



FOCUS *n. 4/2019*

Personale dipendente delle Regioni a statuto ordinario e a statuto speciale. Anno 2017

PREMESSA

La Ragioneria Generale dello Stato rileva annualmente i dati sul personale dipendente delle amministrazioni pubbliche e la relativa spesa attraverso un modello telematico, il così detto "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). Successivamente i dati sono pubblicati *on line* e resi disponibili alla collettività in formati aperti. Quest'anno la fruizione è avvenuta attraverso una [piattaforma web](#) sperimentale che presenta articolate funzionalità di analisi e di rappresentazione grafica dei dati, oltre al consueto *downloading*. Di solito, con la pubblicazione dei dati del nuovo anno, sono aggiornate le informazioni relative ai due anni precedenti. Quest'anno, il *database* di riferimento è stato rivisto interamente e le rettifiche riguardano tutta la serie storica, di conseguenza tutti i valori medi sono stati ricalcolati. I dati del 2017 sono da considerarsi provvisori.

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 pro capite, 7) costo di alcune voci di spesa. I confronti sono regionali, con un approfondimento sulla serie storica della regione Puglia. Nel primo paragrafo, per quanto riguarda le Province Autonome (P.A.) e le regioni a statuto speciale, la consistenza numerica del personale è distinta in categorie contrattuali riferibili e non al contratto collettivo del personale dipendente e dirigente del comparto regioni/autonomie locali. Nella lettura delle statistiche sul personale dei paragrafi successivi si evidenzia la necessità di tener conto di queste differenze.

Riferimenti ai Focus già pubblicati

["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](#)

PERSONALE PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

Quattro regioni a statuto speciale, Friuli Venezia Giulia, le due P.A. di Trento e Bolzano e la Valle d'Aosta, in virtù del loro carattere di specialità, presentano categorie contrattuali e conseguenti figure professionali non rientranti nel contratto collettivo del personale dipendente e dirigente del comparto regioni/autonomie locali, adottato dalle altre regioni, (tab. 1). Si tratta di personale direttivo, dirigenti scolastici, docenti, insegnanti, personale amministrativo, tecnico e ausiliario (A.T.A.), ricercatori e vigili del fuoco.

A carico del personale della P.A. di Bolzano si registrano 12.929 unità di questo personale, tra le quali 10.506 insegnanti e 2.423 tecnici amministrativi della scuola; a carico della P.A. di Trento si registrano 11.146 unità, tra queste 7.117 docenti a tempo indeterminato e 175 vigili del fuoco; a carico della regione Valle d'Aosta si registrano 2.437 unità, tra le quali 1.732 docenti a tempo indeterminato; a carico della regione Friuli Venezia Giulia si registrano 37 dirigenti e alte specializzazioni fuori dotazione organico.

Per questi territori, le categorie contrattuali riferite al contratto del comparto regioni/autonomie locali comprendono per il Friuli Venezia Giulia 3.729 unità, per la P.A. di Bolzano 4.016 unità e per quella di Trento 4.227 unità; infine, per la Valle d'Aosta 2.759 unità. Per le altre regioni si sottolinea il dato della Sicilia (14.199 unità) e quello del Trentino Alto Adige (298 unità), come da tab. 2.

La percentuale più elevata di personale regionale di categoria più bassa A è presente in Sardegna (28,6%

del totale personale regionale) e Sicilia (19,8%); la categoria B è maggiormente presente in Trentino Alto Adige (54,7%), P.A. Trento (30,5%) e Abruzzo (29,4%); la categoria C è percentualmente prevalente in Liguria (41,5%) e P.A. Trento (38,5%); le categorie professionalmente più elevate D sono più presenti in Piemonte (53,9%) e in Umbria (48%); la percentuale maggiore di direttori generali è in Lombardia e Molise (1,1%); il 10,2% di personale regionale della P.A. di Bolzano è inquadrato come dirigente; in Friuli Venezia Giulia il 5,3% 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 (5,7%), come descritto in tab. 3.

Tab. 1 - Categorie contrattuali non rientranti nel contratto collettivo del personale dipendente e dirigente del comparto regioni/autonomie locali, per territori. Anno 2017

Categorie	FRIULI VENEZIA GIULIA	P. A. BOLZANO	P. A. TRENTO	VALLE D'AOSTA
DIRETTIVI			242	
DIRIGENTI E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOTAZIONE ORG.	37			
DIRIGENTI SCOLASTICI			77	21
DOCENTI A TEMPO INDETERMINATO			7.117	1.732
DOCENTI DI RELIGIONE A TEMPO INDETERMINATO				40
DOCENTI DI SOSTEGNO A T. INDETERMINATO				135
INS. DI SOSTEGNO A T. D. CON CONTRATTO ANNUALE				30
INS. DI SOSTEGNO CON CONTR. FINO AL TERM. ATT. DIDATTICA				78
INSEGNANTI		10.506		
INSEGNANTI A T.D. CON CONTRATTO ANNUALE			278	125
INSEGNANTI A T.D. CON CONTRATTO ANNUALE E NON ANNUALE			1.503	276
PERSONALE A.T.A. A TEMPO INDETERMINATO			1.695	
PERSONALE A.T.A.		2.423		
RICERCATORI			59	
VIGILI DEL FUOCO			175	
Totale	37	12.929	11.146	2.437

Tab. 2 - Categorie contrattuali del contratto collettivo del personale dipendente e dirigente del comparto regioni/autonomie locali, per regione. Anno 2017 (valori assoluti)

Regioni	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIRETTORI GENERALI	DIRIGENTI	CONTRATTISTI	RESTANTE PERSONALE	TOTALE CATEGORIE COMUNI
ABRUZZO	32	438	468	444		66		42	1.490
BASILICATA	21	202	408	629	9	55	8	1	1.333
CALABRIA	16	640	645	935	14	116	12	201	2.579
CAMPANIA	287	594	1.692	1.836	16	205	183	3	4.816
EMILIA ROMAGNA	4	410	1.218	1.719	7	115	33	115	3.621
FRIULI VENEZIA GIULIA	66	290	1.092	2.003	1	81	196		3.729
LAZIO	43	865	1.609	1.664		215		265	4.661
LIGURIA	4	150	562	546	12	67		13	1.354
LOMBARDIA	4	648	845	1.661	39	159	20	128	3.504
MARCHE	5	381	497	767	1	58	13	81	1.803
MOLISE		152	113	253	6	31			555
PIEMONTE	4	380	894	1.725	13	112		73	3.201
P. A. BOLZANO	469	1.002	996	1.140		409			4.016
P. A. TRENTO	109	1.289	1.626	1.116		81	4	2	4.227
PUGLIA	96	648	738	1.036	12	110	11		2.651
SARDEGNA	1.106	769	781	1.070		118	22		3.866
SICILIA	2.814	2.224	3.906	3.792	29	1.301	133		14.199
TOSCANA	15	352	1.291	1.590	16	99	20	28	3.411
TRENTINO-AA	25	163	103			7			298
UMBRIA		204	371	620	5	59	10	23	1.292
VALLE D'AOSTA	221	970	890	396		108	165	9	2.759
VENETO	3	594	845	1.152	11	165	6	51	2.827

Tab. 3 - Categorie contrattuali, per regione. Anno 2017 (%)

Regioni	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIRETTORI GENERALI	DIRIGENTI	CONTRATTISTI	RESTANTE PERSONALE	TOTALE CATEGORIE COMUNI
ABRUZZO	2,1	29,4	31,4	29,8	0,0	4,4	0,0	2,8	100
BASILICATA	1,6	15,2	30,6	47,2	0,7	4,1	0,6	0,1	100
CALABRIA	0,6	24,8	25,0	36,3	0,5	4,5	0,5	7,8	100
CAMPANIA	6,0	12,3	35,1	38,1	0,3	4,3	3,8	0,1	100
EMILIA ROMAGNA	0,1	11,3	33,6	47,5	0,2	3,2	0,9	3,2	100
FRIULI VENEZIA GIULIA	1,8	7,8	29,3	53,7	0,0	2,2	5,3	0,0	100
LAZIO	0,9	18,6	34,5	35,7	0,0	4,6	0,0	5,7	100
LIGURIA	0,3	11,1	41,5	40,3	0,9	4,9	0,0	1,0	100
LOMBARDIA	0,1	18,5	24,1	47,4	1,1	4,5	0,6	3,7	100
MARCHE	0,3	21,1	27,6	42,5	0,1	3,2	0,7	4,5	100
MOLISE	0,0	27,4	20,4	45,6	1,1	5,6	0,0	0,0	100
PIEMONTE	0,1	11,9	27,9	53,9	0,4	3,5	0,0	2,3	100
P A DI BOLZANO	11,7	25,0	24,8	28,4	0,0	10,2	0,0	0,0	100
P A DI TRENTO	2,6	30,5	38,5	26,4	0,0	1,9	0,1	0,0	100
PUGLIA	3,6	24,4	27,8	39,1	0,5	4,1	0,4	0,0	100
SARDEGNA	28,6	19,9	20,2	27,7	0,0	3,1	0,6	0,0	100
SICILIA	19,8	15,7	27,5	26,7	0,2	9,2	0,9	0,0	100
TOSCANA	0,4	10,3	37,8	46,6	0,5	2,9	0,6	0,8	100
TRENTINO-A.A	8,4	54,7	34,6	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0	100
UMBRIA	0,0	15,8	28,7	48,0	0,4	4,6	0,8	1,8	100
VALLE D'AOSTA	8,0	35,2	32,3	14,4	0,0	3,9	6,0	0,3	100
VENETO	0,1	21,0	29,9	40,7	0,4	5,8	0,2	1,8	100

CONSISTENZA NUMERICA E CARATTERISTICHE NEL TEMPO DEL PERSONALE REGIONALE

Il numero di dipendenti fra il 2017 e il 2016 decresce in quasi tutte le amministrazioni

considerate, con la riduzione percentuale più consistente in Campania (-6,2%); in Puglia si registra un decremento del -3,0%. Incrementi solo in tre regioni: Friuli Venezia Giulia (+4,1), P.A di Trento (+0,7) e di sole due unità in Valle d'Aosta (tab. 4).

Tab. 4 - Dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2016-2017 e variazioni rispetto all'anno precedente (%)

Regioni	2016	2017	var 14/13	var 15/14	var 16/15	var 17/16
ABRUZZO	1.567	1490	-5,4	-4,4	-0,1	-4,9
BASILICATA	1.371	1333	4,0	13,1	4,7	-2,8
CALABRIA	2.680	2579	-8,3	27,2	-1,2	-3,8
CAMPANIA	5.133	4816	-7	-2,1	0	-6,2
EMILIA R	3.711	3621	-1,2	-0,5	30,4	-2,4
LAZIO	4.785	4661	-1,9	-2,3	15,6	-2,6
LIGURIA	1.368	1354	-1,3	15,5	-1,4	-1,0
LOMBARDIA	3.565	3504	-0,6	-1,9	10,6	-1,7
MARCHE	1.868	1803	-1,1	-2,5	39,1	-3,5
MOLISE	562	555	-8,6	-7,7	-6,2	-1,2
PIEMONTE	3.261	3201	1,8	-7,1	24,9	-1,8
PUGLIA	2.734	2651	0,1	-3,8	8,1	-3,0
TOSCANA	3.424	3411	0,5	-5,5	39,7	-0,4
UMBRIA	1.320	1292	-1,6	11	-5,8	-2,1
VENETO	2.925	2827	-2,6	-4,5	13,6	-3,4
FRIULI VENEZIA GIULIA	3.619	3766	-1,5	5,6	16,9	4,1
P.A. DI BOLZANO	16.952	16945	1,6	1,2	-2,6	0,0
P.A. DI TRENTO	15.259	15373	1,3	-1,8	-0,6	0,7
SARDEGNA	3.996	3866	-0,5	-2,8	-2,3	-3,3
SICILIA	14.838	14199	-1,2	-5,8	-5,8	-4,3
TRENTINO-A.A	310	298	-1,5	-2,1	-3,7	-3,9
VALLE D'AOSTA	5.194	5196	-1,7	-2,1	-1,2	0,0

Nel 2017, l'indicatore che misura il numero di dipendenti regionali sul totale della popolazione residente attiva (15-64 anni) è più elevato in Valle d'Aosta (65,2); seguono le P.A. di Bolzano e di Trento, con valori pari a 49,6 e a 44,6. Tutte le altre regioni presentano valori inferiori di un ordine di grandezza, compresi fra il 5,01 del Friuli Venezia Giulia e lo 0,43 nel Trentino Alto Adige; in Puglia vale 1,01 (fig. 1).

Per la regione Puglia, fino al 2015, il numero di dipendenti evidenzia una tendenza a decrescere, passando da 3.930 unità del 2003 a 2.529 del 2015. Nel 2016, tale numero cresce fino a 2.734, ripresentando una nuova flessione negativa fino al valore di 2.651, nel 2017 (fig. 2).

Nel 2017, l'incidenza dei contratti *part time* sul totale contratti è più elevata nella P.A. di Bolzano con il 34,8%; seguono il Trentino Alto Adige e la P.A.

di Trento, rispettivamente con 33,2% e 25%; in Sicilia, Campania, e Piemonte l'incidenza è minore, rispettivamente di 0,77%, 0,87% e 1,1%; la Puglia si attesta sulla percentuale del 2,57% (fig. 3).

Il rapporto fra il numero di personale maschile e quello femminile, moltiplicato 100, è un indicatore di mascolinità. Nelle prime 7 posizioni, con marcata prevalenza di personale maschile, si collocano regioni meridionali e insulari (Campania, Calabria, Basilicata Puglia, Sardegna, Sicilia, e Molise) con valori compresi fra 131,25 del Molise e 187,3 della Campania. Un equilibrio di genere si manifesta in Abruzzo e Marche che presentano piccole variazioni intorno al valore di 100. E' marcata la prevalenza femminile in tutti gli altri territori che presentano valori inferiori a 100; nella P.A. di Bolzano si registra il valore di mascolinità più basso, pari a 36,35 (fig. 4).

Fig. 1 - Numero di dipendenti totali ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle Regioni e P.A. Anni 2016 e 2017 (%)



Fig. 3 - Dipendenti nelle regioni e P.A., con contratto part time ogni 100 dipendenti. Anni 2015 e 2016 (%)

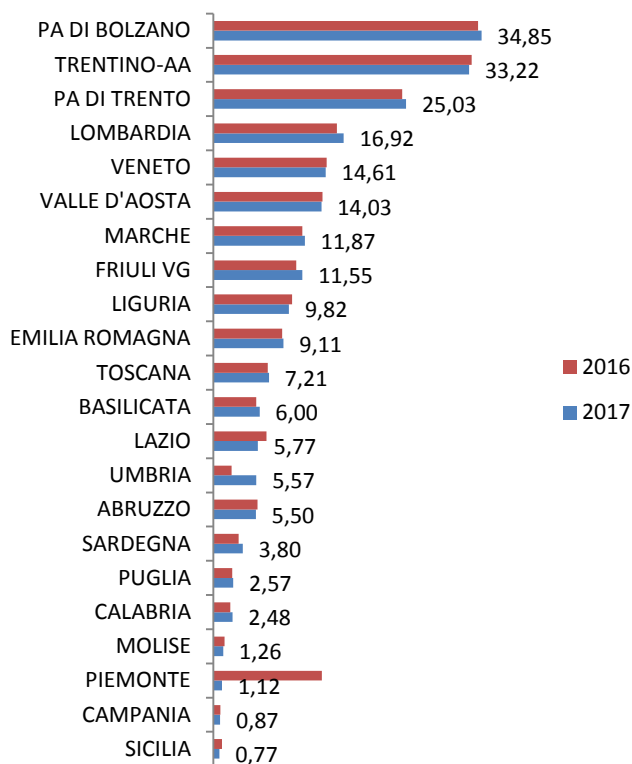


Fig. 2 - Andamento numero di dipendenti nella Regione Puglia. Anni 2003-2017 (valori assoluti)

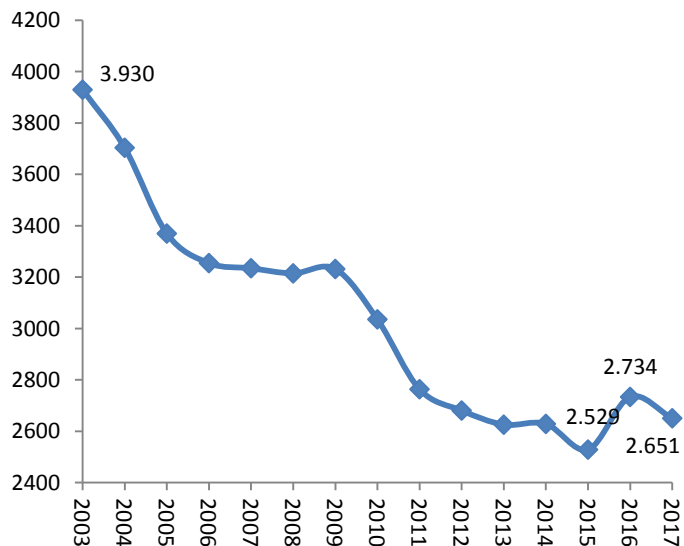
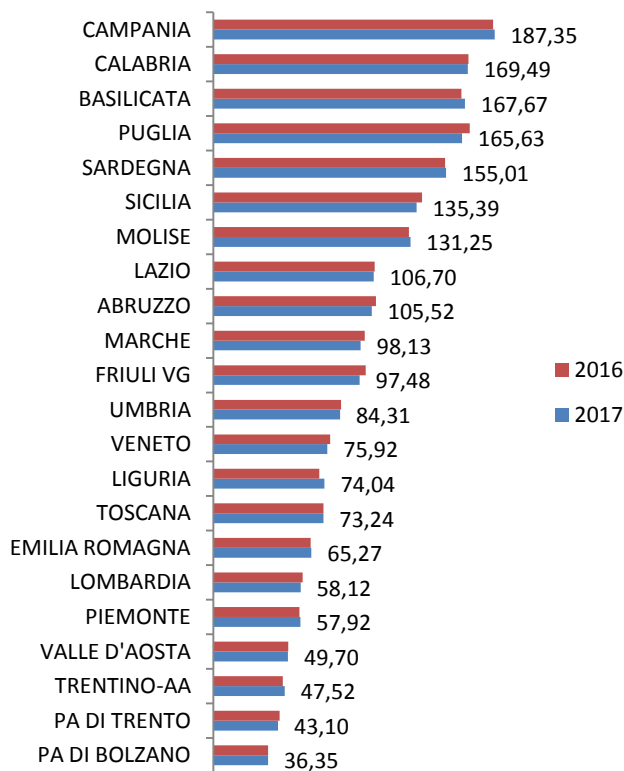


Fig. 4 - Indicatore di mascolinità nelle regioni e P.A. Anno 2016 e 2017



Nel 2017, In Puglia il 21% di personale ha frequentato la sola scuola dell'obbligo, percentuale

in lieve crescita rispetto al 2016 (20,6%) ma in rilevante diminuzione rispetto agli anni precedenti; il 50,7% possiede la licenza media superiore, dato inferiore a quello dell'anno precedente (53,3%); il 28,4% è laureato, valore in crescita rispetto al 2016 (26,1%).

Nelle altre amministrazioni, le percentuali di personale che ha frequentato la sola scuola dell'obbligo variano dal 7,6% dell'Umbria al 24,0% della P.A. di Bolzano (tab. 5).

Tab. 5 - Dipendenti con titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo. Anni 2013-2017 (%)

Regioni	Fino alla scuola dell'obbligo				
	2013	2014	2015	2016	2017
ABRUZZO	12,0	11,4	11,2	10,9	10,5
BASILICATA	16,5	16,2	15,0	14,8	12,3
CALABRIA	10,9	11,4	12,7	11,0	11,7
CAMPANIA	22,2	21,4	23,6	20,7	19,5
EMILIA ROMAGNA	10,7	9,8	8,8	8,8	8,6
LAZIO	7,9	7,4	7,1	11,5	31,6
LIGURIA	15,9	15,6	13,6	13,2	12,7
LOMBARDIA	22,5	22,0	21,1	19,2	18,4
MARCHE	8,8	8,1	7,9	7,7	6,9
MOLISE	11,0	11,7	12,2	12,5	12,3
PIEMONTE	20,6	19,5	19,0	17,2	16,4
PUGLIA	25,5	26,0	24,7	20,6	21,0
TOSCANA	13,0	13,0	11,6	9,0	8,4
UMBRIA	8,7	8,6	8,2	7,7	7,6
VENETO	13,4	13,2	12,7	11,6	17,4
FRIULI VENEZIA GIULIA	20,7	20,2	18,5	18,5	17,3
P.A. DI BOLZANO	22,9	26,3	25,6	24,5	24,0
P.A. DÌ TRENTO	11,6	16,3	16,4	15,8	15,1
SARDEGNA	20,3	19,6	19,4	19,2	19,0
SICILIA	17,6	17,6	17,0	17,0	16,6
TRENTINO-ALTO ADIGE	18,9	18,8	16,8	18,7	18,5
VALLE D'AOSTA	25,0	24,7	23,8	23,2	11,9

Poco più della metà dei dipendenti regionali pugliesi possiede la licenza media superiore (50,7%), valore più basso del 2016 (53,3%). Le percentuali di personale con licenza media superiore variano dal 33,8% dell'Emilia Romagna al 58,6% della Sicilia (tab. 6).

In Puglia, nel 2017, cresce la percentuale di personale laureato (almeno laurea breve o equipollente), raggiungendo il valore più elevato dal 2013, pari al 28,4%. Negli altri territori varia dal 24,8% della Sicilia al 57,6% dell'Emilia Romagna (tab. 7).

Tab. 6 - Dipendenti con titolo di studio di licenza media superiore. Anni 2013-2017 (%)

Regioni	Licenza media superiore				
	2013	2014	2015	2016	2017
ABRUZZO	49,4	49,5	49,6	46,6	47,4
BASILICATA	52,7	51,9	53,6	53,5	53,0
CALABRIA	46,7	50	49,1	49,8	49,2
CAMPANIA	44,7	44,2	42,9	42,2	40,9
EMILIA ROMAGNA	31,8	31,9	30,7	34	33,8
LAZIO	65	59,7	57,9	53,4	37,3
LIGURIA	41,8	40,8	43,2	43	43,0
LOMBARDIA	35,6	35,4	35,6	36,9	37,2
MARCHE	43,9	43,8	42,6	45,1	44,9
MOLISE	52,5	53,9	54,1	53,9	54,1
PIEMONTE	38,9	37,2	35,6	37,5	37,3
PUGLIA	52,4	53	53,7	53,3	50,7
TOSCANA	37	36,9	37,2	41,6	41,6
UMBRIA	48,6	48	47,7	46,9	46,9
VENETO	45,9	45,8	45,2	45,2	39,5
FRIULI VENEZIA GIULIA	41,2	41,1	41,8	42,7	42,4
P.A. DI BOLZANO	33,1	32,4	31,1	34,4	33,9
P.A. DÌ TRENTO	42,1	41,7	38,9	38,9	37,9
SARDEGNA	50,9	50	49,3	49,2	49,3
SICILIA	57,9	58,8	59,5	59,6	58,6
TRENTINO-ALTO ADIGE	54,8	55	56,5	54,2	54,4
VALLE D'AOSTA	54,7	54,8	54,3	54	45,7

Tab. 7 - Dipendenti con titolo di studio accademico, almeno laurea breve o equipollente. Anni 2013-2017 (%)

Regioni	Laurea breve e superiore				
	2013	2014	2015	2016	2017
ABRUZZO	38,6	39,1	39,3	42,5	42,1
BASILICATA	30,7	31,9	31,4	31,7	34,7
CALABRIA	42,4	38,6	38,2	39,2	39,2
CAMPANIA	33,1	34,4	33,6	37,1	39,6
EMILIA ROMAGNA	57,6	58,4	60,5	57,2	57,6
LAZIO	27,2	32,9	35	35,1	31,0
LIGURIA	42,3	43,6	43,2	43,8	44,3
LOMBARDIA	41,9	42,6	43,3	43,8	44,4
MARCHE	47,3	48,1	49,5	47,2	48,1
MOLISE	36,5	34,4	33,7	33,6	33,7
PIEMONTE	40,6	43,3	45,3	45,3	46,3
PUGLIA	22,1	21	21,7	26,1	28,4
TOSCANA	49,9	50,1	51,2	49,4	50,0
UMBRIA	42,7	43,3	44,1	45,5	45,5
VENETO	40,7	41	42	43,2	43,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	38,1	38,7	39,7	38,7	40,3
P.A. DI BOLZANO	44	41,3	43,3	41	42,1
P.A. DI TRENTO	46,3	42	44,7	45,3	47,0
SARDEGNA	28,8	30,4	31,3	31,6	31,7
SICILIA	24,5	23,6	23,5	23,4	24,8
TRENTINO-ALTO ADIGE	26,3	26,1	26,7	27,1	27,2
VALLE D'AOSTA	20,2	20,5	21,9	22,8	42,4

La fig. 5 mostra l'andamento temporale delle diverse tipologie di titoli di studio, in Puglia. 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. Tendenzialmente stazionaria la presenza percentuale di personale con la licenza media.

per le donne (6,6 gg) che per gli uomini (4,4 gg), più basse nella P.A. di Bolzano, rispettivamente di 0,7 gg per i maschi e di 0,7 gg per le femmine (tab. 9). Si registrano le medie più alte di "altre assenze, non retribuite" nella P.A. di Bolzano e in Friuli Venezia Giulia per le femmine (3,1 gg) e in Lombardia (4,1 gg.), per i maschi (tab. 10).

ASSENZE DEL PERSONALE

Nel 2017, in media, un dipendente maschio della regione Puglia è stato assente per malattia per 8,1 gg; se femmina, 13,5 gg. Entrambi i valori sono in calo rispetto al 2016: scende di -0,7 gg il dato maschile e di -0,2 gg quello femminile. Il personale della Campania è quello che si è assentato, in media, maggiormente per malattia: per 10,5 gg se maschio e 14,5 gg se femmina. Si registrano meno assenze nel personale maschile (2,6 gg) e femminile (2,7 gg) della Liguria (tab. 8). In Puglia, le assenze medie in seguito dovute all'applicazione della legge 104 sono di 3,2 gg per i dipendenti maschi e di 5,4 gg per le femmine; entrambi i valori sono in crescita rispetto al 2016. Medie più elevate in Umbria, sia

Tab. 8 - Assenze per malattia retribuite, per genere nelle regioni e P.A. Anni 2012-2017 (valori medi in giorni)

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	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
BASILICATA	5,5	11,6	5,8	11	4,2	10	5,2	10,1	5,9	8,5	6,5	8,3
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
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
EMILIA R.	5,8	8	4,2	5,5	6,5	8,9	6,9	9,5	7	9,2	6,0	7,8
LAZIO	6,5	10,5	7,5	11,7	8	9,2	10,4	14,6	7,5	11,7	9,9	14,3
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
LOMBARDIA	5	7,3	5,4	7,2	6,4	7,4	5,7	8,2	9,2	7,8	6,3	6,9
MARCHE	5,3	7,4	5,5	6,6	5,4	7,2	6	7,5	4,9	7,3	4,9	9,2
MOLISE	3,1	5,1	5	9,1	4,9	6,7	7,7	9,4	5,5	8,3	4,4	7,9
PIEMONTE	5,4	8,2	5	9	5,2	8,4	6,3	9	5,1	8,1	4,4	8,3
PUGLIA	7	14,6	7,6	16,5	7,2	16,3	7,7	14,1	8,8	13,7	8,1	13,5
TOSCANA	4,9	7,7	5,2	8,2	4,9	7,5	5,8	8,1	4,9	9	5,3	9,0
UMBRIA	5,6	10,6	6,2	10,1	7,7	11,5	6	9,4	6,2	9	6,6	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
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
P.A. DI BOLZANO	4,2	3,7	4,5	3,9	4,7	3,8	4,8	4,1	4,7	4,1	4,9	5,2
P.A. DI TRENTO	7	8,3	7,5	8,4	8	9,5	7,4	9,3	8	9,2	6,7	8,2
SARDEGNA	7,7	10,9	7,4	11,6	7,7	11,1	7,9	12,3	7,3	11	7,9	11,9
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
TRENT A.A.	8,1	8	9,2	8,2	8,8	8	8	6,5	2,3	2,9	2,9	3,3
VALLE D'A	5,3	7,1	5,3	7,8	4,5	7,4	5,5	7,8	4,9	6,9	4,2	5,6

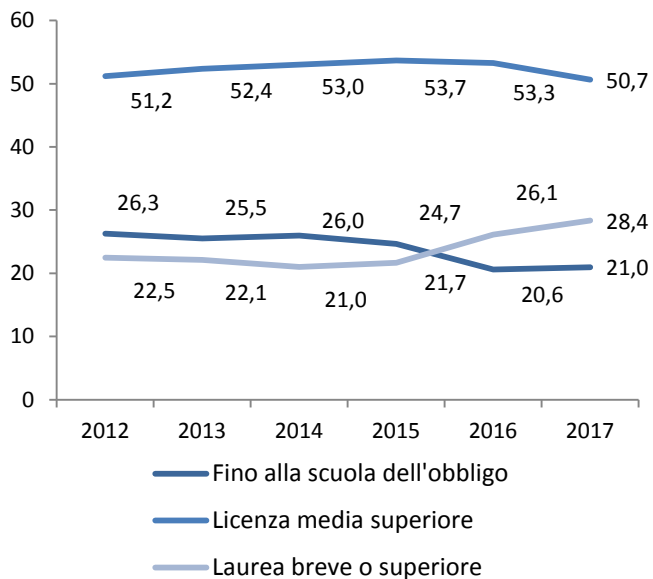
Tab. 9 - Assenze per applicazione Legge 104, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2012-2017 (valori medi in giorni)

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	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
BASILICATA	2	4	1,3	2,9	0,5	1,2	1,7	3,8	1,4	3,9	2,2	4,2
CALABRIA	1,4	2,2	1,6	2,4	2,3	2,4	2	2,3	1,9	3,8	2,0	3,8
CAMPANIA	2,1	3,8	2,3	4,1	2,4	4	2,7	4,3	2,8	4,5	3,1	5,4
EMILIA R.	2,6	3,4	2,6	3,3	2,6	3,1	2,7	3,1	2,7	3,2	2,7	2,8
LAZIO	2,7	4,6	3,2	5	4	6,4	4,1	5,9	3,1	4,9	5,0	6,9
LIGURIA	2,5	4,5	2,8	4,6	2,7	5	2,8	4,4	3,1	4,8	3,1	4,9
LOMBARDIA	1,5	2,4	1,5	2,4	1,6	2,5	1,7	2,6	2	2,6	2,1	2,9
MARCHE	2,6	3,8	2,7	4,3	3	4,2	3,3	4,3	3,2	3,7	4,0	4,5
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
PIEMONTE	1,4	2,6	1,2	2,7	1,4	2,7	1,7	3	1,6	2,9	1,6	2,9
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
TOSCANA	1,4	1,9	1,3	2	1,5	2	1,8	2,2	1,9	2,6	2,0	2,7
UMBRIA	4,6	6	3,9	6,1	4,2	6,2	3,8	5,8	4,1	5,9	4,4	6,6
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
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
P.A. DI BOLZANO	0,7	0,8	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,6	0,8	0,7	0,7
P.A. DI TRENTO	1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,0	1,1
SARDEGNA	2,8	3,5	3	3,8	4,7	4,1	3,6	4,4	3,6	4,4	3,6	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
TREN A.A.	2	0,9	2	0,9	1,9	1	2,3	1,6	2,5	1,6	2,5	1,9
VALLE D'A	0,9	1,9	1	2	1,1	2	1,2	1,9	1,2	2,1	1,0	1,4

Tab. 10 - Altre assenze non retribuite, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2012-2017 (valori medi in giorni)

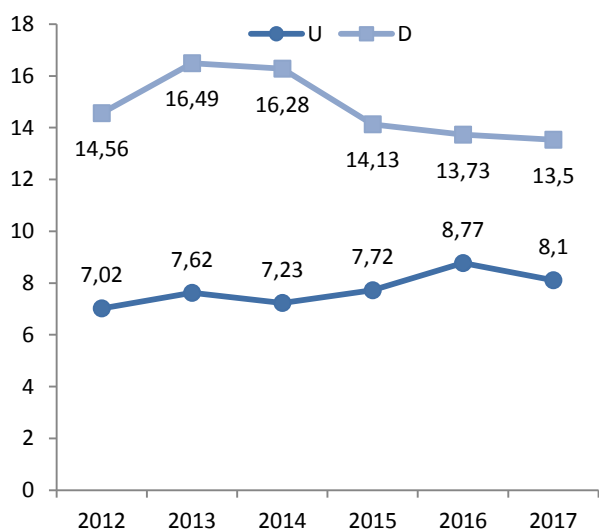
Regioni	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
ABRUZZO	1,3	1,8	2,1	2,2	2,2	2,9	2,2	2	1,9	1,6	1,7	2,4
BASILICATA	6,7	0,8	4,4	0,2	1,9	0	2,8	0,9	1,5	0,8	1,6	0,5
CALABRIA	0,5	0,6	1,4	1,6	1,2	1,1	1	1,1	0,7	1,1	0,8	1,3
CAMPANIA	0,6	0,3	0,6	0,5	0,7	0,5	0,6	0,6	0,7	0,3	0,6	0,3
EMILIA R.	2,7	2,1	1,2	1,3	2	1,6	1	1,5	0,8	1,7	1,0	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
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
LOMBARDIA	6,1	3,2	5,3	3	5,7	3	0	0,1	5,4	2,4	4,1	2,3
MARCHE	3,3	1,7	2,6	1,4	1	1	0,3	0,8	0,5	1,1	0,9	0,5
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
PIEMONTE	2	1,3	2,4	2,1	2	1,7	2	1,5	1,2	1,5	0,6	0,2
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
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
UMBRIA	1,9	0,7	3,3	2,1	2,9	1,3	1,2	0,8	1,3	1	0,1	0,1
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
FRIULI V.G.	3,6	1,4	3,1	1,9	2,5	1,4	3,5	1,7	3,6	2,4	3,0	3,1
P.A. DI BOLZANO	2,4	8,5	2,1	8,5	2,7	7,5	2,3	7	1,3	3,6	1,2	3,1
P.A. DI TRENTO	1,6	2,1	1,6	2	2,3	7,3	2,3	2,2	2,1	2,6	2,3	2,3
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
SICILIA	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2	0,7	0,9	0,7	1	0,8	0,8
TREN A.A.	0,3	2,2		1,8	0,3	1,9	2,3	2,1	0,3	0,8	0,3	1,0
VALLE D'A	3,5	2,2	3	1,8	3	2,1	3,1	2	2,7	1,1	1,8	1,7

Fig. 5 - Titoli di studio dei dipendenti, per tipologia. Puglia. Anni 2012-2017 (%)



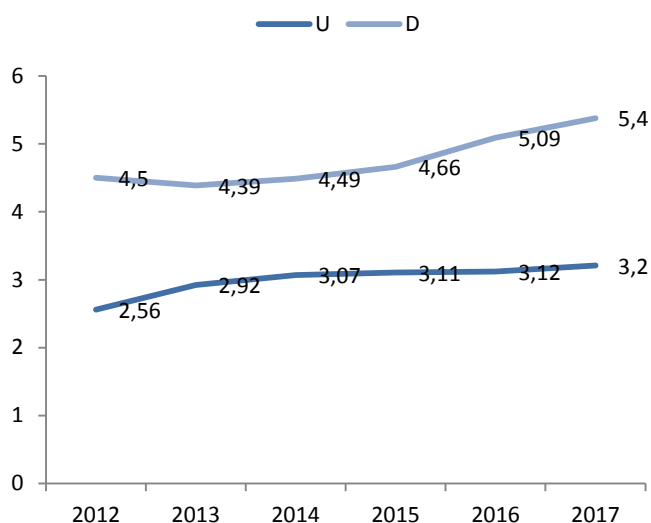
Nelle figg. 6, 7 e 8 è descritto l'andamento degli ultimi sei anni del numero medio di assenze del personale della regione Puglia, per alcune tipologie di assenze e per genere. Per le femmine, dal 2013 si evidenzia la diminuzione del numero medio di assenze per malattia, con pendenze annuali sempre meno accentuate; per i maschi si evidenzia una tendenziale lieve crescita (fig. 6).

Fig. 6 - Assenze per malattia retribuite nella regione Puglia. Anni 2012-2017 (valori medi in giorni)



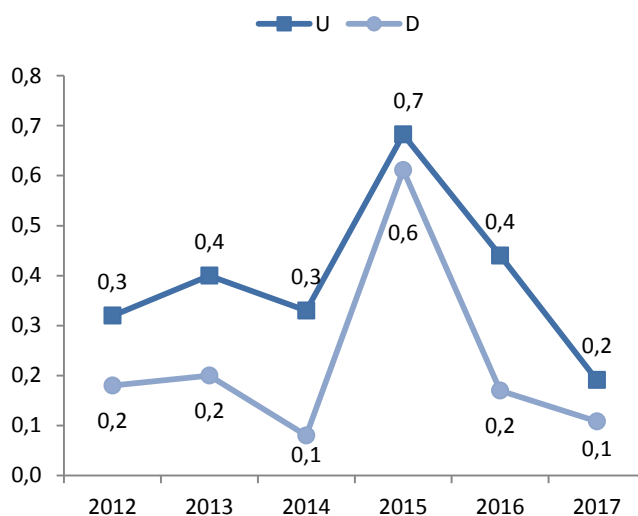
Sempre per le femmine, è tendenzialmente in crescita il numero medio di giorni di assenza per l'attribuzione dei benefici della Legge 104 mentre è stazionario quello per i maschi (fig. 7).

Fig. 7 - Assenze per attribuzione L. 104 nella regione Puglia. Anni 2012-2017 (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 2012-2017 (valori medi in giorni)



LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

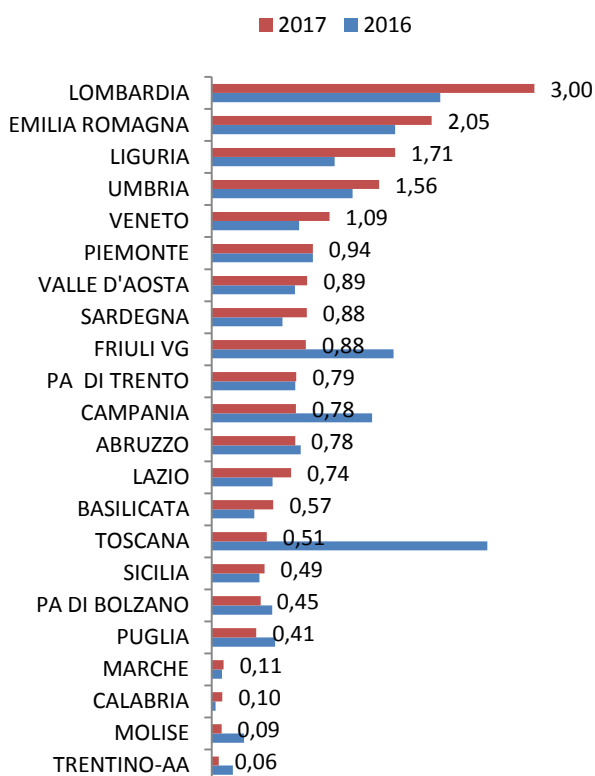
Nel 2017, la Lombardia registra il maggior numero di giorni medi di formazione per dipendente, sia per gli uomini (3 gg) che per le donne (3 gg); la Puglia si attesta sui valori di 0,3 gg per gli uomini e 0,6 gg per le donne, entrambi in flessione rispetto al 2016 (tab. 11).

Tab. 11 - Giorni di formazione del personale, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2013-2017 (valori medi)

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

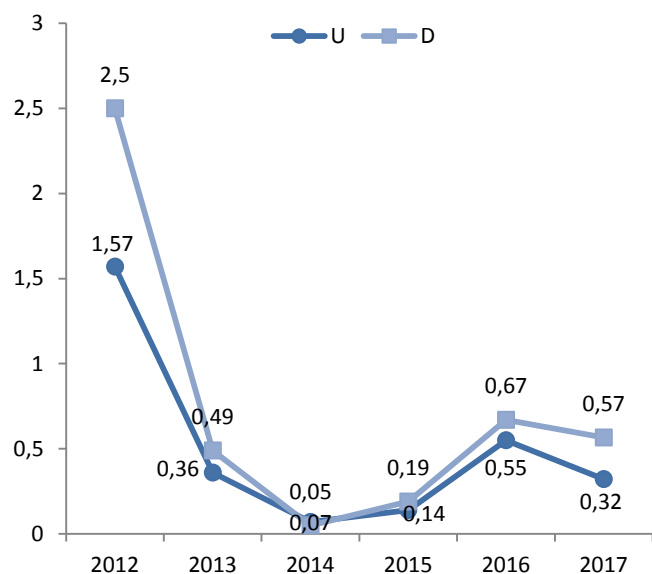
La graduatoria complessiva dei giorni medi di formazione vede sette regioni del Nord nelle prime sette posizioni: Lombardia (3 gg), Emilia Romagna (2,05 gg), Liguria (1,71 gg), Umbria (1,56 gg), Veneto (1,09 gg), Piemonte (0,94 gg) e Valle d'Aosta (0,89 gg); nelle ultime si trovano il Trentino A.A. (0,06 gg), il Molise (0,09 gg) e la Calabria (0,10 gg). In fig. 9 è rappresentata la graduatoria del 2017 insieme al valore assunto nel 2016.

Fig. 9- Giorni di formazione del personale nelle regioni e P.A. Anni 2016 e 2017 (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 decrescente con uno spiccato salto decrescente fra il 2012 e il 2013 (fig. 10).

Fig. 10 - Giorni di formazione del personale nella regione Puglia, per genere. Anni 2012-2017 (valori medi)



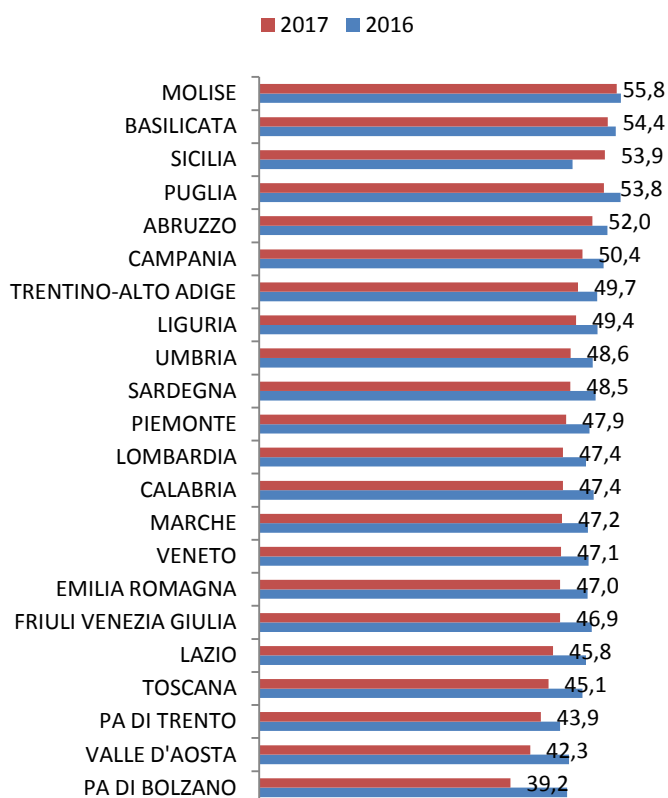
ANZIANITA' ANAGRAFICA E DI SERVIZIO

Nel 2017, il Molise si conferma la regione con l'anzianità anagrafica del personale mediamente più elevata (55,8 anni), in lieve diminuzione rispetto al 2016 (56,4 anni); la P.A. di Bolzano si conferma quella mediamente più giovane (39,2 anni), soppiantando il primato della P.A. di Trento nel 2016 (46,9 anni). La Puglia continua a mantenere una anzianità media over 50 anni, insieme ad altre 5 regioni meridionali (Abruzzo 52 anni, Basilicata 54,4 anni, Campania 50,4 anni, Molise 55,8 anni, Sicilia 53,9 anni), sebbene più bassa rispetto alla media del 2016, pari a 56,4 anni. Rispetto al 2016, le regioni che scendono di media sotto i 50 anni, sono Calabria da 52,2 a 47,4 anni, Emilia Romagna da 51,2 a 47 anni, Lazio da 51 a 45,8 anni, Liguria da 52,8 a 49,4 anni, Lombardia da 51 a 47,4 anni, Marche da 51,3 a 47,2 anni, Piemonte da 51,5 a 47,9 anni, Toscana da 50,4 a 45,1 anni, Umbria da 52 a 48,6 anni, Veneto da 51,4 a 47,1 anni, Friuli Venezia Giulia da 51,9 a 46,9 anni e Sardegna da 52,5 a 48,5 anni, come da tab. 12 e fig. 11.

Tab. 12 - Età media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2012-201 (valori medi)

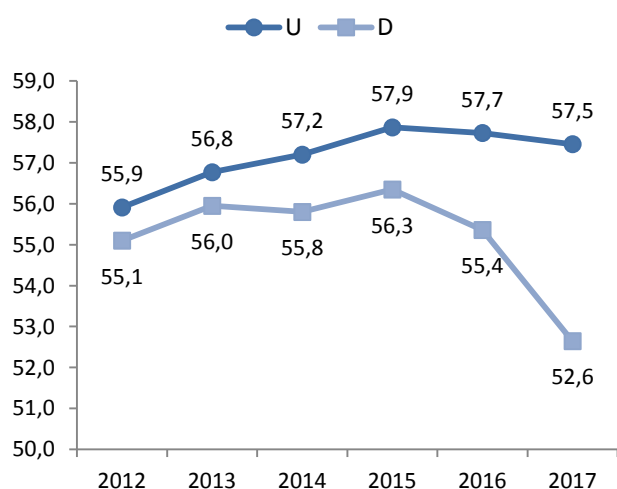
Regioni	2013	2014	2015	2016	2017
ABRUZZO	53,7	54,7	55,1	54,3	52,0
BASILICATA	54,8	55,1	55,5	55,6	54,4
CALABRIA	50,9	51,4	50,4	52,2	47,4
CAMPANIA	44,1	44	55,1	53,7	50,4
EMILIA ROMAGNA	50,2	50,8	51	51,2	47,0
LAZIO	49,3	50,1	50,8	51,0	45,8
LIGURIA	52	52,6	52,6	52,8	49,4
LOMBARDIA	49,6	50,5	50,8	51,0	47,4
MARCHE	49,8	50,5	51	51,3	47,2
MOLISE	55,6	56,1	56,8	56,4	55,8
PIEMONTE	51,6	51,4	51,6	51,5	47,9
PUGLIA	56,5	56,7	57,3	56,4	53,8
TOSCANA	49,4	50,1	50,2	50,4	45,1
UMBRIA	51,2	51,9	52,1	52,0	48,6
VENETO	49,3	50,3	50,1	51,4	47,1
FRIULI V-G.	50,5	51,2	51,9	51,9	46,9
P.A. DI BOLZANO	45,5	48	48	48,0	39,2
P.A. DI TRENTO	48,8	49	49,9	46,9	43,9
SARDEGNA	50,9	51,6	52,1	52,5	48,5
SICILIA	52,5	53,4	53,8	48,9	53,9
TRENTINO-A.A.	50,9	51,6	52,5	52,7	49,7
VALLE D'AOSTA	47,9	48,7	49	48,4	42,3

Fig. 11 - Et  media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anno 2016 e 2017 (valori medi)



L'andamento storico dell'anzianit  anagrafica dei dipendenti regionali della Puglia mostra due differenti andamenti di genere, a partire dal 2015. Fino ad allora, per entrambi si delineava la tendenza all'invecchiamento con la stessa velocit , dopo si registra un'accelerazione al ringiovanimento per le donne, quello degli uomini sembra lievemente accennata (fig. 12).

Fig. 12 - Et  media dei dipendenti nella regione Puglia, per genere. Anni 2012-2017



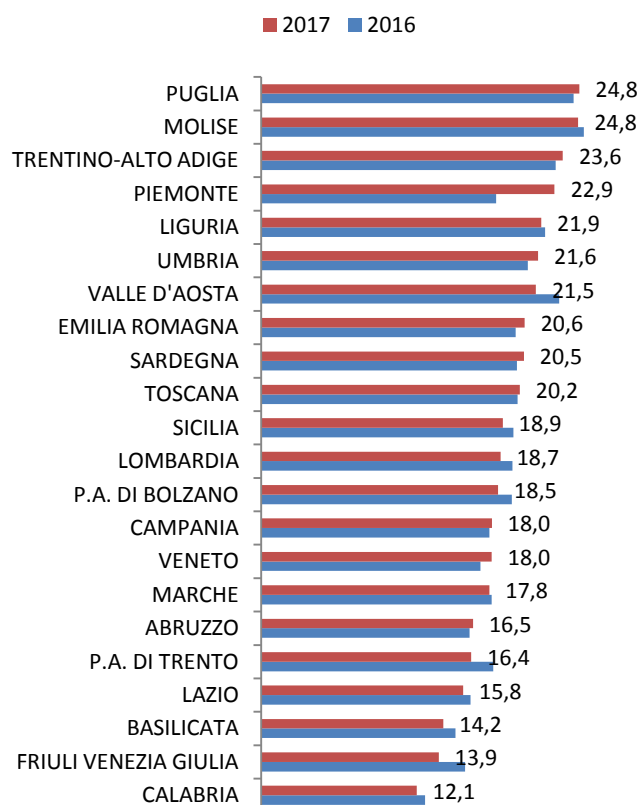
Come nel 2016, il Molise si conferma, nel 2017, la regione con l'anzianit  di servizio del suo personale mediamente pi  elevata (24,8 anni), raggiunta dalla Puglia che mostra lo stesso valor medio (24,8 anni). La Calabria si riconferma la regione con il personale mediamente pi  giovane in servizio: 12,1 anni nel 2017 e 12,8 anni nel 2016 (tab. 13).

Tab. 13 - Anzianit  di servizio media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2013-2017 (valori medi)

Regioni	2013	2014	2015	2016	2017
ABRUZZO	18,44	19,15	19,55	16,26	16,5
BASILICATA	18,03	17,7	15,79	15,17	14,2
CALABRIA	11,9	14,76	12,91	12,79	12,1
CAMPANIA	19,87	20,74	21,00	17,81	18,0
EMILIA ROMAGNA	19,67	20,1	20,19	19,86	20,6
LAZIO	15,66	16,66	17,43	16,35	15,8
LIGURIA	22,68	23,24	21,14	22,17	21,9
LOMBARDIA	20,46	21,22	21,34	19,62	18,7
MARCHE	15,34	15,81	18,69	17,99	17,8
MOLISE	23,4	23,23	24,96	25,20	24,8
PIEMONTE	24,19	23,53	23,18	18,34	22,9
PUGLIA	27,13	26,42	26,79	24,40	24,8
TOSCANA	19,26	19,93	20,03	20,03	20,2
UMBRIA	20,43	21,25	19,59	20,81	21,6
VENETO	17,42	18,19	18,91	17,13	18,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	18,26	19,04	18,05	15,92	13,9
P.A. DI BOLZANO	18,87	19,17	19,35	19,56	18,5
P.A. DI TRENTO	16,84	17,67	17,24	18,12	16,4
SARDEGNA	18,4	19,27	19,43	19,98	20,5
SICILIA	16,39	17,26	17,81	19,70	18,9
TRENTINO-ALTO ADIGE	20,92	21,07	22,29	23,00	23,6
VALLE D'AOSTA	22,57	23,44	23,64	23,27	21,5

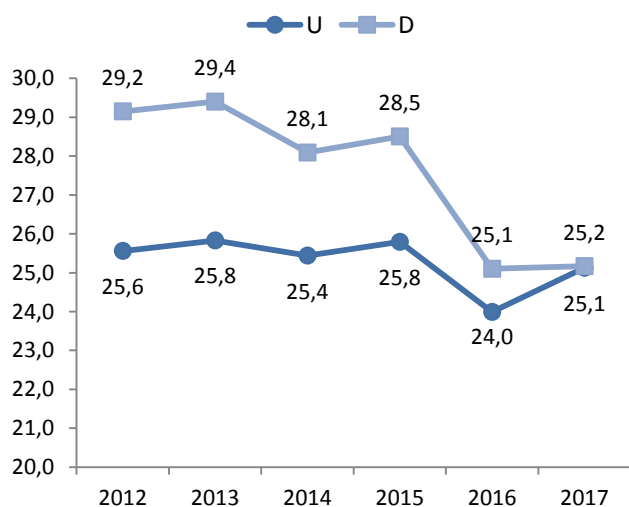
La graduatoria regionale del 2017   rappresentata in fig. 13, insieme al dato del 2016.

Fig. 13- Anzianità di servizio media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2016 e 2017



Il dettaglio pugliese, per genere e per anno è in fig. 14. Il personale femminile mostra un'anzianità media di servizio costantemente più alta di quella maschile; il divario, però, si riduce di anno in anno, avvicinandosi quasi a zero nei valori del 2017.

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



COSTI PER IL PERSONALE

Nel 2017, il costo del personale dipendente interno ed esterno è più elevato in tre regioni a statuto speciale: è poco più di 1 mld di euro nella P.A. di Bolzano; più di 805 mln di euro in Sicilia e più di 742 mln di euro nella P.A. di Trento. Ammontare decisamente più basso si registra in Trentino Alto Adige, con una spesa per il personale di poco più di 19 mln di euro; segue la spesa del Molise con più di 37 mln di euro, dell' Umbria con quasi 66 mln di euro e della Basilicata con quasi 70 mln di euro; in Puglia il costo è di poco superiore ai 143 mln di euro (tab. 14).

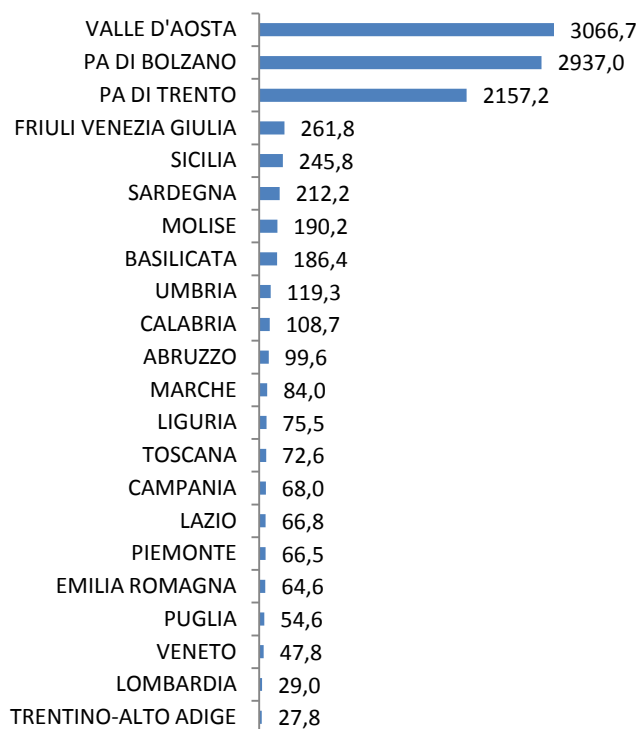
Tab. 14 - Totale costi del personale dipendente ed esterno all'amministrazione nelle regioni e P.A. Anno 2017 (euro)

Regioni	Costi Personale dipendente ed estraneo all'amministrazione
TRENTINO-ALTO ADIGE	19.048.704
MOLISE	37.722.024
UMBRIA	65.548.338
BASILICATA	69.023.391
LIGURIA	70.892.304
MARCHE	80.626.108
ABRUZZO	83.649.729
CALABRIA	139.145.205
PUGLIA	143.673.547
VENETO	149.724.947
TOSCANA	168.885.365
PIEMONTE	180.943.299
EMILIA ROMAGNA	181.087.102
LOMBARDIA	185.880.774
FRIULI VENEZIA GIULIA	196.900.450
SARDEGNA	228.746.505
VALLE D'AOSTA	244.367.432
LAZIO	256.476.237
CAMPANIA	264.824.154
PA DI TRENTO	742.668.554
SICILIA	805.761.551
P DI BOLZANO	1.003.289.102

La Valle D'Aosta presenta il costo più elevato del personale dipendente interno ed esterno all'amministrazione sulla popolazione attiva residente (15-64 anni), pari a 3.066,7 euro pro capite; segue la P.A. di Bolzano con 2.937 euro pro capite e la P.A. di Trento con 2.157,2 euro pro capite; prima regione a statuto ordinario nella graduatoria è il Molise, con 190,2 euro pro capite; la

spesa della Puglia è di 54,6 euro pro capite fra le più basse (fig. 15).

Fig. 15 - Totale costi del personale dipendente ed esterno all'amministrazione per ogni residente in età attiva (15-64 anni) nelle regioni e P.A. Anno 2017 (euro)



ASSUNZIONI E CESSAZIONI

Considerando il totale delle immissioni in ruolo per nomina da concorso realizzate in Italia nel 2017, oltre il 70% di queste riguardano le P.A. di Bolzano (41,2%) e di Trento (32,6%). La percentuale maggiore di assunzioni per chiamata diretta (l. 68/99 categorie protette) è nel Lazio (34,6%); il 44,6% di passaggi da altra amministrazione nello stesso comparto è attinente al Friuli Venezia Giulia; il 40,8% di passaggi da altra amministrazione da altro comparto riguarda la P.A. di Bolzano (tab. 15).

Sul totale delle cessazioni per raggiunti limiti di età registrate in Italia, il 50,6% di queste ha riguardato il personale della P.A. di Bolzano, il 12,9% quello della Campania e l'8,1% quello della Puglia.

Sul totale di licenziamenti, il 15,8% è relativo al personale della P.A. di Trento, il 15,8% a quello del Lazio; il 10,5% per ciascuno di quello della Campania, Emilia Romagna, Sardegna, Sicilia e Veneto (tab. 16).

Tab. 15 - Tipologia di assunzione per regione. Percentuali sul totale delle regioni. Anno 2017

Regioni	Nomina da concorso	Altre cause	Stabilizzato da lsu	Assunzione per chiamata diretta (l.68/99 cat. protette)	Assunzione per chiamata numerica (l.68/99 cat. protette)	Passaggi da altra amministrazione - stesso comparto	Passaggi da altra amministrazione - altro comparto	Personale assunto con procedure art. 4, c. 6, l. 125/13
ABRUZZO	0,1	1,8	0,0	11,5	25,0	1,2	4,1	0,0
BASILICATA	1,5	2,1	0,0	0,0	0,0	12,7	0,0	0,0
CALABRIA	0,1	19,0	0,0	0,0	0,0	1,7	8,2	0,0
CAMPANIA	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
EMILIA R	0,8	7,3	0,0	9,6	0,0	2,0	6,1	0,0
FRIULI VG	4,1	3,4	0,0	11,5	0,0	44,6	18,4	0,0
LAZIO	0,1	9,9	0,0	34,6	0,0	0,2	0,0	0,0
LIGURIA	0,0	1,0	0,0	1,9	25,0	6,9	2,0	0,0
LOMBARDIA	0,6	6,8	0,0	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0
MARCHE	0,6	5,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
MOLISE	0,0	0,5	0,0	7,7	50,0	0,2	0,0	0,0
PIEMONTE	0,0	4,4	0,0	3,8	0,0	0,5	10,2	75,0
P.A. DI BOLZANO	41,2	13,8	0,0	0,0	0,0	2,4	40,8	0,0
P.A. DI TRENTO	32,6	0,8	0,0	3,8	0,0	13,0	0,0	0,0
PUGLIA	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0
SARDEGNA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,1	0,0
SICILIA	0,3	8,6	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0
TOSCANA	0,8	2,1	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0
TRENTINO-AA	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	4,1	0,0
UMBRIA	0,1	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
VALLE D'AOSTA	10,6	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VENETO	0,5	5,2	100,0	11,5	0,0	1,9	0,0	25,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Tab. 16 - Tipologia di cessazione per regione. Percentuali sul totale delle regioni. Anno 2017

Regioni	Collocamento a riposo per limiti di eta'	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	1,2	0,4	0,0	0,9	3,5	9,9	0,0	2,6
BASILICATA	0,8	0,7	0,0	37,0	0,0	0,0	0,0	5,1
CALABRIA	2,6	2,8	0,0	4,0	1,2	4,3	0,0	10,2
CAMPANIA	12,9	0,3	0,0	1,8	0,0	24,0	10,5	7,5
EMILIA R	0,5	1,4	0,0	7,5	1,2	10,8	10,5	5,1
FRIULI VG	2,3	2,7	0,0	2,2	9,3	16,0	0,0	4,5
LAZIO	2,4	1,6	0,0	4,4	0,0	0,2	15,8	14,9
LIGURIA	1,1	0,3	0,0	2,6	3,5	0,0	0,0	4,8
LOMBARDIA	2,0	5,0	0,0	5,7	0,0	1,2	5,3	2,4
MARCHE	1,2	2,3	0,0	1,8	29,1	0,0	0,0	1,5
MOLISE	0,2	0,0	0,0	0,0	1,2	1,2	0,0	0,8
PIEMONTE	1,6	3,0	0,0	1,8	2,3	0,0	0,0	2,2
P.A. DI BOLZANO	50,6	3,8	90,0	10,6	11,6	1,8	5,3	13,9
P.A. DI TRENTO	3,9	17,5	0,0	3,5	33,7	26,6	15,8	4,0
PUGLIA	8,1	5,3	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	0,3
SARDEGNA	0,5	6,5	0,0	0,0	1,2	0,0	10,5	1,0
SICILIA	5,3	30,5	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5	9,8
TOSCANA	0,4	1,3	0,0	4,0	1,2	0,0	5,3	0,5
TRENTINO-AA	0,1	0,7	0,0	0,0	1,2	0,4	0,0	0,0
UMBRIA	0,3	0,4	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	0,5
VALLE D'AOSTA	1,4	7,6	10,0	4,8	0,0	0,2	0,0	4,9
VENETO	0,4	5,9	0,0	5,3	0,0	0,0	10,5	3,5
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

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 prestati 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