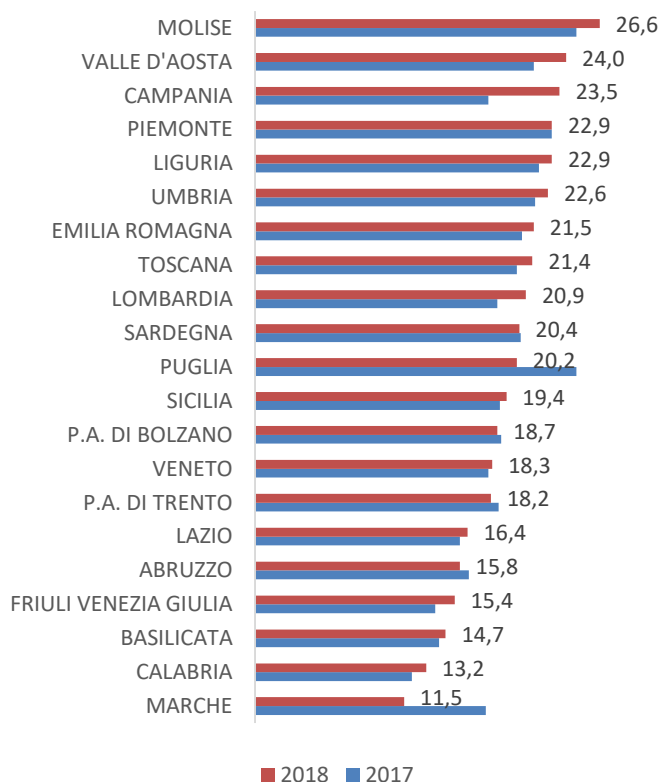
Come nel 2017, il Molise si conferma, nel 2018, la regione con l'anzianit  di servizio del suo personale mediamente pi  elevata (26,6 anni), preceduto

dalla Valle D'Aosta (24 anni) e dalla Campania (23,5 anni). In Puglia, si abbassa nettamente l'anzianit  di servizio del proprio personale che passa da 24,8 anni del 2017 a 20,2 del 2018. Marche e Calabria sono le regioni con i valori meno elevati, rispettivamente pari a 11,5 e 13,2 anni (tab.12 e fig. 13).

Tab.12- Anzianit  di servizio media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2014-2018 (valori medi)

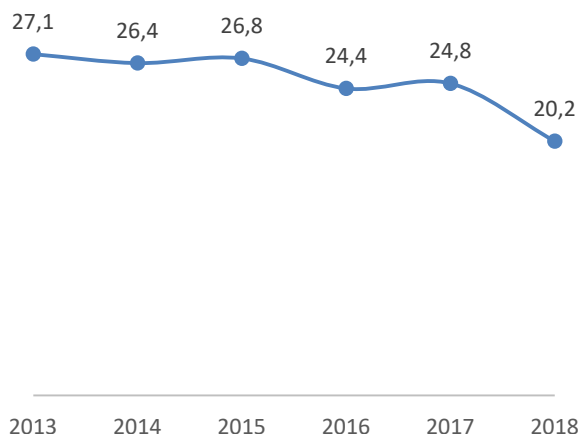
Regioni	2014	2015	2016	2017	2018
ABRUZZO	19,15	19,55	16,26	16,5	15,8
BASILICATA	17,7	15,79	15,17	14,2	14,7
CALABRIA	14,76	12,91	12,79	12,1	13,2
CAMPANIA	20,74	21	17,81	18,0	23,5
EMILIA ROMAGNA	20,1	20,19	19,86	20,6	21,5
LAZIO	16,66	17,43	16,35	15,8	16,4
LIGURIA	23,24	21,14	22,17	21,9	22,9
LOMBARDIA	21,22	21,34	19,62	18,7	20,9
MARCHE	15,81	18,69	17,99	17,8	11,5
MOLISE	23,23	24,96	25,2	24,8	26,6
PIEMONTE	23,53	23,18	18,34	22,9	22,9
PUGLIA	26,42	26,79	24,4	24,8	20,2
TOSCANA	19,93	20,03	20,03	20,2	21,4
UMBRIA	21,25	19,59	20,81	21,6	22,6
VENETO	18,19	18,91	17,13	18,0	18,3
FRIULI VENEZIA GIULIA	19,04	18,05	15,92	13,9	15,4
P.A. DI BOLZANO	19,2	19,8	20,1	19,0	18,7
P.A. DI TRENTO	17,6	17,6	18,2	18,8	18,2
SARDEGNA	19,27	19,43	19,98	20,5	20,4
SICILIA	17,26	17,81	19,7	18,9	19,4
VALLE D'AOSTA	23,44	23,64	23,27	21,5	24,0

Fig. 13 -Anzianità di servizio media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2017 e 2018



Il dettaglio pugliese, per anno, è in fig. 14. Il personale mostra un'anzianità media di servizio costantemente in calo dal 2015, con una certa accelerazione nell'ultimo anno rispetto al 2017.

Fig. 14- Anzianità di servizio media dei dipendenti nella regione Puglia anni 2012-2017 (anni)



COSTI PER IL PERSONALE

Nel 2018, il costo del personale dipendente interno ed esterno è più elevato in Sicilia, con oltre 758,2 mln di euro; segue il Lazio con oltre 291,4 mln di euro e Campania con circa 281,4 mln di euro.

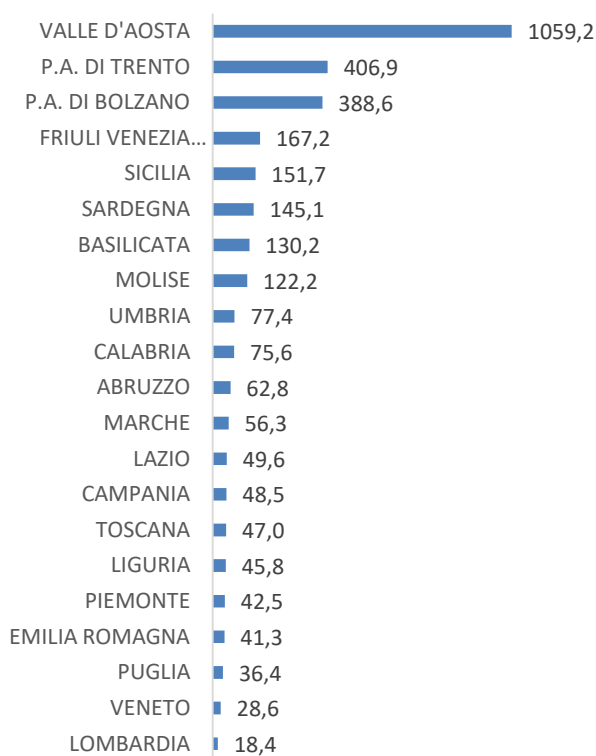
Ammontare decisamente meno elevato si registra in Molise con 37,3 mln di euro e in Umbria con 68,2; in Puglia il costo è di poco superiore ai 146,4 mln di euro (tab. 13).

Tab.13- Totale costi del personale dipendente ed esterno all'amministrazione nelle regioni e P.A. Anno 2018 (euro)

Regioni	Totale Costi Personale dipendente ed estraneo all'amministrazione
TRENTINO A.A.	35.483.545
MOLISE	37.341.753
UMBRIA	68.279.074
LIGURIA	70.988.222
BASILICATA	73.285.796
ABRUZZO	82.321.739
MARCHE	85.937.927
VALLE D'AOSTA	133.104.875
VENETO	140.292.513
PUGLIA	146.469.743
CALABRIA	147.278.157
TOSCANA	175.322.759
EMILIA ROMAGNA	184.089.138
LOMBARDIA	184.637.040
PIEMONTE	185.064.248
FRIULI VENEZIA GIULIA	203.205.262
P.A. DI BOLZANO	206.413.039
P.A. DI TRENTO	220.178.173
SARDEGNA	237.952.275
CAMPANIA	281.484.246
LAZIO	291.429.344
SICILIA	758.280.312

La Valle D'Aosta presenta il costo pro capite più elevato del personale dipendente interno ed esterno all'amministrazione sulla popolazione residente, pari a 1.059,2 euro pro capite; segue la P.A. di Trento con 406,9 euro pro capite e la P.A. di Bolzano con 388,6 euro pro capite; prima regione a statuto ordinario nella graduatoria è la Basilicata, con 130,2 euro pro capite; la spesa della Puglia è di 36,4 euro pro capite, fra le più basse (fig. 15).

Fig. 15 - Totale costi del personale dipendente ed esterno all'amministrazione per ogni residente nelle regioni e P.A. Anno 2018 (euro)



ASSUNZIONI E CESSAZIONI

Considerando il totale delle immissioni in ruolo per nomina da concorso realizzate in Italia nel 2018, poco più dell'86% di queste hanno riguardato le sole P.A. di Bolzano (63,7%) e di Trento (18,7%), distaccate il Veneto (4,4%) e il Friuli V.G. (3,8%).

La percentuale maggiore di assunzioni per chiamata diretta (l. 68/99 categorie protette) è avvenuta in Puglia (84,3% del totale nazionale di questa tipologia); la mobilità fra amministrazioni ha interessato maggiormente il Lazio (18,8% del totale nazionale di questa tipologia), come da tab. 14.

Quasi il 60% del totale nazionale delle cessazioni per raggiunti limiti di età ha riguardato tre sole regioni: la P.A. di Bolzano (35,1%), la Campania (15,9%) e la Puglia (8,7%).

Sul totale nazionale di licenziamenti, oltre l'85% interessa due sole regioni: la Sardegna (57,1%) e Toscana (28,6%); il dato pugliese è pari a 1,8% (tab.15).

Tab.14 - Tipologia di assunzione per regione. Percentuali sul totale delle regioni. Anno 2018

Regioni	Nomina da concorso	Altre cause	Stabilizzato da Isu	Assunzione per chiamata diretta (l.68/99 cat. protette)	Assunzione per chiamata numerica (l.68/99 cat. protette)	Passaggi da altra amministrazione o stesso comparto	Passaggi da altra amministrazione altro comparto	Personale assunto con procedure art. 4, c. 6, l. 125/13	Personale assunto con procedure art.20 D.LGS. 75/2017
ABRUZZO	0,0	4,4	5,6	0,0	0,0	5,0	0,8	0,0	7,1
BASILICATA	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0
CALABRIA	0,0	12,1	0,0	0,0	0,0	13,0	0,0	0,0	4,9
CAMPANIA	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	17,7	0,0	0,0	0,0
EMILIA ROMAGNA	1,6	4,3	0,0	0,0	0,0	0,8	1,0	0,0	16,4
FRIULI V.G.	3,8	6,6	0,0	0,0	0,0	1,5	3,4	0,0	0,0
LAZIO	0,0	12,3	0,0	4,3	0,0	18,8	0,0	0,0	0,0
LIGURIA	0,0	0,1	0,0	2,9	0,0	0,8	0,8	0,0	0,0
LOMBARDIA	0,1	19,4	0,0	1,4	0,0	0,1	6,7	0,0	0,0
MARCHE	0,7	1,4	0,0	0,0	0,0	9,3	0,8	0,0	13,3
MOLISE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0
PIEMONTE	0,0	2,9	0,0	1,4	100,0	11,1	1,1	0,0	0,0
P.A. DI BOLZANO	63,7	2,4	0,0	0,0	0,0	0,7	5,5	0,0	0,0
P.A. DI TRENTO	18,7	0,9	0,0	2,9	0,0	2,3	69,4	0,0	0,0
PUGLIA	1,5	0,7	0,0	84,3	0,0	12,8	0,0	0,0	52,0
SARDEGNA	1,7	16,3	0,0	0,0	0,0	0,0	10,3	65,2	0,0
SICILIA	0,0	8,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOSCANA	0,9	0,7	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	4,7
UMBRIA	0,2	1,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	26,1	1,6
VALLE D'AOSTA	2,7	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VENETO	4,4	2,3	94,4	2,9	0,0	0,5	0,0	8,7	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab.15 - Tipologia di cessazione per regione. Percentuali sul totale delle regioni. Anno 2018

Regioni	Collocamento a riposo per limiti di età	Dimissioni (con diritto a pensione)	Passaggi per esternalizzazioni	Passaggi ad altre amministrazioni - stesso comparto	Passaggi ad altre amministrazioni - altro comparto	Risoluzione rapporto lavoro	Licenziamenti	Altre cause
ABRUZZO	0,5	0,4	0,0	0,0	0,8	5,6	0,0	2,4
BASILICATA	2,5	1,6	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,8
CALABRIA	2,9	1,4	0,0	4,7	2,5	6,2	0,0	8,7
CAMPANIA	15,9	0,5	0,0	3,1	0,0	19,9	0,0	4,9
EMILIA ROMAGNA	1,4	1,1	0,0	14,2	0,8	14,3	0,0	5,3
FRIULI V.G.	1,7	2,8	0,0	7,1	13,2	16,9	0,0	5,6
LAZIO	4,2	0,9	0,0	11,0	0,0	7,6	1,8	14,5
LIGURIA	1,3	0,2	0,0	0,8	6,6	0,0	0,0	6,3
LOMBARDIA	1,0	1,4	0,0	6,3	0,8	0,0	0,0	26,4
MARCHE	1,2	1,4	3,3	0,8	0,0	2,2	0,0	0,6
MOLISE	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,3
PIEMONTE	1,5	5,0	0,0	1,6	0,8	0,0	0,0	1,4
P.A. DI BOLZANO	35,1	4,7	0,0	3,9	24,8	0,1	3,6	9,7
P.A. DI TRENTO	5,2	23,1	0,0	6,3	43,0	20,7	1,8	3,8
PUGLIA	8,7	6,0	0,0	3,9	0,0	0,0	1,8	2,1
SARDEGNA	5,0	3,9	0,0	1,6	0,8	0,0	57,1	0,3
SICILIA	8,5	33,1	0,0	0,0	3,3	1,9	1,8	0,0
TOSCANA	1,2	3,2	0,0	3,9	0,8	0,0	28,6	0,6
UMBRIA	0,7	0,4	85,0	2,4	1,7	3,1	0,0	0,8
VALLE D'AOSTA	0,4	3,6	11,7	4,7	0,0	0,0	0,0	4,7
VENETO	1,0	5,1	0,0	22,8	0,0	0,1	3,6	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Glossario

Assunzione l.68/99 cat. Protette (per chiamata diretta – per chiamata numerica). L'art. 3 della legge 68/99 prevede che i datori di lavoro, pubblici, come quelli privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori invalidi in misura percentuale in base al proprio organico. Tra le modalità per essere assunti nella Pubblica Amministrazione, rientrano l'avviamento da parte del Centro per l'impiego con chiamata numerica (per i profili per i quali è necessario il solo requisito della scuola dell'obbligo) e le convenzioni per l'inserimento lavorativo (ex art. 11), procedendo, quindi, solo in questo caso, con chiamata diretta (nominativa).

Lavoro part-time o a tempo parziale, fa riferimento al rapporto di lavoro subordinato (a termine o tempo indeterminato) che prevede un orario di lavoro ridotto rispetto a quello normale. Il part-time può essere applicato a qualsiasi contratto di lavoro e può essere:

orizzontale: quando la riduzione dell'orario di lavoro è riferita all'orario normale giornaliero (si lavora tutti i giorni, ma ad esempio solo 5 ore invece che 8);

verticale: quando il lavoro si svolge a tempo pieno ma solo in determinati periodi nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

misto: quando si combinano il part-time orizzontale e quello verticale.

Personale assunto con procedure art. 4, c. 6, l. 125/13. E' il personale delle procedure concorsuali per l'assunzione dei tempi determinati che abbiano particolari requisiti. Le amministrazioni possono bandire, nel rispetto dei vincoli assunzionali vigenti e con i limiti stabiliti dall'art. 35 comma 3 bis del d.lgs. n. 165/2001, concorsi riservati solamente per: a) coloro che hanno i requisiti richiesti dall'art. 1 commi 519 (stabilizzazione del personale non di ruolo presso le P.A. per l'anno 2007) e 558 (stabilizzazione del personale delle regioni ed enti locali) della legge 296/2006 (cioè personale in servizio da almeno 3 anni, anche non continuativi o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29/09/2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla

data di entrata in vigore della presente legge); b) coloro che hanno i requisiti di cui all'art. 3 comma 90 legge. 244/2007 (stabilizzazioni per l'anno 2008 sempre per personale con i requisiti sopra riportati, e per contratti stipulati anteriormente al 28 febbraio 2007); c) coloro che alla data di entrata in vigore del decreto hanno maturato, negli ultimi 5 anni, almeno tre anni di servizio a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che bandisce il concorso, con l'esclusione dei servizi prestatosi presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

Rapporto di mascolinità. Indica il rapporto tra maschi e femmine (moltiplicato per 100). Il rapporto risulterà uguale a 100 nell'ipotesi di equilibrio dei due sessi; valori superiori a 100 indicheranno prevalenza del sesso maschile, mentre valori inferiori a 100 significheranno prevalenza del sesso femminile.

Regione a statuto speciale e ordinario. Una regione italiana a statuto speciale è una regione italiana che gode di particolari forme e condizioni di autonomia. Cinque regioni italiane sono dotate di uno statuto speciale, approvato dal Parlamento con legge costituzionale: Sicilia, Sardegna, Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e Trentino-Alto Adige (in realtà quest'ultima è costituita dalle Province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'articolo 116 della Costituzione e dello stesso statuto speciale). Una regione italiana a statuto ordinario è una regione della Repubblica italiana avente uno statuto, quale fonte dell'ordinamento regionale, ma gli statuti sono di tipo diverso: si distinguono, infatti, le regioni dotate di uno statuto speciale da quelle dotate di statuto ordinario. La differenza deriva dalla natura e dal contenuto dell'atto: lo statuto speciale è una legge costituzionale e definisce le forme e condizioni di autonomia speciale, mentre per le altre regioni le forme e condizioni di autonomia sono stabilite dalla Costituzione e lo statuto ordinario delle stesse viene approvato con legge regionale statutaria.

Stabilizzato da Isu (Lavori socialmente utili). In base all'art. 26, comma 1, del D.Lgs. 150/2015, è il personale che svolge attività con fine di pubblica utilità in favore della comunità territoriale di appartenenza, quindi di residenza, sotto la

direzione ed il coordinamento delle Amministrazioni Pubbliche, così come definite dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, cioè tutte le amministrazioni dello Stato.

UFFICIO STATISTICO, Via Gentile 52 - 70126 Bari
email: ufficio.statistico@regione.puglia.it;
www.regione.puglia.it/ufficiostatistico