

L'evoluzione del personale della Pubblica Amministrazione in provincia di Trento

L'ISPAT (Istituto di Statistica della provincia di Trento) presenta in questa pubblicazione un quadro complessivo del personale dipendente nella Pubblica Amministrazione e nei settori Extra Pubblica Amministrazione operante nel territorio della provincia di Trento, secondo diverse logiche classificatorie.

I dati presentati provengono da due diverse fonti:

- l'indagine del Conto Annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che rientra tra i flussi informativi del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) e serve ad alimentare il sistema SICO (Sistema COnoscitivo del personale dipendente dalle Amministrazioni Pubbliche) gestito dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- l'indagine integrativa che rileva i dati di tutti gli enti non inclusi nella precedente rilevazione, condotta da ISPAT per completare il quadro del personale della Pubblica Amministrazione sul territorio provinciale.

L'obiettivo del presente lavoro è quello di analizzare l'occupazione pubblica non solo dal punto di vista quantitativo, ma soprattutto dal punto di vista qualitativo, in virtù dell'evoluzione e delle profonde riorganizzazioni che la Pubblica Amministrazione ha subito negli ultimi venti anni.

In questo report statistico la consistenza del personale della Pubblica Amministrazione è fotografata in modi diversi, a seconda delle esigenze di rappresentazione e delle modalità di classificazione delle Istituzioni che ne fanno parte.

L'evoluzione storica del personale comprende anche l'anno 2014 (Capitolo 1).

L'analisi qualitativa condotta a partire dal capitolo 2 fa riferimento, invece, all'anno 2013 e ad anni precedenti.

In appendice, a completamento delle analisi, si riportano alcuni cenni riguardanti l'evoluzione storica del pubblico impiego in Italia.

Nota metodologica

L'universo di riferimento adottato è costituito dagli enti della Pubblica Amministrazione (PA) e del settore Extra Pubblica Amministrazione (extra PA).

Per l'individuazione degli enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione sono stati seguiti diversi criteri:

- il regime giuridico degli enti;
- i criteri economico-giuridici secondo le regole dettate dal Sistema Europeo dei Conti (SEC) – Lista delle Istituzioni pubbliche S13;
- l'elenco degli enti strumentali individuati per il sistema pubblico provinciale, definito ai sensi della L.P. 3/2006.

Nel settore Extra PA rientrano i seguenti soggetti: Associazioni, Fondazioni, Istituti, Aziende e Società con personalità giuridica privata, controllati e prevalentemente finanziati da Enti della Pubblica Amministrazione.

Sia la Pubblica Amministrazione, che il settore Extra PA si suddividono in due livelli: centrale e locale.

Nello specifico, la Pubblica Amministrazione è suddivisa in tre settori principali: Amministrazione pubblica centrale, Amministrazione pubblica locale ed Enti di Previdenza. Il primo considera tutti gli organi amministrativi dello Stato e degli altri enti centrali con sedi periferiche sul territorio provinciale. Il secondo è costituito dagli enti pubblici territoriali la cui competenza è l'ambito locale. Infine, il terzo raggruppa tutti gli enti la cui attività principale consiste nell'erogare prestazioni sociali e per esigenze di rappresentazione è stato associato all'Amministrazione Centrale.

Nella realtà trentina i settori risultano così rappresentati:

Amministrazione pubblica centrale:

- Presidenza del Consiglio dei ministri, Ministeri, Organi costituzionali
 - Presidenza del Consiglio dei ministri ed altri Ministeri
 - Difesa ed Interno
 - Giustizia
 - Economia e finanze ed Agenzie fiscali
 - Istruzione, università e ricerca
- Altri Enti amministrazione pubblica centrale
- Enti di previdenza.

Amministrazione pubblica locale:

- Regione Trentino-Alto Adige e Provincia autonoma di Trento (PAT)
 - Regione e Consiglio regionale
 - Provincia e Consiglio provinciale
 - Personale del comparto scuola della PAT
- Enti locali: Amministrazioni comunali, Unioni di Comuni e Comunità montane
 - Amministrazioni comunali ed Unioni di Comuni
 - Comunità montane
- Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari
- Altri Enti amministrazione pubblica locale
 - Altri enti pubblici strumentali PAT
 - Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB)
 - Consorzi di Enti locali
 - Altri Enti amministrazione pubblica locale.

Settore Extra Pubblica Amministrazione:

- Settore extra Pubblica Amministrazione centrale
 - Imprese nazionali
- Settore extra Pubblica Amministrazione locale
 - Residenze sanitarie/assistenziali
 - Istituti paritari per l'istruzione e la formazione
 - Fondazioni
 - Aziende speciali
 - Società partecipate provinciali
 - Società partecipate comunali
 - Aziende per il turismo e Consorzi pro-loco.

Dal punto di vista temporale, i dati riportati nella presente pubblicazione si riferiscono o alla *consistenza media* del personale in un anno o alla *situazione puntuale* al 31 dicembre. In generale, nella rappresentazione di periodi storici relativi ad uno o più anni è stata utilizzata la consistenza media. Quando invece viene espressamente specificato “al 31 dicembre”, il dato rilevato si riferisce alla

situazione puntuale ⁽¹⁾.

L'universo di riferimento del Conto Annuale, che costituisce la fonte principale per questo lavoro, è composto dalle Amministrazioni Pubbliche individuate per lo svolgimento della rilevazione. Sono comprese tutte le amministrazioni dello Stato, le Aziende autonome, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e i loro Consorzi e Associazioni, le Istituzioni universitarie, le Istituzioni e gli enti di ricerca e sperimentazione, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di Commercio, tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, tutti gli Enti del Servizio sanitario nazionale, tutte le Aziende che producono servizi di pubblica utilità, l'ASI, Unioncamere, l'ENAC, il CNEL, il CNIPA, l'ENEA, per un insieme di circa 10.000 istituzioni a livello nazionale. A livello territoriale sono esclusi dal Conto Annuale:

- Consorzio Trentino di Bonifica;
- Aziende Speciali Comunali;
- Consorzio Parco Nazionale dello Stelvio;
- Enti del settore Extra Pubblica Amministrazione esclusi dalla Lista delle istituzioni pubbliche S13.

⁽¹⁾ Nello specifico, la consistenza media misura il personale in servizio mediamente occupato nel periodo considerato. Pertanto esso fa riferimento ad un periodo temporale nel corso del quale sono state rilevate tutte le movimentazioni in entrata e in uscita. Il suo valore si ottiene attraverso il calcolo della media aritmetica semplice fra la situazione alla fine dell'anno considerato e quella alla fine dell'anno precedente. Il personale preso in considerazione è quello complessivo a tempo indeterminato e a tempo determinato. Il personale comandato/distaccato/fuori ruolo non viene conteggiato nell'ente di provenienza, ma solo nell'ente di destinazione. La situazione puntuale al 31 dicembre, invece, fa riferimento alla consistenza effettiva del personale in servizio in quel preciso istante.

1. L'occupazione pubblica negli ultimi trent'anni

Gli enti pubblici italiani si sono sviluppati, sino agli anni Ottanta, in forme diverse e con notevole varietà di settori e modalità d'azione, avendo come modello di riferimento quello della "personalità giuridica pubblica". Le novità e le crisi verificatesi o maturate intorno agli anni Novanta, quali il trasferimento di funzioni dagli enti pubblici ai poteri locali, la crisi finanziaria dello Stato, le privatizzazioni, la concorrenza e il mercato, hanno contribuito in maniera determinante a rivoluzionare il settore della Pubblica Amministrazione. Queste trasformazioni hanno impattato anche a livello locale, in un contesto in cui il ruolo della Pubblica Amministrazione assume una rilevanza particolare per le numerose competenze attribuite dallo Statuto speciale.

In provincia di Trento l'incidenza del personale del settore pubblico risulta, infatti, essere più rilevante rispetto alle altre regioni a Statuto ordinario, in conseguenza del considerevole ruolo assunto dall'ente Provincia autonoma di Trento che deve esercitare molte competenze svolte, in altre realtà regionali, dallo Stato e da altri enti dell'Amministrazione centrale. Queste competenze sono nel tempo aumentate per effetto del trasferimento progressivo di funzioni dagli enti dell'Amministrazione centrale e dalla Regione Trentino – Alto Adige, nonché per diverse scelte gestionali che hanno inciso sulla consistenza del personale. Nello specifico, citando solo le più rilevanti:

- il D.P.R. 405/88 ha stabilito il passaggio del sistema istruzione dallo Stato alla Provincia autonoma di Trento e il d.lgs. 433/96 ha definito la provincializzazione del personale della scuola: docente, direttivo ed ispettivo. In conseguenza di ciò, la legge provinciale 7 agosto 2006, n. 5 ha regolato in modo organico e in tutti i suoi aspetti il sistema educativo nella provincia di Trento;
- il d.lgs. 429/95 ha stabilito le funzioni delegate dallo Stato alla Provincia autonoma di Trento in materia di motorizzazione civile, così come il d.lgs. 2 settembre 1997, n. 320 ha stabilito che a decorrere dal 1 luglio 1998 vengano delegate alla Provincia autonoma le funzioni dell'ANAS in materia di viabilità stradale per il rispettivo territorio;
- con la legge regionale 17 aprile 2003, n. 3 si è assistito alla delega da parte della Regione Trentino – Alto Adige alla Provincia autonoma di Trento delle funzioni in materia di: CCIAA, sviluppo della cooperazione/vigilanza sulle

cooperative; le funzioni connesse al catasto e libro fondiario sono state trasferite a partire dal 2004.

A livello nazionale la Pubblica Amministrazione inizia un processo di riforma con la legge 142/90 (nuovo ordinamento delle Regioni e degli enti locali), a cui fa seguito la legge 421/92 (riforma del rapporto di pubblico impiego) e il d.lgs. 29/93 “Razionalizzazione dell’organizzazione delle Amministrazioni Pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego”. Si prosegue poi con le leggi “Bassanini” 15 marzo 1997, n. 59 e 15 maggio 1997, n. 127. Successivamente con la legge costituzionale n. 3 del 2001 viene attuata la riforma del titolo V della Costituzione italiana. Si introduce così il principio della sussidiarietà, secondo cui le funzioni pubbliche vanno esercitate dal governo più vicino al cittadino e poi dagli enti sovraordinati.

Nel quadro della riforma della pubblica amministrazione la legge n. 59 del 1997 conferisce sul piano amministrativo alle Regioni e agli Enti locali tutte le funzioni e i compiti amministrativi relativi alla cura degli interessi e alla promozione dello sviluppo delle rispettive comunità e riforma, in modo sostanziale, l’intervento diretto degli enti locali nell’economia (esternalizzazione di funzioni pubbliche) mediante:

- la possibilità di trasformazione delle aziende speciali in S.p.A.;
- la possibilità di gestire i servizi locali mediante S.r.l.;
- la previsione di S.p.A. per la gestione di servizi anche a partecipazione minoritaria;
- l’introduzione di nuove regole per la dismissione del patrimonio comunale.

Il processo di riforma nazionale ha interessato anche l’ordinamento e il personale degli enti locali della Regione Trentino – Alto Adige a partire dalle leggi regionali 1/93, 4/93 e 1/98 e successive modifiche (L.R. 3/94, 7/2004, 2/2012, 1/2013 e 11/2014).

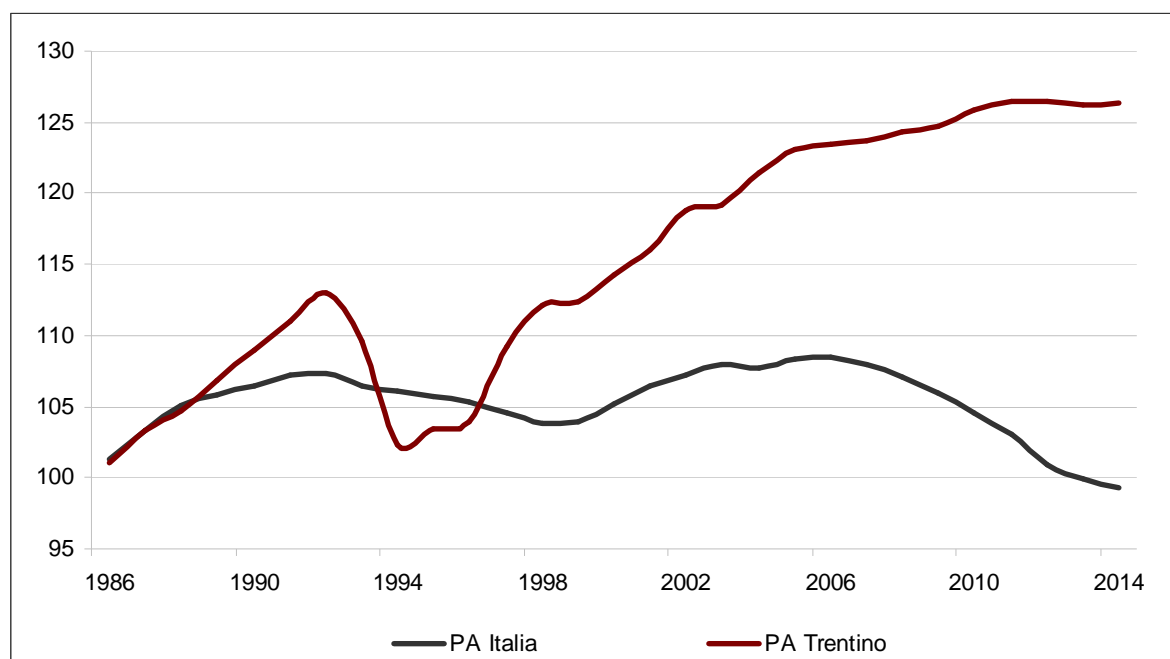
Analogamente la Provincia autonoma di Trento, in virtù della potestà legislativa riconosciuta dallo Statuto speciale di autonomia, ha provveduto a riformare il pubblico impiego con la legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 che ha recepito per i dipendenti della Provincia autonoma di Trento i principi generali formulati a livello nazionale e con la legge provinciale 3 aprile 2015, n. 7 ha ulteriormente inciso nel processo di riordino della dirigenza e dell’organizzazione della Provincia.

La legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 “Norme in materia di governo dell’autonomia del Trentino”, ha approvato la cosiddetta riforma istituzionale

destinata ad introdurre una nuova articolazione dei poteri locali in ambito provinciale. Questa legge prevede la costituzione di 16 comunità, dotate di una loro autonomia statutaria e organizzativa, cui si prevede vengano attribuite funzioni svolte dalla Provincia o dai comuni. Alla Provincia si prevede rimangano le competenze strategiche, di programmazione, indirizzo e controllo. Alla Provincia spetta inoltre la competenza legislativa in materia di finanza locale, che si espande anche a disciplinare i limiti di assunzione di personale.

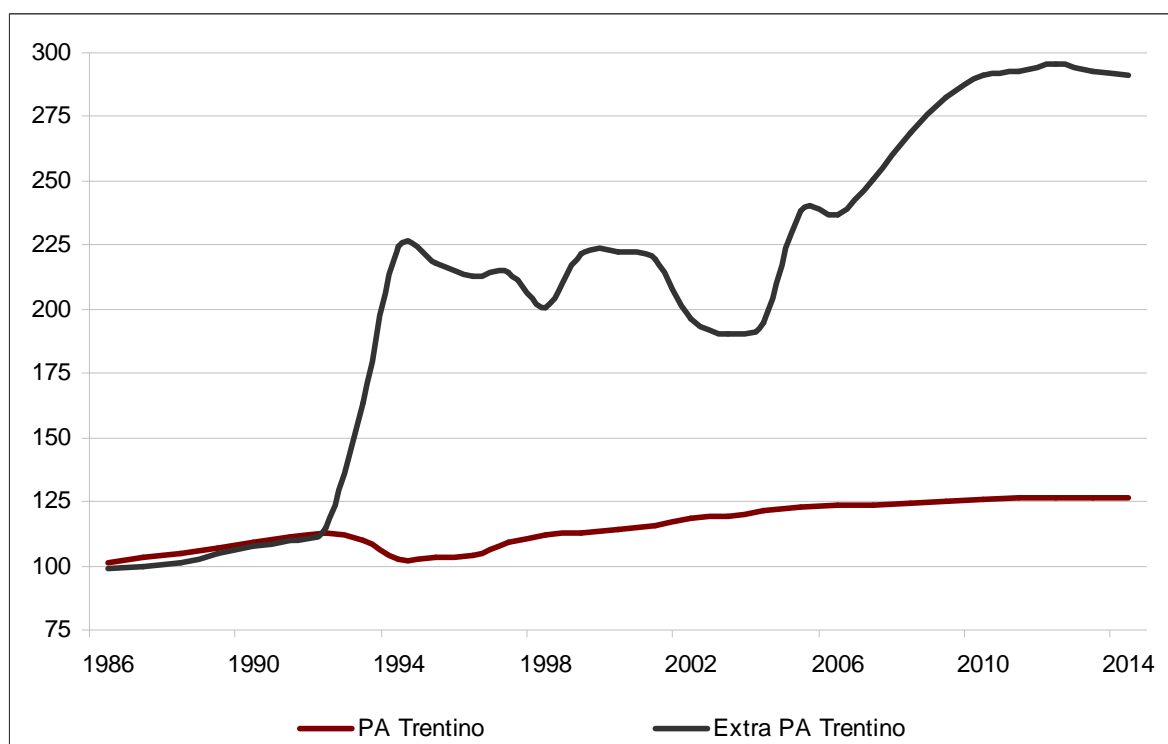
Tutte queste disposizioni normative hanno impattato in modo molto visibile sulla consistenza dell'occupazione pubblica in Trentino. Come evidenziato nella Fig. 1.1, le unità di lavoro occupate nella Pubblica Amministrazione in Italia e in Trentino presentano una crescita costante fino ai primi anni Novanta, raggiungendo un picco nel 1992. In Trentino, tra il 1993 e il 1995 si registra un brusco calo nel trend di crescita precedentemente osservato, dovuto essenzialmente alla privatizzazione delle ex aziende municipalizzate. Dal 1995 l'occupazione pubblica in Trentino torna a crescere in modo significativo per effetto del passaggio delle competenze sopra specificate e per un incremento continuo del personale del settore sanitario. A livello nazionale la crescita risulta invece contenuta evidenziando una flessione a partire dal 2007, contenimento destinato a proseguire anche per il 2015 e 2016 a fronte delle misure introdotte dal processo di riforma Madia.

FIG. 1.1 – COMPARAZIONE DELL'ANDAMENTO DEL PUBBLICO IMPIEGO IN ITALIA E IN TRENTINO (N.I. - BASE 1985=100)



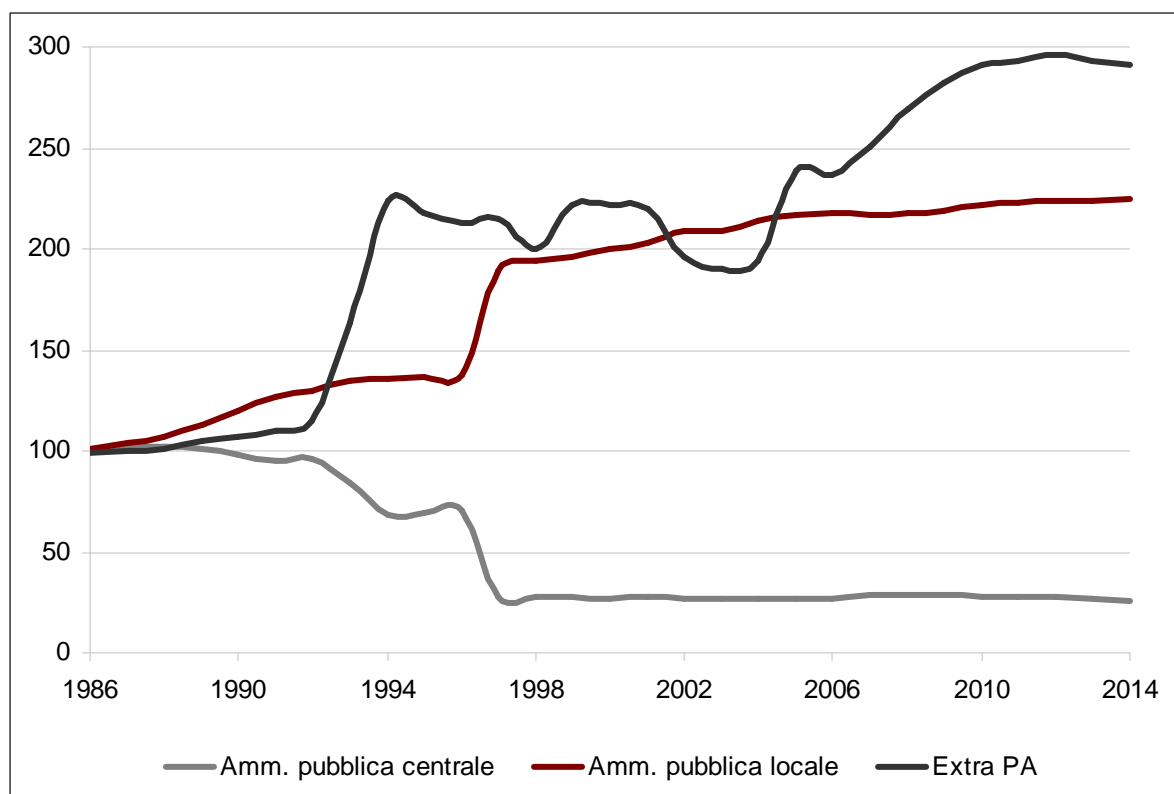
A partire dal 2005, la privatizzazione di ex enti funzionali provinciali e la costituzione di società partecipate in house (Fig. 1.2) contribuiscono in Trentino a contenere la crescita del personale, anche se, una vera e propria stabilizzazione si osserva solo a partire dal 2010 in poi.

FIG. 1.2 – COMPARAZIONE DELL'ANDAMENTO DEL PUBBLICO IMPIEGO TRENINO E DEL SETTORE EXTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE TRENINO (N.I. - BASE 1985=100)



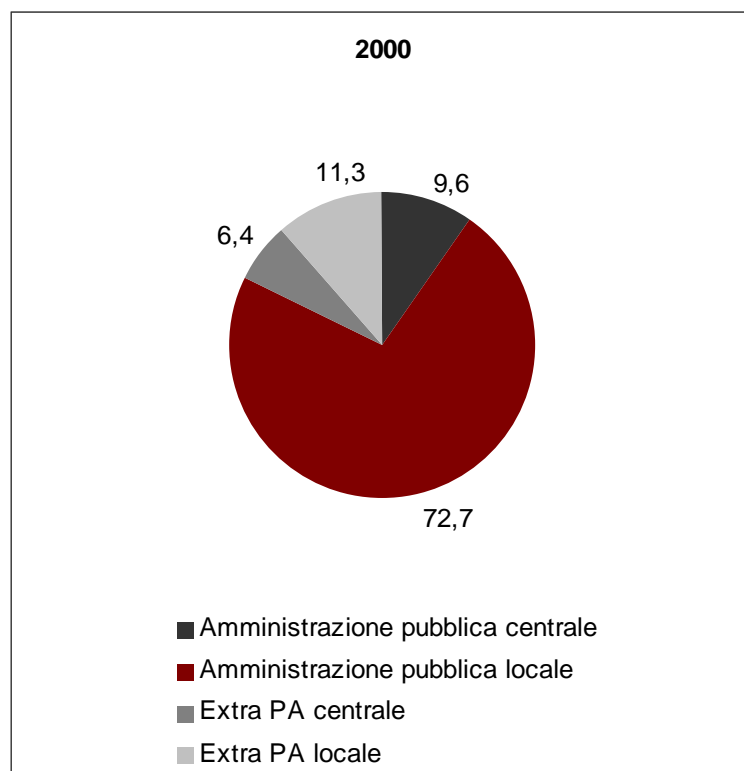
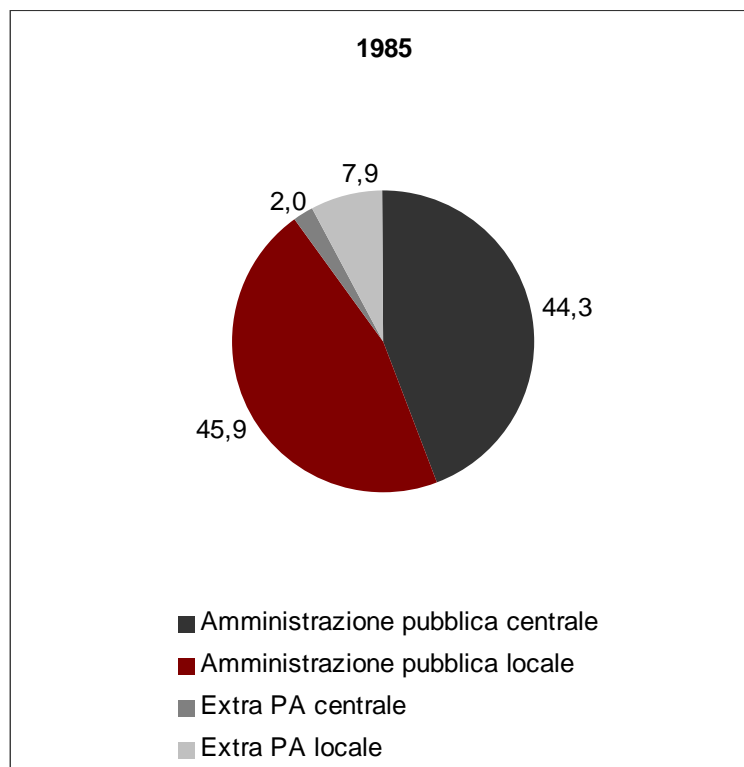
L'analisi che segue (Fig. 1.3) mostra inoltre, in modo evidente, come l'occupazione pubblica in Trentino si sia trasformata nel tempo in termini di macro composizione: la quota dell'Amministrazione centrale è andata via via assottigliandosi, mentre è cresciuta proporzionalmente la quota dell'Amministrazione locale per effetto del progressivo passaggio di competenze avvenuto a partire dagli anni Novanta.

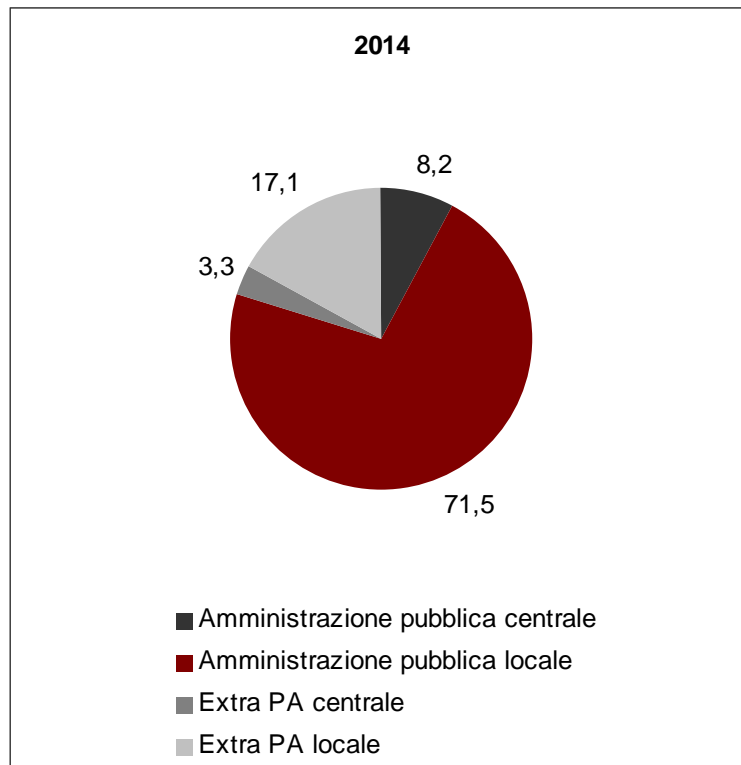
FIG. 1.3 – EVOLUZIONE STORICA PER MACRO SETTORI IN TRENTINO (N.I. - BASE 1985=100)



I grafici successivi mostrano in tre differenti momenti temporali la trasformazione avvenuta in termini di quote percentuali.

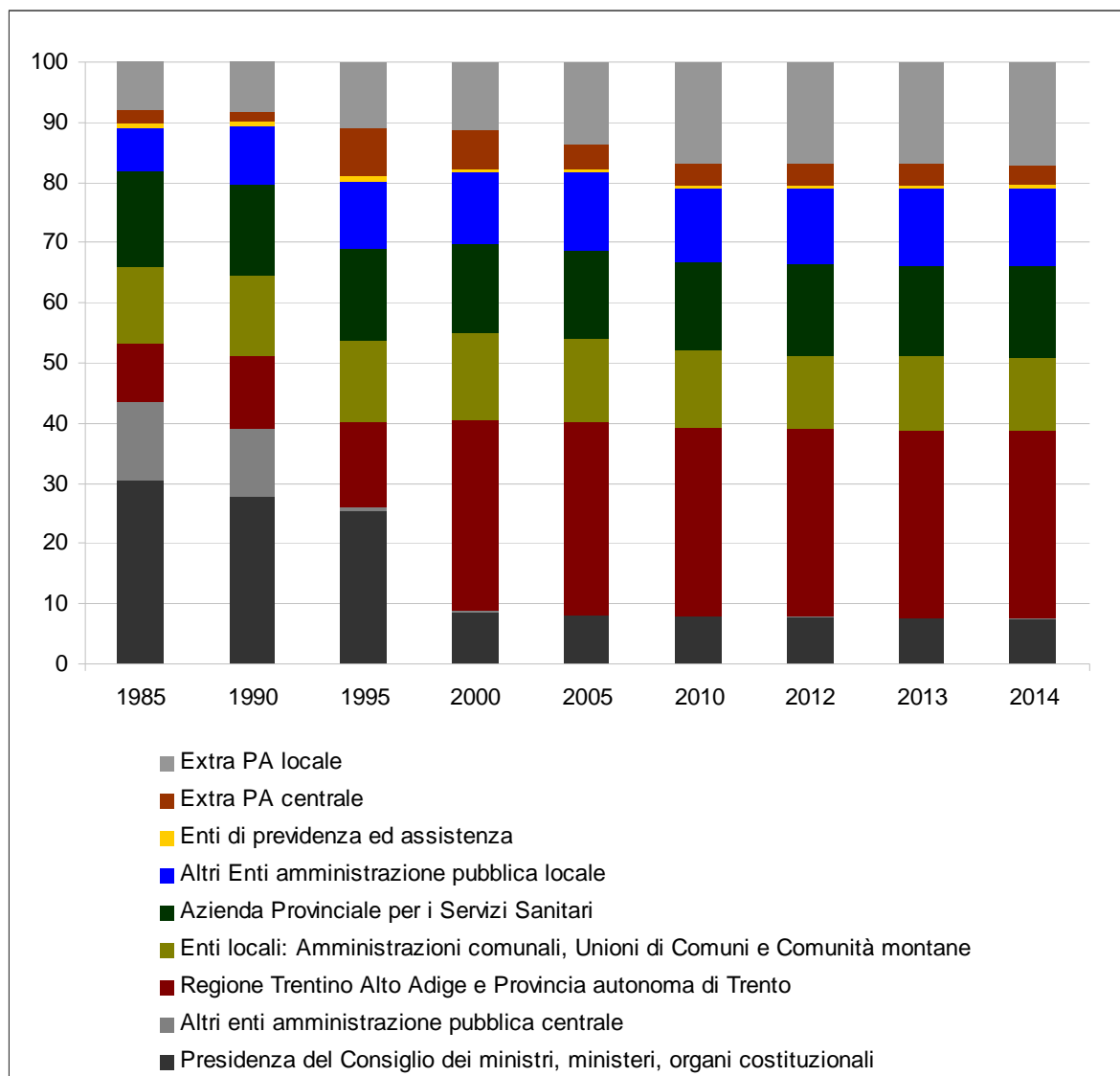
FIG. 1.4 – EVOLUZIONE STORICA DELLA RIPARTIZIONE PERCENTUALE PER MACRO SETTORI IN TRENTINO





L'evoluzione storica dell'occupazione pubblica e della sua composizione tipologica per ente, evidenzia in modo molto chiaro le trasformazioni e i passaggi di competenze susseguitesesi nel corso degli anni in provincia di Trento. In particolare viene posto in risalto il netto ridimensionamento delle Amministrazioni dello Stato avvenuto sul finire degli anni Novanta con la contemporanea espansione delle Amministrazioni locali e la quasi completa scomparsa del settore degli altri Enti dell'Amministrazione pubblica centrale. Gli enti che vi appartenevano hanno, a seconda dei casi specifici, cambiato le loro caratteristiche giuridiche, a volte fino alla privatizzazione, oppure le loro competenze sono state trasferite agli Enti locali. Tra questi si segnalano in particolare: le Poste e Telecomunicazioni, le Ferrovie dello Stato e l'ENEL.

FIG. 1.5 – EVOLUZIONE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER TIPOLOGIA DI ENTE IN TRENTINO



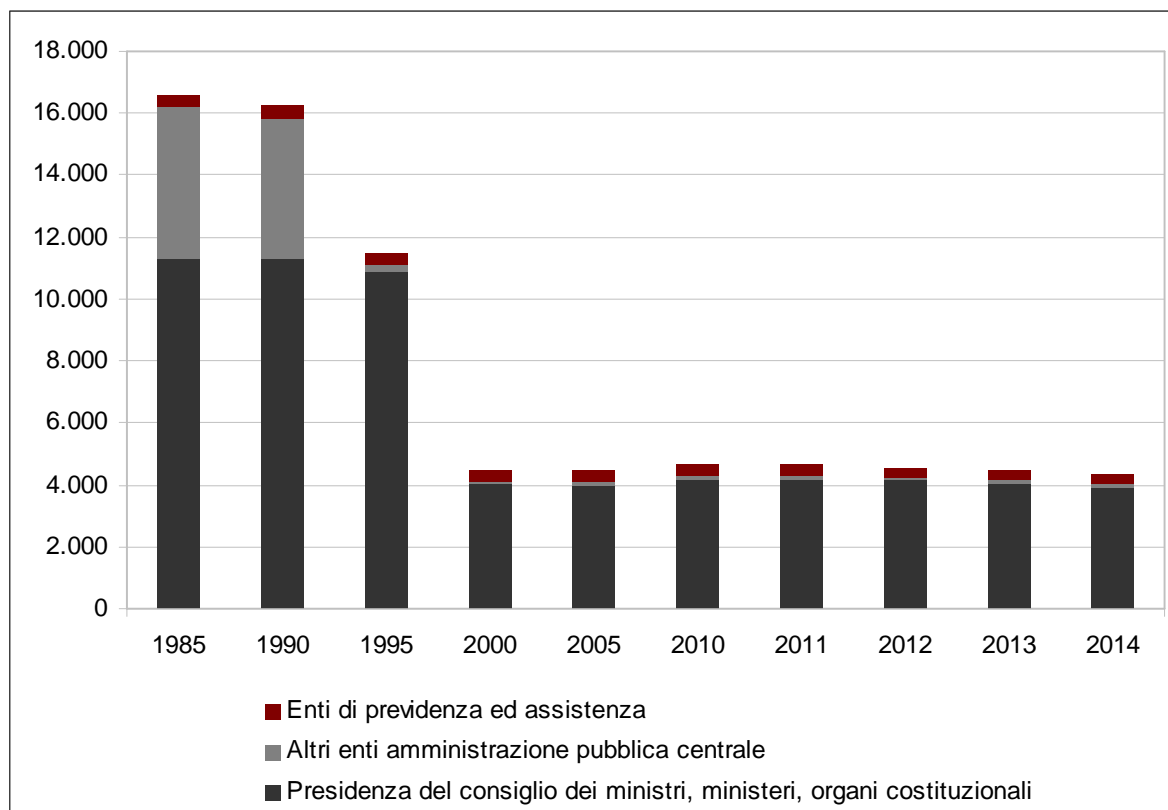
TAV. 1.1 - EVOLUZIONE STORICA DELL'OCCUPAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA CENTRALE IN TRENTINO

Ente	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Presidenza del consiglio dei ministri, ministeri, organi costituzionali	11.302	11.267	10.856	4.012	3.989	4.183	4.183	4.146	4.043	3.933
Altri enti amministrazione pubblica centrale	4.893	4.586	265	97	82	102	96	90	89	89
Enti di previdenza ed assistenza	392	388	384	376	416	353	347	298	312	319
Totale	16.587	16.241	11.505	4.485	4.487	4.638	4.626	4.534	4.444	4.341

TAV. 1.2 – EVOLUZIONE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELL'OCCUPAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA CENTRALE SUL TOTALE DEL SETTORE PUBBLICO IN TRENTINO

Ente	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Presidenza del consiglio dei ministri, ministeri, organi costituzionali	33,7	30,8	31,3	10,5	9,7	9,9	9,9	9,8	9,5	9,3
Altri enti amministrazione pubblica centrale	14,6	12,5	0,8	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Enti di previdenza ed assistenza	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0	0,8	0,8	0,7	0,7	0,8
Totale	49,5	44,4	33,2	11,7	10,9	11,0	10,9	10,7	10,5	10,2

FIG. 1.6 – EVOLUZIONE STORICA DELL'OCCUPAZIONE NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA CENTRALE IN TRENTINO



TAV. 1.3 – EVOLUZIONE STORICA DELL'OCCUPAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE

Ente	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Regione Trentino Alto Adige e Provincia autonoma di Trento ^(*)	3.598	4.902	6.034	14.759	16.024	16.614	16.673	16.559	16.473	16.587
Enti locali: amministrazioni comunali, unioni e comunità montane	5.046	5.642	6.209	6.808	6.978	6.681	6.612	6.556	6.546	6.496
Azienda provinciale per i servizi sanitari	5.882	6.166	6.494	6.789	7.264	7.847	7.949	8.115	8.167	8.122
Altri enti amministrazione pubblica locale	2.662	3.893	4.816	5.489	6.503	6.415	6.537	6.666	6.706	6.812
Totale	17.188	20.603	23.553	33.845	36.769	37.557	37.771	37.896	37.892	38.017

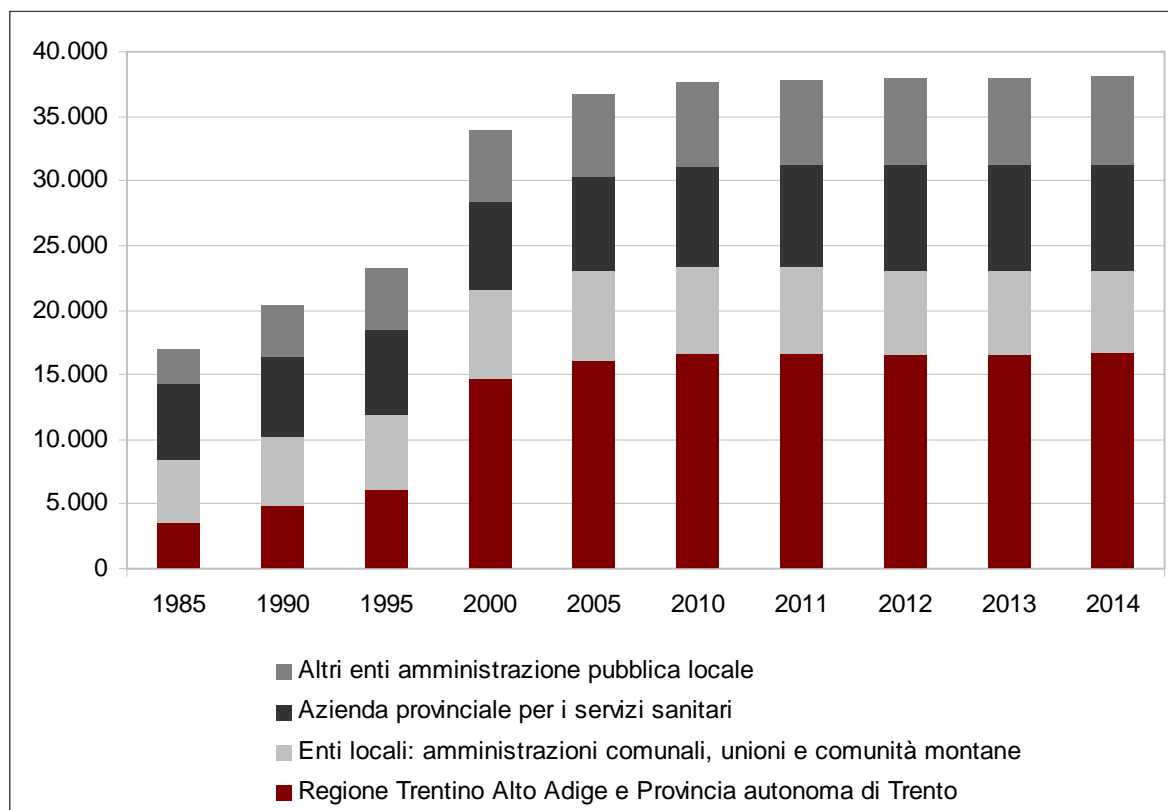
(*) compreso il personale della scuola e altre funzioni statali transitate dallo Stato alla Provincia

TAV. 1.4 – EVOLUZIONE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELL'OCCUPAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE SUL TOTALE DEL SETTORE PUBBLICO IN TRENTINO

Ente	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Regione Trentino Alto Adige e Provincia autonoma di Trento ^(*)	10,7	13,4	17,4	38,5	38,8	39,4	39,3	39,0	38,9	39,2
Enti locali: amministrazioni comunali, unioni e comunità montane	14,3	14,7	16,9	17,7	16,9	15,8	15,6	15,5	15,5	15,3
Azienda provinciale per i servizi sanitari	17,5	16,9	18,7	17,7	17,6	18,6	18,7	19,1	19,3	19,2
Altri enti amministrazione pubblica locale	7,9	10,6	13,9	14,3	15,8	15,2	15,4	15,7	15,8	16,1
Totale	50,5	55,6	66,8	88,3	89,1	89,0	89,1	89,3	89,5	89,8

(*) compreso il personale della scuola e altre funzioni statali transitate dallo Stato alla Provincia

FIG. 1.7 – EVOLUZIONE STORICA DELL'OCCUPAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE IN TRENTINO



2. Il confronto interregionale secondo l'indagine del Conto Annuale

I dati regionali del Conto Annuale per l'anno 2013, mostrano che l'incidenza del personale pubblico sulla popolazione residente si colloca per il Trentino su valori molto elevati: 73,4 dipendenti pubblici ogni 1.000 abitanti, un dato che posiziona la provincia di Trento solo dopo la Valle d'Aosta (92,6‰) e la provincia di Bolzano (76,6‰).

Rispetto alla media nazionale (53‰), la maggiore incidenza riscontrata nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome è dovuta alle maggiori competenze che sono state trasferite/delegate dallo Stato. In generale, analizzando i dati per singola regione, emerge un elevato grado di variabilità: l'incidenza della Pubblica Amministrazione sulla popolazione varia da un minimo del 41,1‰ della Lombardia, per arrivare fino al 92,6‰ della Valle d'Aosta e al 75‰ del Trentino - Alto Adige.

In termini quantitativi, la suddivisione regionale della consistenza del pubblico impiego in Italia è in linea di massima correlata direttamente con la popolazione residente sul territorio. Le prime regioni per numero di dipendenti pubblici risultano infatti essere Lombardia, Lazio, Campania e Sicilia. In coda si trovano le regioni con minore popolazione, ovvero Valle d'Aosta, Molise, Basilicata, Umbria e Trentino-Alto Adige, a conferma dello stretto legame tra popolazione e dimensione dell'occupazione pubblica.

TAV. 2.1 – DISTRIBUZIONE PER REGIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO DEL PUBBLICO IMPIEGO IN ITALIA AL 31 DICEMBRE 2013

Regione	Dipendenti Maschi	Dipendenti Femmine	Totale dipendenti	Incidenza % regionale	Popolazione	Dipendenti pubblici per 1.000 abitanti
Valle d'Aosta	4.684	7.225	11.909	0,4	128.591	92,6
Trentino Alto Adige	30.504	48.364	78.868	2,4	1.051.951	75,0
- Provincia autonoma di Bolzano	15.624	23.863	39.487	1,2	515.714	76,6
- Provincia autonoma di Trento	14.880	24.501	39.381	1,2	536.237	73,4
Friuli-Venezia Giulia	38.962	46.648	85.610	2,6	1.229.363	69,6
Lazio	201.388	195.477	396.865	12,0	5.870.451	67,6
Sardegna	54.664	54.402	109.066	3,3	1.663.859	65,6
Liguria	43.615	54.314	97.929	3,0	1.591.939	61,5
Molise	9.390	9.700	19.090	0,6	314.725	60,7
Basilicata	16.531	18.044	34.575	1,0	578.391	59,8
Calabria	58.355	53.485	111.840	3,4	1.980.533	56,5
Sicilia	146.306	135.476	281.782	8,5	5.094.937	55,3
Toscana	83.773	122.864	206.637	6,3	3.750.511	55,1
Umbria	20.390	28.874	49.264	1,5	896.742	54,9
Abruzzo	32.602	39.290	71.892	2,2	1.333.939	53,9
Marche	32.649	48.575	81.224	2,5	1.553.138	52,3
Emilia-Romagna	81.105	145.352	226.457	6,9	4.446.354	50,9
Puglia	108.491	99.329	207.820	6,3	4.090.266	50,8
Campania	150.577	142.509	293.086	8,9	5.869.965	49,9
Piemonte	79.151	139.346	218.497	6,6	4.436.798	49,2
Veneto	85.154	138.835	223.989	6,8	4.926.818	45,5
Lombardia	142.571	267.343	409.914	12,4	9.973.397	41,1
Estero	4.322	3.003	7.325	0,2	-	-
Totale	1.425.184	1.798.455	3.223.639	100,0	60.782.668	53,0

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato per il personale, ISTAT per la popolazione

3. L'occupazione nelle Amministrazioni Pubbliche in provincia di Trento

In questo capitolo vengono illustrati e approfonditi i dati e le caratteristiche dei dipendenti pubblici che operano in provincia di Trento. Tutte le analisi di seguito riportate fanno riferimento all'occupazione media rilevata in Trentino nel corso del 2013.

All'interno dell'Amministrazione Pubblica centrale, la categoria dei Ministeri rappresenta da sola circa il 90% dell'intero aggregato. Al suo interno oltre la metà è costituito dal Ministero della Difesa e dal Ministero degli Interni. Seguono il Ministero dell'Economia e delle Finanze e le Agenzie fiscali con quasi il 25% e il Ministero della Giustizia con il 12,8%.

TAV. 3.1 – RIPARTIZIONE PERCENTUALE DELL'OCCUPAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA CENTRALE NEL 2013

Ente	Dipendenti	Valori percentuali
Presidenza del consiglio dei ministri, ministeri, organi costituzionali	4.043	91,0
- <i>Presidenza del Consiglio dei ministri ed altri ministeri</i>	65	1,5
- <i>Difesa ed Interno</i>	2.310	52,0
- <i>Giustizia</i>	570	12,8
- <i>Economia e finanze ed agenzie fiscali</i>	1.098	24,7
Altri enti amministrazione pubblica centrale	89	2,0
Enti di previdenza ed assistenza	312	7,0
Totale	4.444	100,0

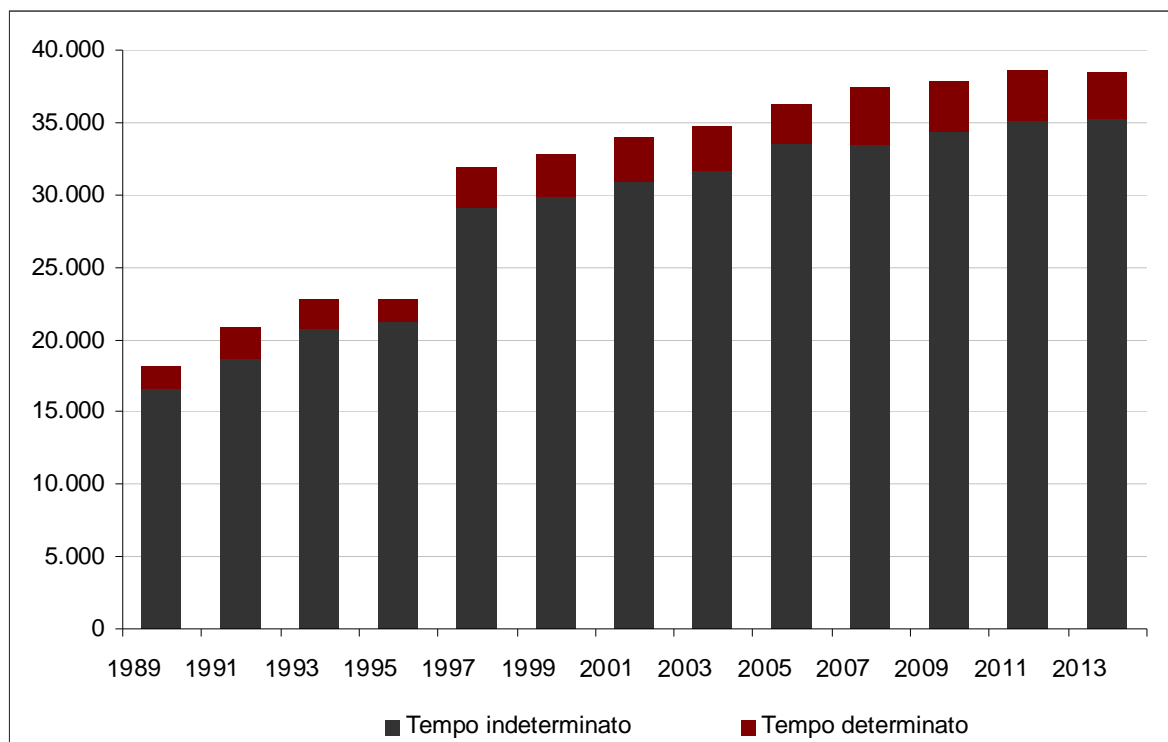
Nell'Amministrazione Pubblica locale la componente di personale predominante è quella del comparto scuola che da sola rappresenta il 30,6% dell'occupazione totale. Seguono l'Azienda provinciale per i Servizi Sanitari, le Amministrazioni comunali ed Unioni di comuni, la Provincia autonoma di Trento con il Consiglio provinciale. Rilevante anche il ruolo delle Aziende pubbliche di servizi alla persona che assorbono l'11,4% degli occupati pubblici.

TAV.3.2 – RIPARTIZIONE PERCENTUALE DELL'OCCUPAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE NEL 2013

Ente	Dipendenti	Valori percentuali
Regione Trentino Alto Adige e Provincia autonoma di Trento	16.473	43,5
- Regione e Consiglio regionale	282	0,7
- Provincia e Consiglio provinciale	4.597	12,1
- Provincia - istruzione	11.594	30,6
Enti locali: amministrazioni comunali, unioni e comunità montane	6.546	17,3
- Amministrazioni comunali ed unioni	5.551	14,6
- Comunità montane	995	2,6
Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari	8.167	21,6
Altri enti amministrazione pubblica locale	6.706	17,7
- Enti strumentali pubblici PAT	387	1,0
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB)	4.304	11,4
- Consorzi di enti locali	197	0,5
- Altri enti amministrazione pubblica locale	1.818	4,8
Totale	37.892	100,0

Nel corso del periodo 1985 – 2013 l'incidenza del personale a tempo determinato si è mantenuta sostanzialmente stabile con valori che oscillano intorno al 10% del complesso dei lavoratori.

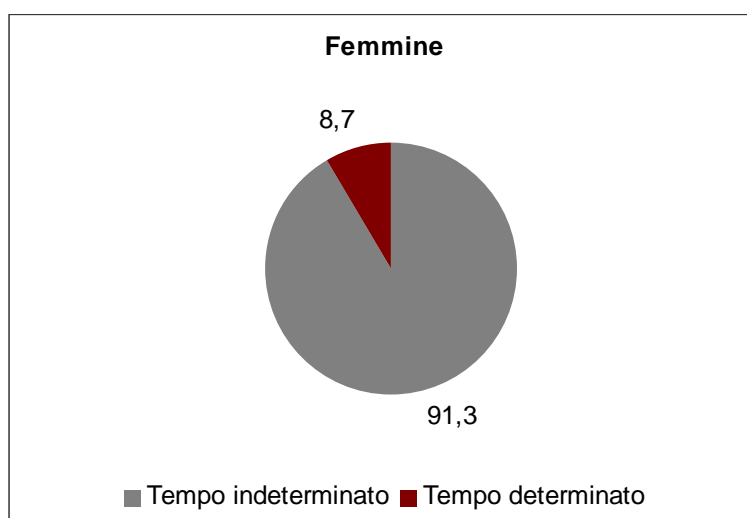
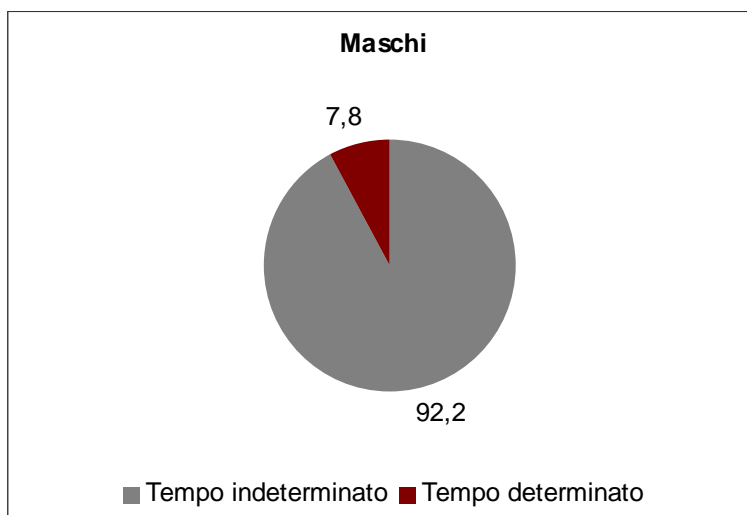
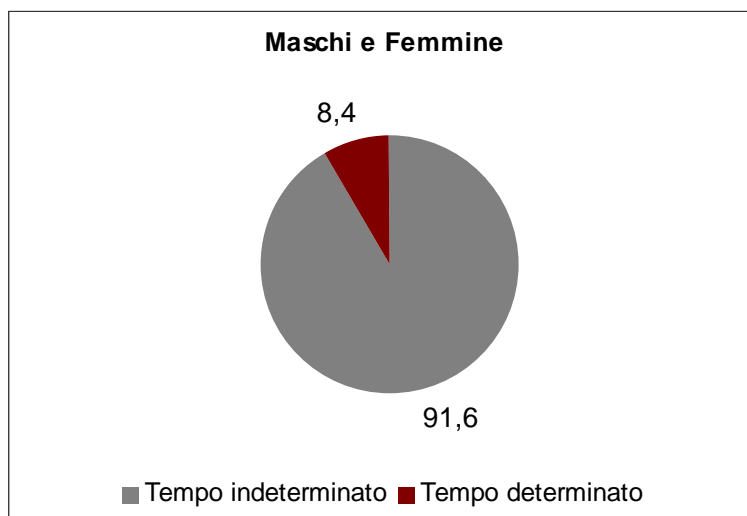
FIG. 3.1 – EVOLUZIONE STORICA DEL TIPO DI RAPPORTO DI LAVORO DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE



Al 31 dicembre 2013 il 91,6% del personale ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che nel comparto scuola, include anche il personale supplente annuale. Analizzando i dati per genere, la componente maschile del personale a tempo indeterminato risulta di poco superiore a quella femminile, il 92,2% contro il 91,3%

Il personale a tempo determinato del comparto scuola dell'Amministrazione Pubblica Locale incide rispetto al totale del personale dello stesso comparto per il 18,1%.

FIG. 3.2 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER RAPPORTO DI LAVORO E PER GENERE DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013



3.1. L'evoluzione del rapporto di lavoro per tipologia oraria

La tendenza ad inserire istituti di flessibilità nel mondo del lavoro si è diffusa anche nel settore pubblico. Tra le esigenze maggiormente sentite in questi anni, quello della flessibilità di orario nell'attività lavorativa risulta di primaria importanza. Ciò anche in conseguenza del mutamento degli stili di vita e delle modalità di produzione, nonché dell'aumento del reddito disponibile e del salario orario, i quali consentono una maggiore disponibilità di tempo libero da dedicare ai propri interessi.

I dati disponibili a livello nazionale, per tipologia di comparto, evidenziano come il ricorso all'orario ridotto non sia omogeneo in tutti i comparti. È nelle regioni a statuto speciale (dove sono incluse anche le province autonome di Trento e di Bolzano) che avviene maggiormente il ricorso a questa forma di lavoro flessibile.

TAV. 3.1.1 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER ORARIO DI LAVORO, COMPARTO E GENERE DEL PUBBLICO IMPIEGO IN ITALIA AL 31 DICEMBRE 2013

Comparto	Tempo pieno	Part-time totale	Part-time maschi	Part-time femmine
Scuola	97,0	3,0	0,5	2,5
Istituto formazione artistico musicale	99,3	0,7	0,2	0,5
Ministeri	93,2	6,8	1,3	5,5
Presidenza consiglio ministri	97,1	2,9	0,5	2,3
Agenzie fiscali	93,5	6,5	1,1	5,4
Vigili del fuoco	99,3	0,7	0,1	0,5
Corpi di polizia	100,0	0,0	0,0	0,0
Forze armate	100,0	0,0	0,0	0,0
Magistratura	100,0	0,0	0,0	0,0
Carriera diplomatica	100,0	0,0	0,0	0,0
Carriera prefettizia	100,0	0,0	0,0	0,0
Carriera penitenziaria	100,0	0,0	0,0	0,0
Enti pubblici non economici	94,3	5,7	0,8	4,9
Enti di ricerca	96,8	3,2	0,8	2,4
Università	95,6	4,4	0,8	3,6
Servizio sanitario nazionale	91,9	8,1	0,4	7,6
Regioni ed autonomie locali	90,0	10,0	2,6	7,5
Regioni a statuto speciale	81,8	18,2	1,7	16,5
Autorità indipendenti	95,1	4,9	0,4	4,6
Enti art.70 - comma 4 - d.165/01 ⁽¹⁾	97,5	2,5	0,5	1,9
Enti art.60 - comma 3 - d.165/01 ⁽²⁾	95,5	4,5	0,5	4,0
Totale Pubblico Impiego	94,6	5,4	0,8	4,6

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato

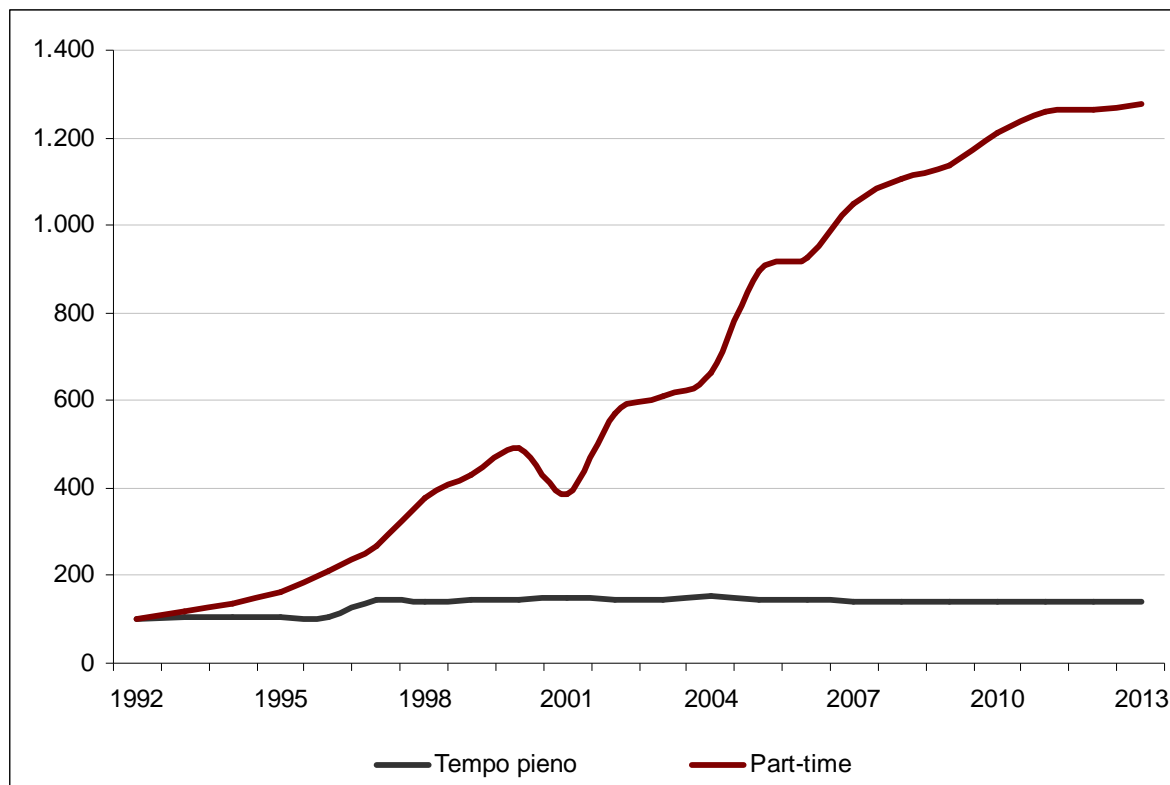
(1) Agenzia Spaziale Italiana (ASI), Unioncamere, Ente Nazionale per l'aviazione Civile (ENAC), ente Nazionale per la Sicurezza del Volo (ANSV), Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), Ente Nazionale per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione (DigitPA).

(2) Agenzia del demanio (ente pubblico economico – d.lgs. n. 173/2003), Aziende per l'Edilizia Residenziale (ALER – ARTE ATER), Federcasa, Aziende per l'Edilizia Residenziale (Federambiente), Consorzi, associazioni e comprensori tra comuni, province e comunità montane, APT della Provincia di Venezia, Ente foreste della Sardegna.

Concentrando l'attenzione sulle Amministrazioni Pubbliche locali, è possibile osservare che l'utilizzo dell'orario a tempo ridotto da parte dei dipendenti pubblici a

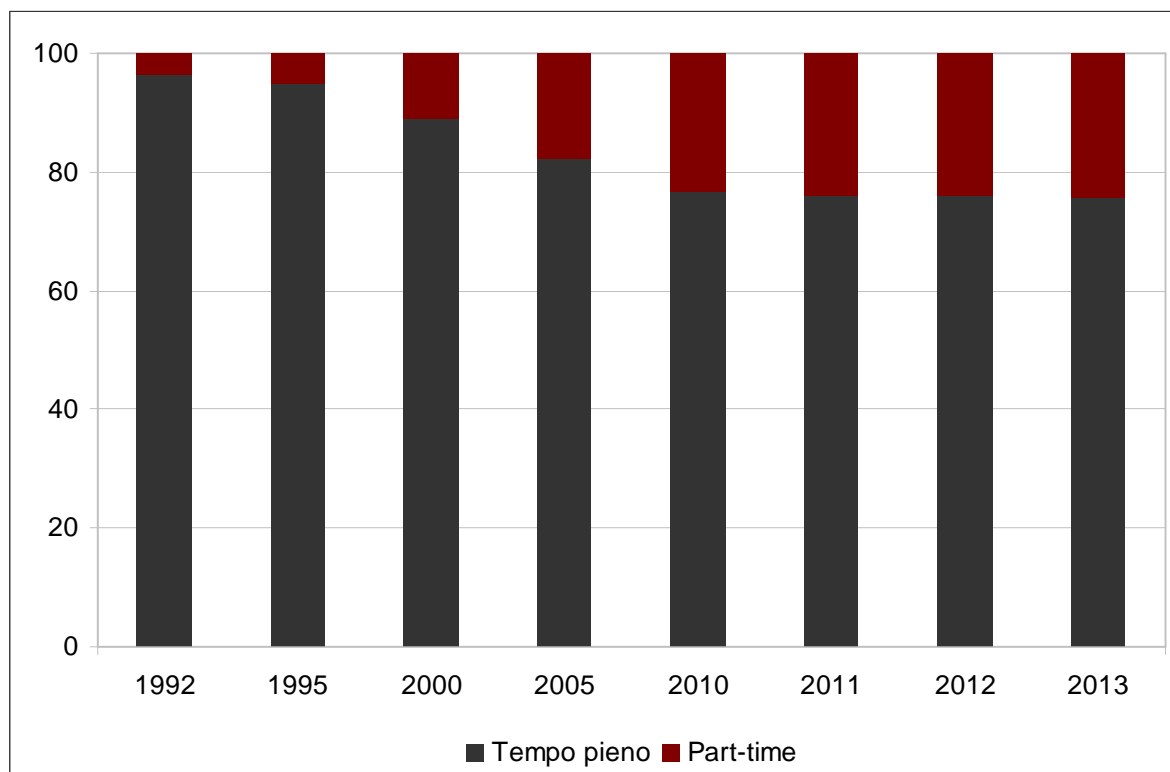
tempo indeterminato ha avuto inizio nei primi anni Novanta ed è andato via via crescendo costantemente.

FIG. 3.1.1 – EVOLUZIONE STORICA PER TIPO DI ORARIO DI LAVORO DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE (N.I. - BASE 1992=100)



In termini percentuali tale crescita porta la quota dei lavoratori part-time a sfiorare a fine 2013 il 25% dell'occupazione complessiva.

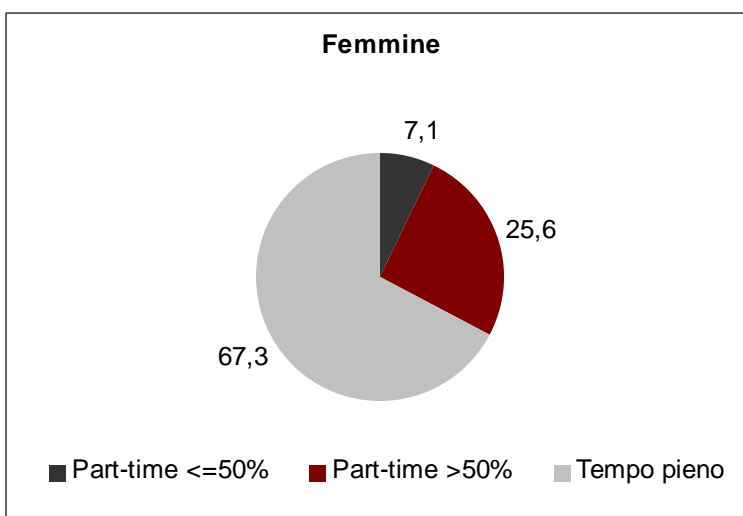
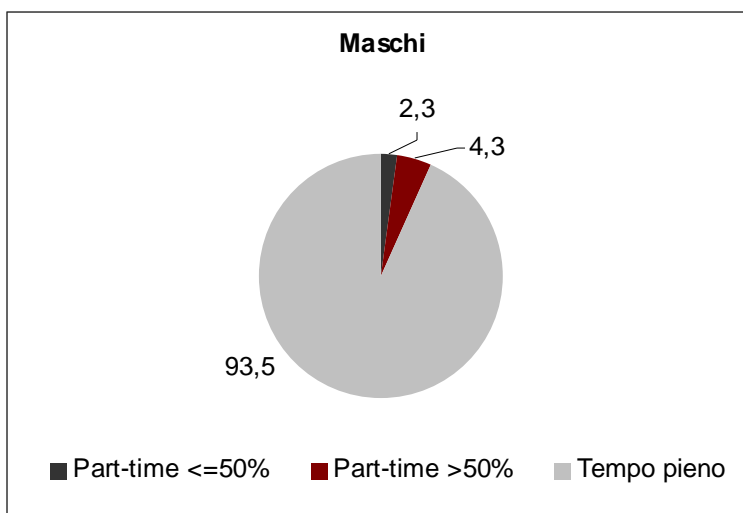
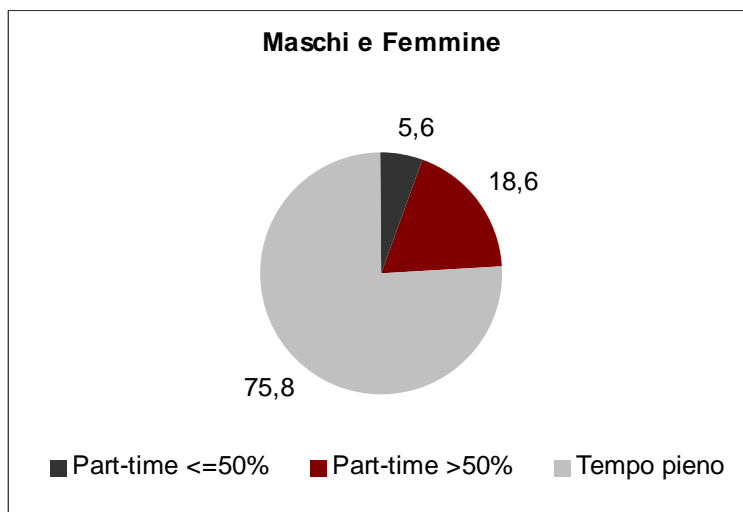
FIG. 3.1.2 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL TIPO DI ORARIO DI LAVORO DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE



Analizzando nello specifico le diverse tipologie di orario ridotto, solo il 5,6% sceglie di lavorare secondo un orario minimo settimanale (il 50% delle ore). La tendenza prevalente è verso una categoria oraria intorno alle 28-30 ore settimanali.

L'utilizzo del part-time è più rilevante per la componente femminile, con un'incidenza che supera il 30% dell'occupazione femminile complessiva, mentre solo il 7% degli uomini sceglie l'orario ridotto.

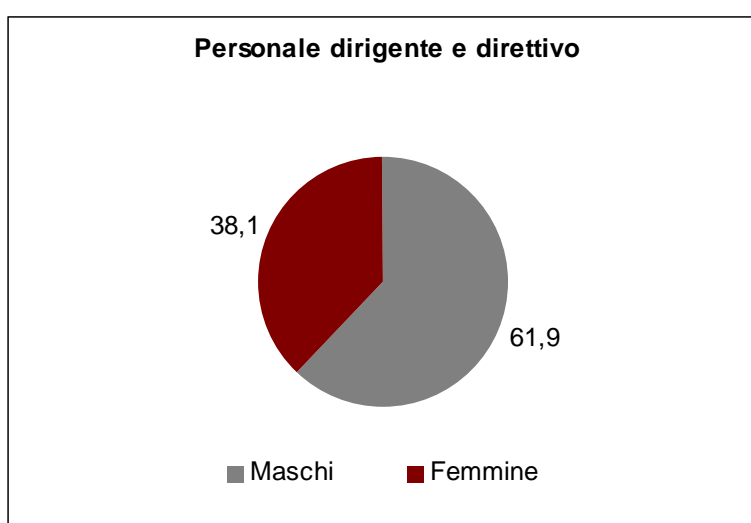
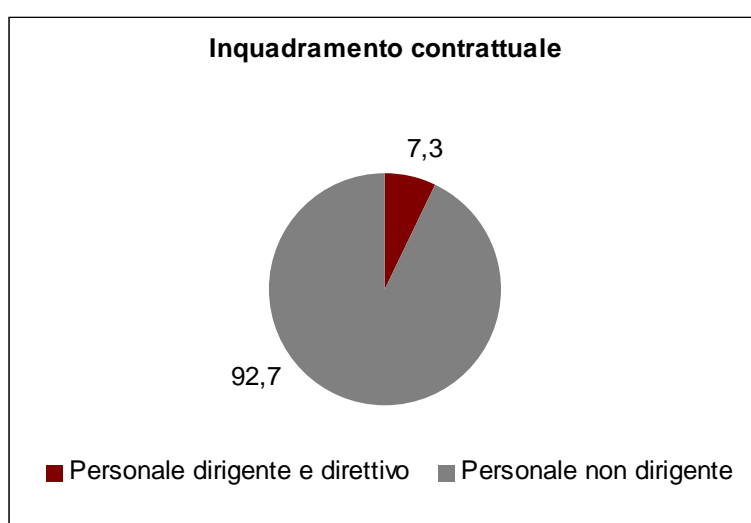
FIG. 3.1.3 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER TIPOLOGIA DI ORARIO DI LAVORO E PER GENERE DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013

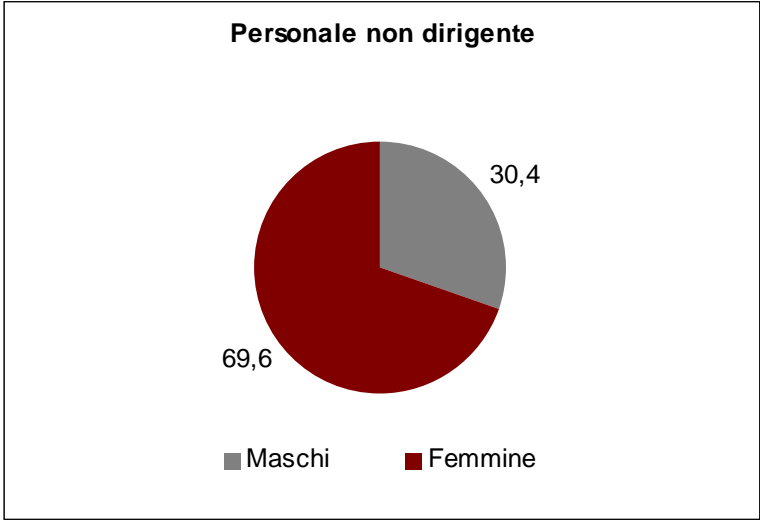


3.2 L'inquadramento contrattuale

Nel 2013 il 7,3% del personale dell'Amministrazione pubblica locale ricopre ruoli dirigenziali e direttivi, mentre il 92,7% risulta collocato in livelli non dirigenziali. Nei profili dirigenziali si riscontra una prevalenza della componente maschile: il 61,9% contro il 38,1% di donne. Situazione opposta per il personale non dirigente rappresentato per il 30,4% dalla componente maschile contro il 69,6% di quella femminile.

FIG. 3.2.1 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER RAPPORTO DI LAVORO E PER GENERE DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013





4. Analisi per genere dell'occupazione pubblica

Una delle più importanti trasformazioni della Pubblica Amministrazione riguarda la crescita della partecipazione femminile. La Pubblica Amministrazione ha svolto un ruolo primario nello sviluppo dell'occupazione femminile non solo tra la metà degli anni Novanta e il decennio in corso. Fin dagli anni '70, infatti, il pubblico impiego si è rivelato per le donne un canale privilegiato per il loro ingresso nel mercato del lavoro. Senza dubbio vi ha contribuito la possibilità di conciliare gli impegni di lavoro con quelli familiari, resa attuabile da un sistema di permessi, congedi e orari di lavoro più brevi. È stata proprio la logica del lavoro femminile a suggerire il concetto di flessibilità per facilitare l'ingresso delle donne, offrendo ampie opportunità di inserimento lavorativo.

Se è vero che la presenza di uomini e donne è un dato di fatto pressoché in tutte le organizzazioni, esso diviene quindi ancora più evidente nelle Amministrazioni Pubbliche, dove la componente femminile è sempre presente in termini numerici tali da superare, in taluni comparti, quella maschile. Ciò era vero già negli anni Novanta, anni in cui la componente femminile costituiva la maggioranza dei dipendenti pubblici.

Anche la percentuale di donne con alti livelli di responsabilità è diventata più rilevante negli ultimi anni, anche se risulta ancora modesta la presenza femminile nei livelli apicali.

I dati disponibili evidenziano come i comparti con maggiore presenza femminile a livello nazionale risultino essere la scuola, il servizio sanitario nazionale e le regioni a statuto speciale. L'incidenza maschile è invece predominante nei comparti delle forze armate, dei vigili del fuoco e dei corpi di polizia.

TAV. 4.1 – COMPOSIZIONE PER COMPARTO E GENERE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEL PUBBLICO IMPIEGO IN ITALIA AL 31 DICEMBRE 2013

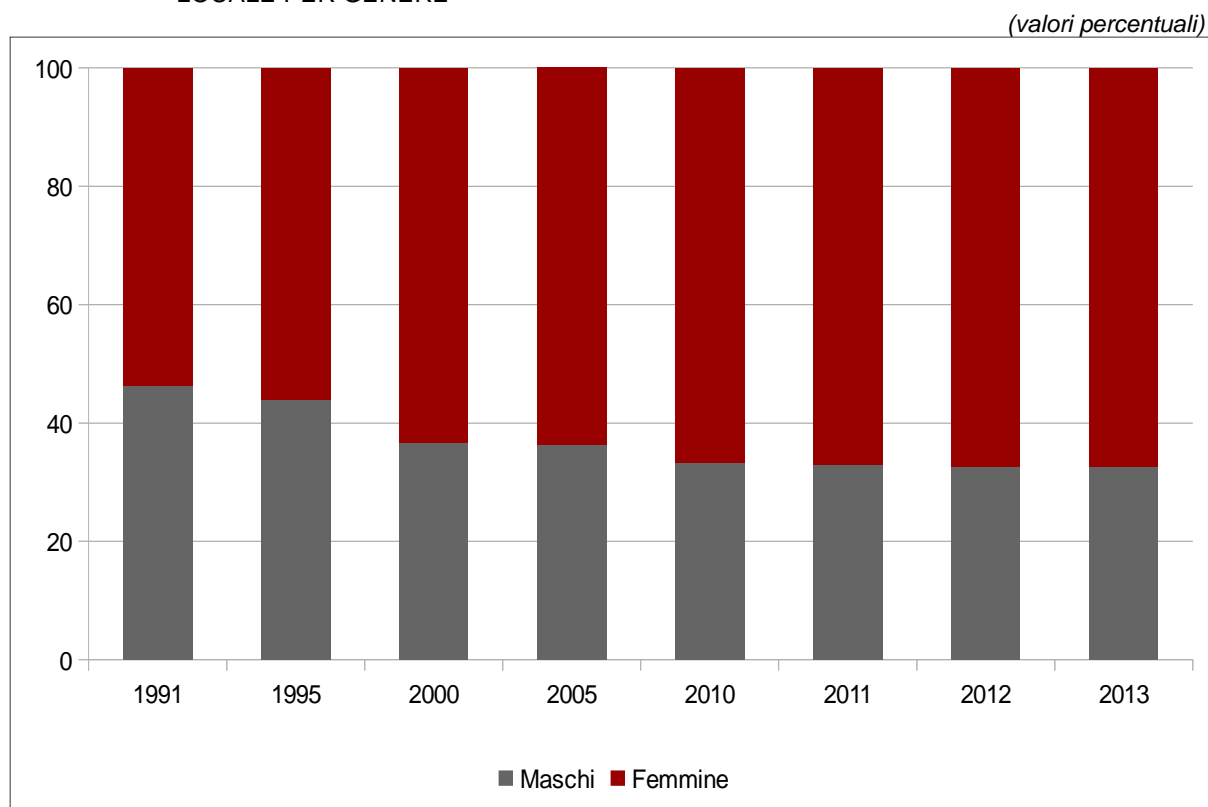
Comparto	Totale	Maschi	Femmine	Incidenza % maschi	Incidenza % femmine
Scuola	1.027.863	214.638	813.225	20,9	79,1
Istituti di alta formazione artistico musicale	9.153	5.453	3.700	59,6	40,4
Ministeri	161.401	75.879	85.522	47,0	53,0
Presidenza consiglio ministri	2.272	1.102	1.170	48,5	51,5
Agenzie fiscali	52.529	26.374	26.155	50,2	49,8
Vigili del fuoco	32.231	30.360	1.871	94,2	5,8
Corpi di polizia	316.717	292.311	24.406	92,3	7,7
Forze armate	185.325	175.818	9.507	94,9	5,1
Magistratura	10.425	5.658	4.767	54,3	45,7
Carriera diplomatica	910	723	187	79,5	20,5
Carriera prefettizia	1.277	557	720	43,6	56,4
Carriera penitenziaria	356	118	238	33,1	66,9
Enti pubblici non economici	46.961	20.034	26.927	42,7	57,3
Enti di ricerca	20.909	11.561	9.348	55,3	44,7
Università	103.692	54.786	48.906	52,8	47,2
Servizio sanitario nazionale	670.240	232.187	438.053	34,6	65,4
Regioni ed autonomie locali	484.025	234.277	249.748	48,4	51,6
Regioni a statuto speciale	93.604	38.604	55.000	41,2	58,8
Autorità indipendenti	2.043	966	1.077	47,3	52,7
Enti art.70 - comma 4 - d.165/01	1.295	804	491	62,1	37,9
Enti art.60 - comma 3 - d.165/01	9.726	6.409	3.317	65,9	34,1
Totale Pubblico Impiego	3.232.954	1.428.619	1.804.335	44,2	55,8

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato

Con riferimento al personale a tempo indeterminato delle Amministrazioni Pubbliche che opera in provincia di Trento, la componente femminile è andata progressivamente rafforzandosi con il tempo, passando da circa il 54% di inizio anni Novanta ad oltre il 67% in questi ultimi anni.

Questo processo di femminilizzazione è avvenuto soprattutto nell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari, passata dal 68% al 71%, nelle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ex IPAB, dall'83,6% all'84,4%) e nella Provincia autonoma di Trento, comparto scuola escluso (dal 47,4% al 50,3%).

FIG. 4.1 – EVOLUZIONE STORICA DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE PER GENERE



TAV. 4.2. – EVOLUZIONE STORICA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA IN TRENTINO AL 31 DICEMBRE

Ente	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Amministrazione pubblica centrale	3.736	3.912	3.905	3.686	3.750	3.943	4.151	3.976
Presidenza del Consiglio dei ministri, ministeri, organi costituzionali	3.670	3.843	3.835	3.608	3.672	3.870	4.083	3.908
- <i>Presidenza del Consiglio dei ministri ed altri ministeri</i>	70	59	56	62	61	64	62	61
- <i>Difesa ed Interno</i>	2.089	2.294	2.204	2.218	2.262	2.307	2.350	2.209
- <i>Giustizia</i>	493	537	569	577	572	567	568	543
- <i>Economia e finanze ed Agenzie fiscali</i>	1.018	953	1.006	751	777	932	1.103	1.095
Altri Enti amministrazione pubblica centrale	66	69	70	78	78	73	68	68
Amministrazione pubblica locale	33.257	33.415	33.986	34.306	34.870	35.113	35.095	35.240
Regione Trentino Alto Adige e Provincia autonoma di Trento	14.703	15.239	15.803	15.866	15.897	15.953	15.640	15.697
- <i>Regione e Consiglio regionale</i>	281	274	292	285	285	286	271	264
- <i>Provincia e Consiglio provinciale</i>	4.436	4.670	4.961	5.014	4.995	5.084	5.012	5.045
- <i>Provincia - istruzione</i>	9.986	10.295	10.550	10.567	10.617	10.583	10.357	10.388
Enti locali: Amministrazioni comunali, Unioni di Comuni e Comunità montane	6.099	5.923	5.904	6.056	6.067	6.068	6.021	5.996
- <i>Amministrazioni comunali ed Unioni di Comuni</i>	5.268	5.080	5.066	5.170	5.158	5.155	5.106	5.090
- <i>Comunità montane</i>	831	843	838	886	909	913	915	906
Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari	7.131	7.042	7.239	7.355	7.615	7.705	7.915	7.908
Altri Enti amministrazione pubblica locale	5.324	5.211	5.040	5.029	5.291	5.387	5.519	5.639
- <i>Enti strumentali pubblici PAT</i>	823	520	175	169	169	190	227	258
- <i>Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB)</i>	3.125	3.112	3.203	3.190	3.456	3.550	3.621	3.712
- <i>Consorzi di Enti locali</i>	187	191	187	181	179	182	174	178
- <i>Altri Enti amministrazione pubblica locale</i>	1.189	1.388	1.475	1.489	1.487	1.465	1.497	1.491
Enti di previdenza ed assistenza	375	373	367	364	343	341	289	315
Totale	37.368	37.700	38.258	38.356	38.963	39.397	39.535	39.531

TAV. 4.3 – EVOLUZIONE STORICA PERCENTUALE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA IN TRENTINO PER GENERE MASCHILE AL 31 DICEMBRE

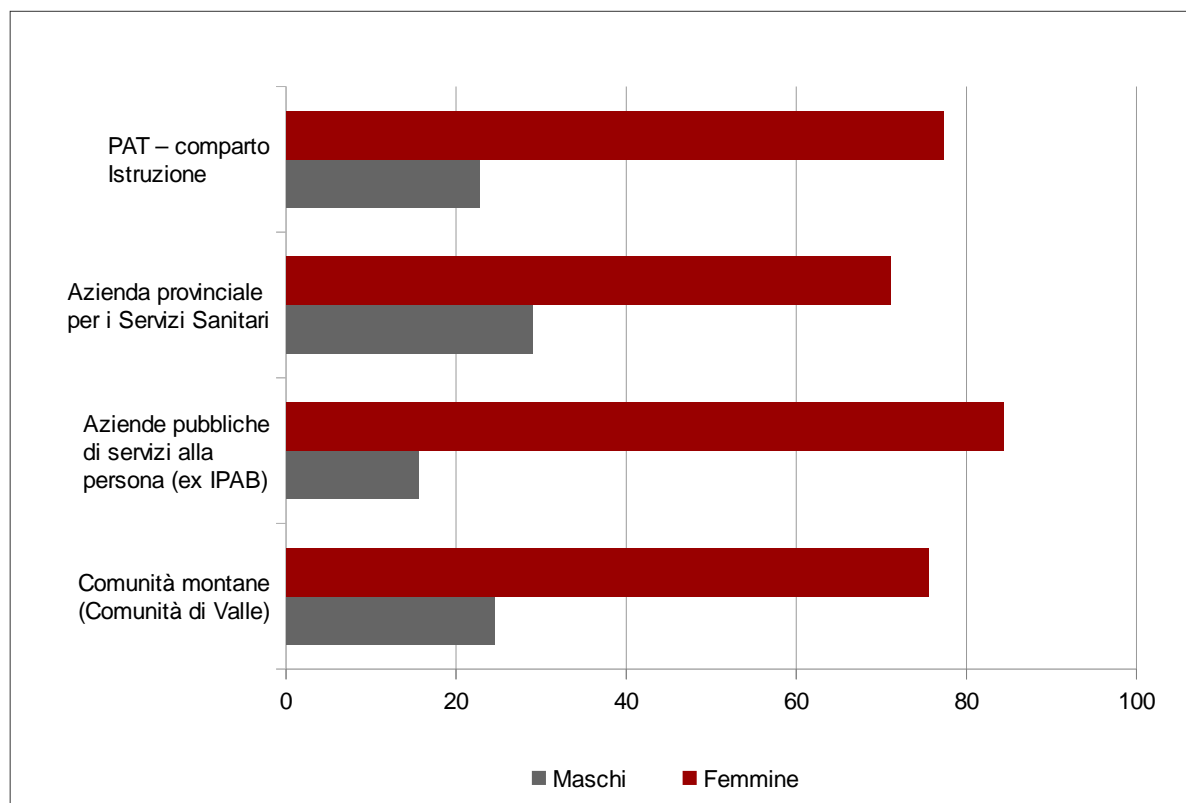
Ente	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Amministrazione pubblica centrale	81,5	80,3	80,2	78,9	79,4	80,3	81,2	80,5
Presidenza del Consiglio dei ministri, ministeri, organi costituzionali	82,0	80,8	80,7	79,4	79,9	80,8	81,7	81,0
- <i>Presidenza del Consiglio dei ministri ed altri ministeri</i>	81,4	67,8	64,3	67,7	62,3	68,8	67,7	67,2
- <i>Difesa ed Interno</i>	93,0	93,1	93,2	93,1	93,0	92,7	92,2	92,2
- <i>Giustizia</i>	55,6	53,3	52,5	51,3	51,9	52,4	53,9	51,9
- <i>Economia e finanze ed Agenzie fiscali</i>	72,1	67,7	70,1	61,7	64,0	69,4	74,3	73,4
Altri Enti amministrazione pubblica centrale	54,5	52,2	55,7	57,7	56,4	57,5	54,4	54,4
Amministrazione pubblica locale	35,9	35,2	34,4	34,0	33,3	32,9	32,6	32,7
Regione Trentino Alto Adige e Provincia autonoma di Trento	33,4	32,8	32,7	32,3	31,9	31,6	31,4	31,5
- <i>Regione e Consiglio regionale</i>	38,4	34,3	35,3	33,7	34,0	33,6	32,5	31,4
- <i>Provincia e Consiglio provinciale</i>	52,6	52,7	51,4	50,9	50,7	49,9	49,5	49,7
- <i>Provincia - istruzione</i>	24,8	23,8	23,8	23,4	23,0	22,8	22,6	22,7
Enti locali: Amministrazioni comunali, Unioni di Comuni e Comunità montane	46,5	46,2	45,4	44,7	44,2	43,7	43,3	43,4
- <i>Amministrazioni comunali ed Unioni di Comuni</i>	50,4	50,1	49,2	48,5	47,8	47,1	46,7	46,8
- <i>Comunità montane</i>	21,9	22,7	22,2	22,6	24,1	24,2	24,0	24,5
Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari	32,0	31,4	30,9	30,2	29,7	29,1	28,9	29,0
Altri Enti amministrazione pubblica locale	35,9	34,7	32,1	31,7	30,4	30,0	29,7	29,7
- <i>Enti strumentali pubblici PAT</i>	61,1	58,3	44,6	44,4	44,4	46,3	46,3	48,1
- <i>Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB)</i>	16,4	15,9	16,0	15,7	15,5	15,3	15,4	15,6
- <i>Consorzi di Enti locali</i>	92,5	92,1	90,9	90,6	89,9	90,1	89,1	88,8
- <i>Altri Enti amministrazione pubblica locale</i>	60,7	60,0	58,0	57,3	56,4	56,1	54,9	54,7
Enti di previdenza ed assistenza	37,6	37,8	38,1	38,5	38,2	39,3	39,8	38,7
Totale	40,5	39,9	39,1	38,3	37,8	37,7	37,8	37,6

TAV. 4.4 – EVOLUZIONE STORICA PERCENTUALE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA IN TRENTINO PER GENERE FEMMINILE AL 31 DICEMBRE

Ente	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Amministrazione pubblica centrale	18,5	19,7	19,8	21,1	20,6	19,7	18,8	19,5
Presidenza del Consiglio dei ministri, ministeri, organi costituzionali	18,0	19,2	19,3	20,6	20,1	19,2	18,3	19,0
- <i>Presidenza del Consiglio dei ministri ed altri ministeri</i>	18,6	32,2	35,7	32,3	37,7	31,3	32,3	32,8
- <i>Difesa ed Interno</i>	7,0	6,9	6,8	6,9	7,0	7,3	7,8	7,8
- <i>Giustizia</i>	44,4	46,7	47,5	48,7	48,1	47,6	46,1	48,1
- <i>Economia e finanze ed Agenzie fiscali</i>	27,9	32,3	29,9	38,3	36,0	30,6	25,7	26,6
Altri Enti amministrazione pubblica centrale	45,5	47,8	44,3	42,3	43,6	42,5	45,6	45,6
Amministrazione pubblica locale	64,1	64,8	65,6	66,0	66,7	67,1	67,4	67,3
Regione Trentino Alto Adige e Provincia autonoma di Trento	66,6	67,2	67,3	67,7	68,1	68,4	68,6	68,5
- <i>Regione e Consiglio regionale</i>	61,6	65,7	64,7	66,3	66,0	66,4	67,5	68,6
- <i>Provincia e Consiglio provinciale</i>	47,4	47,3	48,6	49,1	49,3	50,1	50,5	50,3
- <i>Provincia - istruzione</i>	75,2	76,2	76,2	76,6	77,0	77,2	77,4	77,3
Enti locali: Amministrazioni comunali, Unioni di Comuni e Comunità montane	53,5	53,8	54,6	55,3	55,8	56,3	56,7	56,6
- <i>Amministrazioni comunali ed Unioni di Comuni</i>	49,6	49,9	50,8	51,5	52,2	52,9	53,3	53,2
- <i>Comunità montane</i>	78,1	77,3	77,8	77,4	75,9	75,8	76,0	75,5
Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari	68,0	68,6	69,1	69,8	70,3	70,9	71,1	71,0
Altri Enti amministrazione pubblica locale	64,1	65,3	67,9	68,3	69,6	70,0	70,3	70,3
- <i>Enti strumentali pubblici PAT</i>	38,9	41,7	55,4	55,6	55,6	53,7	53,7	51,9
- <i>Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB)</i>	83,6	84,1	84,0	84,3	84,5	84,7	84,6	84,4
- <i>Consorzi di Enti locali</i>	7,5	7,9	9,1	9,4	10,1	9,9	10,9	11,2
- <i>Altri Enti amministrazione pubblica locale</i>	39,3	40,0	42,0	42,7	43,6	43,9	45,1	45,3
Enti di previdenza ed assistenza	62,4	62,2	61,9	61,5	61,8	60,7	60,2	61,3
Totale	59,5	60,1	60,9	61,7	62,2	62,3	62,2	62,4

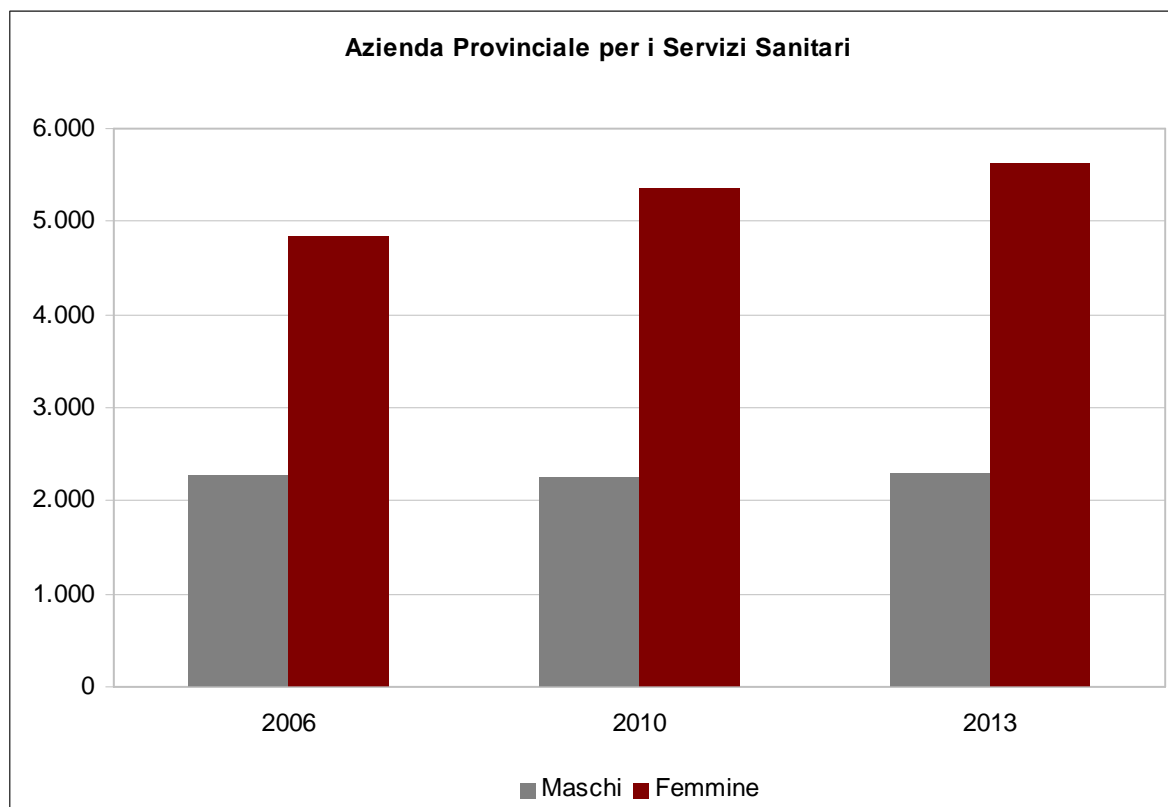
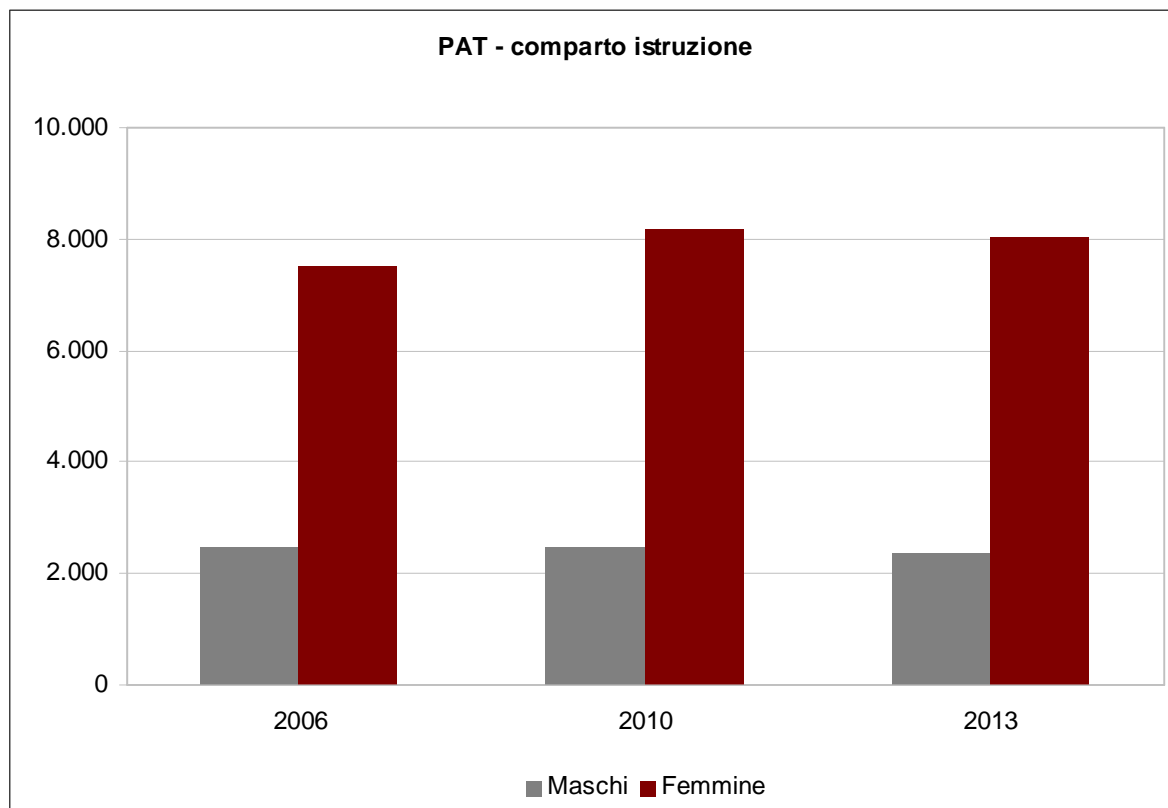
Focalizzando l'attenzione sulle Amministrazioni locali, la presenza femminile al 31 dicembre 2013 si conferma maggioritaria nel comparto scuola dell'Ente Provincia, nell'Azienda provinciale per i Servizi Sanitari, nelle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ex IPAB) e nelle Comunità di Valle, come risulta dal grafico sottostante.

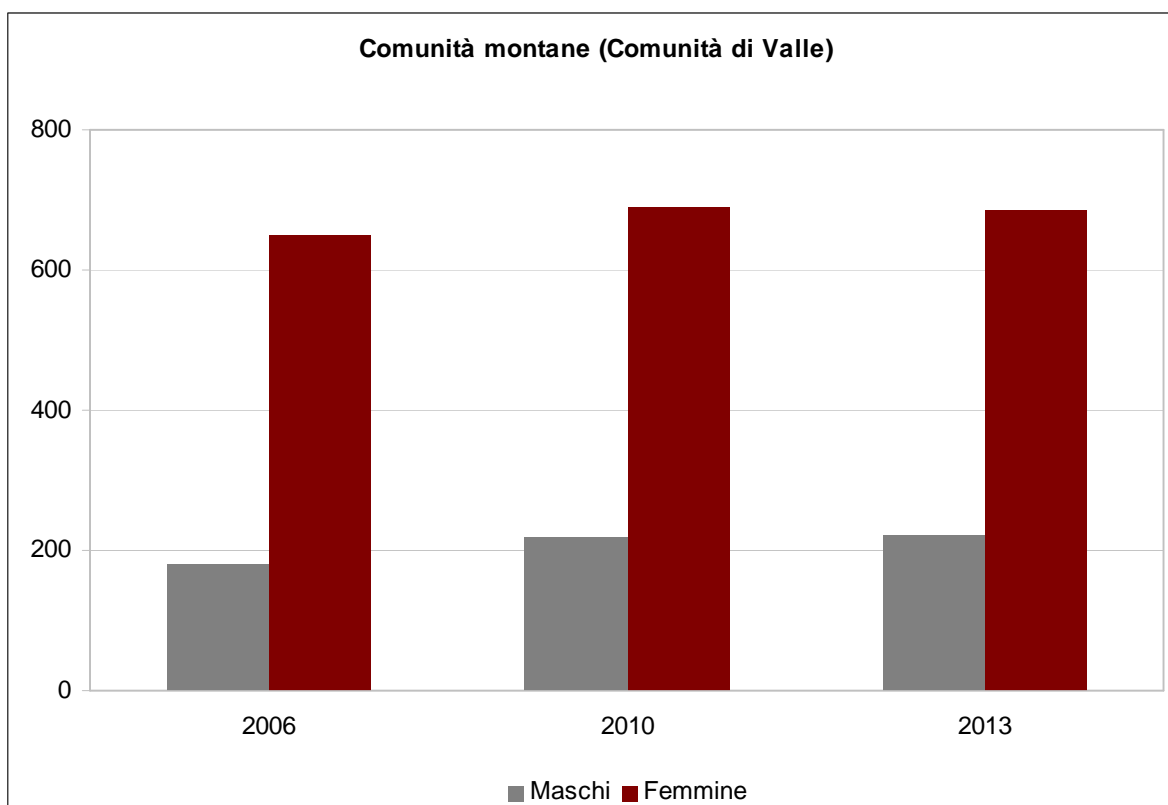
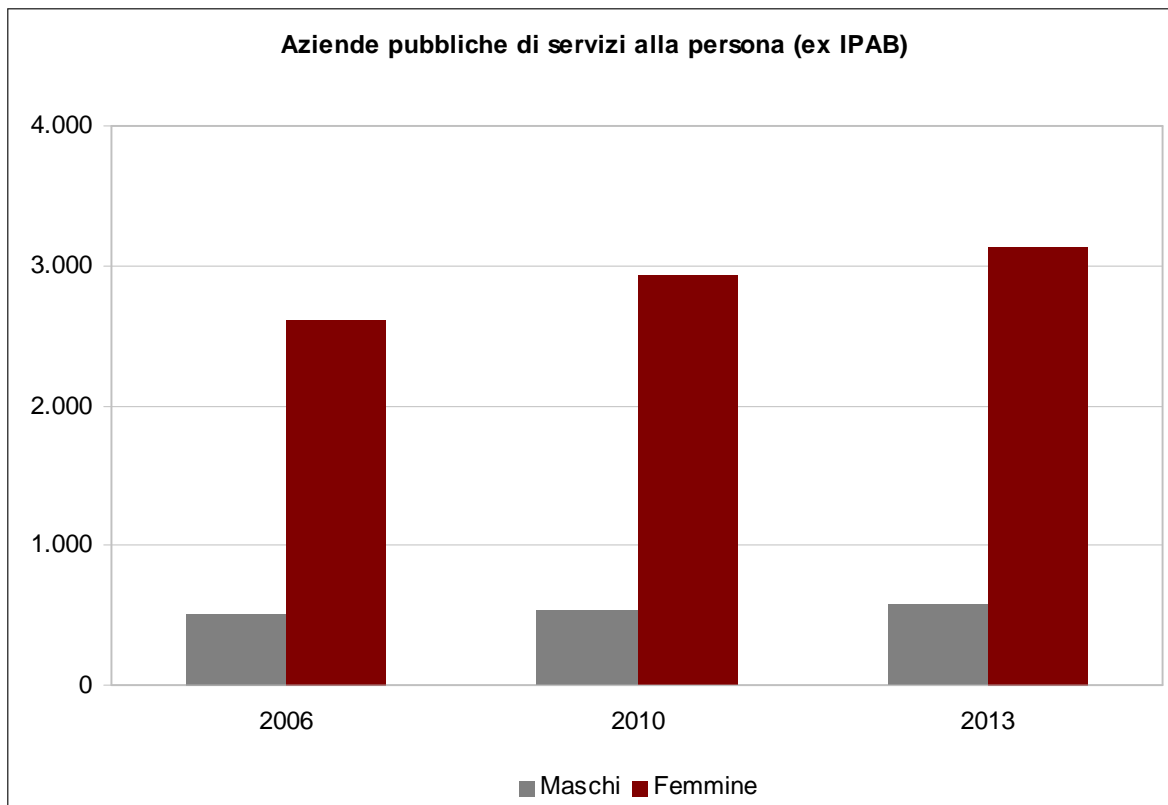
FIG. 4.2 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER ALCUNI COMPARTI AL 31 DICEMBRE 2013



L'analisi in serie storica mostra inoltre come la componente femminile del settore istruzione della Provincia si sia ridotta lievemente, mentre risulta in continuo aumento sia nell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari, sia nelle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona.

FIG. 4.3 – EVOLUZIONE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PER GENERE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER I PRINCIPALI ENTI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE



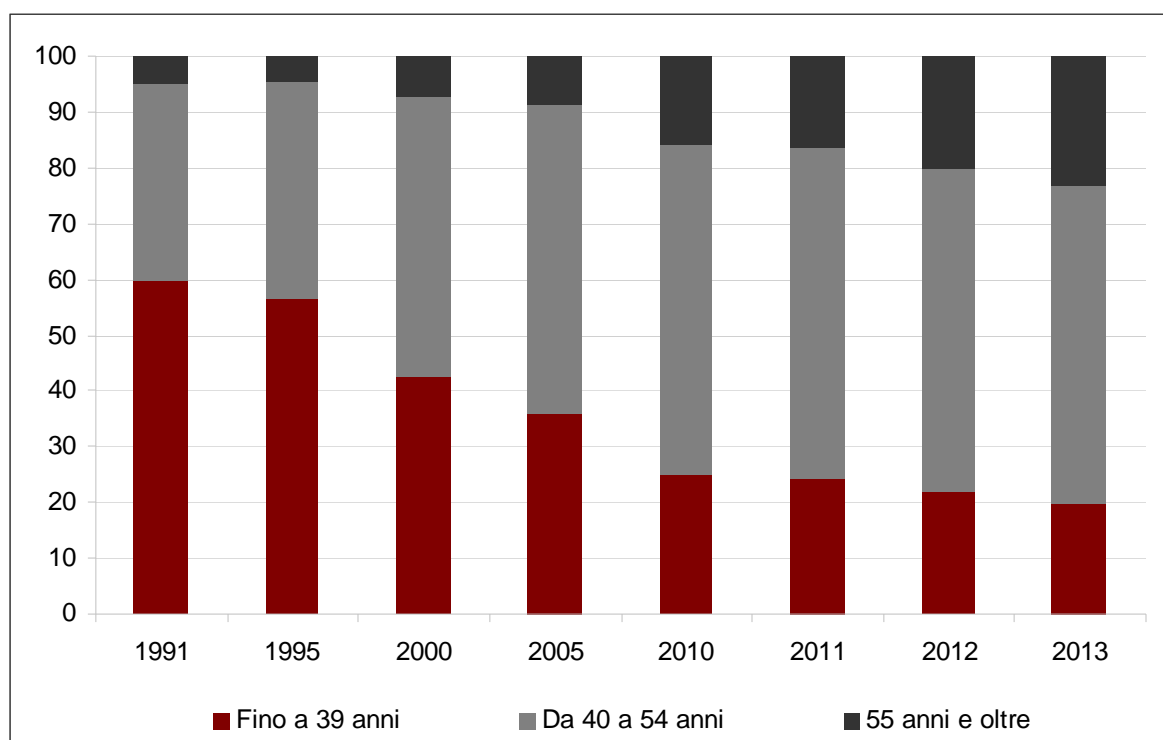


5. L'età media del personale pubblico

Il processo di ricambio del personale negli ultimi dieci anni sembra essersi in parte arrestato. La quota di persone occupate di età inferiore ai 39 anni agli inizi degli anni Novanta costituiva circa il 60% del totale. Oggi questa percentuale è scesa intorno al 20% a favore delle classi di età più mature. Gli over 55 sono passati infatti, nello stesso periodo, dal 5,1% al 23,2%. Le ragioni principali di questo fenomeno si identificano nel blocco del turn-over e nell'innalzamento dell'età pensionabile.

A livello locale si assiste pertanto ad un progressivo invecchiamento del personale occupato, confermato dalle dinamiche riscontrabili anche a livello nazionale.

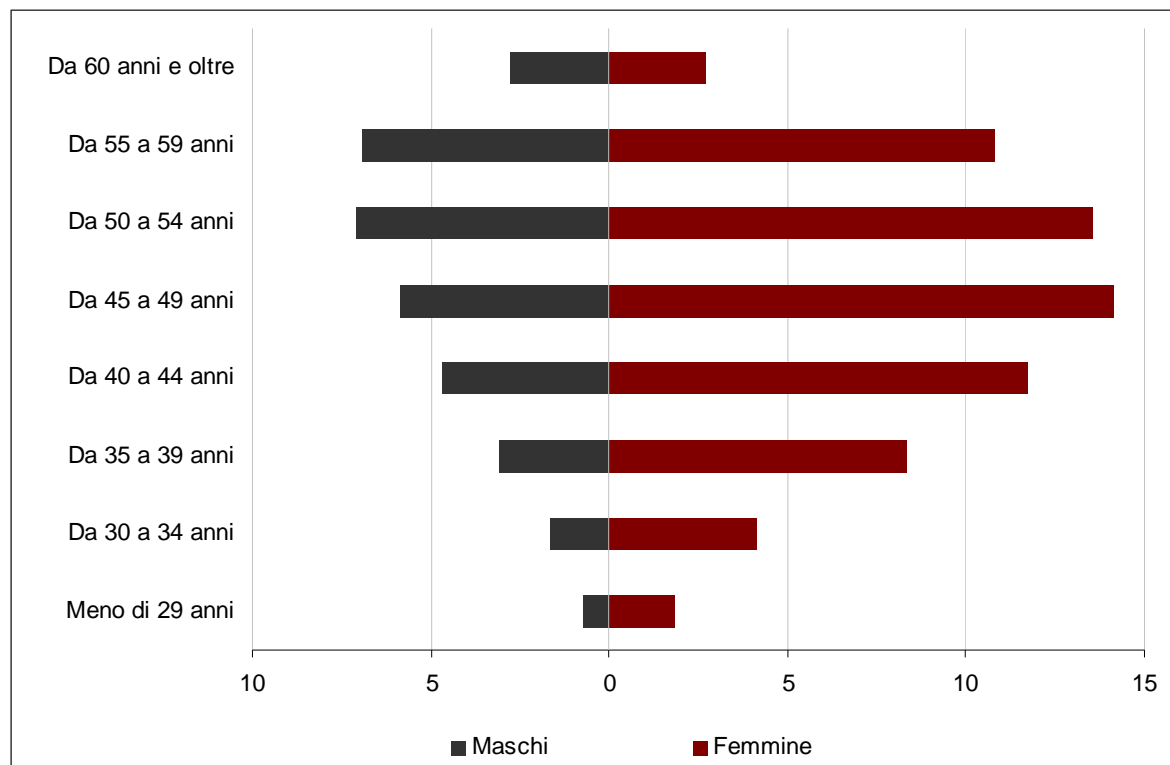
FIG. 5.1 – EVOLUZIONE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PER CLASSI DI ETÀ DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE



Osservando i dati puntuali riferiti al 31 dicembre 2013, la distribuzione per classi di età mostra come la presenza maschile, rispetto a quella femminile, si concentri in modo significativo e costante nelle classi più elevate, mentre quella femminile registra una contrazione nelle classi di età superiori ai 49 anni. È probabile che negli anni scorsi il diverso regime pensionistico tra maschi e femmine e le diverse opportunità di carriera e di accesso ai ruoli apicali abbiano determinato questo

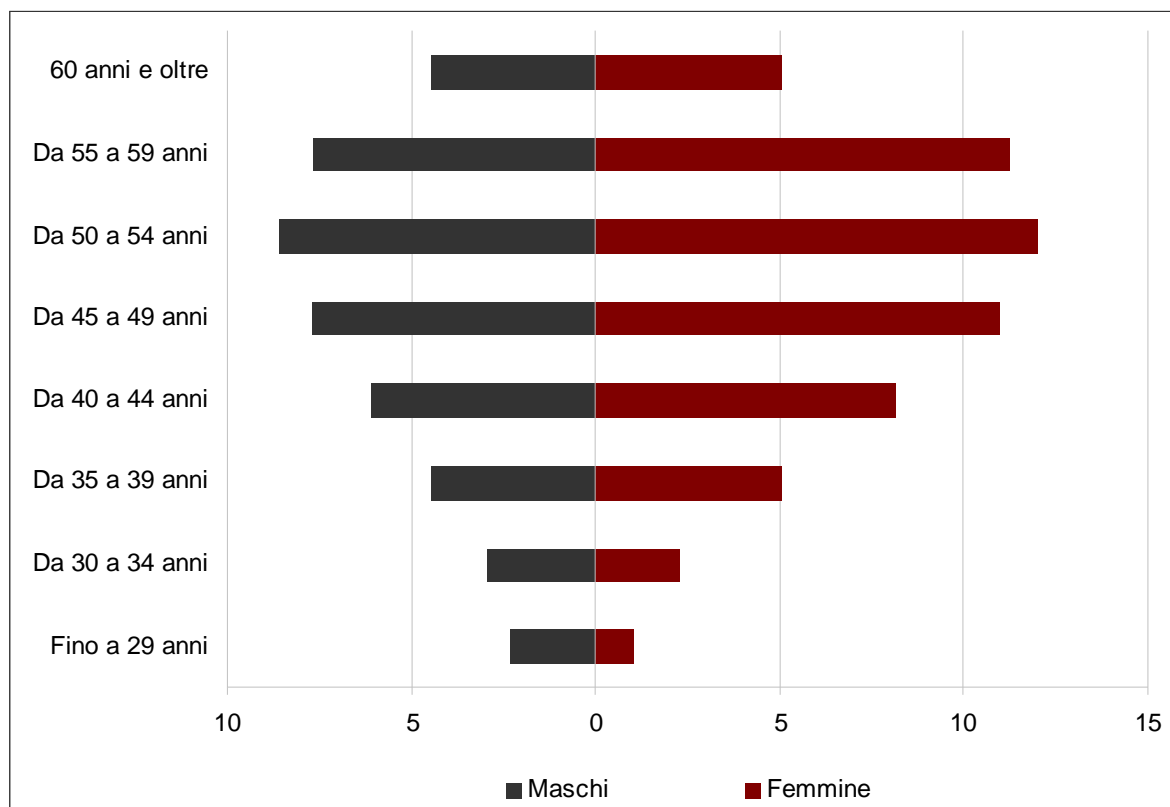
comportamento diversificato.

FIG. 5.2 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER CLASSI DI ETÀ DISTINTE PER GENERE DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013



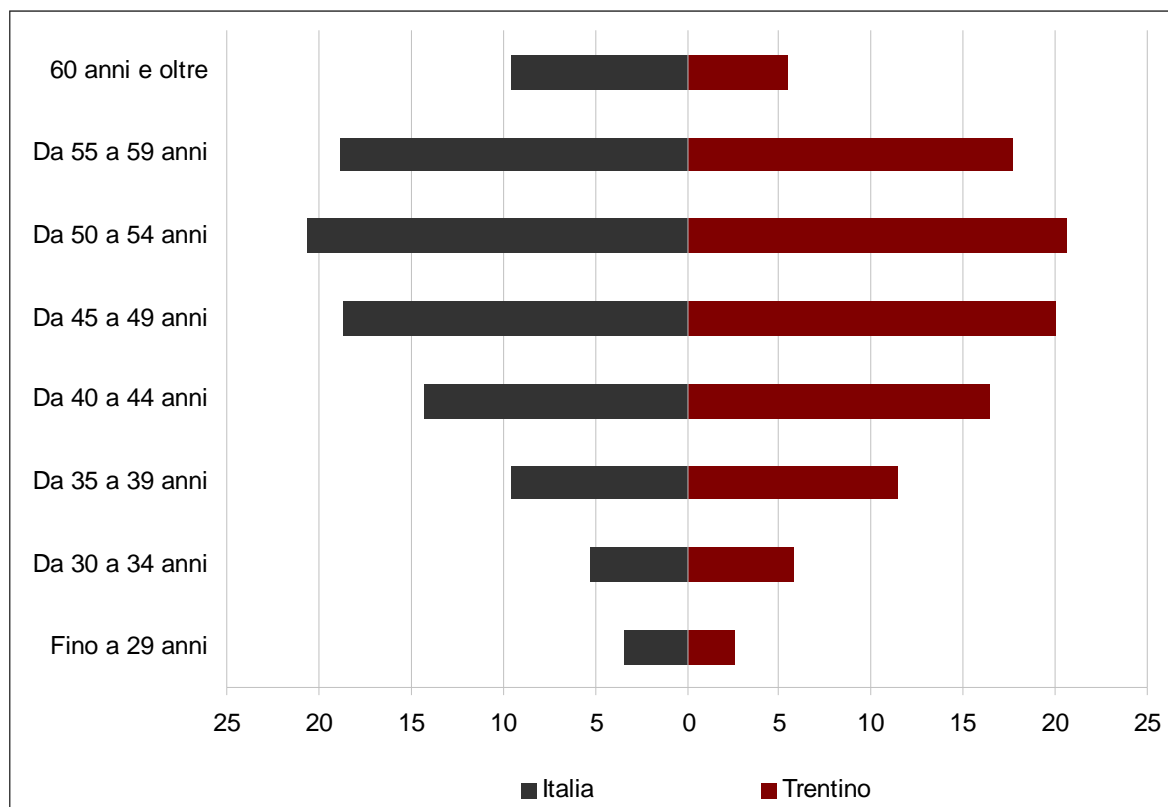
Nel contesto nazionale, l'invecchiamento della popolazione lavorativa è ancora più evidente. Si riscontrano infatti incidenze maggiori rispetto al contesto locale per entrambi i generi degli over 55 anni.

FIG. 5.3 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER CLASSI DI ETÀ E GENERE DEL PUBBLICO IMPIEGO IN ITALIA AL 31 DICEMBRE 2013



Per contro, nell'Amministrazione locale si osserva una maggiore diffusione di personale più giovane nelle classi under 49 anni.

FIG. 5.4 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER CLASSI DI ETÀ DEL PUBBLICO IMPIEGO IN ITALIA E NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013



Il processo di ricambio generazionale combinato alla maggior partecipazione femminile al mercato del lavoro si può osservare in modo piuttosto evidente anche attraverso l'incrocio del personale occupato per genere, classi di età e profilo contrattuale.

Ciò è tanto più evidente per la tipologia dirigenziale, che mostra una predominanza maschile di dirigenti nella classe di età più avanzata, predominanza che si riduce sensibilmente nella classe intermedia, per invertirsi nella fascia al di sotto dei 40 anni, dove la quota di dirigenti donne rispetto ai maschi si colloca in un rapporto di circa 3 a 2.

Come è stato già osservato, infine, nei profili non dirigenziali lo squilibrio di genere risulta invertito e si assiste ad una predominanza femminile in tutte le classi di età, anche se più accentuata nella classe più giovane.

FIG. 5.5 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER CLASSI DI ETÀ E GENERE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013

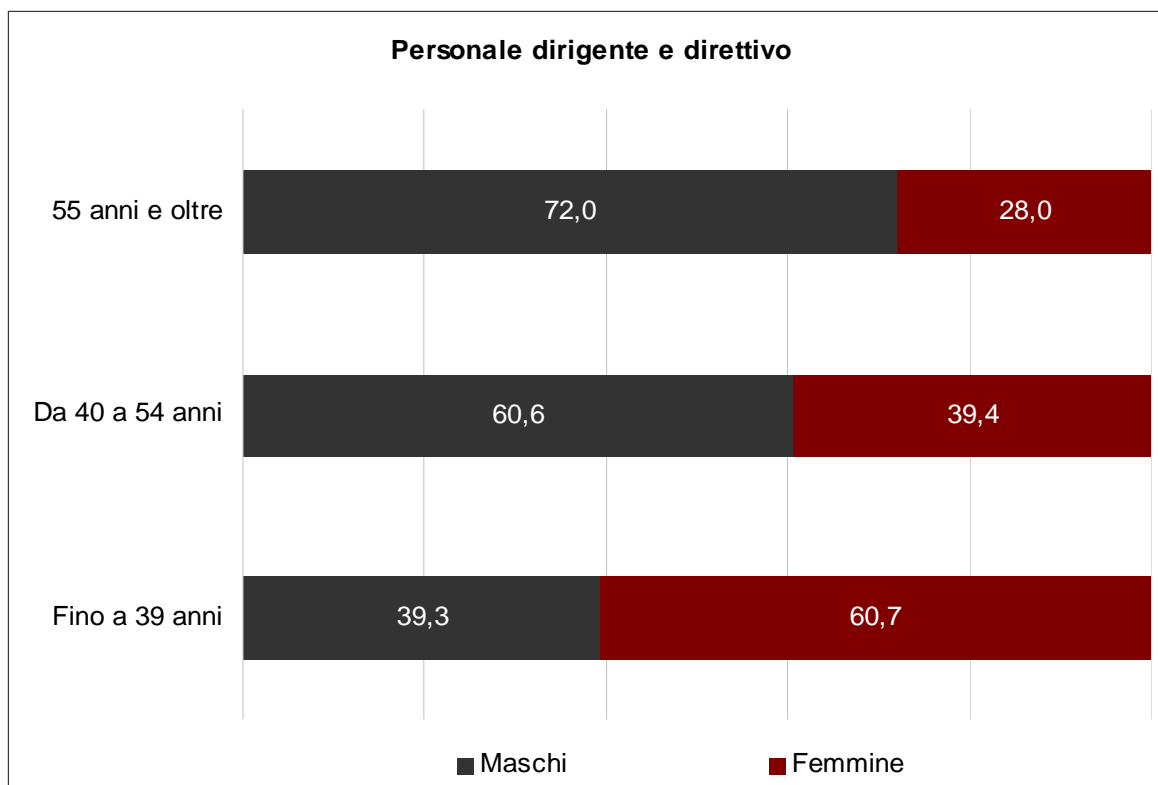
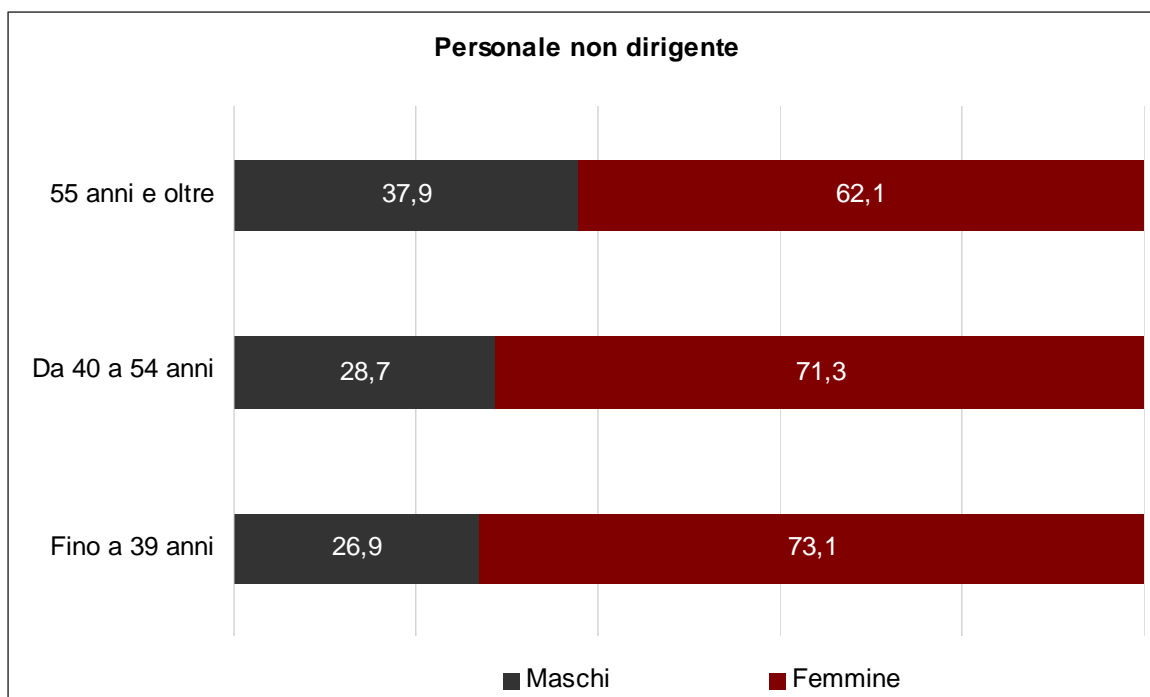


FIG. 5.6 – COMPOSIZIONE PER CLASSI DI ETÀ E GENERE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013



In termini longitudinali, risulta inoltre evidente come la componente maschile del

personale dirigente si sia ridotta in tutte le classi di età, a vantaggio della componente femminile.

TAV. 5.1 – EVOLUZIONE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA IN TRENTINO PER GENERE E PER CLASSI DI ETÀ DEL PERSONALE DIRIGENTE

Classe	Genere	2004	2005	2010	2011	2012	2013
55 anni e oltre	Maschi	85,2	85,0	77,6	75,4	73,4	72,0
	Femmine	14,8	15,0	22,4	24,6	26,6	28,0
Da 40 a 54 anni	Maschi	75,0	70,5	64,1	62,3	60,8	60,6
	Femmine	25,0	29,5	35,9	37,7	39,2	39,4
Fino a 39 anni	Maschi	69,5	59,5	46,3	45,4	41,8	39,3
	Femmine	30,5	40,5	53,7	54,6	58,2	60,7

TAV. 5.2 – EVOLUZIONE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA IN TRENTINO PER GENERE E PER CLASSI DI ETÀ DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Classe	Genere	2004	2005	2010	2011	2012	2013
55 anni e oltre	Maschi	45,9	44,5	40,6	39,6	38,2	37,9
	Femmine	54,1	55,5	59,4	60,4	61,8	62,1
Da 40 a 54 anni	Maschi	37,4	36,0	30,5	30,0	29,3	28,7
	Femmine	62,6	64,0	69,5	70,0	70,7	71,3
Fino a 39 anni	Maschi	28,9	28,0	25,9	26,1	25,9	26,9
	Femmine	71,1	72,0	74,1	73,9	74,1	73,1

6. Il livello di scolarizzazione

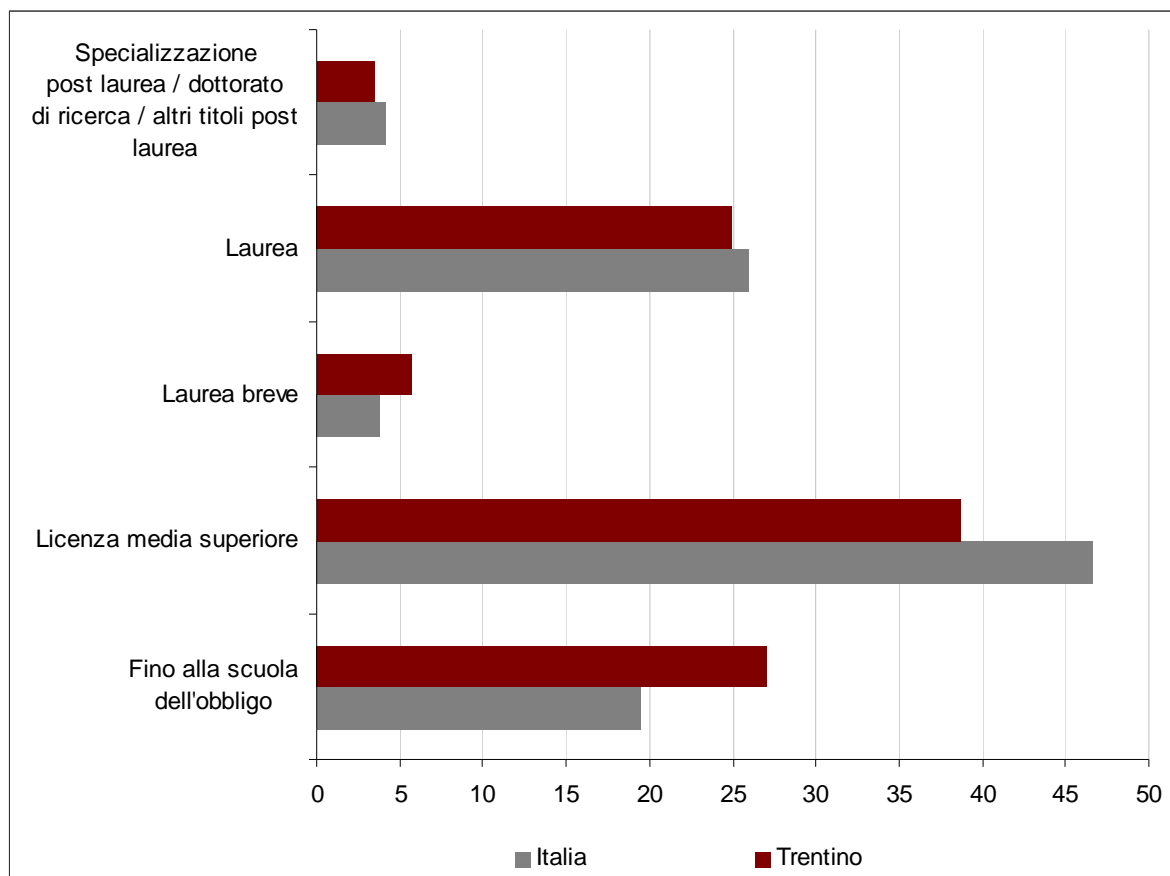
Il titolo di studio è un ottimo indicatore del livello qualitativo di qualsiasi organizzazione, ivi compreso il comparto pubblico. A livello nazionale, nel pubblico impiego la licenza media superiore si conferma il titolo più diffuso, pari al 46,7% del totale. Seguono le lauree al 25,9% e le scuole dell'obbligo al 19,5%.

TAV. 6.1– COMPOSIZIONE PER TITOLI DI STUDIO E GENERE DEL PUBBLICO IMPIEGO IN ITALIA AL 31 DICEMBRE 2013

Titolo di studio	Maschi	Femmine	Totale	Incidenza %	di cui femmine
Fino alla scuola dell'obbligo	357.032	272.324	629.356	19,5	8,4
Licenza media superiore	648.910	860.585	1.509.495	46,7	26,6
Laurea breve	51.734	69.511	121.245	3,8	2,2
Laurea	298.850	539.332	838.182	25,9	16,7
Specializzazione post laurea / dottorato di ricerca / altri titoli post laurea	72.080	62.568	134.648	4,2	1,9
Totale	1.428.606	1.804.320	3.232.926	100,0	55,8

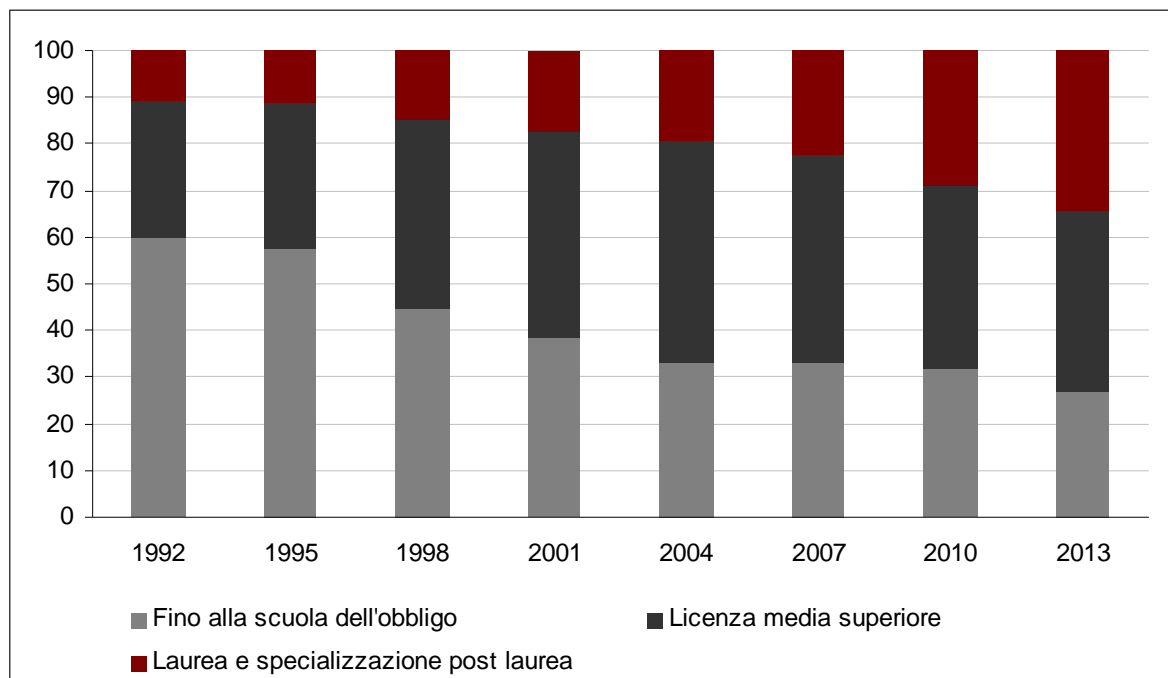
La comparazione tra la situazione nazionale e quella locale evidenzia come nella realtà locale il personale occupato con la sola scuola dell'obbligo risulti, in proporzione, ancora nettamente superiore rispetto al peso che assume a livello nazionale. Per quanto riguarda il personale laureato, invece, la realtà locale è praticamente allineata a quella nazionale.

FIG. 6.1 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER TITOLI DI STUDIO DEL PUBBLICO IMPIEGO IN ITALIA E NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013



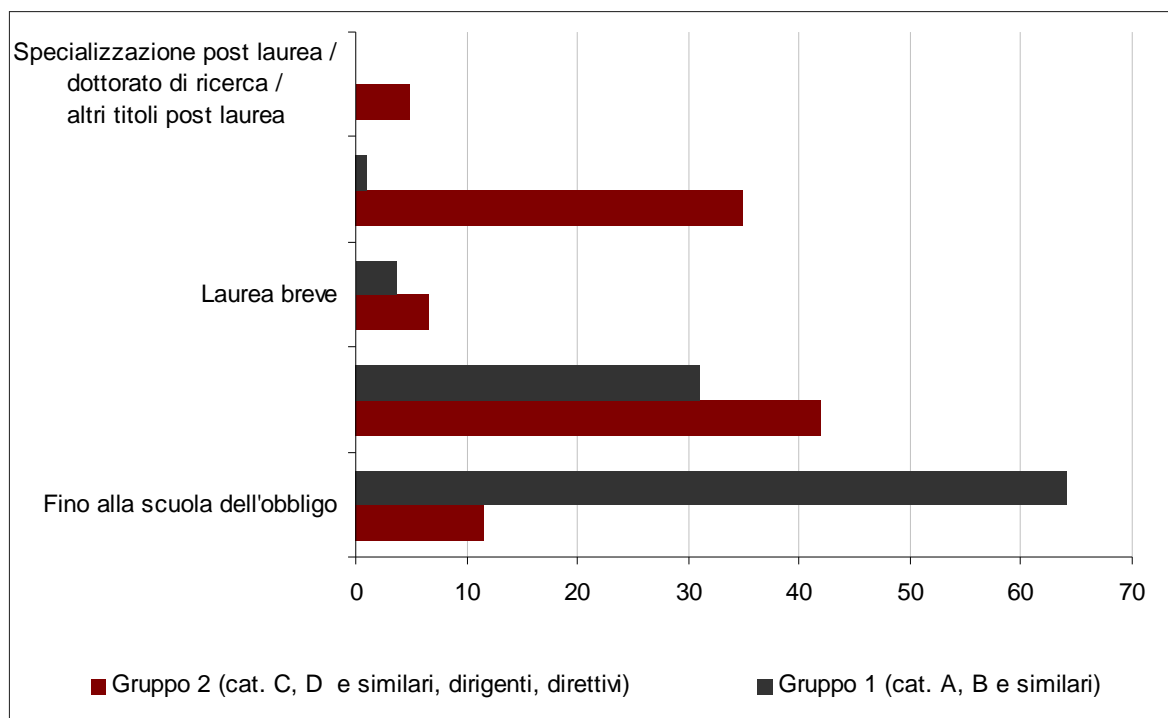
All'interno dell'Amministrazione Pubblica locale la distribuzione del personale a tempo indeterminato per titolo di studio rileva, in linea con quanto avviene a livello nazionale, un grado di scolarizzazione in continuo innalzamento. Si osserva, in particolare, l'incremento del personale in possesso di laurea che passa dal 10,3% del 1991, al 34,2% del 2013.

FIG. 6.2 – EVOLUZIONE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER TITOLI DI STUDIO DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE IN PERCENTUALE



La correlazione tra le categorie funzionali e il titolo di studio mostra inoltre come le lauree, le specializzazioni post laurea, i dottorati di ricerca e gli altri titoli post laurea siano riferibili prevalentemente al personale inquadrato almeno nella categoria C.

FIG. 6.3 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER TITOLI DI STUDIO E GRUPPI DI CATEGORIE DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013

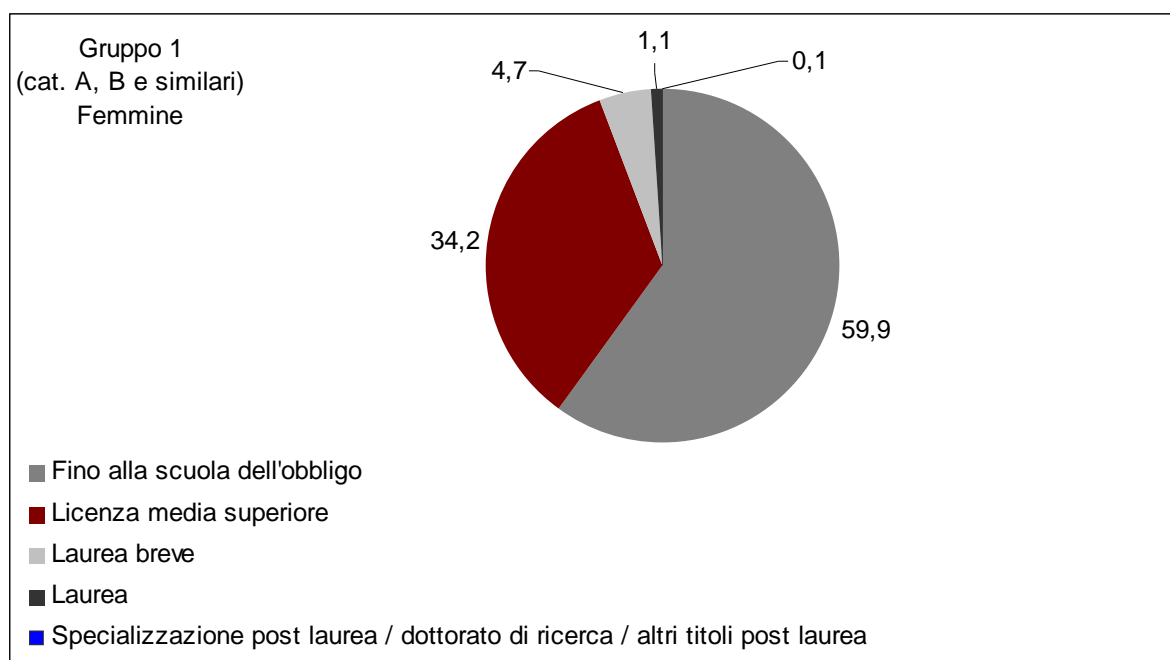
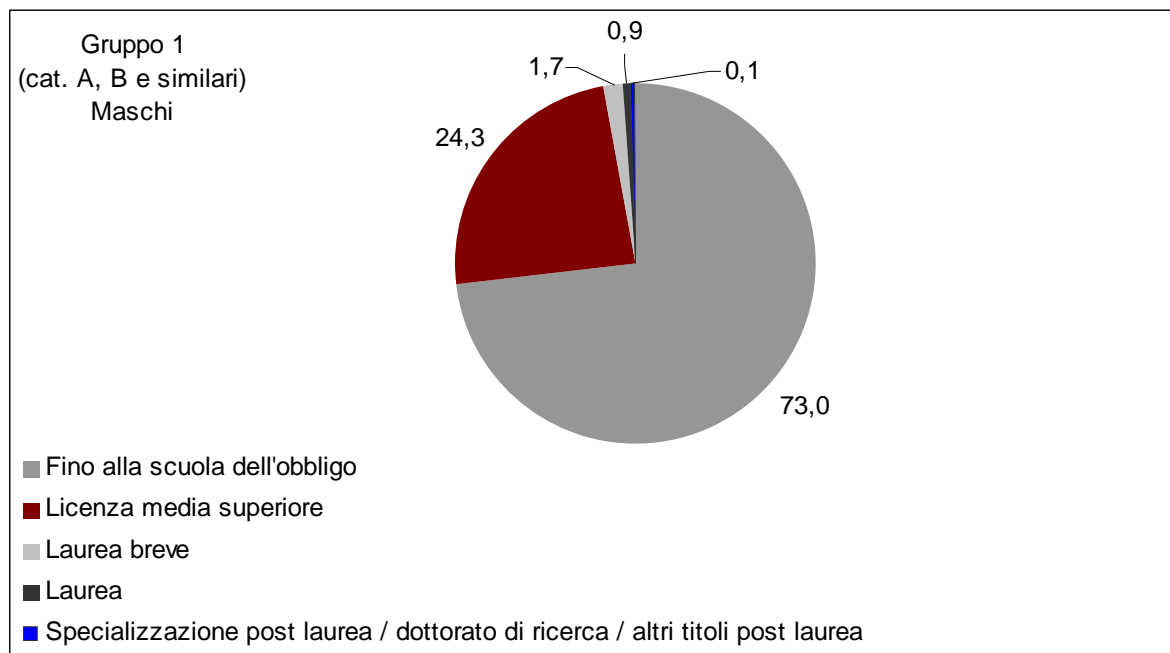


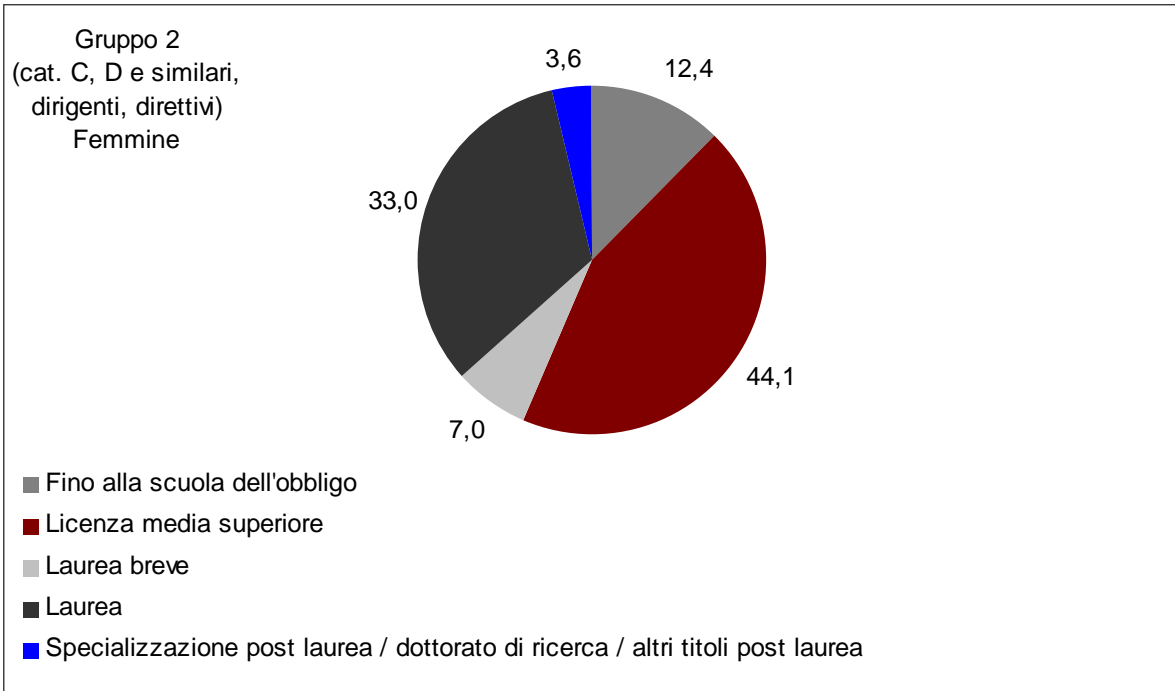
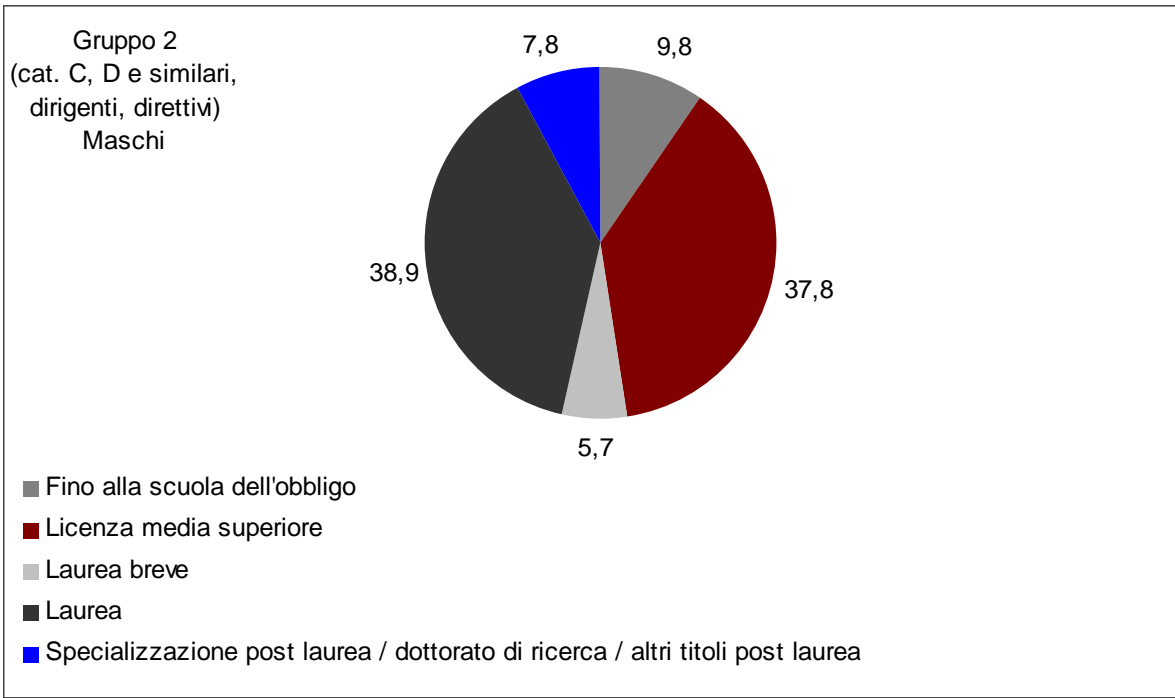
L'analisi per gruppi di categorie, mostra una netta predominanza di personale con la licenza fino alla scuola dell'obbligo (64,2%) nel gruppo 1 che comprende le categorie A, B e similari, mentre risulta poco significativa nel gruppo 2 composto dalle categorie C, D e similari, dirigenti, direttivi attestandosi all'11,2%. Tra i titoli di studio superiori, il gruppo 2 registra sempre valori più alti: licenza media superiore (42%), laurea (34,9%).

L'analisi per genere del gruppo 1 evidenzia come il personale maschile presenta una percentuale maggiore di quella femminile per il titolo di studio fino alla scuola dell'obbligo (73% dei maschi contro il 59,9% delle femmine).

L'analisi del gruppo 2 vede prevalere il genere femminile in termini di licenza media superiore (44,1% contro il 37,8% dei maschi), mentre si impone il genere maschile con un 38,9% di laureati rispetto ad un 33% delle femmine.

FIG. 6.4 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE, TITOLI DI STUDIO E GRUPPI DI CATEGORIE DEGLI OCCUPATI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA LOCALE AL 31 DICEMBRE 2013



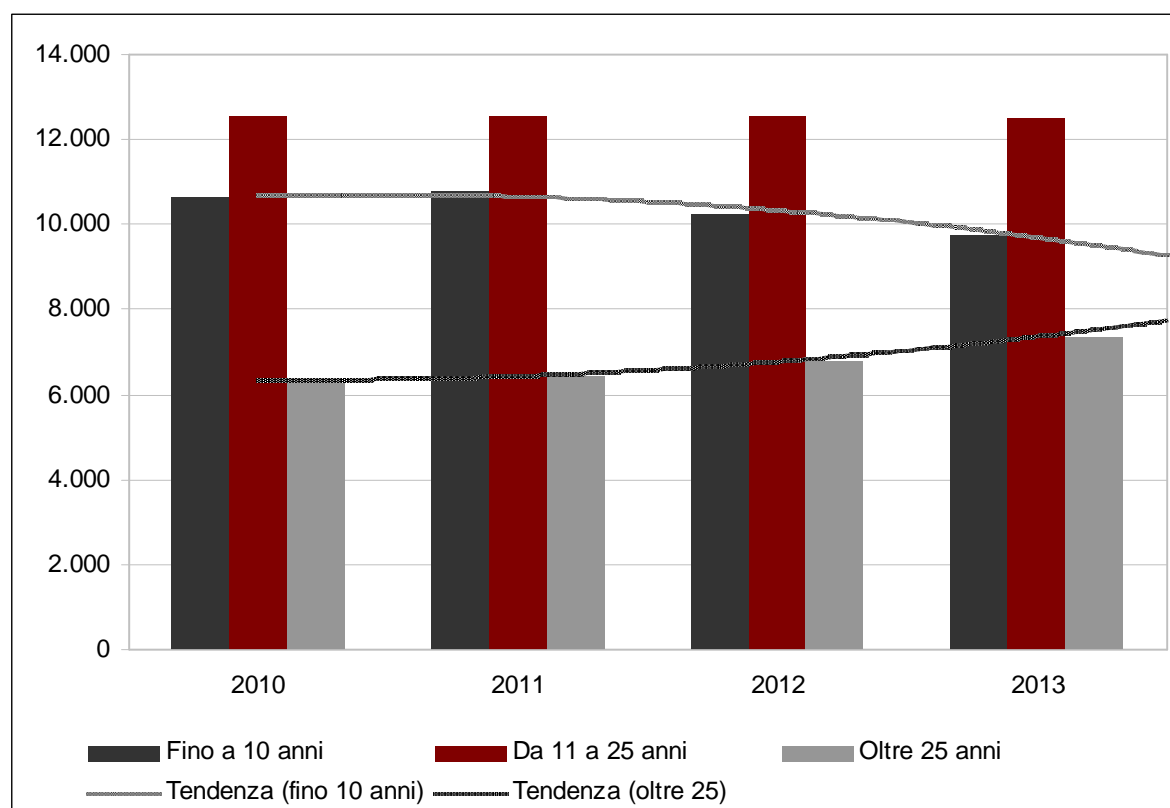


7. L'anzianità di servizio

Le analisi successive possono essere condotte solo per gli enti dell'Amministrazione locale che rientrano nella rilevazione del Conto Annuale. Sono escluse pertanto alcune Istituzioni non rientranti nel campo di osservazione di questa indagine.

Il processo di invecchiamento, osservato in precedenza attraverso le classi di età anagrafica del personale, trova un'ulteriore conferma nell'analisi condotta sull'anzianità di servizio per gli ultimi 4 anni. La graduale contrazione del personale nella fascia fino a 10 anni di anzianità di servizio si contrappone all'andamento della fascia oltre i 25 anni, che risulta in costante crescita. Nello stesso periodo si assiste ad una sostanziale stabilità della classe centrale (da 11 a 25 anni). Le ragioni principali di questo fenomeno sono ancora una volta da ricondurre al blocco del turn-over e all'innalzamento dell'età pensionabile.

FIG. 7.1 – EVOLUZIONE STORICA PER CLASSI DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DELLA REGIONE, DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO, DEI COMUNI, DELLE COMUNITÀ DI VALLE E DELL'AZIENDA PROVINCIALE PER I SERVIZI SANITARI



Un focus più particolareggiato sui dati dell'anzianità di servizio per il personale della Provincia autonoma di Trento (PAT), dei Comuni, delle Unioni di Comuni e delle Comunità di Valle, mostra un sostanziale equilibrio tra i generi per il personale non dirigente, mentre prevale la presenza maschile in tutte le fasce d'età nel profilo dirigenziale, che raggiunge il picco nelle classi dai 26 anni di servizio in su.

FIG. 7.2 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER CLASSI DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO E GENERE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA PAT (PERSONALE DEL COMPARTO SCUOLA ESCLUSO), DEI COMUNI, DELLE UNIONI DI COMUNI E DELLE COMUNITÀ DI VALLE AL 31 DICEMBRE 2013

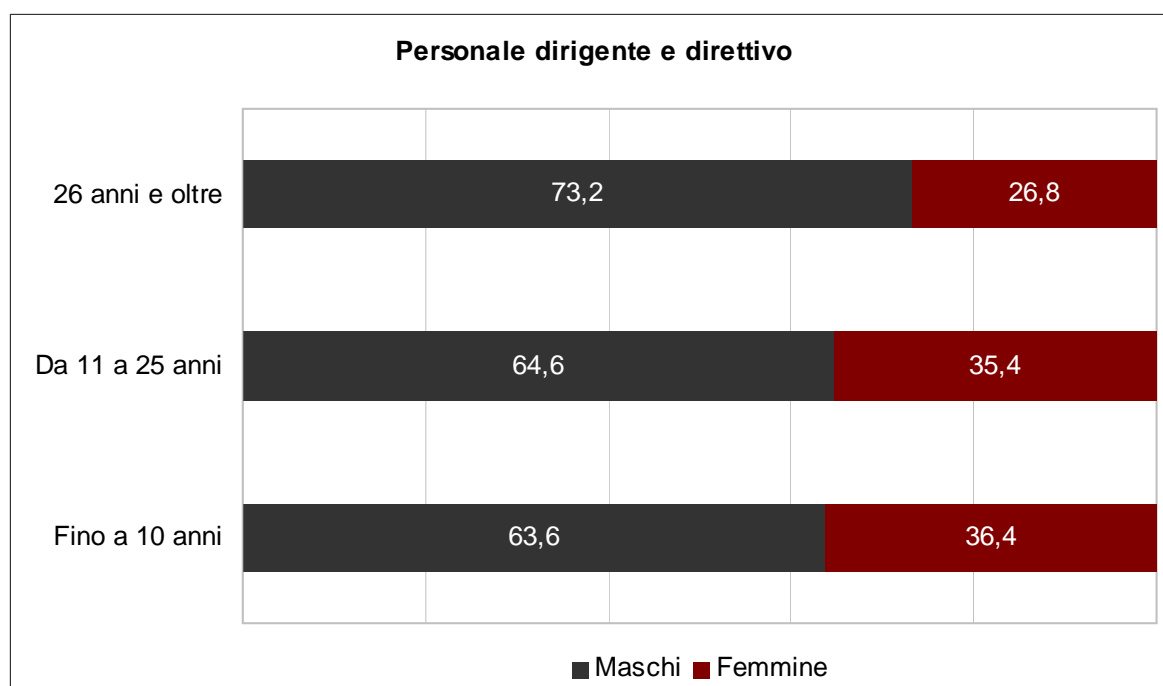
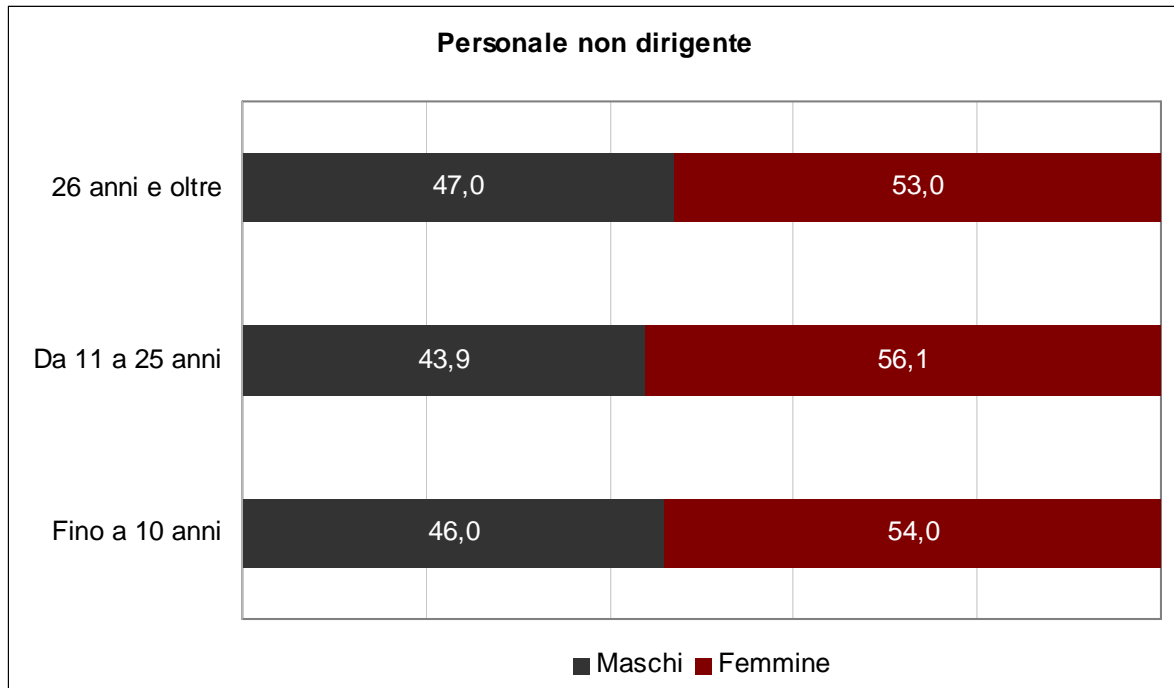


FIG. 7.3 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER CLASSI DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO E GENERE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA PAT (PERSONALE DEL COMPARTO SCUOLA ESCLUSO), DEI COMUNI, DELLE UNIONI DI COMUNI E DELLE COMUNITÀ DI VALLE AL 31 DICEMBRE 2013

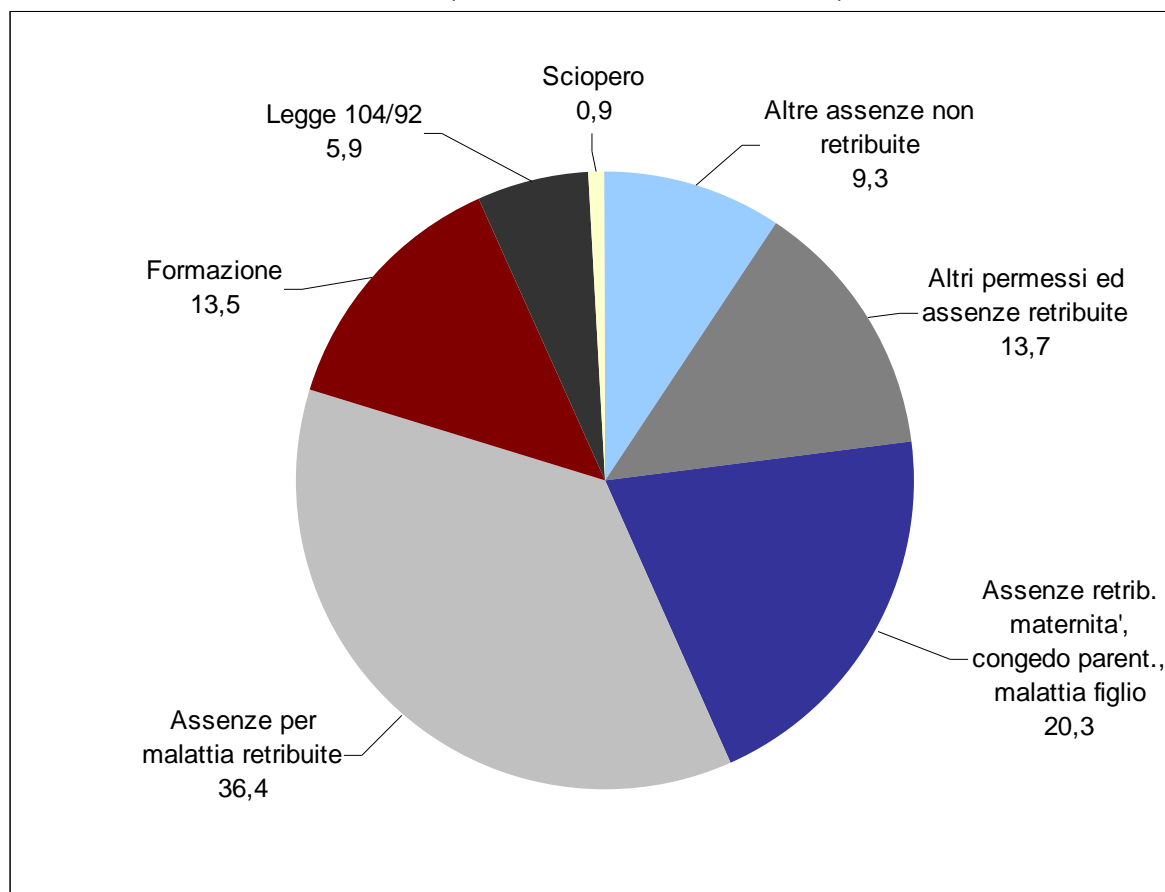


8. Le assenze, le categorie giuridiche e il turn over negli Enti locali e nell'Ente Provincia

Le assenze

Le informazioni disponibili consentono un'analisi delle assenze solo per alcune tipologie di Enti. In particolare, l'attenzione si concentra sui dati dell'Ente Provincia e sui dati dei Comuni e Comunità di Valle. Le motivazioni delle assenze più diffuse, escludendo ovviamente le ferie che sono un diritto previsto contrattualmente, risultano essere quelle per malattia, che da sole rappresentano il 36,4% dell'ammontare complessivo. Seguono quelle per congedo di maternità, congedo parentale e malattia figli. Le rimanenti causali rappresentano una parte marginale.

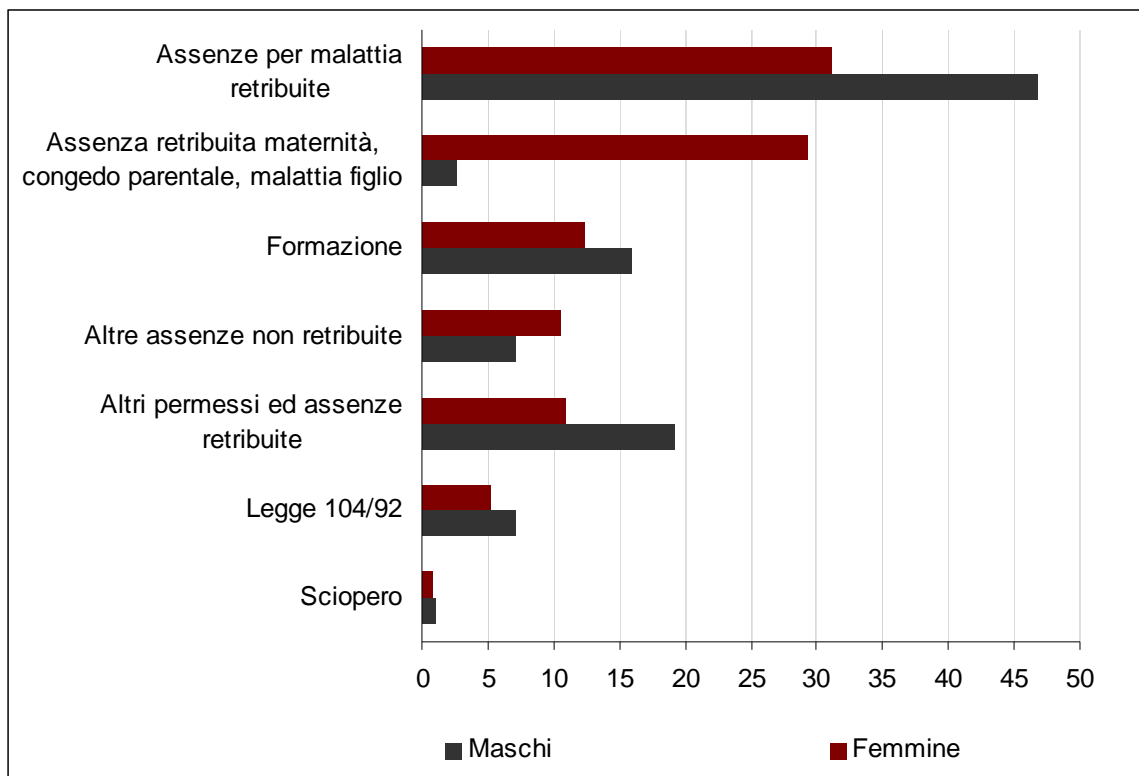
FIG. 8.1 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELLE ASSENZE DEL PERSONALE (AD ESCLUSIONE DELLE FERIE) NEI COMUNI E UNIONI DI COMUNI, NELLE COMUNITÀ DI VALLE E NELLA PAT (COMPARTO SCUOLA ESCLUSO) AL 31 DICEMBRE 2013



Nell'analisi per genere appare in tutta la sua evidenza la differente suddivisione tra i generi, in particolare nelle assenze per maternità, congedo parentale e malattia figlio che, oltre a rappresentare una parte consistente del totale, sono quelle

tradizionalmente e naturalmente utilizzate dalle donne.

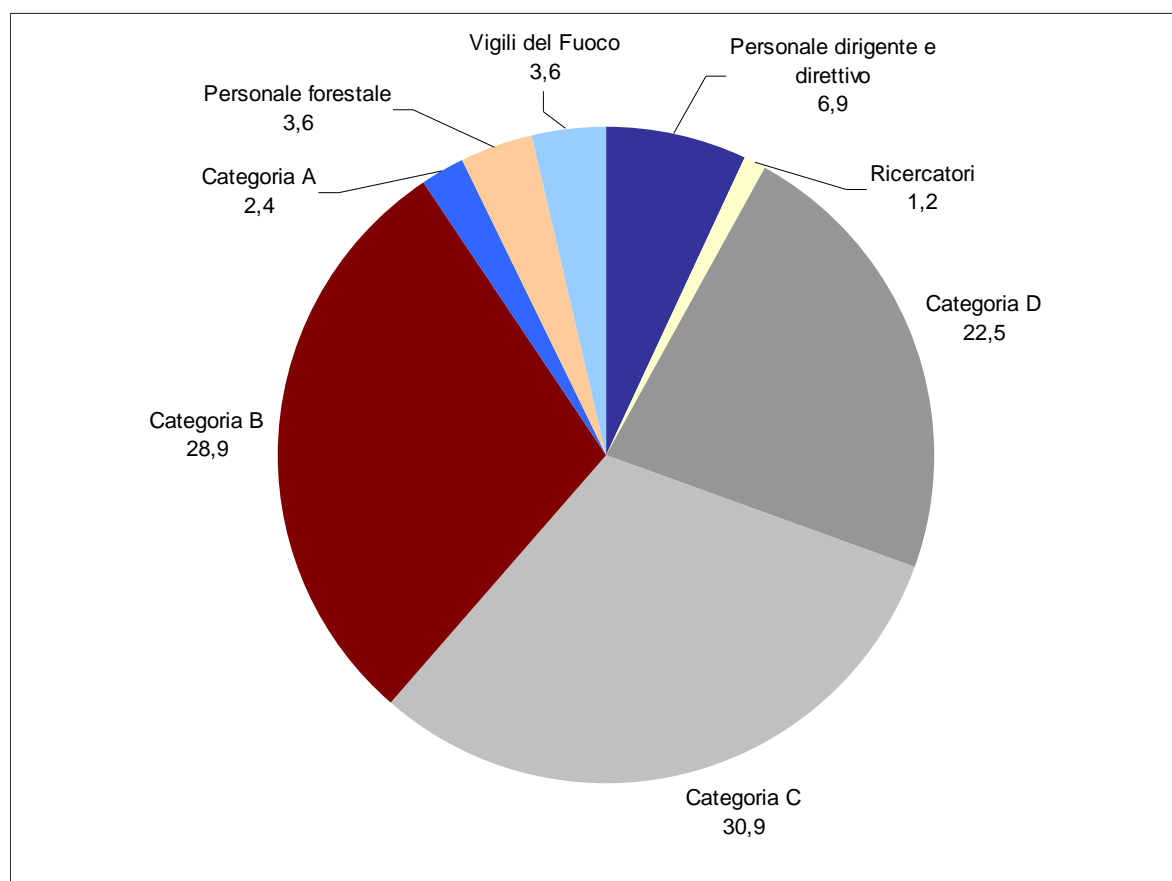
FIG. 8.2 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELLE ASSENZE DEL PERSONALE PER GENERE (AD ESCLUSIONE DELLE FERIE) NEI COMUNI E UNIONI DI COMUNI, NELLE COMUNITÀ DI VALLE E NELLA PAT (COMPARTO SCUOLA ESCLUSO) NELL'ANNO 2013



Le categorie giuridiche

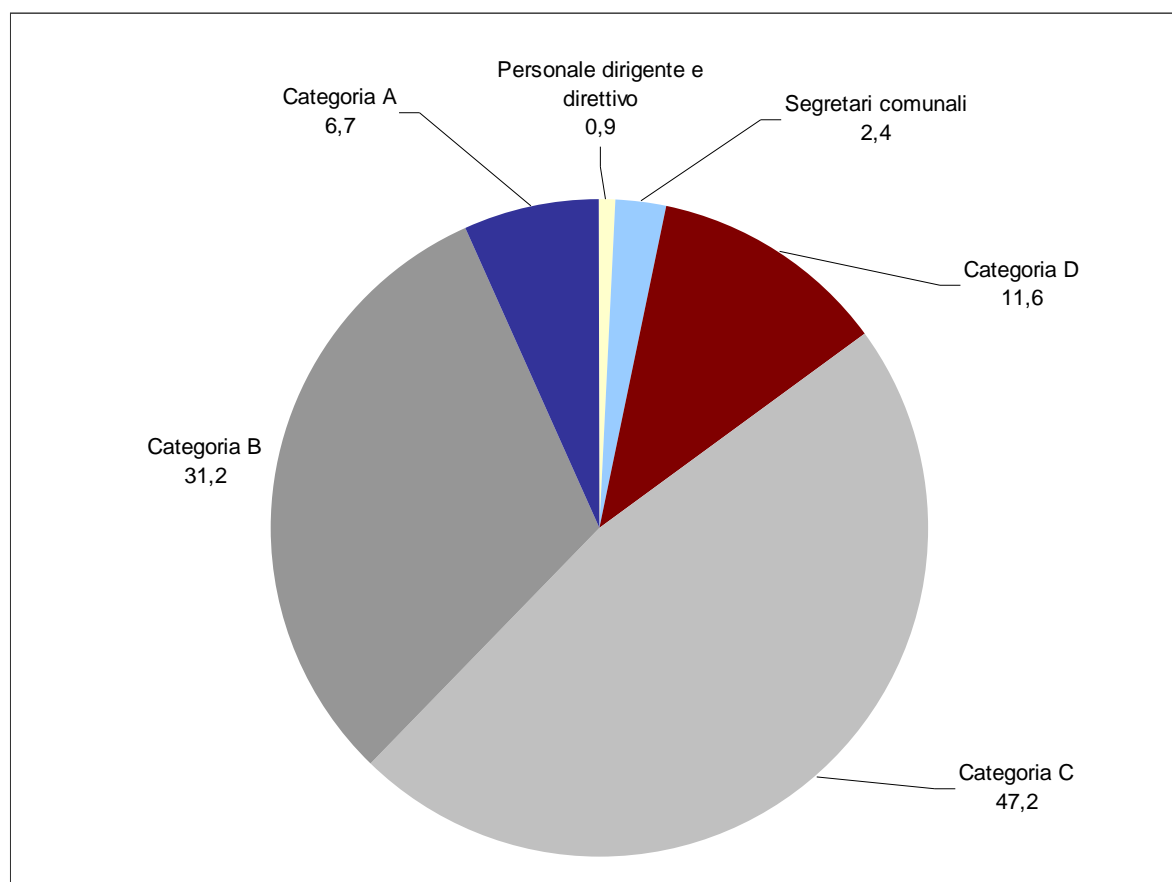
Il personale a tempo indeterminato dell'Ente Provincia risulta essere per il 30,9% inquadrato nella categoria C, seguito dalla categoria B con il 28,9% e dalla categoria D con il 22,5%. Il personale dirigenziale e direttivo rappresenta meno del 7% del complesso dei dipendenti provinciali.

FIG. 8.3 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER CATEGORIE DELLA PAT (COMPARTO SCUOLA ESCLUSO) E DEL CONSIGLIO PROVINCIALE AL 31 DICEMBRE 2013



Anche negli Enti locali la categoria C risulta essere la prevalente (47,2%), seguita dalla categoria B con il 31,2%. Rispetto alla PAT, si riscontra inoltre un'incidenza sostanzialmente dimezzata della categoria D (11,6% contro il 22,5% nella PAT).

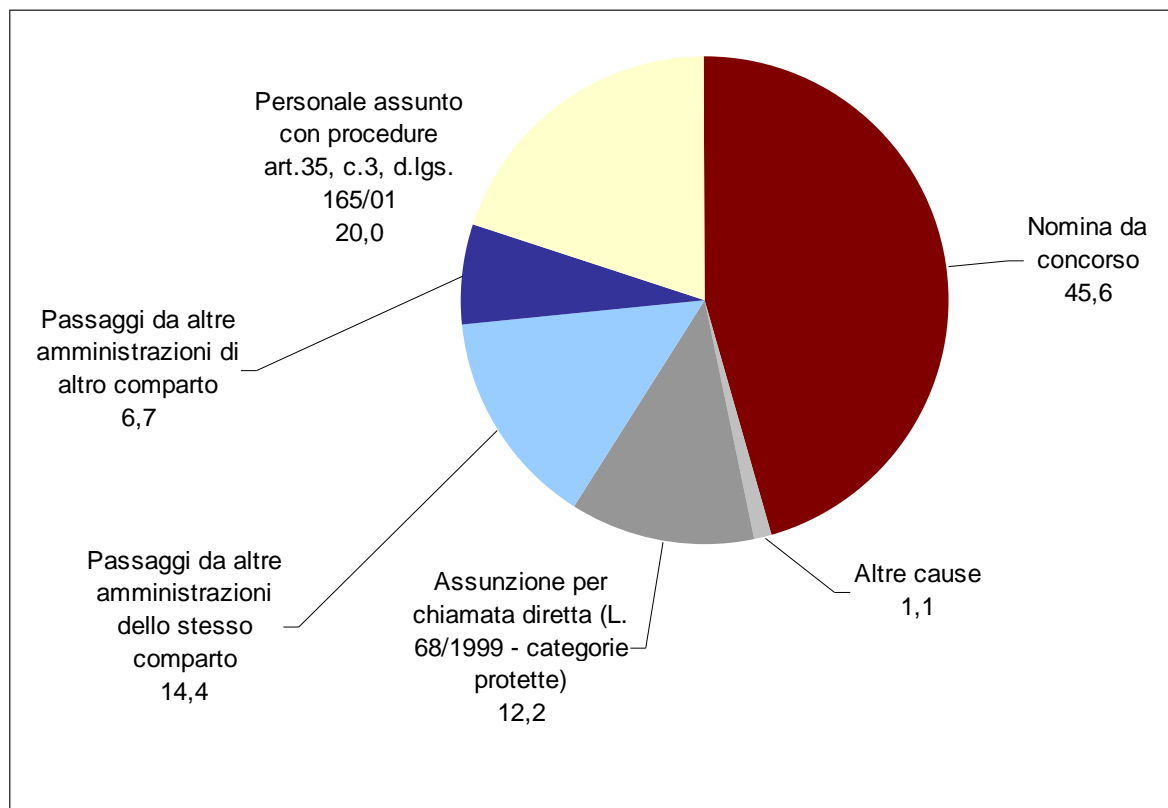
FIG. 8.4 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER CATEGORIE DEI COMUNI, DELLE UNIONI DI COMUNI E DELLE COMUNITÀ DI VALLE AL 31 DICEMBRE 2013



Il turn-over

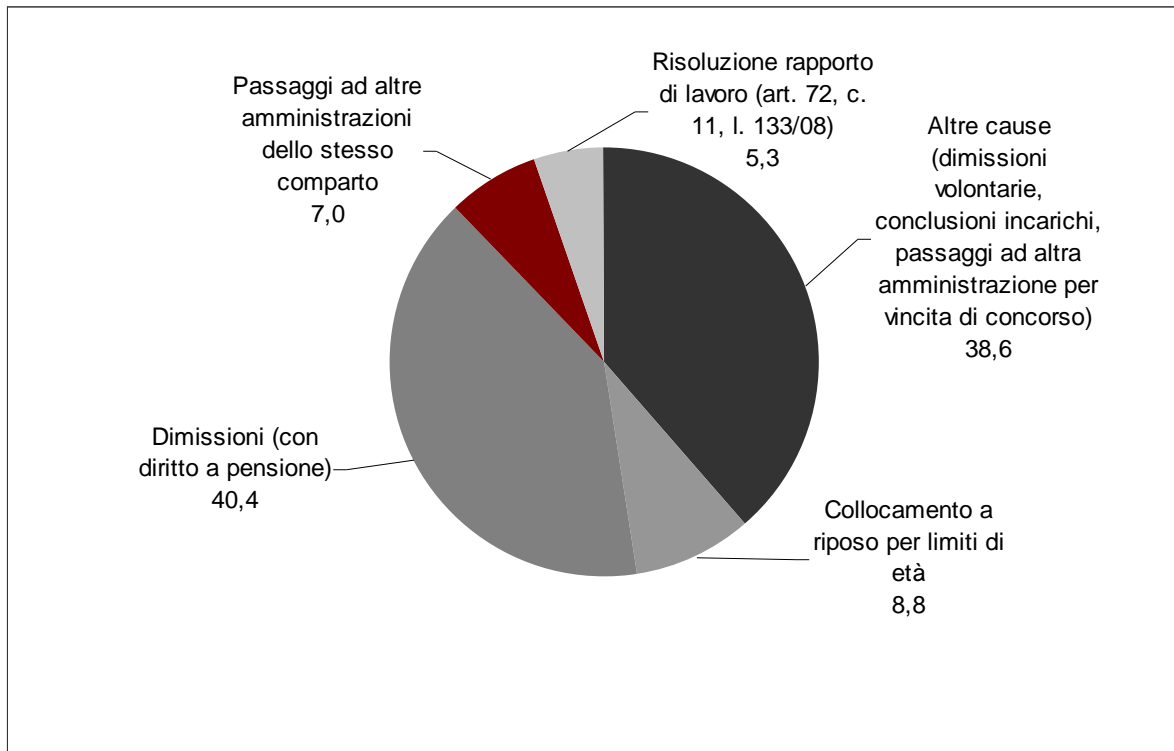
In fatto di turn-over, le assunzioni avvenute nell'Ente Provincia nel corso del 2013 sono state 90 e sono dovute principalmente a nomine da concorso per 41 unità, seguite dalle assunzioni con procedure d.lgs. 165/2001 (personale stabilizzato da contratto a tempo determinato e da collaborazioni coordinate e continuative) per 18 unità e dai passaggi da altre amministrazioni dello stesso comparto per 13 unità.

FIG. 8.5 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELLE ASSUNZIONI PER CAUSALE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO (COMPARTO SCUOLA ESCLUSO) NEL CORSO DEL 2013



Per quanto riguarda le 57 cessazioni, la causale più rilevante nel 2013 risulta essere quella per “Dimissioni”, causale che comprende tutto il personale cessato dal servizio con diritto a pensione (anzianità contributiva, inabilità, decesso). Nella causale “Passaggi ad altre amministrazioni dello stesso comparto” si colloca il personale cancellato dai ruoli per mobilità volontaria. Infine nella causale “Passaggi per esternalizzazioni” è collocato il personale dimissionario per opzioni di legge (personale che è transitato in Società e/o Fondazioni).

FIG. 8.6 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELLE CESSAZIONI PER CAUSALE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO (COMPARTO SCUOLA ESCLUSO) NEL CORSO DEL 2013



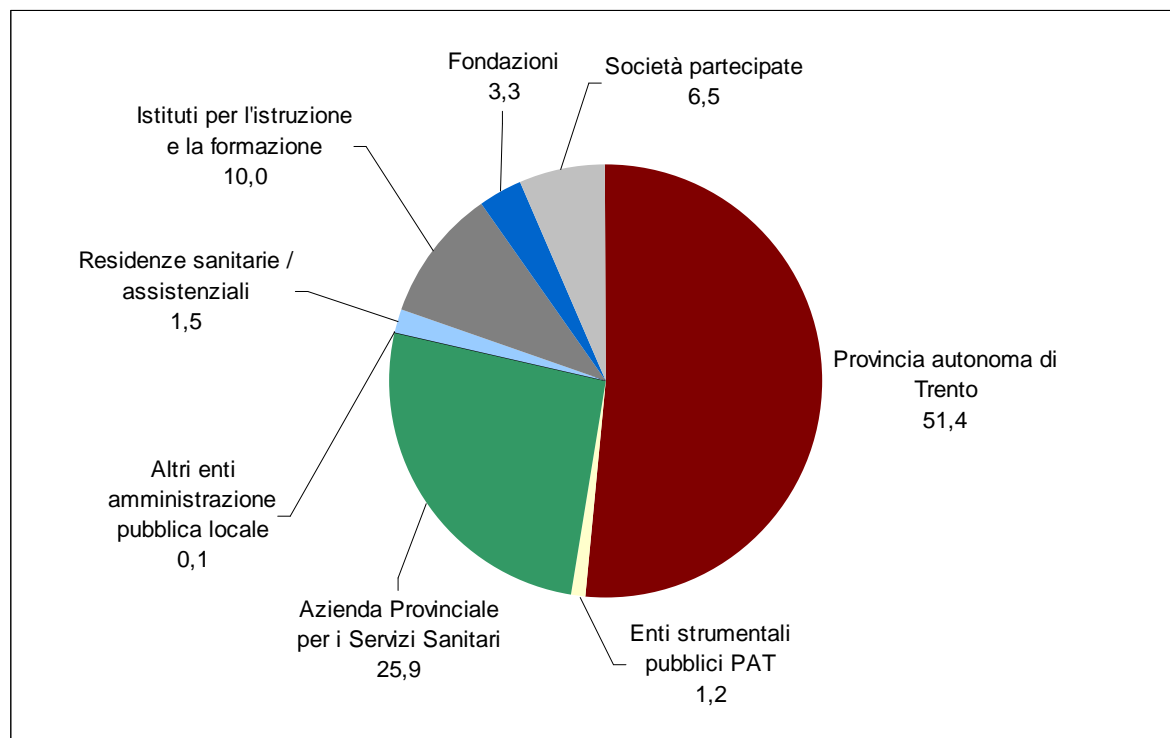
9. Il personale pubblico secondo i principali criteri classificatori

A seconda dei criteri utilizzati, la galassia del settore pubblico può essere ampliata o ristretta in funzione delle diverse finalità conoscitive. La classificazione più rilevante ai fini della finanza pubblica è quella prevista dalla Legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 che ha individuato le agenzie e gli enti strumentali, questi ultimi suddivisi in enti pubblici, fondazioni e società. Nella tavola seguente si riporta la consistenza del personale in servizio negli enti strumentali e nella rappresentazione grafica successiva la composizione relativa per quote nell'ambito del sistema pubblico provinciale.

TAV. 10.1 – EVOLUZIONE STORICA DEL PERSONALE DEL SISTEMA PUBBLICO DELLA PROVINCIA (L.P. 3/2006): ENTI STRUMENTALI, FONDAZIONI E SOCIETÀ (POSIZIONI LAVORATIVE MEDIE ANNUE)

Ente	2006	2008	2010	2011	2012	2013
Amministrazione pubblica locale	23.710	24.096	24.535	24.693	24.760	24.774
- Provincia autonoma di Trento	15.718	16.153	16.308	16.368	16.265	16.191
- Enti strumentali pubblici PAT	603	193	342	338	341	374
- Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari	7.369	7.712	7.847	7.949	8.115	8.167
- Altri enti amministrazione pubblica locale	20	38	38	38	39	42
Extra Pubblica Amministrazione locale	5.298	6.375	6.940	7.080	7.170	6.710
- Residenze sanitarie / assistenziali	374	387	486	499	474	483
- Istituti per l'istruzione e la formazione	3.262	3.313	3.504	3.558	3.615	3.140
- Fondazioni		801	970	975	1.029	1.053
- Società partecipate	1.662	1.874	1.980	2.048	2.052	2.034
Totale	29.008	30.471	31.475	31.773	31.930	31.484

FIG. 9.1 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DEL SISTEMA PUBBLICO DELLA PROVINCIA (L.P. 3/2006): ENTI STRUMENTALI, FONDAZIONI E SOCIETÀ



Per l'analisi della spesa pubblica può essere invece molto utile osservare il personale pubblico in base agli obiettivi generali in cui si suddivide l'intervento pubblico. Secondo quanto previsto dal Sistema Europeo dei Conti (SEC2010), le funzioni o finalità della spesa pubblica sono individuate, infatti, secondo la Cofog (Classification of function of government), classificazione adottata a livello internazionale da OCSE, FMI, Eurostat. Tale classificazione permette di identificare le funzioni, ossia gli scopi e gli obiettivi per i quali le diverse Amministrazioni Pubbliche mettono in atto le loro transazioni. La tavola successiva mostra, la consistenza del personale classificato secondo questo tipo di analisi, vale a dire secondo gli obiettivi generali della spesa pubblica (Divisioni). Poiché la classificazione Cofog è prevista per la spesa, la sua applicazione per quanto concerne il personale è stata condotta tenendo presente l'Ente nel suo complesso e il dettaglio delle informazioni disponibili per Struttura. Ad esempio, per la PAT si è operato in base al personale distribuito nei Servizi e nelle Altre strutture. Per i Comuni la distribuzione del personale è avvenuta per area di intervento, così come risulta dall'indagine della relazione allegata al Conto Annuale.

TAV. 10.2 – PERSONALE DISTRIBUITO SECONDO LE DIVISIONI COFOG NELL'ANNO 2013

Divisione	Amm.ne pubblica centrale	Amm.ne pubblica locale	Enti di previdenza ed assist.	Extra PA centrale	Extra PA locale	Totale	Composizione percentuale
Servizi generali delle pubbliche amministrazioni	1.184	11.425		39	151	12.799	24,0
Difesa	1.617					1.617	3,0
Ordine pubblico e sicurezza	1.176	-	-	-	-	1.176	2,2
Affari economici	122	126		1.708	4.241	6.197	11,6
Protezione dell'ambiente	-	359			123	482	0,9
Abitazioni e assetto territoriale	-	-	-	-	152	152	0,3
Sanità ed Assistenza	14	8.167				8.181	15,3
Attività ricreative, culturali e di culto	19	272		111	75	477	0,9
Istruzione	-	13.239			3.871	17.110	32,0
Protezione sociale	-	4.304	312		621	5.237	9,8
Totale	4.132	37.892	312	1.858	9.234	53.428	100,0

Analizzando la composizione percentuale dei dati dell'ultimo periodo, risulta evidente come l'Istruzione rappresenti il gruppo di maggiore rilievo con valori superiori al 30%. Seguono i Servizi generali con oltre il 24% e i Servizi di sanità pubblica che pesano per un 15,3%.

Il sistema europeo dei Conti (SEC2010) prevede infine l'individuazione delle unità istituzionali che fanno parte del settore delle "Amministrazioni Pubbliche: S13", la cosiddetta Lista S13. I dati contabili di queste amministrazioni concorrono alla costruzione del Conto economico consolidato delle Amministrazioni Pubbliche e quindi alla definizione del valore dell'indebitamento netto e del debito delle Amministrazioni Pubbliche.

L'Istat aggiorna e pubblica annualmente questo elenco sulla Gazzetta Ufficiale. I

criteri utilizzati per l'individuazione delle unità istituzionali che vi rientrano sono in questo caso di natura statistico-economica.

La tavola successiva mostra la consistenza del personale localizzato in Trentino secondo questo criterio dal 2006 ad oggi.

TAV. 10.3 – PERSONALE DISTRIBUITO SECONDO GLI AGGREGATI DELLA LISTA S13

Settore	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Amministrazione pubblica centrale	4.058	4.280	4.373	4.309	4.265	4.261	4.218	4.114
Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ministeri	3.947	3.674	3.762	3.709	3.672	3.688	3.663	3.564
Organi costituzionali e di rilievo costituzionale	40	36	37	34	32	36	34	31
Enti produttori di servizi economici	4	4	4	4	4	2	2	3
Enti produttori di servizi assistenziali, ricreativi e culturali	4	3	3	4	5	5	4	5
Enti e istituzioni di ricerca	42	41	37	46	61	57	53	52
Istituti zooprofilattici sperimentali	14	13	15	17	16	16	15	14
Agenzie fiscali	7	509	515	495	475	457	447	445
Amministrazione pubblica locale	33.015	33.089	33.023	33.278	33.496	33.571	33.611	33.584
Regioni	302	294	296	306	306	305	294	282
Province autonome	15.718	15.967	16.153	16.279	16.308	16.368	16.265	16.191
Amministrazioni comunali	5.987	5.839	5.705	5.647	5.749	5.653	5.587	5.587
Comunità montane	885	921	928	934	969	998	1.004	995
Unioni di comuni	93	90	110	108	29	27	28	28
Aziende sanitarie locali	7.369	7.538	7.712	7.778	7.847	7.949	8.115	8.167
Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura	113	113	120	119	126	126	126	126
Università pubbliche	1.335	1.367	1.441	1.436	1.429	1.410	1.453	1.454
Agenzie, enti e consorzi per il diritto allo studio universitario	32	33	34	38	35	37	37	38
Consorzi e enti gestori di parchi e aree naturali protette	91	90	92	86	117	112	119	129
Agenzie ed enti regionali per la formazione, la ricerca e per l'ambiente	23	19	19	18	22	22	21	23
Altre amministrazioni locali	928	682	262	372	398	400	394	401
Consorzi di bacino imbrifero montano	10	8	9	9	13	12	14	15
Consorzi tra amministrazioni locali - Consorzi di vigilanza boschiva	129	128	142	148	148	152	154	148
Enti di previdenza ed assistenza	401	391	370	369	353	347	298	312
Enti nazionali di previdenza e assistenza	401	391	370	369	353	347	298	312
Extra PA locale	147	453	1.041	1.116	1.254	1.273	1.332	1.348
Agenzie ed enti per il turismo	145	173	201	217	232	241	241	229
Altre amministrazioni locali	2	280	840	899	1.022	1.032	1.091	1.119
Totale	37.621	38.213	38.807	39.072	39.368	39.452	39.459	39.358

© Provincia autonoma di Trento ISPAT

Coordinamento e redazione:

Giovanna Fambri
Vincenzo Bertozzi

Testi ed elaborazione dati:

Mariacristina Mirabella
Manuela Cumerlotti
Roberto Sciandra

Layout grafica e pubblicazione on-line:

Paola Corrà

Supplemento al Foglio Comunicazioni - Direttore responsabile: Giampaolo Pedrotti
Aut. Trib. di Trento n. 403 del 02/04/1983