



FOCUS *n. 3/2018*

Personale dipendente delle Regioni a statuto ordinario e a statuto speciale. Anno 2016

PREMESSA

L'Ufficio Statistico della Regione Puglia analizza i dati del 2016 sul personale impiegato nelle amministrazioni regionali a statuto ordinario e speciale, prodotti dalla Ragioneria Generale dello Stato, attraverso il Conto Annuale. Le variabili analizzate riguardano: la consistenza numerica, il numero di contratti *part time* attivi, il numero e tipologie di assenze, l'età anagrafica e l'anzianità di servizio, la tipologia di titolo di studio, la retribuzione media pro capite, il costo di alcune voci di spesa. I confronti sono sia territoriali che temporali. A integrazione di questo approfondimento si propone una [visualizzazione dinamica](#) di queste variabili, costruita attraverso *Tableau public*.

Ciascun utente può realizzare delle viste personalizzate costruendo

- tabelle regionali per anno, dal 2012 al 2016;
- andamento per anno, scegliendo una regione;
- mappatura geografica, scegliendo un anno.

Riferimenti ai Focus già pubblicati

["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 - [Demostat](#)

CARATTERISTICHE E CONSISTENZA DEL PERSONALE REGIONALE NEL 2016

In tutte le analisi riportate in tabelle, si sono considerate le venti regioni più le due Province Autonome (P.A.) di Trento e Bolzano, per un totale di 22 amministrazioni.

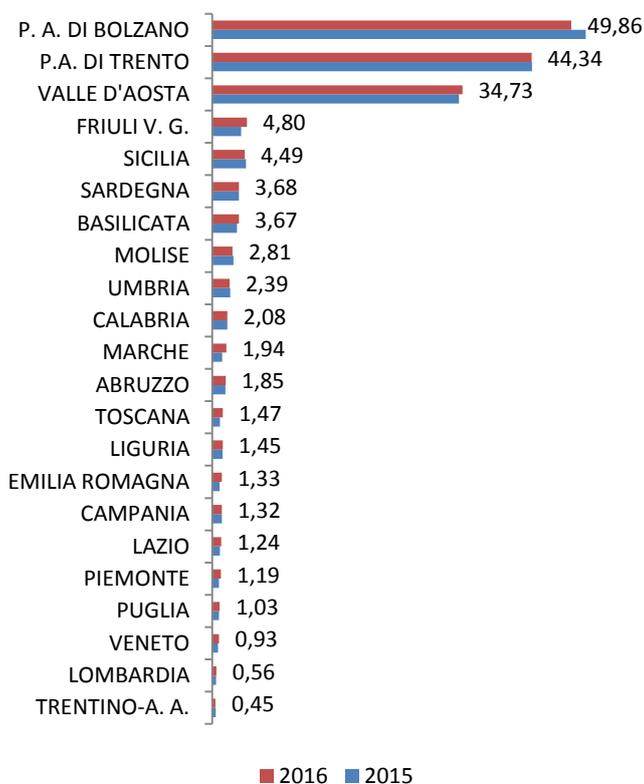
Il numero di dipendenti fra il 2016 e il 2015 decresce in 11 su 22 amministrazioni considerate, con la riduzione percentuale più consistente in Molise (-6,2%); l'incremento più rilevante è in Toscana (+39,7), Marche (+39,1), Emilia Romagna (+30,4), in Puglia si registra un incremento del +8,1% (tab. 1).

Tab. 1 - Dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2015-2016 e variazioni rispetto all'anno precedente (%)

Regioni	2015	2016	var 13/12	var 14/13	var 15/14	var 16/15
ABRUZZO	1.569	1.567	-1,0	-5,4	-4,4	-0,1
BASILICATA	1.309	1.371	-2,1	4,0	13,1	4,7
CALABRIA	2.712	2.680	-4,2	-8,3	27,2	-1,2
CAMPANIA	5.133	5.133	-2,3	-7,0	-2,1	0,0
EMILIA R	2.846	3.711	-1,2	-1,2	-0,5	30,4
LAZIO	4.139	4.785	-2,6	-1,9	-2,3	15,6
LIGURIA	1.388	1.368	-0,7	-1,3	15,5	-1,4
LOMBARDIA	3.222	3.565	-0,7	-0,6	-1,9	10,6
MARCHE	1.343	1.868	0,1	-1,1	-2,5	39,1
MOLISE	599	562	-2,9	-8,6	-7,7	-6,2
PIEMONTE	2.611	3.261	-2,6	1,8	-7,1	24,9
PUGLIA	2.529	2.734	-2,1	0,1	-3,8	8,1
TOSCANA	2.451	3.424	-0,7	0,5	-5,5	39,7
UMBRIA	1.401	1.320	-2,4	-1,6	11,0	-5,8
VENETO	2.574	2.925	1,0	-2,6	-4,5	13,6
FRIULI V. G.	3.097	3.619	1,7	-1,5	5,6	16,9
P. A. BOLZANO	17.401	16.952	0,6	1,6	1,2	-2,6
P.A. DI TRENTO	15.349	15.259	0,4	1,3	-1,8	-0,6
SARDEGNA	4.089	3.996	-1,1	-0,5	-2,8	-2,3
SICILIA	15.749	14.838	0,2	-1,2	-5,8	-5,8
TRENTINO-A. A.	322	310	-0,6	-1,5	-2,1	-3,7
VALLE D'AOSTA	2.821	2.787	-0,8	-1,7	-2,1	-1,2
Totale	94.654	98.035	-0,5	-0,8	-1,1	3,6

Si conferma nel 2016, per le due P.A. di Bolzano e di Trento e per la Valle d'Aosta, il valore più elevato, superiore di un ordine di grandezza a quello di tutte le altre amministrazioni, dell'indicatore che misura il numero di dipendenti sul totale della popolazione residente attiva (15-64 anni). E' pari a 49,8 per la P.A. di Bolzano, a 44,34 per la P.A. di Trento e a 34,73 per la Valle d'Aosta; di contro è 0,45 nel Trentino Alto Adige, 0,56 nella Lombardia, 0,93 nel Veneto e 1,03 in Puglia; è quasi 5 in Sicilia, regione a statuto speciale (fig. 1).

Fig. 1 - Numero di dipendenti totali ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle Regioni e P.A. Anni 2015 e 2016 (%)



Per la regione Puglia, l'andamento del numero di dipendenti, nel tempo, è marcatamente decrescente fino al 2015, passando da 3.930 unità del 2003 a 2.529 unità del 2015. Nel 2016 mostra un'inversione di tendenza raggiungendo il valore di 2.734 unità di personale (fig. 2).

Nel 2016, l'incidenza dei contratti part time sul totale contratti è maggiore nella P.A. di Bolzano con 34,40%, seguono il Trentino Alto Adige e la P.A. di Trento, rispettivamente con 33,55% e 24,52%; in Campania, Sicilia e Molise è minore con incidenze, rispettivamente di 0,90%, 1,13% e 1,42% (fig. 3).

Fig. 2 - Andamento numero di dipendenti nella Regione Puglia. Anni 2003-2015 (valori assoluti)

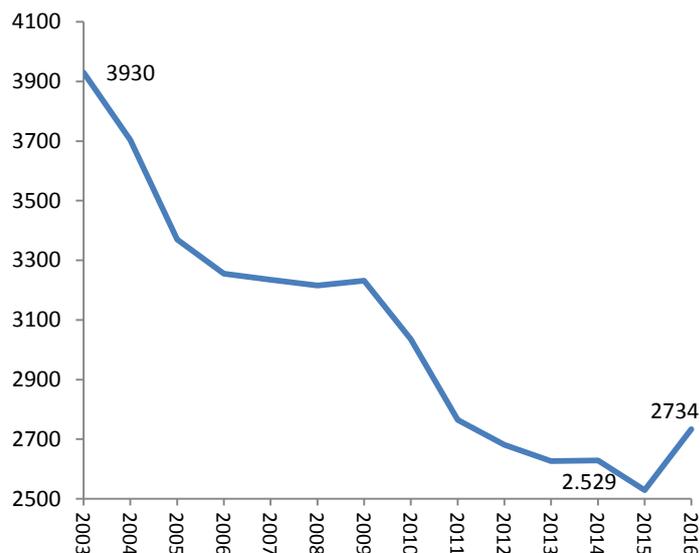
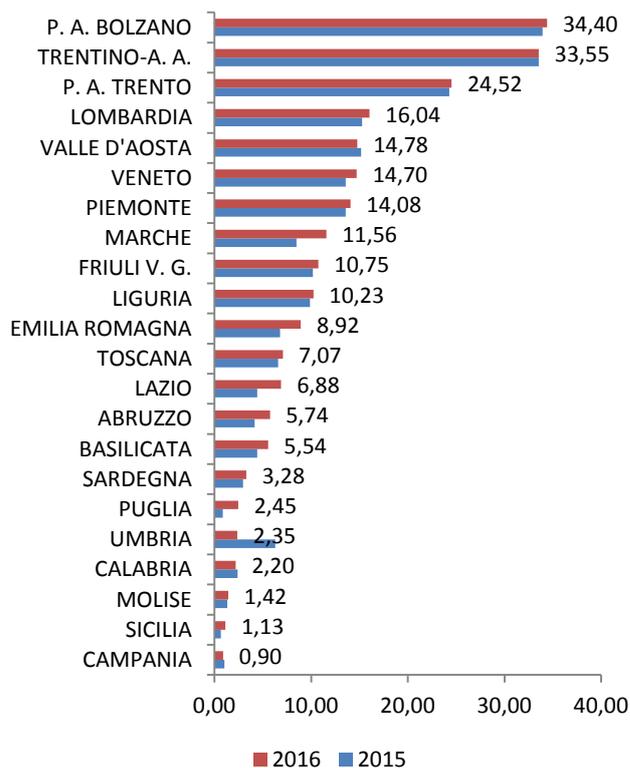


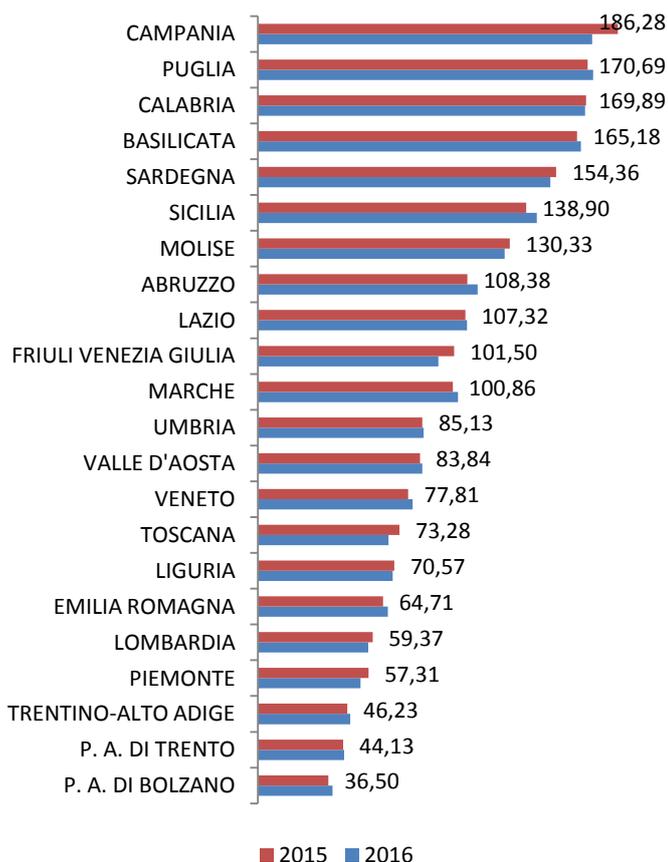
Fig. 3 - Dipendenti nelle regioni e P.A., con contratto part time ogni 100 dipendenti. Anni 2015 e 2016 (%)



Nel 2016, l'indicatore di mascolinità (misura la prevalenza della presenza maschile su quella femminile nel personale per valori maggiori di 100) è più elevato in Campania (186,28) e Puglia (170,69), con valori in leggera flessione rispetto al 2015. Nelle prime 8 posizioni si collocano 8 regioni meridionali e insulari (Campania, Puglia, Calabria, Basilicata, Sardegna, Sicilia, Molise e Abruzzo) con valori compresi fra 108,3 (Abruzzo) e 186,3

(Campania). Un maggiore equilibrio di genere si manifesta in Friuli Venezia Giulia, Marche e Lazio che presentano valori intorno a 100. E' marcata la prevalenza femminile in tutti gli altri territori, con valori che vanno da 36,5 della P.A. di Bolzano a 85,13 dell'Umbria (fig. 4).

Fig. 4 - Rapporto di mascolinità nei dipendenti nelle regioni e P.A. Anno 2015 e 2016



Nelle tabb. 2, 3 e 4 si descrive il personale sulla base del livello di istruzione. In Puglia, nel 2016, la parte di personale con la sola scuola dell'obbligo rappresenta il 20,6% del totale, valore in diminuzione rispetto al 2015 (24,7%); il 53,3% possiede la licenza media superiore, dato di poco inferiore a quello dell'anno precedente (53,7%); il 26,1% possiede un titolo superiore alla laurea breve, in decisa crescita rispetto al 2015 (21,7%). E' possibile confrontare queste percentuali nel corso degli anni, a partire dal 2012, attraverso la

fig. 5. Nelle altre amministrazioni, nel 2016, le percentuali di personale con la scuola dell'obbligo variano dal 7,7% di Marche e Umbria al 24,5% della P.A. di Bolzano. Nel 2015, le percentuali di dipendenti con titolo di studio di licenza media superiore variano fra il valore più basso dell'Emilia Romagna (34%) a quello più alto della regione Sicilia (59%). Il maggior numero di dipendenti laureati è presente in Emilia Romagna (57,2%).

Tab. 2 - Dipendenti con titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo. Anni 2012--2016 (%)

Regioni	Fino alla scuola dell'obbligo				
	2012	2013	2014	2015	2016
ABRUZZO	12,0	12,0	11,4	11,2	10,9
BASILICATA	17,1	16,5	16,2	15,0	14,8
CALABRIA	13,3	10,9	11,4	12,7	11,0
CAMPANIA	21,9	22,2	21,4	23,6	20,7
EMILIA ROMAGNA	10,7	10,7	9,8	8,8	8,8
LAZIO	40,7	7,9	7,4	7,1	11,5
LIGURIA	16,1	15,9	15,6	13,6	13,2
LOMBARDIA	23,3	22,5	22,0	21,1	19,2
MARCHE	9,3	8,8	8,1	7,9	7,7
MOLISE	11,5	11,0	11,7	12,2	12,5
PIEMONTE	20,2	20,6	19,5	19,0	17,2
PUGLIA	26,3	25,5	26,0	24,7	20,6
TOSCANA	12,9	13,0	13,0	11,6	9,0
UMBRIA	9,1	8,7	8,6	8,2	7,7
VENETO	14,2	13,4	13,2	12,7	11,6
FRIULI VENEZIA GIULIA	20,9	20,7	20,2	18,5	18,5
P.A. DI BOLZANO	26,6	22,9	26,3	25,6	24,5
P.A. DI TRENTO	17,2	11,6	16,3	16,4	15,8
SARDEGNA	20,5	20,3	19,6	19,4	19,2
SICILIA	17,6	17,6	17,6	17,0	17,0
TRENTINO-ALTO ADIGE	18,8	18,9	18,8	16,8	18,7
VALLE D'AOSTA	25,8	25,0	24,7	23,8	23,2

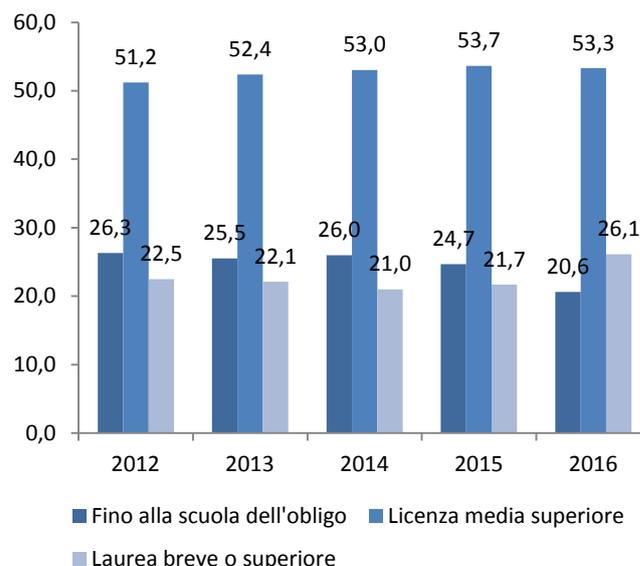
Tab. 3 - Dipendenti con titolo di studio di licenza media superiore. Anni 2012-2016 (%)

Regioni	Licenza media superiore				
	2012	2013	2014	2015	2016
ABRUZZO	50,3	49,4	49,5	49,6	46,6
BASILICATA	52,3	52,7	51,9	53,6	53,5
CALABRIA	49,1	46,7	50,0	49,1	49,8
CAMPANIA	45,5	44,7	44,2	42,9	42,2
EMILIA ROMAGNA	32,2	31,8	31,9	30,7	34,0
LAZIO	35,7	65,0	59,7	57,9	53,4
LIGURIA	41,9	41,8	40,8	43,2	43,0
LOMBARDIA	35,8	35,6	35,4	35,6	36,9
MARCHE	43,2	43,9	43,8	42,6	45,1
MOLISE	52,8	52,5	53,9	54,1	53,9
PIEMONTE	39,5	38,9	37,2	35,6	37,5
PUGLIA	51,2	52,4	53,0	53,7	53,3
TOSCANA	37,0	37,0	36,9	37,2	41,6
UMBRIA	49,3	48,6	48,0	47,7	46,9
VENETO	47,7	45,9	45,8	45,2	45,2
FRIULI VENEZIA GIULIA	41,8	41,2	41,1	41,8	42,7
P.A. DI BOLZANO	37,0	33,1	32,4	31,1	34,4
P.A. DÌ TRENTO	44,6	42,1	41,7	38,9	38,9
SARDEGNA	50,7	50,9	50,0	49,3	49,2
SICILIA	58,0	57,9	58,8	59,5	59,6
TRENTINO-ALTO ADIGE	54,8	54,8	55,0	56,5	54,2
VALLE D'AOSTA	54,8	54,7	54,8	54,3	54,0

Tab. 4 - Dipendenti con titolo di studio superiore alla laurea breve. Anni 2012-2016 (%)

Regioni	Laurea breve e superiore				
	2012	2013	2014	2015	2016
ABRUZZO	37,7	38,6	39,1	39,3	42,5
BASILICATA	30,6	30,7	31,9	31,4	31,7
CALABRIA	37,6	42,4	38,6	38,2	39,2
CAMPANIA	32,6	33,1	34,4	33,6	37,1
EMILIA ROMAGNA	57,1	57,6	58,4	60,5	57,2
LAZIO	23,7	27,2	32,9	35,0	35,1
LIGURIA	42,1	42,3	43,6	43,2	43,8
LOMBARDIA	40,9	41,9	42,6	43,3	43,8
MARCHE	47,5	47,3	48,1	49,5	47,2
MOLISE	35,7	36,5	34,4	33,7	33,6
PIEMONTE	40,3	40,6	43,3	45,3	45,3
PUGLIA	22,5	22,1	21,0	21,7	26,1
TOSCANA	50,0	49,9	50,1	51,2	49,4
UMBRIA	41,6	42,7	43,3	44,1	45,5
VENETO	38,0	40,7	41,0	42,0	43,2
FRIULI VENEZIA GIULIA	37,3	38,1	38,7	39,7	38,7
P.A. DI BOLZANO	36,4	44,0	41,3	43,3	41,0
P.A. DÌ TRENTO	38,2	46,3	42,0	44,7	45,3
SARDEGNA	28,8	28,8	30,4	31,3	31,6
SICILIA	24,4	24,5	23,6	23,5	23,4
TRENTINO-ALTO ADIGE	26,5	26,3	26,1	26,7	27,1
VALLE D'AOSTA	19,4	20,2	20,5	21,9	22,8

Fig. 5 - Titoli di studio dei dipendenti della regione Puglia - incidenze sul totale - Anni 2012-2016 (%)



ASSENZE DEL PERSONALE

Nel 2016, un dipendente della regione Puglia è stato assente per malattia, in media, per 13,7 gg, se femmina, e 8,8 gg, se maschio (tab. 5). Il dato femminile è molto vicino a quello più elevato della Campania (14,2 gg). Il numero medio di giorni di assenza del personale femminile è decisamente più basso nel Trentino A.A. (2,3 gg) e in Liguria (3,3). Per gli uomini, i valori medi più elevati si riscontrano in Sicilia (14,8 gg) e Sardegna (12,3); quelli più bassi, in Liguria (2,4).

Nel 2016, in Puglia, le assenze per applicazione della legge 104 sono di 3,1 gg medi per i dipendenti maschi e di 5,1 gg medi per le femmine. I valori più elevati si registrano in Umbria, sia per le donne (5,9 gg medi) che per gli uomini (4,1 gg medi); la P.A. di Bolzano detiene i valori più bassi di genere, rispettivamente di 0,6 per i maschi e di 0,8 per le femmine (tab. 6).

Il maggior numero di assenze, non retribuite, nel 2016, è di 3,6 gg. per le femmine in P.A. di Bolzano e di 5,4 gg. per gli uomini in Lombardia, come si evince dalla tab. 7.

Tab. 5 - Assenze per malattia retribuite, per genere nelle regioni e P.A. Anni 2012-2016 (valori medi in giorni)

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

Tab. 6- Assenze per applicazione Legge 104, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2012-2016 (valori medi in giorni)

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016	
	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
BASILICATA	2,0	4,0	1,3	2,9	0,5	1,2	1,7	3,8	1,4	3,9
CALABRIA	1,4	2,2	1,6	2,4	2,3	2,4	2,0	2,3	1,9	3,8
CAMPANIA	2,1	3,8	2,3	4,1	2,4	4,0	2,7	4,3	2,8	4,5
EMILIA R.	2,6	3,4	2,6	3,3	2,6	3,1	2,7	3,1	2,7	3,2
LAZIO	2,7	4,6	3,2	5,0	4,0	6,4	4,1	5,9	3,1	4,9
LIGURIA	2,5	4,5	2,8	4,6	2,7	5,0	2,8	4,4	3,1	4,8
LOMBARDIA	1,5	2,4	1,5	2,4	1,6	2,5	1,7	2,6	2,0	2,6
MARCHE	2,6	3,8	2,7	4,3	3,0	4,2	3,3	4,3	3,2	3,7
MOLISE	1,8	3,1	1,8	3,7	2,1	4,3	1,9	4,4	1,7	4,5
PIEMONTE	1,4	2,6	1,2	2,7	1,4	2,7	1,7	3,0	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
TOSCANA	1,4	1,9	1,3	2,0	1,5	2,0	1,8	2,2	1,9	2,6
UMBRIA	4,6	6,0	3,9	6,1	4,2	6,2	3,8	5,8	4,1	5,9
VENETO	1,5	2,3	1,8	2,6	2,1	2,9	2,4	3,3	2,6	3,2
FRIULI V.G.	1,8	3,6	2,3	4,1	2,0	3,5	2,1	3,6	2,0	3,5
P.A. DI BOL	0,7	0,8	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,6	0,8
P.A. DI TR	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2
SARDEGNA	2,8	3,5	3,0	3,8	4,7	4,1	3,6	4,4	3,6	4,4
SICILIA	2,6	4,2	2,4	4,4	2,8	4,6	3,1	4,8	3,4	5,0
TREN A.A.	2,0	0,9	2,0	0,9	1,9	1,0	2,3	1,6	2,5	1,6
VALLE D'A	0,9	1,9	1,0	2,0	1,1	2,0	1,2	1,9	1,2	2,1

Tab. 7- Altre assenze non retribuite, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2012-2016 (valori medi in giorni)

Regioni	2012		2013		2014		2015		2016	
	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
BASILICATA	6,7	0,8	4,4	0,2	1,9	0,0	2,8	0,9	1,5	0,8
CALABRIA	0,5	0,6	1,4	1,6	1,2	1,1	1,0	1,1	0,7	1,1
CAMPANIA	0,6	0,3	0,6	0,5	0,7	0,5	0,6	0,6	0,7	0,3
EMILIA R.	2,7	2,1	1,2	1,3	2,0	1,6	1,0	1,5	0,8	1,7
LAZIO	2,0	1,5	1,4	1,8	2,2	1,3	3,4	2,3	2,8	1,9
LIGURIA	1,5	1,3	2,7	2,3	2,1	2,6	1,9	2,8	2,5	2,1
LOMBARDIA	6,1	3,2	5,3	3,0	5,7	3,0	0,0	0,1	5,4	2,4
MARCHE	3,3	1,7	2,6	1,4	1,0	1,0	0,3	0,8	0,5	1,1
MOLISE	1,9	0,8	1,6	0,6	0,7	1,6	0,8	1,6	0,9	0,9
PIEMONTE	2,0	1,3	2,4	2,1	2,0	1,7	2,0	1,5	1,2	1,5
PUGLIA	0,3	0,2	0,4	0,2	0,3	0,1	0,7	0,6	0,4	0,2
TOSCANA	1,5	1,9	1,1	1,5	0,8	1,6	1,6	1,7	1,3	1,8
UMBRIA	1,9	0,7	3,3	2,1	2,9	1,3	1,2	0,8	1,3	1,0
VENETO	1,6	1,6	1,6	1,3	0,2	0,8	0,5	0,9	0,4	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
P.A. DI BOL	2,4	8,5	2,1	8,5	2,7	7,5	2,3	7,0	1,3	3,6
P.A. DI TRE	1,6	2,1	1,6	2,0	2,3	7,3	2,3	2,2	2,1	2,6
SARDEGNA	0,7	0,5	0,9	0,2	0,6	0,5	0,7	0,3	0,8	0,6
SICILIA	0,3	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2	0,7	0,9	0,7	1,0
TRENT A.A.	0,3	2,2		1,8	0,3	1,9	2,3	2,1	0,3	0,8
VALLE D'A	3,5	2,2	3,0	1,8	3,0	2,1	3,1	2,0	2,7	1,1

Nelle figg. 6, 7 e 8 si descrive l'andamento degli ultimi cinque anni delle diverse tipologie di assenza del personale della regione Puglia. Per le femmine si nota la crescita delle assenze per malattia fra il 2012 e il 2013 e la diminuzione fra il 2014, il 2015 e il 2016; per i maschi, l'incremento nel 2016.

Sempre per le femmine, le assenze per attribuzione della Legge 104 mostrano un andamento più o meno stabile intorno a 4,5 giorni fino 2015, un aumento nel 2016; per i maschi si evidenzia una leggera crescita tendenziale nel periodo considerato, sino a 5,09 giorni medi.

L'assenza media non retribuita mostra un picco nel 2015, tendenzialmente stabile negli altri anni, sia per il personale maschile che femminile.

Fig. 6- Assenze per malattia retribuite nella regione Puglia. Anni 2012-2016 (valori medi in giorni)

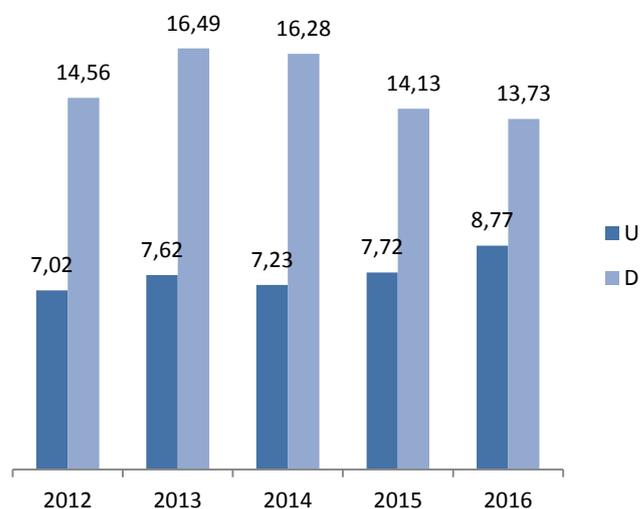


Fig. 7 - Assenze per attribuzione L. 104 nella regione Puglia. Anni 2012-2016 (valori medi in giorni)

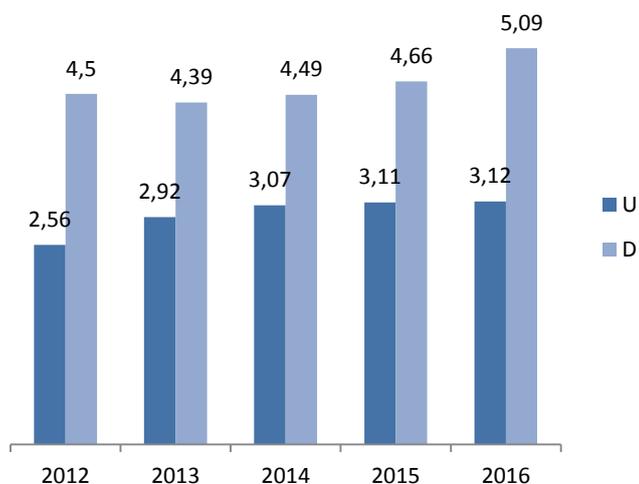
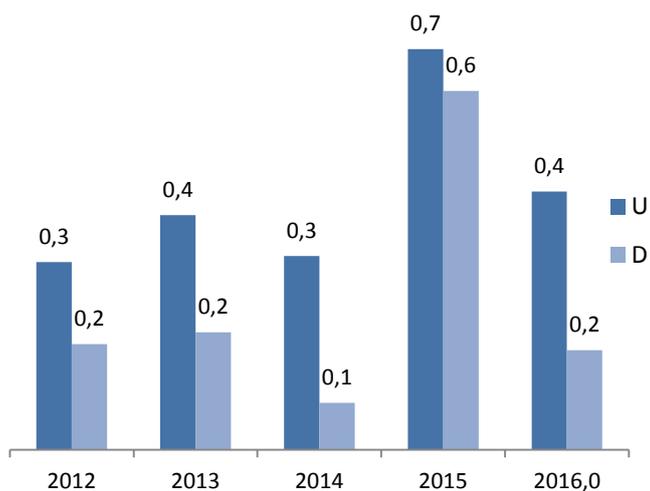


Fig. 8 - Altre assenze non retribuite nella regione Puglia. Anni 2012-2016 (valori medi in giorni)



LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

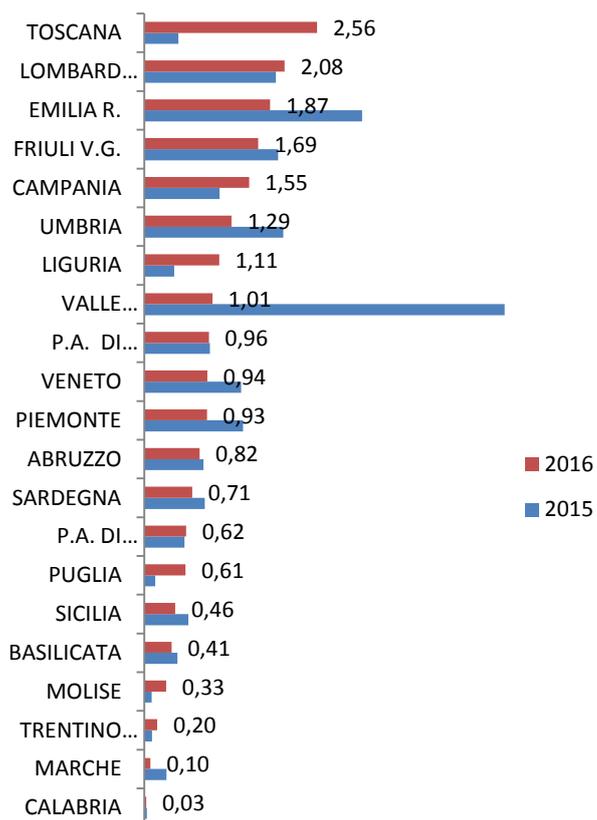
Nel 2016, sia per gli uomini che per le donne, la Toscana rileva il maggior numero medio di giorni di formazione (2,6 gg) per dipendente. La Puglia si attesta sui valori di 0,6 gg per gli uomini e 0,7 gg per le donne, in aumento rispetto al 2015 (tab. 8).

Tab. 8 - Giorni di formazione del personale, per genere, nelle regioni e P.A. Anni 2012-2016 (valori medi)

	2012		2013		2014		2015		2016	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
ABRUZZO	2,8	3,2	2,6	3,2	1,4	1,5	0,8	1,0	0,9	0,8
BASILICATA	0,4	0,6	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,7	0,3	0,5
CALABRIA	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
CAMPANIA	1,4	1,2	0,7	0,5	0,7	0,6	1,5	0,8	1,4	1,7
EMILIA R.	5,1	5,1	5,1	3,9	2,8	3,1	2,8	3,6	1,8	1,9
LAZIO	0,5	0,5	0,2	0,3	0,5	0,8	0,9	1,2	0,5	0,7
LIGURIA	1,9	2,4	1,5	1,9	2,1	2,6	0,4	0,5	0,9	1,3
LOMBARDIA	2,8	3,0	2,7	2,7	3,2	2,9	1,9	2,0	2,0	2,2
MARCHE	2,0	1,8	3,2	4,1	0,3	0,3	0,3	0,4	0,1	0,1
MOLISE	0,5	1,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,2	0,3	0,4
PIEMONTE	2,2	2,3	1,9	2,3	1,2	1,3	1,6	1,3	0,9	1,0
PUGLIA	1,6	2,5	0,4	0,5	0,1	0,1	0,1	0,2	0,6	0,7
TOSCANA	0,7	0,4	1,6	1,6	2,7	1,8	0,5	0,5	2,6	2,6
UMBRIA	1,0	1,5	0,9	1,3	1,1	1,6	1,6	2,5	1,1	1,5
VENETO	1,4	1,5	1,1	1,4	1,2	1,2	1,5	1,4	0,9	1,0
FRIULI V.G.	1,8	2,8	1,7	2,7	1,2	2,0	1,6	2,3	1,4	2,0
P.A. DI BOLZ	0,9	0,4	1,0	0,5	0,8	9,2	0,8	0,4	0,7	0,5
P.A. DI TRE	1,1	0,5	1,0	0,6	1,2	0,4	1,3	0,6	1,3	0,6
SARDEGNA	0,9	1,2	1,6	1,5	1,9	3,6	0,6	1,2	0,5	1,0
SICILIA	0,7	0,8	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,4	0,5
TRENT A.A.	0,01	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
VALLE D'A	2,3	1,7	1,1	1,4	10,0	12,6	5,6	5,1	0,9	1,2

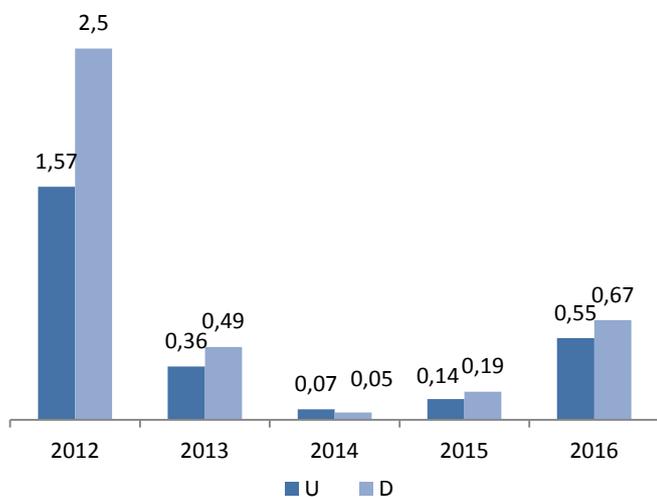
La fig. 9 riporta la graduatoria complessiva dei giorni medi di formazione nel 2015 e 2016, ordinata per il 2016. Nelle ultime 3 posizioni si trovano la Calabria (0,03 gg), Marche (0,10 gg) e il Trentino A.A. (0,20 gg).

Fig. 9- Giorni di formazione del personale nelle regioni e P.A. Anni 2015 e 2016 (valori medi)



Il fenomeno per quanto riguarda la regione Puglia è dettagliato nel quinquennio, per genere, nella fig. 10. I valori più elevati sono presenti nell'anno 2012; quelli più bassi nel 2014.

Fig. 10 - Giorni di formazione del personale nella regione Puglia, per genere. Anni 2012-2016 (valori medi)



ETA' MEDIA DEI DIPENDENTI E ANZIANITA' DI SERVIZIO

Nel 2016, l'età media del personale dipendente della Puglia interrompe il trend di crescita degli ultimi anni, scendendo a 56,9 anni; nel 2015 era di 57,3. Il decremento fra il 2016 e 2015 è presente anche in Sicilia, P.A. di Trento, Campania e Abruzzo (tab. 9).

Tab. 9 - Età media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2012-2016 (valori medi)

Regioni	2012	2013	2014	2015	2016
ABRUZZO	52,9	53,7	54,7	55,1	54,8
BASILICATA	53,9	54,8	55,1	55,5	56,1
CALABRIA	49,7	50,9	51,4	50,4	52,7
CAMPANIA	53,7	44,1	44,0	55,1	54,2
EMILIA ROMAGNA	49,3	50,2	50,8	51,0	51,7
LAZIO	48,5	49,3	50,1	50,8	51,5
LIGURIA	51,1	52,0	52,6	52,6	53,3
LOMBARDIA	49,3	49,6	50,5	50,8	51,5
MARCHE	49,0	49,8	50,5	51,0	51,8
MOLISE	54,7	55,6	56,1	56,8	57,0
PIEMONTE	50,7	51,6	51,4	51,6	52,0
PUGLIA	55,6	56,5	56,7	57,3	56,9
TOSCANA	48,5	49,4	50,1	50,2	50,9
UMBRIA	50,4	51,2	51,9	52,1	52,5
VENETO	47,6	49,3	50,3	50,1	51,9
FRIULI V-G.	49,7	50,5	51,2	51,9	52,4
P.A. DI BOLZANO	46,9	45,5	48,0	48,0	48,5
P.A. DI TRENTO	48,1	48,8	49,0	49,9	47,5
SARDEGNA	50,0	50,9	51,6	52,1	53,0
SICILIA	51,7	52,5	53,4	53,8	49,4
TRENTINO-A.A.	49,8	50,9	51,6	52,5	53,2
VALLE D'AOSTA	47,3	47,9	48,7	49,0	49,6

Nel 2016, la P.A. di Trento (47,5), la P.A. di Bolzano (48,5) e la Sicilia (49,4) sono le amministrazioni con il personale mediamente più giovane (fig. 11); tre regioni meridionali detengono il primato dei dipendenti più anziani: sono il Molise (57) la Puglia (56,9), e la Basilicata (56,1). La crescita dell'età del personale pugliese, dal 2012 al 2016, per genere, è mostrato in fig. 12.

Fig. 11 - Et  media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anno 2015 e 2016 (valori medi)

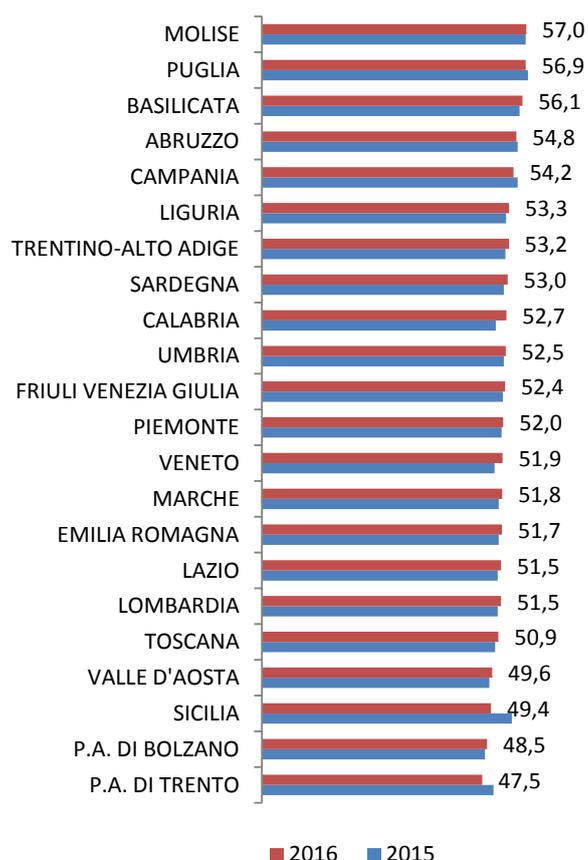


Fig. 13- Anzianit  di servizio media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2015 e 2016

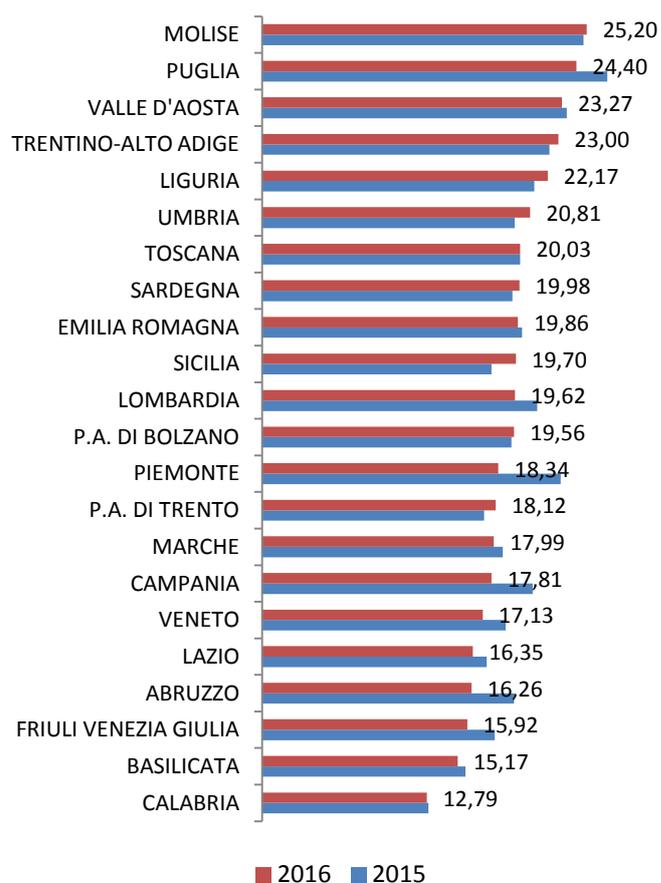
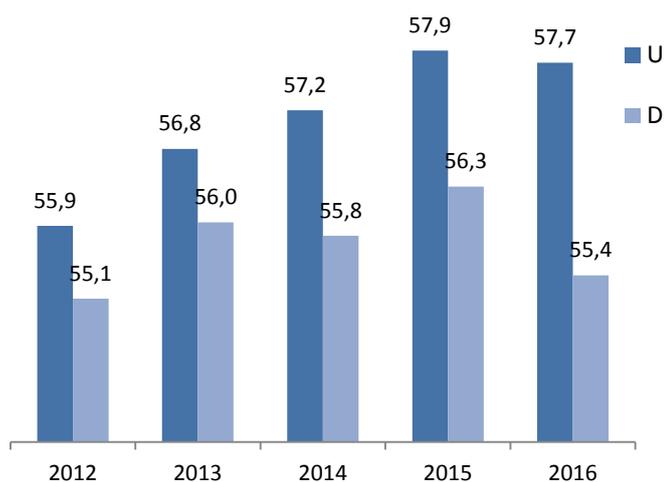


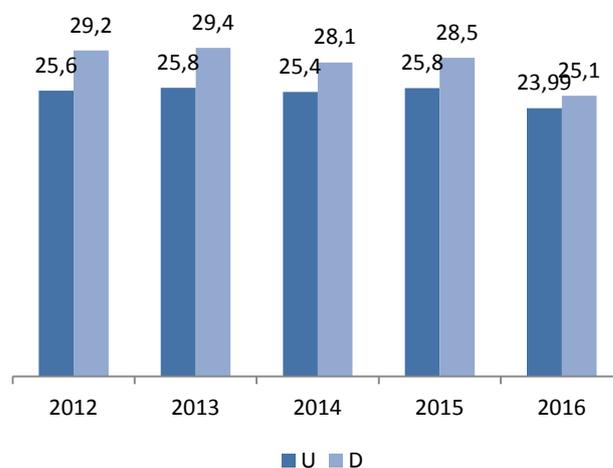
Fig. 12 - Et  media dei dipendenti nella regione Puglia, per genere. Anni 2012-2016



Nel 2016, in Molise e in Puglia si registra l'anzianit  di servizio media pi  elevata (25,2 e 24,4 anni), in Calabria e Basilicata quella minore (12,79 e 15,17 anni) (fig. 13).

Il dettaglio pugliese, per genere,   in fig. 14. Si pu  notare che dal 2012 al 2016, il personale femminile ha un'anzianit  media di servizio costantemente pi  alta di quella maschile, con una differenza meno marcata nel 2016.

Fig. 14- Anzianit  di servizio media dei dipendenti, per genere nella regione Puglia anni 2012-2016 (anni)



Negli ultimi anni, dal 2012 al 2015, l'anzianità di servizio media dei dipendenti regionali pugliesi è sempre più alta di quella degli altri territori (tab.10).

Tab. 10- Anzianità di servizio media dei dipendenti nelle regioni e P.A. Anni 2012-2016 (valori medi)

Regioni	2012	2013	2014	2015	2016
ABRUZZO	17,91	18,44	19,15	19,55	16,26
BASILICATA	17,05	18,03	17,7	15,79	15,17
CALABRIA	12,65	11,9	14,76	12,91	12,79
CAMPANIA	19,91	19,87	20,74	21,00	17,81
EMILIA R.	18,62	19,67	20,1	20,19	19,86
LAZIO	13,49	15,66	16,66	17,43	16,35
LIGURIA	21,51	22,68	23,24	21,14	22,17
LOMBARDIA	19,75	20,46	21,22	21,34	19,62
MARCHE	14,58	15,34	15,81	18,69	17,99
MOLISE	23,55	23,4	23,23	24,96	25,20
PIEMONTE	23,08	24,19	23,53	23,18	18,34
PUGLIA	26,86	27,13	26,42	26,79	24,40
TOSCANA	18,35	19,26	19,93	20,03	20,03
UMBRIA	20,11	20,43	21,25	19,59	20,81
VENETO	13,64	17,42	18,19	18,91	17,13
FRIULI V.G.	17,34	18,26	19,04	18,05	15,92
P.A. DI BOLZANO	18,9	18,87	19,17	19,35	19,56
P.A. DI TRENTO	16,29	16,84	17,67	17,24	18,12
SARDEGNA	17,82	18,4	19,27	19,43	19,98
SICILIA	15,35	16,39	17,26	17,81	19,70
TRENTINO A.A.	20,59	20,92	21,07	22,29	23,00
VALLE D'AOSTA	21,85	22,57	23,44	23,64	23,27

LE RETRIBUZIONI

Nella tab. 11 sono rappresentate le retribuzioni medie annue del personale regionale, a partire dal 2012. Nel 2016 il valore minimo, pari a 31.479 euro annui, è del personale delle Marche e quello massimo di quello del Trentino Alto Adige con 42.764 euro annui. Fra le regioni a statuto ordinario primeggia il Piemonte con 38.836 euro annui.

L'indicatore che misura la retribuzione media complessiva per 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) è più elevato in Valle D'Aosta con 416,2 euro; segue il Molise con 178,9 euro e le P. A. di Bolzano e di Trento rispettivamente con 120,5 euro e 102,4 euro. La Puglia si attesta sui 13,2 euro ogni 1.000 residenti in età attiva (fig. 15), con una flessione delle retribuzioni medie annue fra il 2015 e il 2016 (fig. 16).

Tab. 11 - Retribuzione media complessiva nelle regioni e P.A. Anni 2012-2016 (euro)

Regioni	2012	2013	2014	2015	2016
ABRUZZO	35.082	35.081	35.652	35.759	34.674
BASILICATA	38.642	37.139	36.801	35.556	32.636
CALABRIA	36.723	34.473	33.533	32.066	31.541
CAMPANIA	38.294	37.435	36.926	37.577	37.462
EMILIA R.	34.313	34.313	34.298	35.053	32.511
LAZIO	40.809	40.021	37.523	37.120	36.106
LIGURIA	37.204	37.232	37.135	36.116	35.338
LOMBARDIA	37.730	37.927	37.764	37.705	36.865
MARCHE	33.744	32.760	33.113	32.749	31.479
MOLISE	40.672	42.404	40.393	38.271	35.793
PIEMONTE	43.516	43.205	43.259	42.269	38.836
PUGLIA	35.823	37.013	36.354	36.424	34.890
TOSCANA	37.583	36.925	36.882	36.525	33.183
UMBRIA	35.303	34.739	36.069	35.624	34.332
VENETO	33.500	33.014	33.078	33.811	33.308
FRIULI V.G.	39.964	37.897	37.244	38.602	36.324
P.A. DI BOL	37.616	37.170	38.511	38.627	40.966
P.A. DI TRE	33.930	34.285	33.703	33.846	35.247
SARDEGNA	38.725	38.683	38.858	38.851	39.029
SICILIA	39.736	39.603	39.601	38.817	38.514
TREN. AA.	41.793	41.937	41.747	42.550	42.764
VALLE D'A.	33.584	33.014	33.105	33.239	33.401

Fig. 15- Retribuzione media complessiva ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle regioni e P.A. Anni 2015 e 2016 (euro)

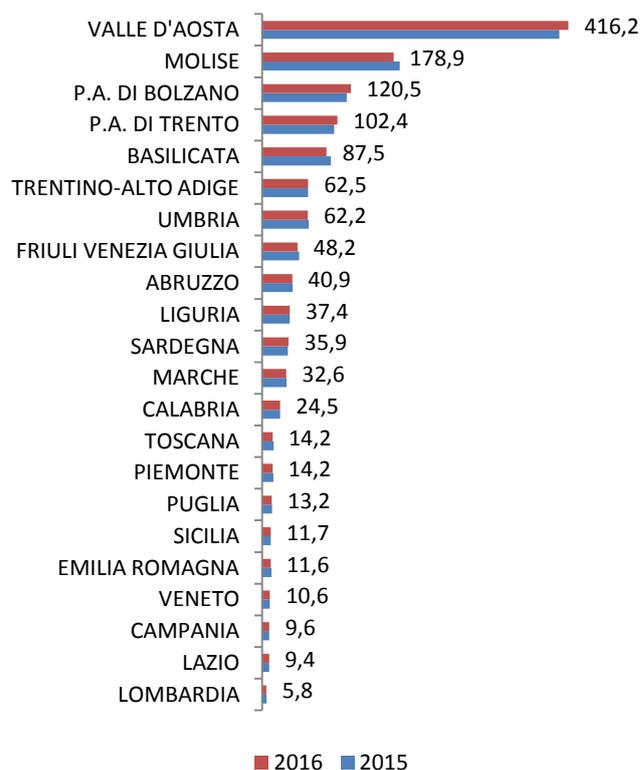
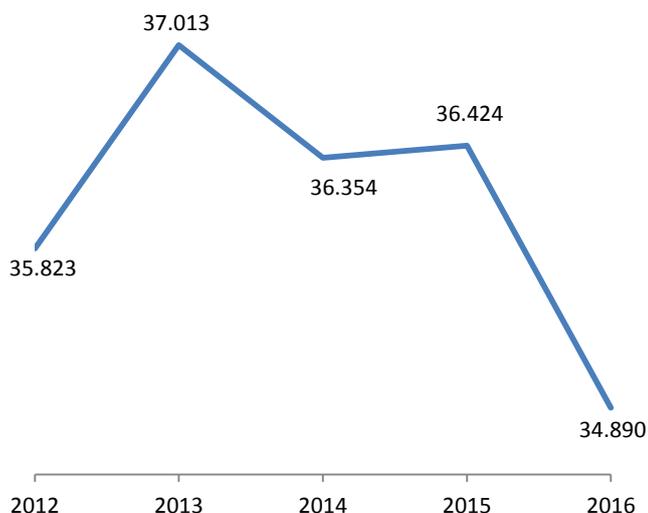


Fig. 16 - Retribuzione media complessiva nella regione Puglia. Anni 2012-2016 (euro)



I COSTI PER ALCUNE VOCI DI SPESA

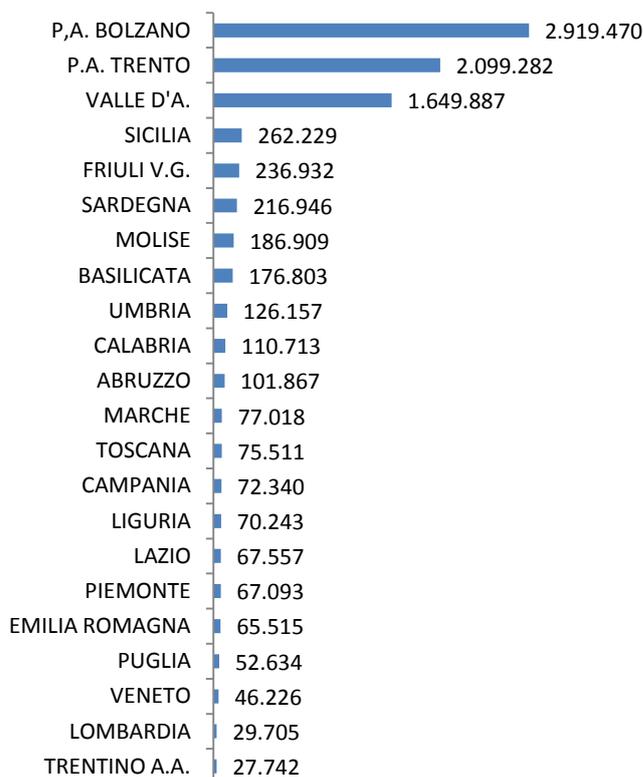
Nel 2016, il costo del personale che comprende sia quello dipendente che esterno è più di 992 mln di euro nella P.A. di Bolzano, più di 866 mln di euro in Sicilia e più di 722 mln di euro nella P.A. di Trento. Valori decisamente inferiori si registrano in Trentino Alto Adige con quasi 19 mln di euro, in Molise con più di 37 mln di euro, in Basilicata con quasi 66 mln di euro e in Liguria con più di 66 mln di euro; in Puglia il costo è più di 139 mln di euro (tab. 12).

L'indicatore che misura il totale dei costi del personale (dipendente ed esterno all'amministrazione) sulla popolazione attiva residente (15-64 anni) è mostrato in fig. 17. Spiccano la P.A. di Bolzano, la P.A. di Trento e la Valle D'Aosta.

Tab. 12 - Totale costi del personale dipendente ed esterno all'amministrazione nelle regioni e P.A. Anno 2016 (euro)

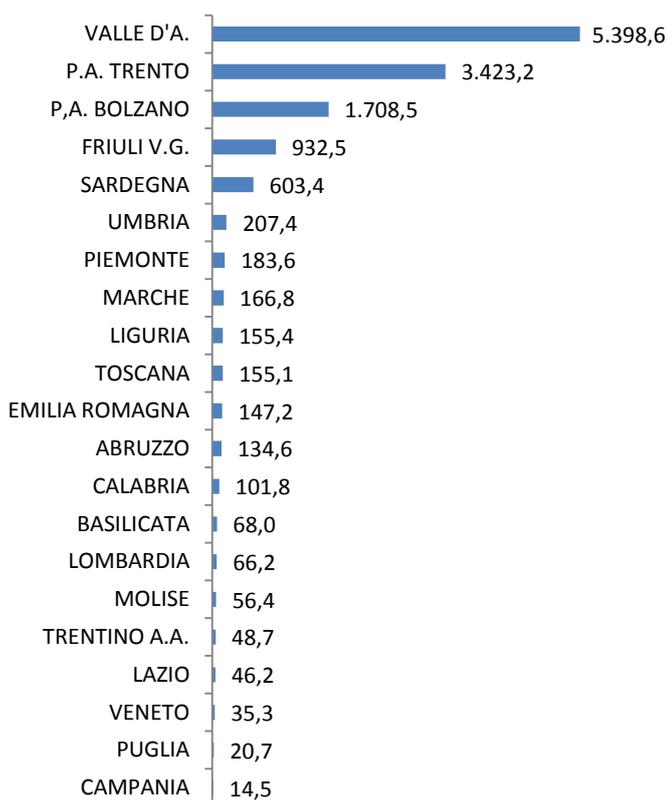
Regioni	Costi
TRENTINO A.A.	18.979.598
MOLISE	37.401.961
BASILICATA	65.965.552
LIGURIA	66.301.867
UMBRIA	69.685.923
MARCHE	74.315.427
ABRUZZO	86.300.563
VALLE D'A.	132.414.946
PUGLIA	139.237.874
CALABRIA	142.670.622
VENETO	145.199.396
TOSCANA	175.907.684
FRIULI V.G.	178.734.885
EMILIA ROMAGNA	183.304.239
PIEMONTE	183.550.010
LOMBARDIA	190.113.642
SARDEGNA	235.765.530
LAZIO	259.802.469
CAMPANIA	282.320.386
P.A. TRENTO	722.486.648
SICILIA	866.531.077
P.A. BOLZANO	992.561.539

Fig. 17 - Totale costi del personale dipendente ed esterno all'amministrazione ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle regioni e P.A. Anno 2016 (euro)



Nelle figure che vanno dalla 18 alla 23 sono rappresentati alcuni indicatori territoriali ottenuti rapportando alcuni costi legati al personale alla popolazione attiva residente (15-64 anni). I costi di formazione più elevati sono in Valle D'Aosta (5.398 euro) e le P.A. di Trento (3.423 euro) e di Bolzano (1.708 euro), come si evince dalla fig. 18.

Fig. 18 - Costi per la formazione del personale ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle regioni e P.A. Anno 2016 (euro)



Le spese più elevate relative a "indennità di missione e trasferimenti" sono appannaggio di alcune regioni a statuto speciale, in particolare della P.A. di Bolzano (13.949 euro), della Valle D'Aosta (6.091 euro) e della P.A. di Trento (4.860 euro) (fig. 19).

I costi più elevati per contratti di collaborazione coordinata e continuativa riguardano soprattutto la regione Molise (10.599 euro); seguono la Valle D'Aosta (3.237 euro) e la Calabria (2.756 euro), (fig. 20).

La Valle D'Aosta e la P.A. di Bolzano, rispettivamente con 24.964 e 14.654 euro, rappresentano le due regioni in cui è più elevata la spesa per "incarichi libero professionali - studio - ricerca - consulenza" (fig. 21).

Fig. 19- Costi per indennità di missione e trasferimenti ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle regioni e P.A. Anno 2016 (euro)

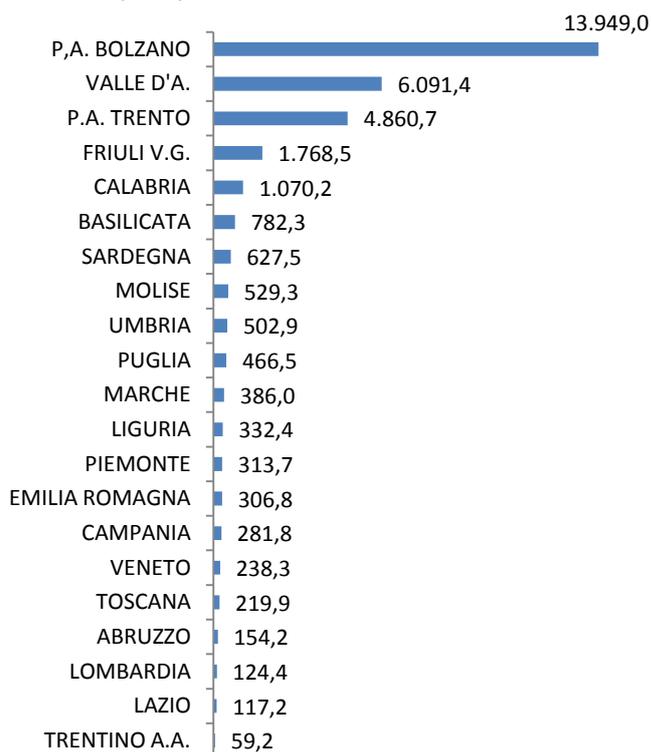


Fig. 20 - Costi per contratti di collaborazione coordinata e continuativa ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle regioni e P.A. Anno 2016 (euro)



Fig. 21 - Costi per incarichi libero professionali - studio - ricerca - consulenza ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle regioni e P.A. Anno 2016 (euro)

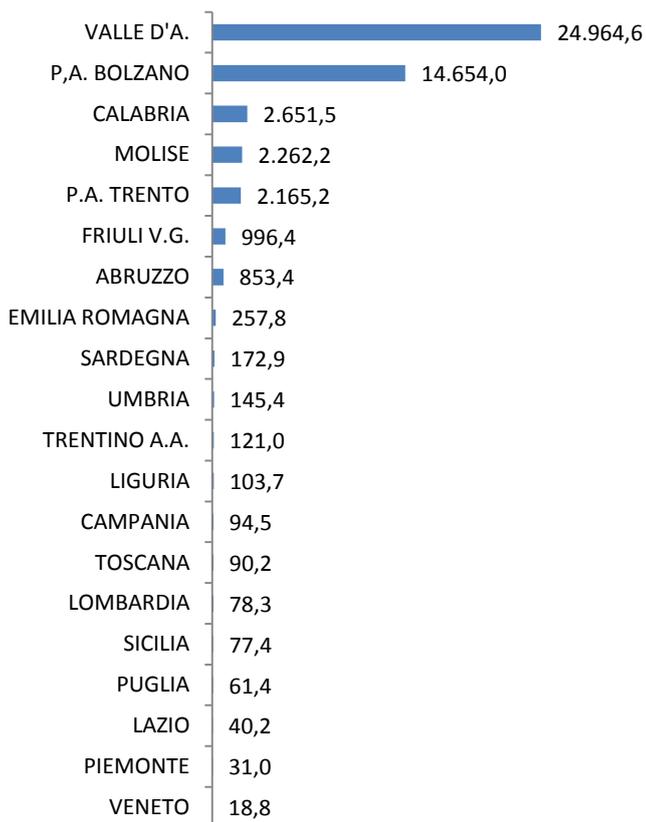


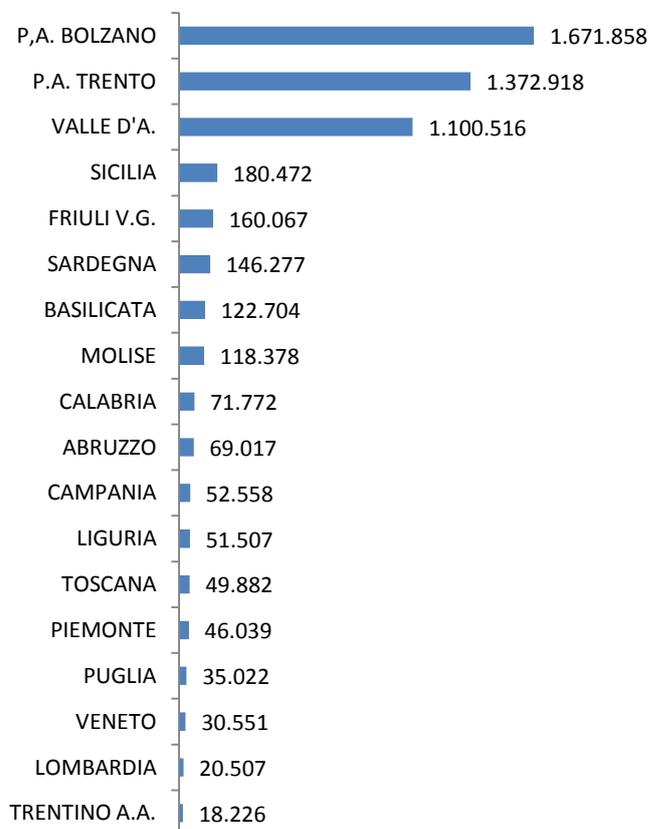
Fig. 22 - Costi per retribuzioni personale a tempo determinato ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle regioni e P.A. Anno 2016 (euro)



Per quanto attiene i costi per retribuzioni personale a tempo determinato, si registrano i valori decisamente più alti in P.A. di Bolzano (406.062,3 euro) e di Trento (102.619,9 euro), come da fig. 22.

L'indicatore sui costi per le retribuzioni del personale a tempo indeterminato vede nei primi posti quasi tutte le regioni a statuto speciale, emerge tra le ordinarie la Basilicata con 122.704 euro (fig. 23).

Fig. 23 - Costi per retribuzioni personale a tempo indeterminato ogni 1.000 residenti in età attiva (15-64 anni) nelle regioni e P.A. Anno 2016 (euro)



Nelle figure che seguono, dalla 24 alla 28, sono descritti gli andamenti temporali di alcune voci di spesa dell'amministrazione regionale pugliese. Dalla fig. 24 emerge che i costi per indennità di missione e trasferimenti nel 2014, nel 2015 e ancora di più nel 2016, sono scesi sotto il livello di quelli del 2001, passando attraverso dei picchi riscontrati nel 2005 e nel 2010.

Le spese per la formazione del personale (fig. 25) assumono nel tempo un andamento sinusoidale, raggiungendo il valore minimo del 2015.

Nella fig. 26 sono rappresentati i costi per contratti di collaborazione coordinata e continuativa che mostrano dei picchi nel 2004 e nel 2007, anni in cui si sono superati abbondantemente i 2 milioni di euro; dal 2010 si delinea un decremento fino al 2014, anno in cui la spesa si attesta sui 400.000 euro; nel 2015 si registra un deciso incremento (1.157.745 euro) e nel 2016 una leggera flessione (821.000 euro).

I massimi costi per gli "incarichi liberi professionali - studio - ricerca - consulenza" sono presenti negli anni 2007 e 2011, con valori che superano il tetto del milione di euro, con una flessione netta nel 2012 che fa attestare la spesa nel 2014 a circa 258.000 euro, la flessione è continuata anche nel 2015, con un leggero incremento nel 2016 (fig. 27).

I costi per le retribuzioni del personale a tempo determinato registrano dei picchi negli anni 2008 e 2009 con oltre 8 mln di euro fino ad un minimo, nel 2010, cui segue una crescita fino al 2015 e una lieve flessione nel 2016 (fig. 28).

Infine i costi per le retribuzioni del personale a tempo indeterminato crescono dal 2002 al 2010 fino a superare i 117 mln di euro e flettono dal 2011 fino a raggiungere nel 2016 i 92 mln di euro (fig. 29)

Fig. 24- Costi per indennità di missione e trasferimenti nella regione Puglia anni 2002 - 2016 (euro)

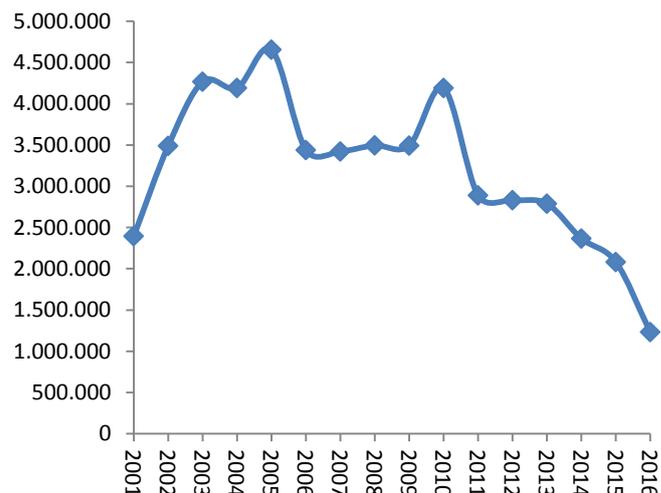


Fig. 25- Costi per la formazione del personale nella regione Puglia anni 2002 - 2016 (euro)

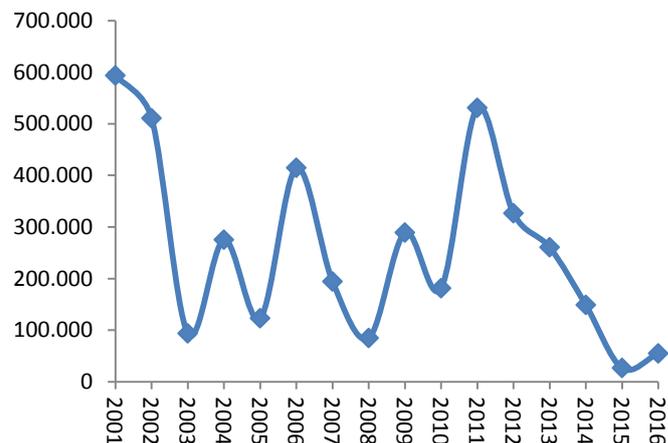


Fig. 26- Costi per contratti di collaborazione coordinata e continuativa nella regione Puglia anni 2002 - 2016 (euro)

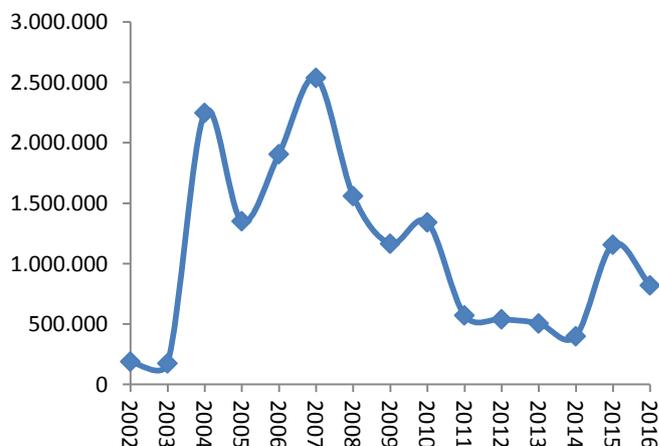


Fig. 27- Costi per incarichi libero professionali - studio - ricerca – consulenza nella regione Puglia anni 2004 – 2016 (euro)

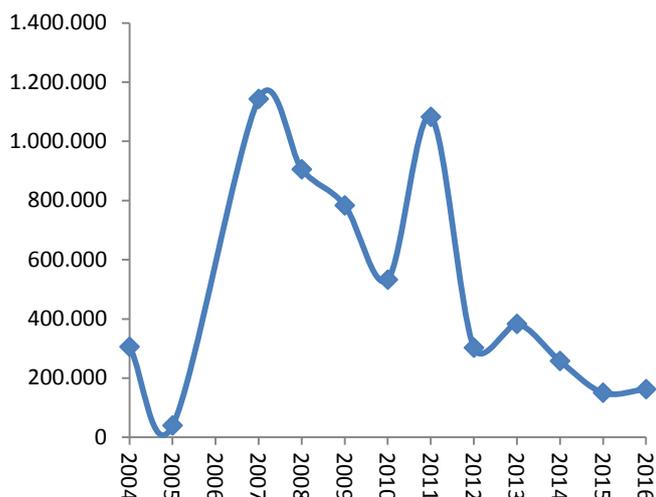


Fig. 28- Costi per retribuzioni personale a tempo determinato nella regione Puglia anni 2002 – 2016 (euro)

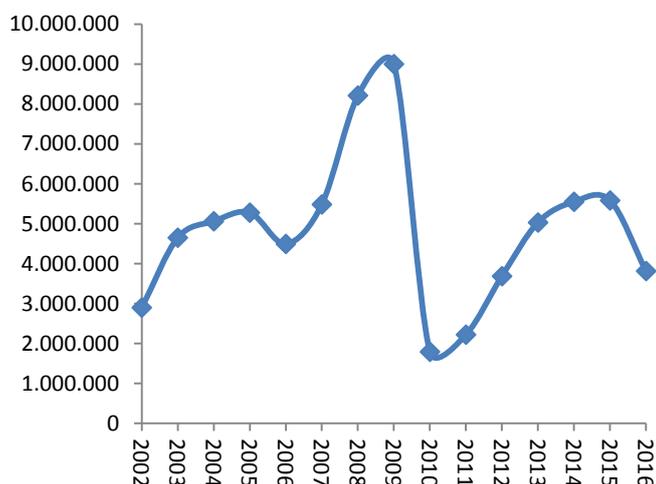
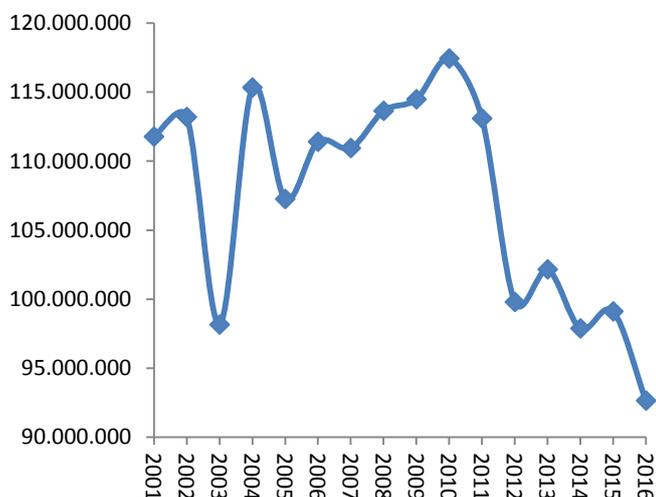


Fig. 29- Costi per retribuzioni personale a tempo indeterminato nella regione Puglia anni 2002 – 2016 (euro)



ANALISI INCROCIATE

Nelle figure che seguono si rappresentano le seguenti coppie di variabili: il possesso di una laurea da parte del personale e la mascolinità (fig. 30); l'età media e il possesso di una laurea da parte del personale (fig. 31).

Con origine la media delle due variabili di volta in volta considerate si disegnano due assi ortogonali che partizionano le regioni in quattro quadranti, all'interno dei quali le regioni sono analizzate rispetto alla distanza in positivo e in negativo dall'origine.

In fig. 30, il verso positivo delle ascisse identifica una mascolinità crescente, quello negativo una femminilità crescente nella composizione di genere del personale; il verso positivo delle ordinate identifica la presenza di qualificazione accademica crescente, quello negativo decrescente nel titolo di studio del personale. Si nota che Calabria e Campania nel I quadrante sono le regioni che si distanziano maggiormente dall'origine, in termini positivi: il loro personale si può interpretare come decisamente "mascolino" e prevalentemente "accademico" rispetto alla media; quelle del III quadrante, Trentino A.A. e Valle d'Aosta, sono "meno titolate" e più "femminili" rispetto alla media. La Puglia può essere interpretata con personale decisamente "mascolino" e meno titolato accademicamente rispetto alla media; l'Emilia Romagna, nel II quadrante, si caratterizza come decisamente "titolata" e "femminile".

Il medesimo metodo di analisi è stato utilizzato per la figura 31, in cui si rappresentano le regioni in relazione al possesso di laurea e all'età media dei dipendenti. La Puglia è localizzata tra il II e il III quadrante, laddove l'età media è nella norma ma il possesso di laurea risulta inferiore alla media nazionale. Valle D'Aosta, Trentino Alto Adige e Sicilia si distinguono per un'alta età media, l'Emilia Romagna per un'elevata incidenza di dipendenti con possesso di laurea.

Fig. 30 – Regioni e P.A. per tasso di mascolinità e per possesso di laurea. Anno 2016

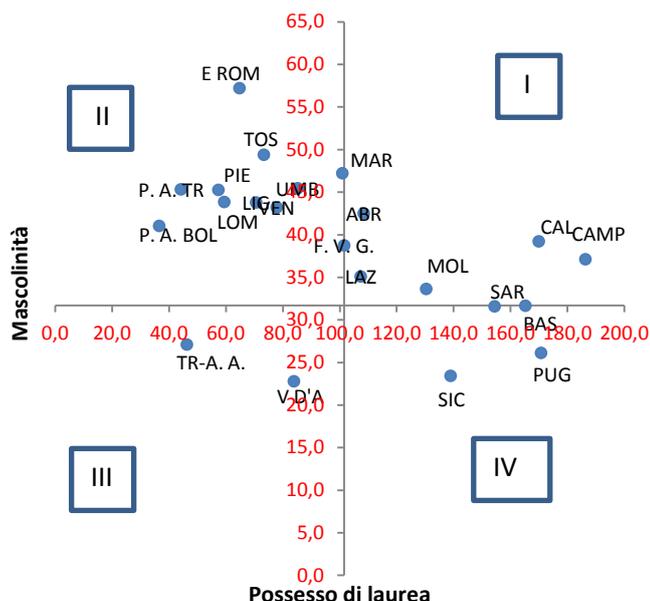
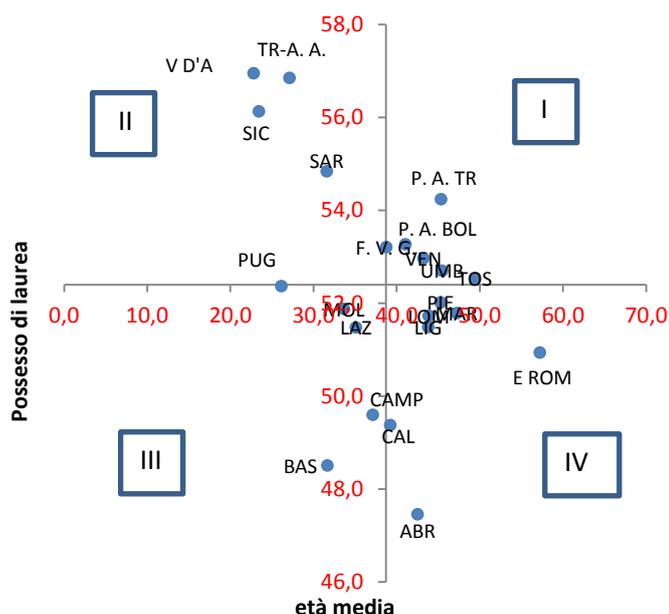


Fig. 31 - Regioni e P.A. per possesso di laurea e età media. Anno 2016



Glossario:

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.

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.

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