



# FOCUS *n. 4/2021*

## Statistiche sul personale dipendente delle regioni e dei comuni capoluogo della Puglia. Anno 2019

### Premessa

Entro i primi mesi di ogni anno, la Ragioneria Generale dello Stato (RGS) 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 contiene le analisi dei dati sia regionali che comunali pugliesi. E' stata

aggiornata sul sito dell'Ufficio Statistico, sezione "[Infografiche](#)", la visualizzazione interattiva e dinamica "Il personale delle regioni a statuto ordinario e speciale", realizzata con lo strumento *tableau*. A livello regionale, 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

"Statistiche sul personale dipendente delle regioni. Anno 2018, Focus n. 5/2020

"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.it](http://demo.istat.it)

**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 compresi in quelli delle Province Autonome, secondo quanto previsto dalla rilevazione.

Nel 2019 la percentuale più elevata di personale regionale di categoria più bassa A è presente in Sardegna (28,2% del totale del proprio personale regionale) e Sicilia (21,1%); la categoria B è maggiormente presente in Valle D'Aosta (35,2%), seguono la P.A. Trento (31,6%) e l'Abruzzo (30,2%); la categoria C è percentualmente prevalente in Liguria (41,7%) e nel Lazio (39,1%); le categorie professionalmente più elevate D sono maggiormente presenti in Friuli V.G.(54,4%) e in Piemonte (49,7%);

la percentuale maggiore di direttori generali è in Lombardia (1,1%) e Molise (1,1%); l'8,2% di personale regionale della Sicilia è inquadrato come dirigente; in Friuli Venezia Giulia il 5,7% di personale è di tipo "contrattista". I direttivi sono presenti soltanto nella P.A. di Trento con un 4,4%, nel "restante personale" sono considerate tutte le categorie non comprese in quelle precedentemente dettagliate, percentualmente più elevate in Calabria (7,1%) e Lazio (5,5%), 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 2019 (valori assoluti)**

Regioni	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIRETTORI GENERALI	DIRIGENTI	CONTRATTISTA	DIRETTIVI	RESTANTE PERSONALE	Totale
ABRUZZO	34	470	456	472	-	61	-	-	65	1.558
BASILICATA	19	226	388	574	9	42	8	-	1	1.267
CALABRIA	22	713	649	977	19	101	10	-	190	2.681
CAMPANIA	262	739	1.600	1.465	22	166	160	-	1	4.415
EMILIA ROMAGNA	4	328	1.218	1.608	7	103	32	-	114	3.414
FRIULI V.G.	53	308	867	1.779	1	76	186	-	-	3.270
LAZIO	45	913	1.909	1.539	1	207	-	-	269	4.883
LIGURIA	4	181	598	560	11	67	-	-	14	1.435
LOMBARDIA	4	616	805	1.509	36	131	6	-	147	3.254
MARCHE	1	413	655	829	1	58	11	-	84	2.052
MOLISE	2	149	120	226	6	22	-	-	-	525
PIEMONTE	7	417	1.030	1.645	8	96	-	-	104	3.307
P.A. BOLZANO	425	964	1.063	1.171	-	211	-	-	-	3.834
P.A. TRENTO	174	1.617	1.824	1.167	-	104	4	225	2	5.117
PUGLIA	85	736	809	1.244	13	103	10	-	1	3.001
SARDEGNA	1.036	728	746	1.029	-	113	16	-	-	3.668
SICILIA	2.797	2.224	3.590	3.340	29	1.087	113	-	54	13.234
TOSCANA	14	312	1.242	1.523	15	98	20	-	31	3.255
UMBRIA	-	175	358	556	3	43	10	-	7	1.152
VALLE D'AOSTA	219	931	845	404	-	103	140	-	6	2.648
VENETO	3	530	806	1.291	11	147	5	-	52	2.845

**Tab. 2 - Categorie contrattuali del contratto collettivo del personale dipendente e dirigente del comparto regioni/autonomie locali, per regione. Anno 2019 (valori percentuali sul totale delle righe)**

Regioni	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIR GENERALI	DIRIGENTI	CONTRATTISTA	DIRETTIVI	RESTANTE PERSONALE	Totale
ABRUZZO	2,2	30,2	29,3	30,3	-	3,9	-	-	4,2	100
BASILICATA	1,5	17,8	30,6	45,3	0,7	3,3	0,6	-	0,1	100
CALABRIA	0,8	26,6	24,2	36,4	0,7	3,8	0,4	-	7,1	100
CAMPANIA	5,9	16,7	36,2	33,2	0,5	3,8	3,6	-	0,0	100
EMILIA ROMAGNA	0,1	9,6	35,7	47,1	0,2	3,0	0,9	-	3,3	100
FRIULI V.G.	1,6	9,4	26,5	54,4	0,0	2,3	5,7	-	-	100
LAZIO	0,9	18,7	39,1	31,5	0,0	4,2	-	-	5,5	100
LIGURIA	0,3	12,6	41,7	39,0	0,8	4,7	-	-	1,0	100
LOMBARDIA	0,1	18,9	24,7	46,4	1,1	4,0	0,2	-	4,5	100
MARCHE	0,0	20,1	31,9	40,4	0,0	2,8	0,5	-	4,1	100
MOLISE	0,4	28,4	22,9	43,0	1,1	4,2	-	-	-	100
PIEMONTE	0,2	12,6	31,1	49,7	0,2	2,9	-	-	3,1	100
P.A. BOLZANO	11,1	25,1	27,7	30,5	-	5,5	-	-	-	100
P.A. TRENTO	3,4	31,6	35,6	22,8	-	2,0	0,1	4,4	0,0	100
PUGLIA	2,8	24,5	27,0	41,5	0,4	3,4	0,3	-	0,0	100
SARDEGNA	28,2	19,8	20,3	28,1	-	3,1	0,4	-	-	100
SICILIA	21,1	16,8	27,1	25,2	0,2	8,2	0,9	-	0,4	100
TOSCANA	0,4	9,6	38,2	46,8	0,5	3,0	0,6	-	1,0	100
UMBRIA	-	15,2	31,1	48,3	0,3	3,7	0,9	-	0,6	100
VALLE D'AOSTA	8,3	35,2	31,9	15,3	-	3,9	5,3	-	0,2	100
VENETO	0,1	18,6	28,3	45,4	0,4	5,2	0,2	-	1,8	100

### Consistenza numerica e caratteristiche nel tempo del personale Regionale

Fra il 2019 e il 2018, Il numero di dipendenti decresce in 19 amministrazioni su 21 considerate,

con la riduzione percentuale più elevata in Campania (-10,1%) e Basilicata (-8,5); i due incrementi si evidenziano in Liguria (12%) e Piemonte (2,5%), come da tab. 3.

**Tab. 3 - Dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2018-2019 e variazioni rispetto all'anno precedente (valori percentuali)**

Regioni	2018	2019	2014/2013	2015/2014	2016/2015	2017/2016	2018/2017	2019/2018
ABRUZZO	1.650	1.558	-5,4	-4,4	-0,1	-4,9	10,7	-5,6
BASILICATA	1.385	1.267	4	13,1	4,7	-2,8	3,9	-8,5
CALABRIA	2.900	2.681	-8,3	27,2	-1,2	-3,8	12,4	-7,6
CAMPANIA	4.910	4.415	-7	-2,1	0	-6,2	2	-10,1
EMILIA ROMAGNA	3.601	3.414	-1,2	-0,5	30,4	-2,4	-0,6	-5,2
FRIULI V.G.	3.698	3.270	-1,5	5,6	16,9	4,1	-1,8	-3,3
LAZIO	5.049	4.883	-1,9	-2,3	15,6	-2,6	8,3	-3,3
LIGURIA	1.281	1.435	-1,3	15,5	-1,4	-1	-5,4	12,0
LOMBARDIA	3.367	3.254	-0,6	-1,9	10,6	-1,7	-3,9	-3,4
MARCHE	2.131	2.052	-1,1	-2,5	39,1	-3,5	18,2	-3,7
MOLISE	571	525	-8,6	-7,7	-6,2	-1,2	2,9	-8,1
P.A. DI BOLZANO	3.845	3.307	1,6	1,2	-2,6	0	0,4	-4,1
P.A. DI TRENTO	5.217	3.834	1,3	-1,8	-0,6	0,7	4,3	-0,3
PIEMONTE	3.449	5.117	1,8	-7,1	24,9	-1,8	7,7	2,5
PUGLIA	3.156	3.001	0,1	-3,8	8,1	-3	19	-4,9
SARDEGNA	3.923	3.668	-0,5	-2,8	-2,3	-3,3	1,5	-6,5
SICILIA	13.488	13.234	-1,2	-5,8	-5,8	-4,3	-5	-1,9
TOSCANA	3.360	3.255	0,5	-5,5	39,7	-0,4	-1,5	-3,1
UMBRIA	1.219	1.152	-1,6	11	-5,8	-2,1	-5,7	-5,5
VALLE D'AOSTA	2.708	2.648	-1,7	-2,1	-1,2	0	-1,8	-2,2
VENETO	2.872	2.845	-2,6	-4,5	13,6	-3,4	1,6	-0,9

Nel 2019, in Valle d'Aosta è pari a 21,1 l'indicatore che misura il numero di dipendenti regionali ogni 1.000 residenti. Tutte le altre regioni presentano valori inferiori di un ordine di grandezza, compresi fra l'8,3 del Trentino A.A. e lo 0,3 della Lombardia; la Puglia si attesta sul valore di 0,8 (fig. 1).

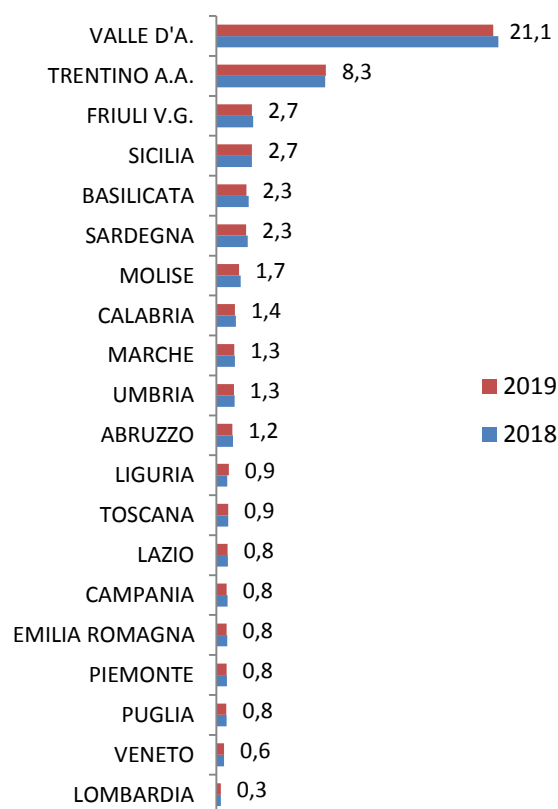
Tra il 2011 e il 2016 il numero di dipendenti nella regione Puglia decresce leggermente per poi risalire fino al 2018 a 3.156 e raggiungere nel 2019 i 3.001 dipendenti (fig. 2).

Nel 2019, l'incidenza dei contratti *part time* sul totale contratti è più elevata nella P.A. di Bolzano con il 30,2%; segue la P.A. di Trento con 26,0% e la Lombardia con 17,9%; in Campania (0,6) Molise (1,0) e Sicilia (1,1) l'incidenza è la più bassa; la Puglia si attesta sulla percentuale del 2,2% (fig. 3).

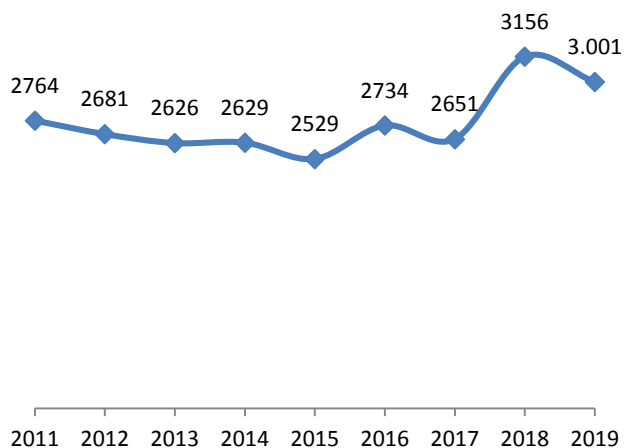
Il rapporto fra il numero di personale maschile e quello femminile, moltiplicato 100, fornisce l'indicatore di mascolinità. Nelle prime 7 posizioni, con marcata prevalenza di personale maschile, si collocano regioni meridionali e insulari (Campania, Basilicata Calabria, Sardegna, Puglia, Sicilia e Molise), con valori compresi fra 126,3 del Molise e 166,1 della Campania. Un equilibrio di genere si manifesta nel Lazio che presenta il valore di 100. E' più marcata la prevalenza femminile in tutti gli altri

territori: in Piemonte si registra il valore di mascolinità più basso, pari a 54,0 (fig. 4).

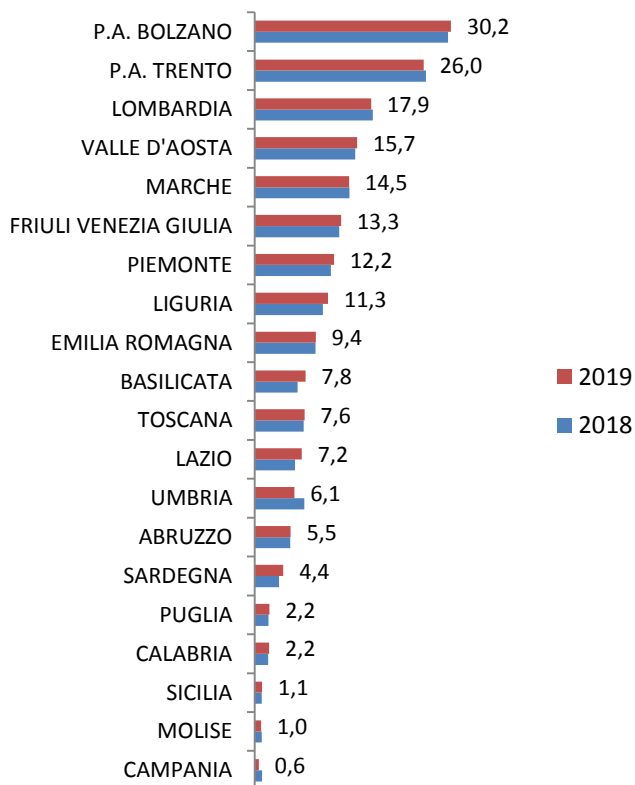
**Fig. 1 - Numero di dipendenti totali ogni 1.000 residenti nelle Regioni e P.A. Anni 2018 e2019 (valori percentuali)**



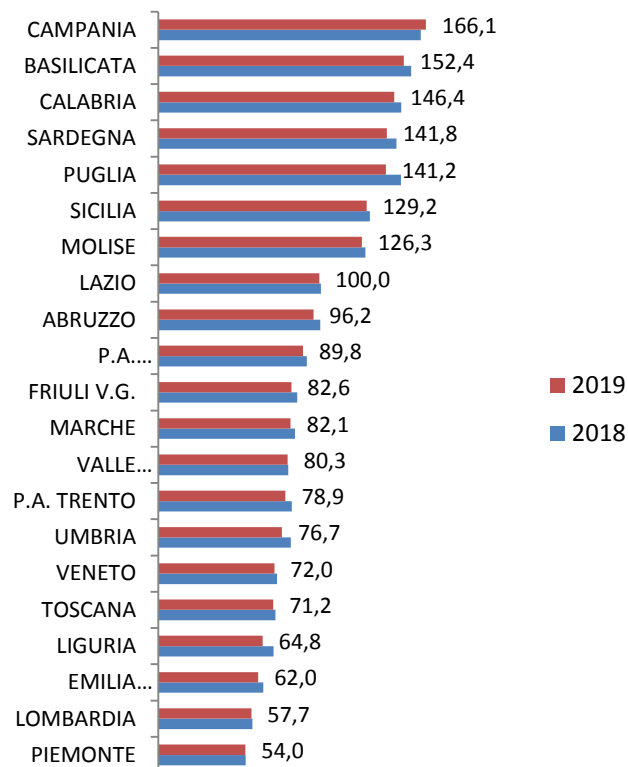
**Fig. 2 - Andamento numero di dipendenti nella Regione Puglia. Anni 2003-2019 (valori assoluti)**



**Fig. 3 - Dipendenti nelle regioni e P.A., con contratto part time ogni 100 dipendenti. Anni 2018 e 2019 (valori percentuali)**



**Fig. 4 - Indicatore di mascolinità nelle regioni e P.A.. Anno 2018 e 2019**



Nel 2019, in Puglia il 18,0% di personale ha frequentato la sola scuola dell'obbligo, percentuale in flessione rispetto al 2018 (22,2%). Il valore più elevato lo si ritrova, con il 36,2%, nella P.A. di Trento, quello più basso in Emilia Romagna, con il 7,1% (tab. 4).

**Tab. 4 - Dipendenti con titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo. Anni 2014-2019 (valori percentuali)**

Regioni	fino alla scuola dell'obbligo					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ABRUZZO	11,4	11,2	10,9	10,5	9,9	9,3
BASILICATA	16,2	15,0	14,8	12,3	14,7	13,4
CALABRIA	11,4	12,7	11,0	11,7	13,9	12,3
CAMPANIA	21,4	23,6	20,7	19,5	15,0	13,3
EMILIA ROMAGNA	9,8	8,8	8,8	8,6	7,7	7,1
FRIULI V.G.	20,2	18,5	18,5	17,3	16,2	16,6
LAZIO	7,4	7,1	11,5	31,6	38,3	33,6
LIGURIA	15,6	13,6	13,2	12,7	12,3	11,6
LOMBARDIA	22,0	21,1	19,2	18,4	15,2	14,6
MARCHE	8,1	7,9	7,7	6,9	5,7	7,2
MOLISE	11,7	12,2	12,5	12,3	12,3	11,4
P.A. BOLZANO	42,0	41,0	39,6	38,4	37,6	16,4
P.A. TRENTO	27,2	25,9	25,2	24,3	23,7	36,2
PIEMONTE	19,5	19,0	17,2	16,4	16,6	23,7
PUGLIA	26,0	24,7	20,6	21,0	22,2	18,0
SARDEGNA	19,6	19,4	19,2	19,0	17,2	16,6
SICILIA	17,6	17,0	17,0	16,6	16,4	16,3
TOSCANA	13,0	11,6	9,0	8,4	7,8	7,3
UMBRIA	8,6	8,2	7,7	7,6	6,8	6,6
VALLE D'AOSTA	24,7	23,8	23,2	11,9	21,3	20,7
VENETO	13,2	12,7	11,6	17,4	15,9	14,7

Nel 2019, meno della metà dei dipendenti regionali pugliesi possiede la licenza media superiore (43,5%), valore più basso del 2018 (47,1%). Le percentuali di personale con licenza media superiore variano dal 33,6% del Lazio al 58,2% della Sicilia (tab. 5).

In Puglia, nel 2019, cresce la percentuale di personale con almeno laurea breve, raggiungendo il valore più elevato dal 2014, pari al 38,5%. Negli altri territori varia dal 25,5% della Sicilia al 58,4% dell'Emilia Romagna (tab. 6).

**Tab. 5 - Dipendenti con titolo di studio di licenza media superiore. Anni 2014-2019 (valori percentuali)**

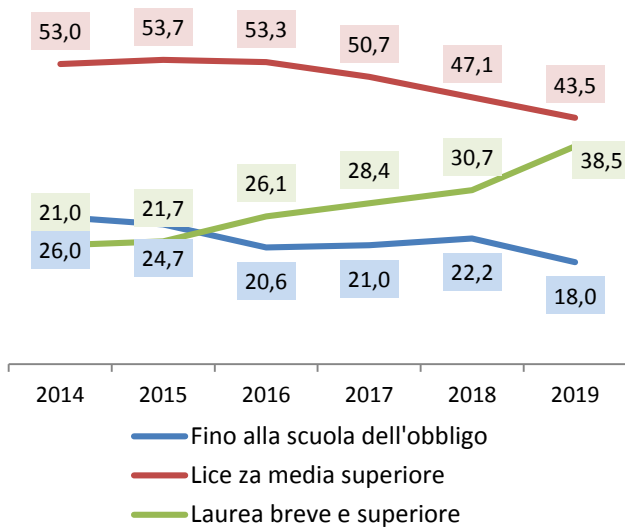
Regioni	licenza media superiore					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ABRUZZO	49,5	49,6	46,6	47,4	48,5	46,1
BASILICATA	51,9	53,6	53,5	53,0	53,3	53,2
CALABRIA	50,0	49,1	49,8	49,2	51,2	50,1
CAMPANIA	44,2	42,9	42,2	40,9	46,0	41,3
EMILIA ROMAGNA	31,9	30,7	34,0	33,8	34,3	34,4
FRIULI V.G.	41,1	41,8	42,7	42,4	42,1	45,1
LAZIO	59,7	57,9	53,4	37,3	34,1	33,6
LIGURIA	40,8	43,2	43,0	43,0	43,7	41,7
LOMBARDIA	35,4	35,6	36,9	37,2	42,7	41,8
MARCHE	43,8	42,6	45,1	44,9	44,9	41,8
MOLISE	53,9	54,1	53,9	54,1	55,7	53,9
P.A. DI BOLZANO	33,2	33,1	33,1	33,4	33,5	37,4
P.A. DI TRENTO	42,0	42,5	42,7	42,8	43,9	34,5
PIEMONTE	37,2	35,6	37,5	37,3	38,4	45,1
PUGLIA	53,0	53,7	53,3	50,7	47,1	43,5
SARDEGNA	50,0	49,3	49,2	49,3	46,8	45,6
SICILIA	58,8	59,5	59,6	58,6	58,7	58,2
TOSCANA	36,9	37,2	41,6	41,6	41,0	40,3
UMBRIA	48,0	47,7	46,9	46,9	45,8	44,4
VALLE D'AOSTA	54,8	54,3	54,0	45,7	53,8	53,5
VENETO	45,8	45,2	45,2	39,5	37,2	36,5

**Tab. 6 - Dipendenti con titolo di studio accademico, almeno laurea breve o superiore. Anni 2014-2019 (valori percentuali)**

Regioni	laurea breve e superiore					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ABRUZZO	39,1	39,3	42,5	42,1	41,6	44,5
BASILICATA	31,9	31,4	31,7	34,7	32,0	33,5
CALABRIA	38,6	38,2	39,2	39,2	34,9	37,7
CAMPANIA	34,4	33,6	37,1	39,6	39,0	45,3
EMILIA ROMAGNA	58,4	60,5	57,2	57,6	58,0	58,4
FRIULI V.G.	38,7	39,7	38,7	40,3	41,6	47,5
LAZIO	32,9	35,0	35,1	31,0	27,6	32,8
LIGURIA	43,6	43,2	43,8	44,3	44,0	46,8
LOMBARDIA	42,6	43,3	43,8	44,4	42,1	43,6
MARCHE	48,1	49,5	47,2	48,1	49,4	51,0
MOLISE	34,4	33,7	33,6	33,7	32,0	34,7
P.A. DI BOLZANO	24,8	26,0	27,4	28,2	28,9	46,1
P.A. DI TRENTO	30,9	31,6	32,0	32,9	32,5	29,3
PIEMONTE	43,3	45,3	45,3	46,3	45,0	35,7
PUGLIA	21,0	21,7	26,1	28,4	30,7	38,5
SARDEGNA	30,4	31,3	31,6	31,7	36,1	37,8
SICILIA	23,6	23,5	23,4	24,8	24,8	25,5
TOSCANA	50,1	51,2	49,4	50,0	51,2	52,4
UMBRIA	43,3	44,1	45,5	45,5	47,4	49,0
VALLE D'AOSTA	20,5	21,9	22,8	42,4	24,9	25,9
VENETO	41,0	42,0	43,2	43,0	46,8	48,8

La fig. 5 mostra l'andamento temporale delle percentuali di presenza delle diverse tipologie di titoli di studio tra il personale regionale pugliese. A partire dal 2014, il ricambio generazionale, conseguenza delle nuove assunzioni in sostituzione del personale collocato a riposo, evidenzia una ben definita crescita tendenziale della percentuale di laureati. Si registra, di contro, una decrescita dell'incidenza del personale che possiede un titolo di studio di scuola media superiore e, più marcata, quella del personale con la sola scuola d'obbligo.

Fig. 5 - Titoli di studio dei dipendenti, per tipologia. Puglia. Anni 2014-2019 (valori percentuali)



### Assenze del personale

Nel 2019, in media, un dipendente maschio della regione Puglia è stato assente per malattia retribuita per 7,5 gg; se femmina, 10 gg, dati in calo in entrambi i casi rispetto al 2018. Per malattia retribuita, il personale femminile della Sicilia (15,1 gg medi) è quello che si è assentato, in media, maggiormente; il primato per i maschi è del Lazio (10,8 gg); si registrano meno assenze nel personale maschile (2,1 gg) e femminile (2,8 gg) in Liguria (tab. 7). In Puglia, le assenze medie dovute all'applicazione della legge 104 sono di 4,1 gg per i dipendenti maschi e di 5,0 gg per le femmine. Rispetto al 2018, i dati sono in lieve crescita per ambo i generi; nel 2019 medie più elevate nel Lazio, sia per le donne (8,9 gg) che per gli uomini (5,8 gg), 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 le altre assenze non retribuite, in Puglia si registrano medie di 0,4 gg per i maschi e 0,2 per le femmine (tab. 9).

**Tab. 7 - Assenze per malattia retribuite, per genere nelle regioni e P.A. Anni 2012-2019 (valori medi in giorni)**

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
ABRUZZO	5,0	8,0	6,3	10,1	8,7	9,2	8,7	11,7	7,1	11,7	8,1	11,4	6,9	9,3	7,0	9,7
BASILICATA	5,5	11,6	5,8	11,0	4,2	10,0	5,2	10,1	5,9	8,5	6,5	8,3	7,2	8,0	6,9	10,4
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	5,0	7,0
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	8,7	12,8
EMILIA ROMAGNA	5,8	8,0	4,2	5,5	6,5	8,9	6,9	9,5	7,0	9,2	6,0	7,8	6,1	8,9	6,2	8,6
FRIULI V.G.	7,3	10,1	7,7	11,6	6,2	10,2	8,6	9,7	7,5	10,0	8,5	9,8	8,5	9,8	9,1	9,0
LAZIO	6,5	10,5	7,5	11,7	8,0	9,2	10,4	14,6	7,5	11,7	9,9	14,3	10,9	14,9	10,8	14,8
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	2,1	2,8
LOMBARDIA	5,0	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	6,2	6,9
MARCHE	5,3	7,4	5,5	6,6	5,4	7,2	6,0	7,5	4,9	7,3	4,9	9,2	5,8	8,4	6,4	10,4
MOLISE	3,1	5,1	5,0	9,1	4,9	6,7	7,7	9,4	5,5	8,3	4,4	7,9	4,9	9,9	6,6	11,6
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	5,8	7,6
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	7,8	9,1
PIEMONTE	5,4	8,2	5,0	9,0	5,2	8,4	6,3	9,0	5,1	8,1	4,4	8,3	4,3	7,0	4,4	6,1
PUGLIA	7,0	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	7,5	10,0
SARDEGNA	7,7	10,9	7,4	11,6	7,7	11,1	7,9	12,3	7,3	11,0	7,9	11,9	8,2	11,5	7,8	10,6
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	9,6	15,1
TOSCANA	4,9	7,7	5,2	8,2	4,9	7,5	5,8	8,1	4,9	9,0	5,3	9,0	4,9	7,8	5,2	7,9
UMBRIA	5,6	10,6	6,2	10,1	7,7	11,5	6,0	9,4	6,2	9,0	6,6	9,9	7,5	9,9	6,2	10,7
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	4,5	6,8
VENETO	6,2	8,1	5,5	7,5	6,2	7,6	6,0	8,3	6,3	7,6	5,8	6,6	5,6	6,9	5,8	7,6

**Tab. 8 - Assenze per applicazione Legge 104, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2012-2019 (valori medi in giorni)**

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
ABRUZZO	2,1	3,0	2,0	3,3	2,6	3,5	3,0	3,9	2,7	3,7	2,5	3,7	2,3	3,3	2,7	3,4
BASILICATA	2,0	4,0	1,3	2,9	0,5	1,2	1,7	3,8	1,4	3,9	2,2	4,2	2,8	4,1	3,0	5,0
CALABRIA	1,4	2,2	1,6	2,4	2,3	2,4	2,0	2,3	1,9	3,8	2,0	3,8	1,9	2,7	2,6	3,3
CAMPANIA	2,1	3,8	2,3	4,1	2,4	4,0	2,7	4,3	2,8	4,5	3,1	5,4	3,3	5,1	3,6	3,7
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	3,4	3,4
FRIULI V.G.	1,8	3,6	2,3	4,1	2,0	3,5	2,1	3,6	2,0	3,5	2,4	3,3	2,6	3,1	2,7	3,4
LAZIO	2,7	4,6	3,2	5,0	4,0	6,4	4,1	5,9	3,1	4,9	5,0	6,9	5,7	8,8	5,8	8,9
LIGURIA	2,5	4,5	2,8	4,6	2,7	5,0	2,8	4,4	3,1	4,8	3,1	4,9	3,2	5,0	3,0	4,9
LOMBARDIA	1,5	2,4	1,5	2,4	1,6	2,5	1,7	2,6	2,0	2,6	2,1	2,9	1,7	2,7	2,0	2,7
MARCHE	2,6	3,8	2,7	4,3	3,0	4,2	3,3	4,3	3,2	3,7	4,0	4,5	4,1	4,4	4,9	6,5
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	2,0	4,6	2,4	5,6
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	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	1,5	2,1
PIEMONTE	1,4	2,6	1,2	2,7	1,4	2,7	1,7	3,0	1,6	2,9	1,6	2,9	1,9	2,6	2,0	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	4,1	5,0
SARDEGNA	2,8	3,5	3,0	3,8	4,7	4,1	3,6	4,4	3,6	4,4	3,6	4,9	3,7	4,9	4,0	4,8
SICILIA	2,6	4,2	2,4	4,4	2,8	4,6	3,1	4,8	3,4	5,0	2,9	4,2	3,4	5,3	4,0	5,8
TOSCANA	1,4	1,9	1,3	2,0	1,5	2,0	1,8	2,2	1,9	2,6	2,0	2,7	2,2	2,5	2,2	2,7
UMBRIA	4,6	6,0	3,9	6,1	4,2	6,2	3,8	5,8	4,1	5,9	4,4	6,6	4,6	7,3	5,6	7,2
VALLE D'AOSTA	0,9	1,9	1,0	2,0	1,1	2,0	1,2	1,9	1,2	2,1	1,0	1,4	1,4	2,6	1,3	2,2
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	2,3	2,9



**Tab. 9 - Altre assenze non retribuite, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2012-2019 (valori medi in giorni)**

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	U	D	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	2,0	1,9	1,6	1,7	2,4	1,7	1,9	1,9	1,8
BASILICATA	6,7	0,8	4,4	0,2	1,9	0,0	2,8	0,9	1,5	0,8	1,6	0,5	0,8	0,3	0,3	0,8
CALABRIA	0,5	0,6	1,4	1,6	1,2	1,1	1,0	1,1	0,7	1,1	0,8	1,3	0,7	0,9	0,2	0,2
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	0,5	0,4
EMILIA ROMAGNA	2,7	2,1	1,2	1,3	2,0	1,6	1,0	1,5	0,8	1,7	1,0	0,8	0,7	0,8	0,7	0,5
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	2,3	2,9	2,8	2,2
LAZIO	2,0	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	3,5	3,1
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	0,6	0,8
LOMBARDIA	6,1	3,2	5,3	3,0	5,7	3,0	0,0	0,1	5,4	2,4	4,1	2,3	4,5	2,8	5,1	3,1
MARCHE	3,3	1,7	2,6	1,4	1,0	1,0	0,3	0,8	0,5	1,1	0,9	0,5	2,0	2,3	0,7	0,7
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	2,5	0,3
P.A. DI BOLZANO	1,3	9,5	1,3	10,3	1,7	8,6	1,7	7,2	1,6	2,4	-	-	-	-	-	0,0
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	1,7	2,8
PIEMONTE	2,0	1,3	2,4	2,1	2,0	1,7	2,0	1,5	1,2	1,5	0,6	0,2	0,5	0,6	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	0,4	0,2
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	2,0	1,2
SICILIA	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2	0,7	0,9	0,7	1,0	0,8	0,8	0,6	1,0	0,7	1,0
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	0,5	1,1	0,4	0,9
UMBRIA	1,9	0,7	3,3	2,1	2,9	1,3	1,2	0,8	1,3	1,0	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3
VALLE D'AOSTA	3,5	2,2	3,0	1,8	3,0	2,1	3,1	2,0	2,7	1,1	1,8	1,7	3,1	1,5	2,6	1,9
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	0,6	0,8

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

Per le femmine, dal 2014 si evidenzia la diminuzione del numero medio di assenze per malattia, per i maschi si evidenzia una tendenziale lieve crescita fino al 2016 che diventa decrescita a partire dal 2017 (fig. 6).

Sempre per le femmine, è tendenzialmente in crescita fino al 2017 il numero medio di giorni di assenza per l'attribuzione dei benefici della Legge 104; mentre si registra un salto dal 2018 (3,3 gg medi) al 2019 (4,1 gg medi) per i maschi (fig. 7).

**Fig. 6 - Assenze per malattia retribuite nella regione Puglia. Anni 2012-2019 (valori medi in giorni)**

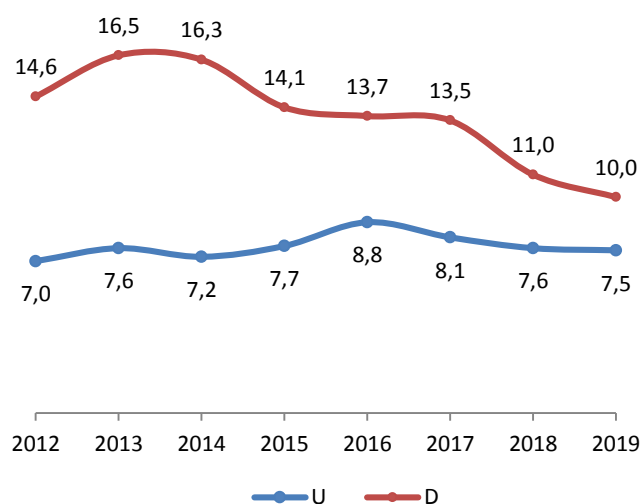


Fig. 7 - Assenze per attribuzione L. 104 nella regione Puglia. Anni 2012-2019 (valori medi in giorni)

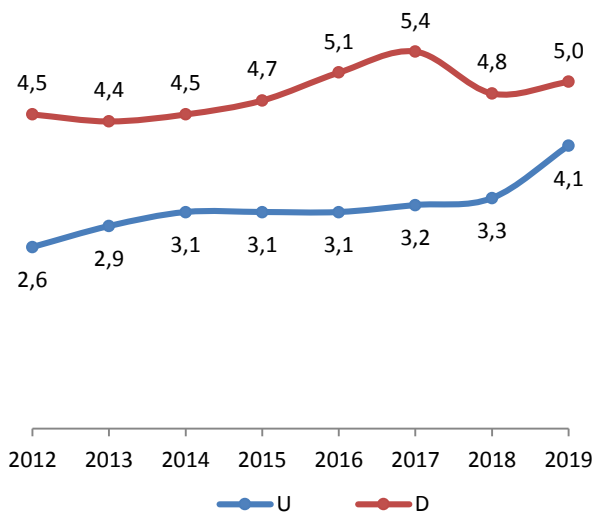
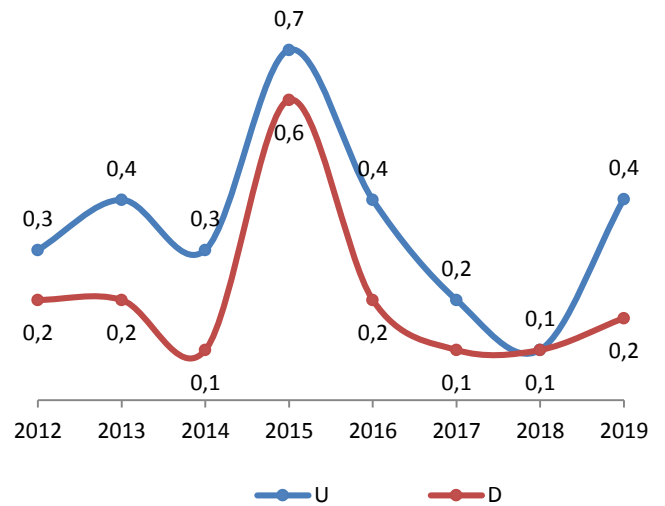


Fig. 8 - Altre assenze non retribuite nella regione Puglia Anni 2012-2019 (valori medi in giorni)



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

### La formazione del personale

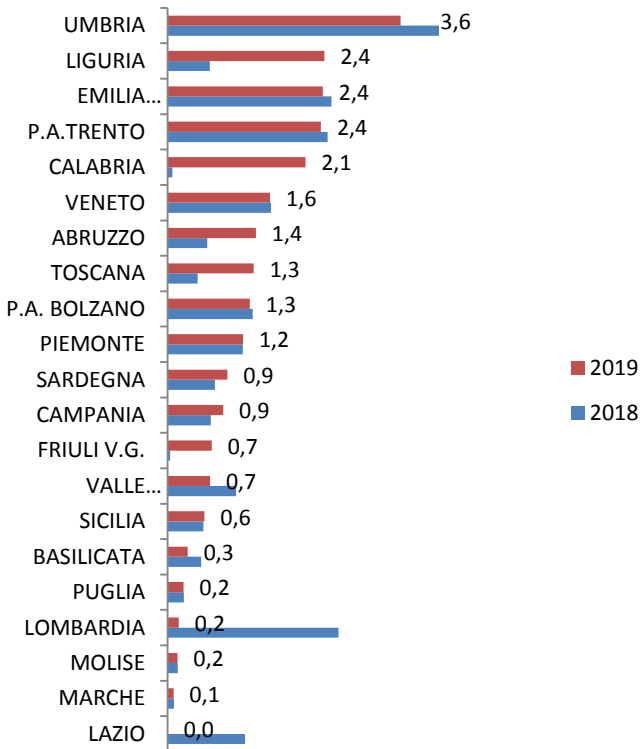
Nel 2019 così come nel 2018, l'Umbria registra il maggior numero di giorni medi di formazione per dipendente, sia per gli uomini (3,3 gg medi) che per le donne (3,9 gg medi); i valori della Puglia sono decisamente più bassi, pari a 0,2 gg per gli uomini e 0,3 gg per le donne, lievemente in flessione per le femmine rispetto al 2018 (tab. 10).

Tab. 10 -Giorni di formazione del personale, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2013-2019 (valori medi)

Regioni	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
ABRUZZO	2,6	3,2	1,4	1,5	0,8	1	0,9	0,8	0,6	0,9	0,7	0,6	1,2	1,5
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	0,2	0,4
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	1,9	2,6
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	0,9	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	2,0	2,7
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	0,6	0,8
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	2,5	2,4
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	0,2	0,1
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	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	0,1	0,2
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	1,5	1,1
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	2,4	2,3
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	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	0,2	0,3
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	0,7	1,2
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	0,5	0,6
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	1,5	1,2
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	3,3	3,9
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	0,5	0,8
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	1,6	1,6

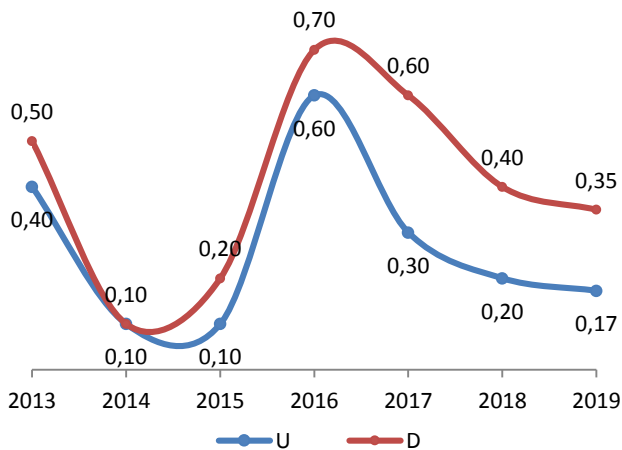
Sul totale dei giorni medi di formazione, l'Umbria (3,6 gg) precede la Liguria e l'Emilia Romagna entrambe con 2,4 gg; nelle ultime posizioni si trovano Lazio (0 gg) e Marche (0,1 gg). La Puglia rispetto al 2018 risulta sostanzialmente stabile con 0,2 gg medi (fig. 9).

Fig. 9 - Giorni di formazione del personale M+F nelle regioni e P.A. Anni 2018 e 2019 (valori medi)



Il numero medio di giorni di formazione in Puglia presenta lo stesso andamento nel tempo 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 2013-2019 (valori medi)



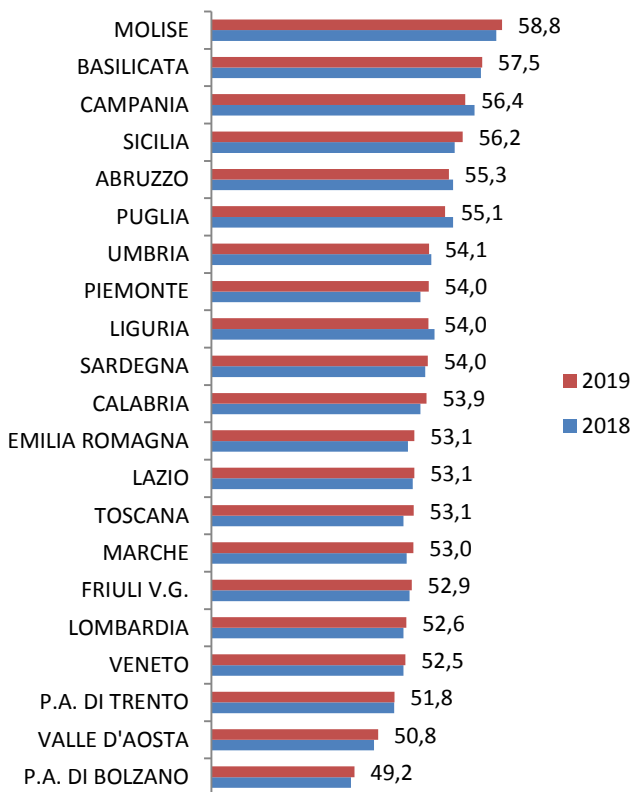
### Anzianità anagrafica di servizio

Nel 2019 così come nel 2018, il Molise si conferma la regione con l'anzianità anagrafica media del personale più elevata (58,8 anni), in lieve incremento rispetto al 2018 (58,4 anni); la P.A. di Bolzano, quella con la media più bassa (49,2 anni). La Puglia nel 2019 continua a mantenere una anzianità media over 50 anni, nello specifico 55,1, valore più basso di quello del 2018 (tab. 11 e fig. 11).

Tab. 11 - Età media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2014-2019 (valori medi)

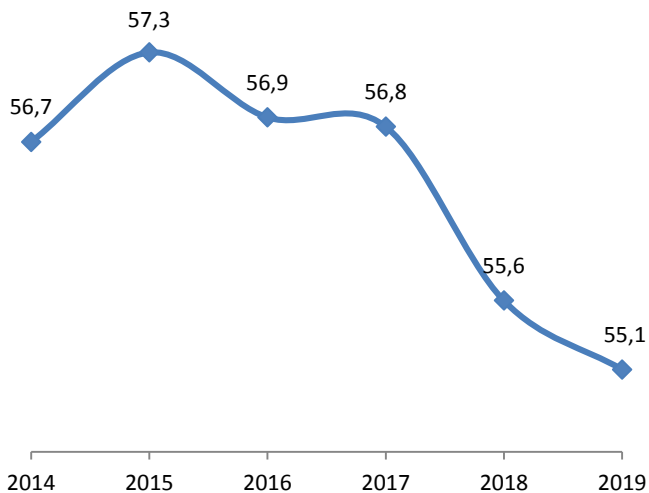
Regioni	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ABRUZZO	54,7	55,1	54,3	52,0	55,6	55,3
BASILICATA	55,1	55,5	55,6	54,4	57,4	57,5
CALABRIA	51,4	50,4	52,2	47,4	53,5	53,9
CAMPANIA	44,0	55,1	53,7	50,4	57,0	56,4
EMILIA R	50,8	51,0	51,2	47,0	52,7	53,1
FRIULI V.G.	51,2	51,9	51,9	46,9	52,8	52,9
LAZIO	50,1	50,8	51,0	45,8	53,0	53,1
LIGURIA	52,6	52,6	52,8	49,4	54,4	54,0
LOMBARDIA	50,5	50,8	51,0	47,4	52,4	52,6
MARCHE	50,5	51,0	51,3	47,2	52,6	53,0
MOLISE	56,1	56,8	56,4	55,8	58,4	58,8
P.A. DI BOLZANO	47,8	48,1	48,8	44,1	49,0	49,2
P.A. DI TRENTO	49,5	49,9	50,5	51,2	51,8	51,8
PIEMONTE	51,4	51,6	51,5	47,9	53,5	54,0
PUGLIA	56,7	57,3	56,4	53,8	55,6	55,1
SARDEGNA	51,6	52,1	52,5	48,5	53,8	54,0
SICILIA	53,4	53,8	48,9	53,9	55,7	56,2
TOSCANA	50,1	50,2	50,4	45,1	52,4	53,1
UMBRIA	51,9	52,1	52,0	48,6	54,2	54,1
VALLE D'AOSTA	48,7	49,0	48,4	42,3	50,5	50,8
VENETO	50,3	50,1	51,4	47,1	52,4	52,5

**Fig. 11 - Età media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anno 2018 e 2019 (valori medi)**



L'anzianità anagrafica media dei dipendenti regionali in Puglia mostra un decremento tendenziale a partire dal 2015, passando da 57,3 a 55,1 del 2019 (fig. 12).

**Fig. 12 - Età media dei dipendenti nella regione Puglia. Anni 2014-2019**



Come nel 2017 e nel 2018, il Molise si conferma, nel 2019, la regione con l'anzianità di servizio del suo personale mediamente più elevata (26,4 anni); segue il Piemonte (24,4) e la Valle D'Aosta (23,9 anni). La Calabria è la regione più "giovane" con un valore di 14 anni medi di servizio per dipendente (tab. 12 e fig. 13). In Puglia, è evidente il tendenziale abbassamento del numero medio di anni di servizio:

si passa da 27,1 del 2013 al valore di 18,3 anni medi del 2019 (fig. 14).

**Tab. 12 - Anzianità di servizio media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2014-2019 (valori medi)**

Regioni	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ABRUZZO	19,2	19,5	16,3	17,5	15,8	14,9
BASILICATA	17,7	15,8	15,2	15,3	14,7	14,6
CALABRIA	14,8	12,9	12,8	13,1	13,2	14,0
CAMPANIA	20,7	21,0	17,8	18,8	23,5	14,6
EMILIA ROMAGNA	20,1	20,2	19,9	21,3	21,5	21,4
FRIULI V. G.	19,0	18,0	15,9	15,0	15,4	15,1
LAZIO	16,7	17,4	16,3	16,7	16,4	16,2
LIGURIA	23,2	21,1	22,2	22,6	22,9	19,8
LOMBARDIA	21,2	21,3	19,6	19,5	20,9	21,1
MARCHE	15,8	18,7	18,0	18,5	11,5	14,9
MOLISE	23,2	25,0	25,2	25,4	26,6	26,4
PA BOLZANO	19,3	19,8	20,1	19,0	18,7	18,6
PA TRENTO	17,6	17,9	18,2	18,8	18,2	17,8
PIEMONTE	23,5	23,2	18,3	23,5	22,9	24,4
PUGLIA	26,4	26,8	24,4	25,7	20,2	18,3
SARDEGNA	19,3	19,4	20,0	21,1	20,4	20,1
SICILIA	17,3	17,8	19,7	19,4	19,4	19,5
TOSCANA	19,9	20,0	20,0	20,8	21,4	21,9
UMBRIA	21,2	19,6	20,8	22,2	22,6	22,1
VALLE D'AOSTA	23,4	23,6	23,3	23,7	24,0	23,9
VENETO	18,2	18,9	17,1	18,8	18,3	18,0

**Fig. 13 - Anzianità di servizio media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2018 e 2019**

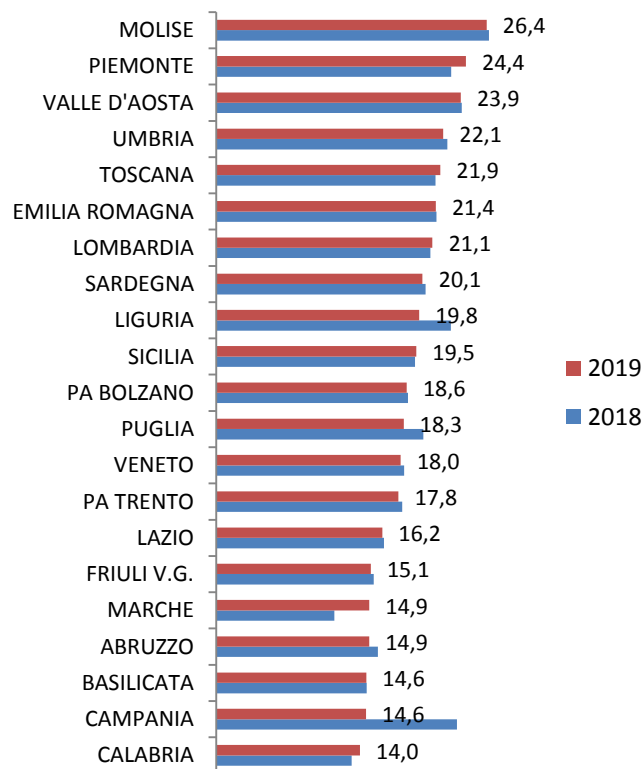
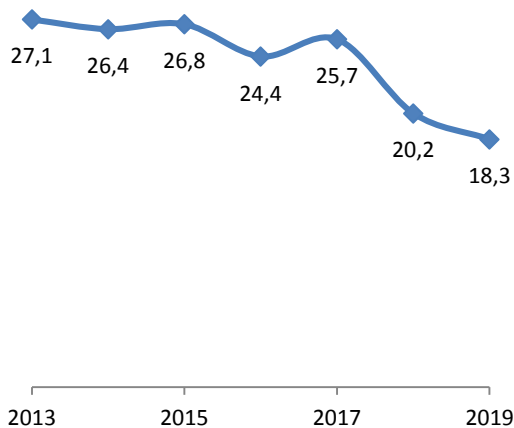


Fig. 14 - Anzianità di servizio media dei dipendenti nella regione Puglia. Anni 2013-2019 (anni medi)



### Costi del personale

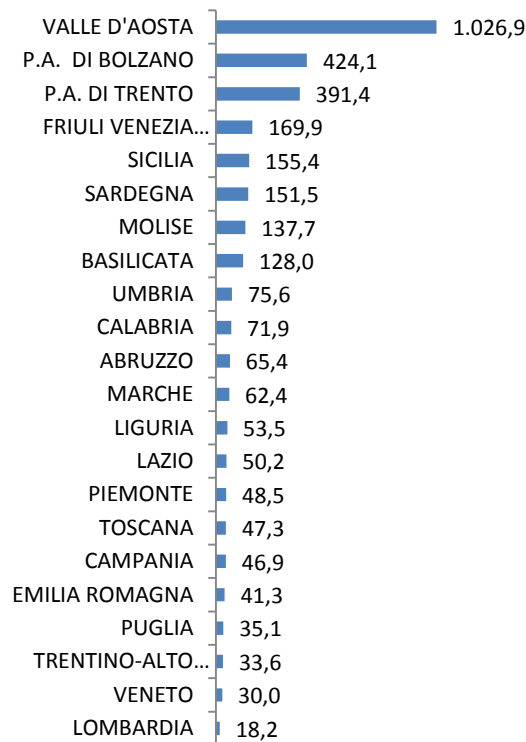
Nel 2019, il costo del personale dipendente interno ed esterno è più elevato in Sicilia, con oltre 762,7 mln di euro; segue il Lazio con oltre 289,9 mln di euro e Campania con circa 269 mln di euro. Ammontare decisamente meno elevato si registra in Trentino Alto Adige con 36,0 mln di euro e in Molise con 41,8; in Puglia il costo è di poco superiore ai 139,5 mln di euro (tab. 13).

Tab. 13 - Totale costi del personale dipendente ed esterno all'amministrazione nelle regioni e P.A. Anno 2019 (euro)

Regione	Totale Costi
TRENTINO-ALTO ADIGE	36.046.275
MOLISE	41.845.086
UMBRIA	66.052.350
BASILICATA	71.473.571
LIGURIA	82.034.621
ABRUZZO	85.083.257
MARCHE	94.920.038
VALLE D'AOSTA	129.031.604
CALABRIA	137.480.172
PUGLIA	139.526.158
VENETO	146.353.534
TOSCANA	175.167.043
LOMBARDIA	182.655.780
EMILIA ROMAGNA	184.090.471
FRIULI VENEZIA GIULIA	205.631.341
PIEMONTE	210.061.166
P.A. DI TRENTO	212.815.168
P.A. DI BOLZANO	224.914.211
SARDEGNA	245.805.496
CAMPANIA	269.110.854
LAZIO	289.909.514
SICILIA	762.748.527

La Valle D'Aosta presenta il costo pro capite più elevato del personale dipendente interno ed esterno all'amministrazione sulla popolazione residente, pari a 1.026,9 euro pro capite; segue la P.A. di Bolzano con 424,1 euro pro capite e la P.A. di Trento con 391,4 euro pro capite; la spesa della Puglia è di 35,1 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 2019 (euro)



### Assunzioni e cessazioni

Considerando il totale delle immissioni in ruolo per nomina da concorso realizzate in Italia nel 2019, il 17,4% hanno riguardato la P.A. di Trento, il 17,2% la P.A. di Bolzano e il 13,6% la Puglia.

La percentuale maggiore di assunzioni per chiamata diretta (l. 68/99 categorie protette) è avvenuta nel Veneto 51,4% sul totale nazionale di questa tipologia; nel passaggio ad altra amministrazione dello stesso comparto incidono maggiormente la P.A. di Trento (31,1%) e la Puglia (16%), come da tab. 14.

Quasi il 50% del totale nazionale delle cessazioni per raggiunti limiti di età ha riguardato tre regioni: la P.A. di Bolzano (16,3%), la Campania (23,7%) e la Puglia (9,6%).

Sul totale nazionale di licenziamenti, oltre il 69% interessa due sole regioni: la P.A. di Trento (11,5%) e la Sicilia (57,7%); il dato pugliese è pari a 7,7% (tab. 15).

**Tab. 14 - Tipologia di assunzione per regione. Anno 2019 (valori percentuali sul totale delle colonne)**

Causale	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.20 D.LGS. 75/2017
ABRUZZO	1,3	8,5	0,0	5,7	0,0	1,8	8,9	59,6
BASILICATA	3,2	0,8	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
CALABRIA	0,2	8,5	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
CAMPANIA	0,0	1,9	0,0	0,0	25,0	0,6	27,4	0,0
EMILIA ROMAGNA	0,1	4,3	0,0	0,0	0,0	5,8	2,4	0,0
FRIULI V.G.	10,5	5,2	0,0	0,0	0,0	6,2	2,8	0,0
LAZIO	9,2	10,6	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	4,3
LIGURIA	5,5	19,8	0,0	8,6	0,0	7,8	5,6	0,0
LOMBARDIA	0,0	8,5	0,0	0,0	0,0	4,2	25,4	0,0
MARCHE	0,1	1,5	0,0	0,0	0,0	6,0	6,0	0,0
MOLISE	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
PIEMONTE	0,1	13,7	0,0	2,9	50,0	6,6	2,4	0,0
P.A. BOLZANO	17,2	2,6	0,0	0,0	0,0	2,4	10,9	0,0
P.A.TRENTO	17,4	3,2	9,9	28,6	12,5	31,1	3,2	0,0
PUGLIA	13,6	0,7	0,0	2,9	0,0	16,0	0,0	0,0
SARDEGNA	3,3	0,6	0,0	0,0	0,0	1,2	4,4	0,0
SICILIA	0,0	1,4	82,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TOSCANA	0,5	2,9	0,0	0,0	0,0	4,2	0,0	0,0
UMBRIA	0,6	1,1	0,0	0,0	12,5	0,0	0,4	34,0
VALLE D'AOSTA	8,8	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VENETO	8,4	1,4	7,1	51,4	0,0	3,0	0,0	2,1
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Tab. 15 - Tipologia di cessazione per regione. Anno 2019 (valori percentuali sul totale delle colonne)

Regione	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 DISPOSTI DALL'ENTE	ALTRE CAUSE
ABRUZZO	2,2	3,8	0,0	0,5	5,0	10,0	0,0	6,8
BASILICATA	5,0	2,8	0,0	4,1	0,0	0,0	0,0	2,3
CALABRIA	0,5	4,9	0,0	0,5	0,0	0,6	0,0	13,2
CAMPANIA	23,7	8,7	0,0	2,7	0,0	28,5	3,8	4,6
EMILIA ROMAGNA	1,5	2,8	0,0	27,6	1,7	19,7	0,0	3,8
FRIULI V.G.	3,4	7,5	0,0	1,4	3,3	0,9	0,0	4,2
LAZIO	5,9	5,0	0,0	10,0	0,0	0,6	7,7	11,9
LIGURIA	2,6	1,6	0,0	1,4	5,0	0,0	0,0	4,7
LOMBARDIA	4,7	1,1	0,0	1,8	11,7	0,0	3,8	17,8
MARCHE	1,7	2,3	0,0	4,5	15,0	5,3	0,0	1,8
MOLISE	0,7	1,3	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	0,2
PIEMONTE	1,7	5,6	0,0	16,3	5,0	0,0	0,0	8,2
P.A. BOLZANO	16,3	1,7	0,0	4,5	48,3	0,0	3,8	0,8
P.A. TRENTO	2,0	4,6	0,0	5,9	1,7	23,5	11,5	1,9
PUGLIA	9,6	6,9	0,0	5,0	0,0	0,0	7,7	6,3
SARDEGNA	5,4	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7
SICILIA	7,4	18,1	0,0	0,0	1,7	3,1	57,7	0,2
TOSCANA	1,5	4,3	0,0	2,7	1,7	0,3	0,0	0,8
UMBRIA	1,2	1,7	0,0	1,4	0,0	3,8	0,0	2,3
VALLE D'AOSTA	0,9	2,5	100	1,4	0,0	0,0	3,8	5,5
VENETO	2,2	4,4	0,0	8,6	0,0	0,0	0,0	0,9
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

## Il personale dei comuni pugliesi

Nel “conto annuale” si annoverano oltre ai dati regionali anche quelli sul personale delle amministrazioni comunali e, nelle tabelle e grafici seguenti, si descrivono alcune caratteristiche del personale nei comuni capoluogo di provincia della Puglia. Analisi più dettagliate si possono ricavare consultando il *tableau* “Il personale dei Comuni della Puglia”, presente nel sito istituzionale dell’Ufficio Statistico, nella sezione “[Infografiche](#)”. Bari conta il maggior numero di dipendenti (1.772), a cui fa seguito Taranto con 731 e da ultimo Trani con 147 unità. Rapportando questo valore al numero dei residenti, Bari con 8,8 per 1.000 residenti registra l’incidenza più elevata; segue Lecce (7,2) e Brindisi (6,9); Trani (3,9), quella più bassa. I comuni con una prevalenza di mascolinità tra il personale sono Barletta (179,6), Trani (162,5), Andria (153,4) e Brindisi (128,1); per tutti gli altri la componente femminile è più elevata, fino ad arrivare a Taranto con una presenza di 86,5 maschi ogni 100 femmine (tab. 16).

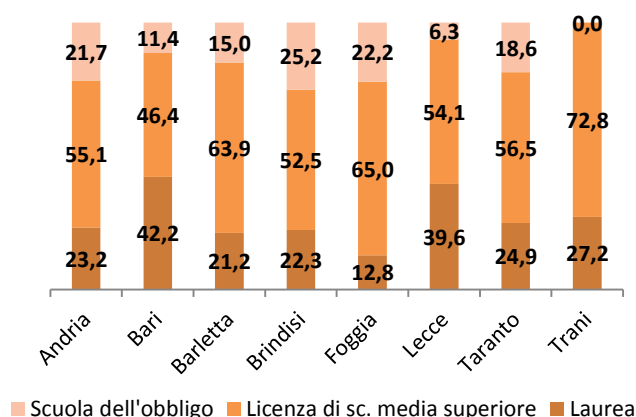
**Tab. 16 - Numero dipendenti, numero dipendenti ogni 1.000 residenti e rapporto di mascolinità nei comuni capoluogo pugliesi. Anno 2019**

Capoluoghi di provincia	Numero dipendenti	Numero dipendenti ogni 1000 residenti	Rapporto di mascolinità
Andria	332	5,0	153,4
Bari	1.772	8,8	96,9
Barletta	274	4,4	179,6
Brindisi	381	6,9	128,1
Foggia	631	6,5	88,9
Lecce	427	7,2	91,5
Taranto	731	6,0	86,5
Trani	147	3,9	162,5

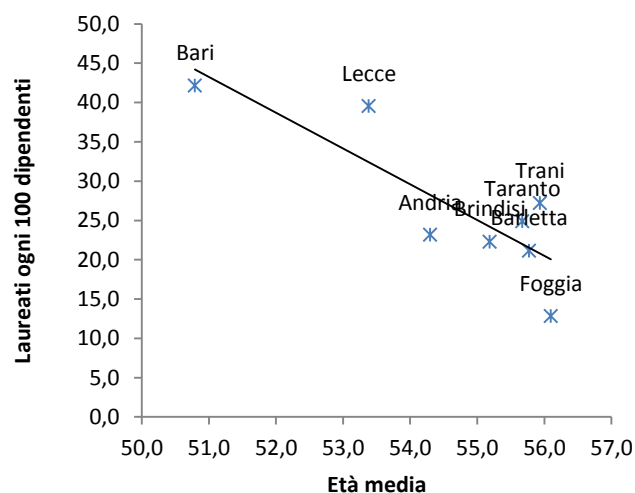
L’incidenza del personale con il solo titolo della scuola dell’obbligo è più elevata a Brindisi, segue Foggia e Andria con percentuali sul totale personale rispettivamente di 25,2, 22,2 e 21,7; Trani non ha nessun dipendente con la sola scuola dell’obbligo. Bari e Lecce presentano le più alte incidenze di laureati, rispettivamente 42,2% e 39,6% (fig. 16).

Se per i comuni capoluogo di provincia si rappresentano le età medie di dipendenti (asse x) e le incidenze di laureati (asse y), si nota una relazione fra l’anzianità anagrafica del personale e il possesso della laurea: all’aumentare della prima, si riduce la seconda (fig. 17).

**Fig. 16 - Incidenze dei titoli di studio dei dipendenti sul totale nei comuni capoluogo pugliesi. Anno 2019 (valori percentuali)**



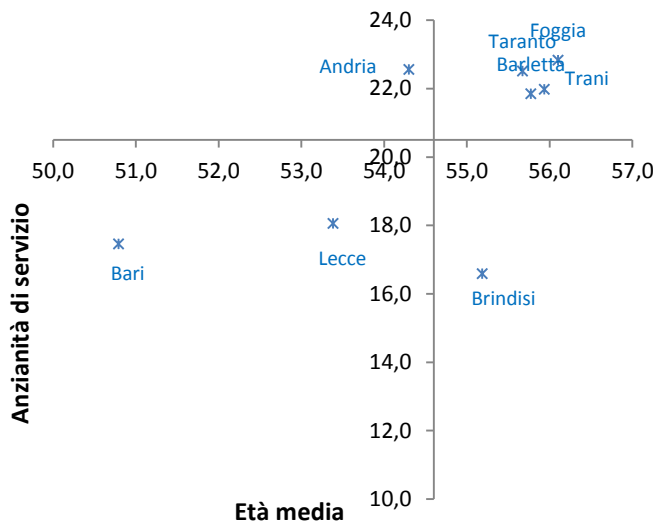
**Fig. 17 - Sistema cartesiano dell’età media e dei laureati ogni 100 dipendenti nei comuni capoluogo pugliesi. Anno 2019**



Nella fig. 18 si sono posti in relazione su un sistema di assi cartesiani l’età media (asse x) e l’anzianità di servizio (asse y) dei dipendenti nei comuni capoluogo pugliesi, con l’origine degli assi fissata sui valori medi delle suddette variabili. Si nota subito il *cluster* formato da Foggia, Taranto, Barletta e Trani che si posiziona sul quadrante che caratterizza valori superiori alla media sia dell’età anagrafica sia di quella di servizio, al contrario i comuni di Bari e Lecce nel quadrante che caratterizza valori inferiori alla media delle due variabili.

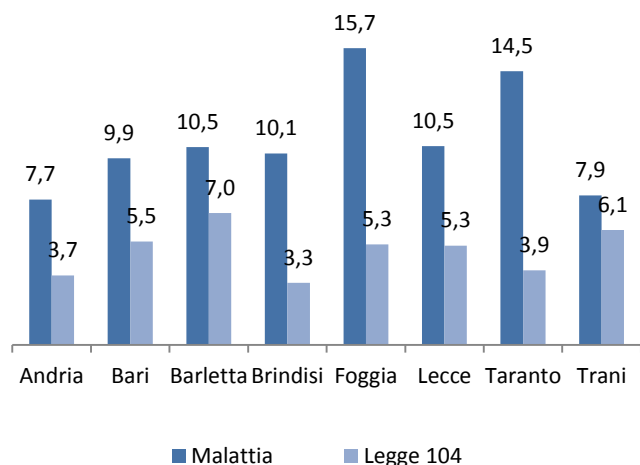


Fig. 18 - Sistema cartesiano dell'età media e anzianità di servizio dei dipendenti nei comuni capoluogo pugliesi Anno 2019 (media origine degli assi)



Infine, prendendo in considerazione le assenze retribuite per malattia emerge che Foggia e Taranto registrano i giorni medi più elevati rispettivamente 15,7 e 14,5; Trani (7,9) e Andria (7,7) quelli più bassi. I dipendenti che utilizzano il maggior numero di giorni medi per usufruire dei benefici della legge 104 sono quelli di Barletta (7) e di Trani (6,1), all'opposto si trovano Brindisi (3,3) e Andria (3,7), come da fig. 19.

Fig. 19 - Assenze retribuite per malattia e legge 104 nei comuni capoluogo pugliesi Anno 2019 (giorni medi)



## 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.