

ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE

PREMESSA

La pubblicazione dei dati illustrati di seguito si basa esclusivamente sull'elaborazione di quanto comunicato dagli enti tenuti all'invio del modello del conto annuale. Gli enti inadempienti sono di dimensioni molto ridotte, pertanto non si è ritenuto necessario effettuare una stima volta a integrare le informazioni mancanti, in ragione della loro scarsa influenza sull'organico e sulla spesa.

Rilevante è invece l'effetto derivante dall'ingresso nell'universo di riferimento di amministrazioni già esistenti ma in precedenza rimaste escluse dalla rilevazione. Tale evento si è verificato alcune volte nell'arco temporale qui considerato (2009-2018), circostanza che si è manifestata nel periodo 2011-2014 e non è avvenuta nel 2018 .

Nel 2011 si è avuto un consistente incremento degli aggregati dovuto all'avvio della rilevazione in alcuni enti non censiti in precedenza caratterizzati da un importante numero di personale¹ (circa 24.000 dipendenti). Più elevato è stato però l'impatto registrato nel 2014 dovuto all'estensione dell'universo di riferimento del conto annuale anche a quegli enti della lista S13 aggiornata dall'Istat che non erano già compresi in tale universo di riferimento. Questo eterogeneo insieme di enti della lista S13 - che non ha alle proprie dipendenze personale in regime di diritto pubblico e costituisce un raggruppamento che non rientra nell'ambito di applicazione dei contratti A.Ra.N. - occupava nel 2014 oltre 34.000 dipendenti.

Per ottenere aggregati confrontabili nel tempo, ove significativi, sono stati inseriti nelle tabelle e nei grafici dei totali calcolati al netto dei nuovi ingressi registrati nel 2011 e nel 2014.

Nell'allegato *"Indicazioni per la lettura"* sono riportati gli eventi maggiormente significativi registrati in ciascun anno, relativi soprattutto all'ingresso nella rilevazione di enti non censiti in precedenza, nonché ai transiti avvenuti fra i diversi comparti.

¹ Regione Siciliana ed ex Ipab di Trento nel comparto delle Funzioni locali; Ente foreste Sardegna fra gli enti ex art. 60 inseriti fra le Amministrazioni con comparto autonomo o fuori comparto.

LA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA I COMPARTI

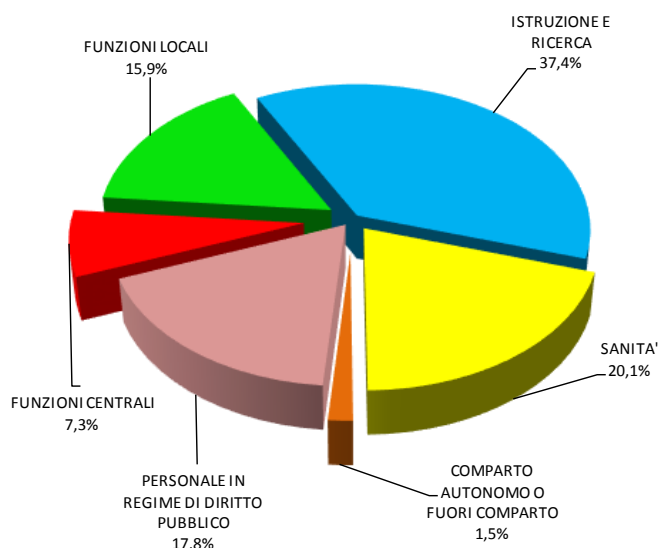
Con la pubblicazione dei dati relativi al 2018 è stata adottata l'articolazione prevista dal CCNQ del 13 luglio 2016 nei nuovi quattro comparti (Funzioni centrali, Funzioni locali, Istruzioni e ricerca, Sanità) ai quali sono stati aggiunti due comparti convenzionali (Comparto autonomo o fuori comparto e Personale in regime di diritto pubblico) in modo da avere una rappresentazione esaustiva di tutto il pubblico impiego.

La distribuzione degli occupati nei nuovi comparti, ad eccezione del comparto Istruzione e ricerca in cui vi è il 37,4% dei dipendenti pubblici, è piuttosto omogenea; i tre comparti successivi hanno un numero di occupati prossimo fra di loro. Nella Sanità trova impiego il 20,1% degli addetti, nel comparto Personale in regime di diritto pubblico il 17,8%, mentre gli occupati nel comparto delle Funzioni locali è pari al 15,9% del totale.

Nel comparto delle Funzioni centrali si registra il 7,3% degli addetti e in quello delle amministrazioni con Comparto autonomo o fuori comparto raccoglie l'1,5% dei lavoratori del pubblico impiego. In questi ultimi due comparti, costituiti perlopiù da amministrazioni centrali, gran parte dei dipendenti è distribuita nelle strutture territoriali.

Di seguito un grafico che rappresenta la dimensione del totale del personale² dei comparti

Grafico 2.1 – Distribuzione del totale del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni

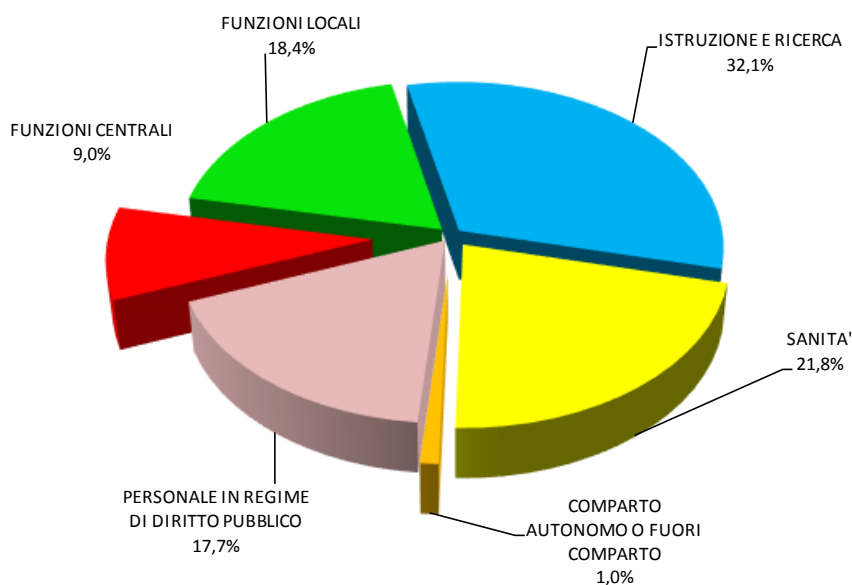


² Nel sito di pubblicazione del conto annuale i grafici e le tabelle sono riferiti al **Totale Personale** che lavora nelle Pubbliche Amministrazioni, che non comprende i lavoratori con contratti flessibili (tempo determinato, LSU, in formazione e lavoro, interinali), cui è destinata una tavola apposita. Il totale del personale è composto dal **Personale Stabile** e dall'**Altro Personale**, per la cui definizione si rinvia al successivo paragrafo di approfondimento.

La distribuzione esposta nel grafico non è soggetta a forti variazioni da un anno all'altro. I fattori che maggiormente hanno influenza sono quelli legati al maggiore o minore ricorso della Scuola al personale con contratto a tempo determinato e la variazione della consistenza dei contingenti di volontari nelle Forze armate. Altri fattori, come la maggiore o minore possibilità di realizzare il *turn over* e la reattività delle amministrazioni a coprire la quota di assunzioni consentita influenzano la distribuzione solo in un arco temporale sufficientemente lungo.

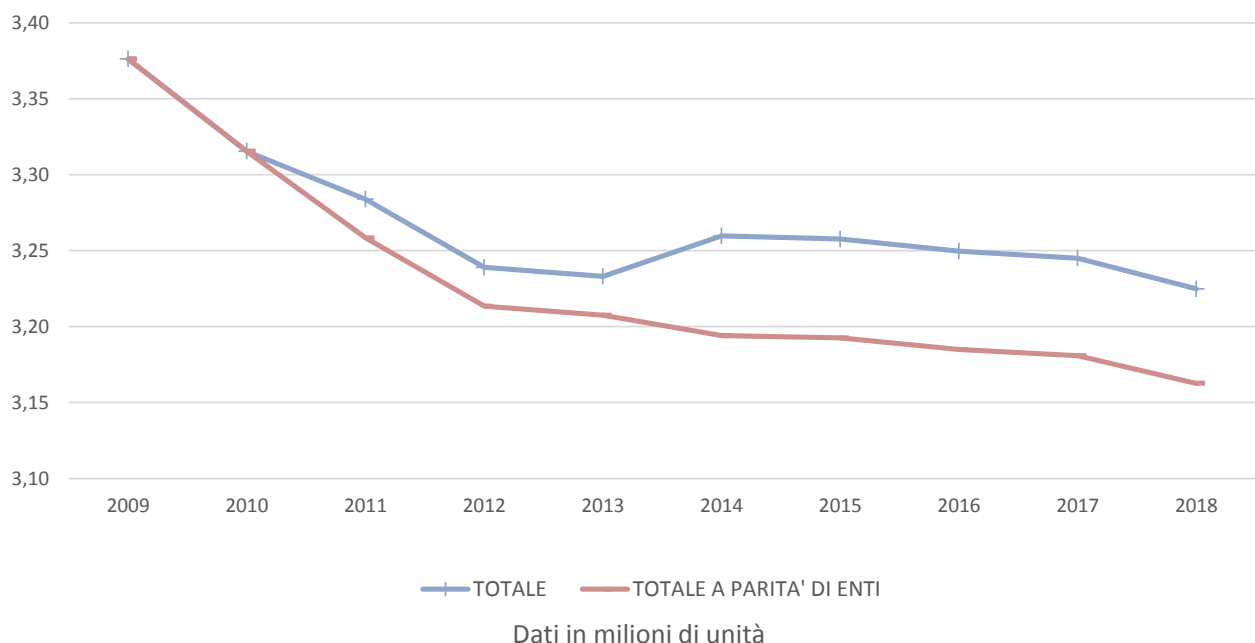
Prendendo a riferimento non il totale del personale ma solo stabile cui si è fatto cenno nella nota precedente, la distribuzione fra i comparti risulta più uniforme, poiché nel comparto Istruzione e ricerca il personale non di ruolo della Scuola costituisce la grande maggioranza dei dipendenti che non lavorano a tempo indeterminato di tutto il pubblico impiego. Escludendo questo personale il peso del comparto si riduce quindi di oltre cinque punti percentuali, con conseguente variazione del peso relativo degli altri comparti. Sanità, funzioni centrali e funzioni locali accrescono il loro peso, mentre il personale in regime di diritto pubblico arretra leggermente avendo nelle Forze armate l'altro gruppo consistente di personale che viene escluso in questa diversa rappresentazione. Nelle amministrazioni con comparto autonomo o fuori comparto è presente una quota di "altro personale" che ha un certo peso, poco rilevante in termini assoluti, ma la cui esclusione dal calcolo comporta una contrazione del peso del comparto.

Grafico 2.2 – Distribuzione del personale stabile dipendente dalle pubbliche amministrazioni



L'ANDAMENTO DEL TOTALE DEL PERSONALE

La forza lavoro impiegata nelle amministrazioni pubbliche nel 2018 è in calo dello 0,6% rispetto al precedente anno. E' questa la riduzione più consistente degli ultimi sei anni. L'ingresso dei nuovi enti nella rilevazione, avvenuto, come detto, nel 2011 e nel 2014, non rende evidente il trend effettivo del totale del personale pubblico. Al netto dei nuovi ingressi, dal 2009 si osserva una continua riduzione, molto accentuata fino al 2012, poi più moderata fino al 2017 e di nuovo marcata nell'ultimo anno.

Grafico 2.3 – Andamento del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni**Tabella 2.1 – Totale personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni**

COMPARTO	Valori assoluti									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FUNZIONI CENTRALI	288.724	281.316	273.300	266.306	261.893	257.078	248.629	244.601	241.120	234.142
FUNZIONI LOCALI	593.498	588.626	597.096	583.553	577.736	572.466	552.542	538.889	526.721	512.114
ISTRUZIONE E RICERCA	1.161.843	1.128.992	1.100.024	1.096.476	1.110.561	1.120.779	1.166.177	1.186.751	1.204.728	1.206.495
SANITA'	693.600	688.484	682.542	673.416	670.241	663.796	653.477	648.733	647.061	648.507
COMPARTO AUTONOMO O FUORI COMPARTO	9.026	9.184	13.794	14.112	14.204	48.312	48.871	50.137	49.996	49.214
PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO	629.391	618.745	617.028	605.086	598.486	597.182	587.912	580.577	575.388	574.350
TOTALE	3.376.082	3.315.347	3.283.784	3.238.949	3.233.121	3.259.613	3.257.608	3.249.688	3.245.014	3.224.822
TOTALE A PARITA' DI ENTI	3.376.082	3.315.347	3.258.324	3.213.375	3.207.467	3.194.003	3.192.577	3.184.882	3.180.751	3.162.590

Tabella 2.2 – Variazioni percentuali del totale del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni

COMPARTO	Variazioni %									
	2010 / 2009	2011 / 2010	2012 / 2011	2013 / 2012	2014 / 2013	2015 / 2014	2016 / 2015	2017 / 2016	2018 / 2017	2018 / 2009
FUNZIONI CENTRALI	-2,6%	-2,8%	-2,6%	-1,7%	-1,8%	-3,3%	-1,6%	-1,4%	-2,9%	-18,9%
FUNZIONI LOCALI	-0,8%	1,4%	-2,3%	-1,0%	-0,9%	-3,5%	-2,5%	-2,3%	-2,8%	-13,7%
ISTRUZIONE E RICERCA	-2,8%	-2,6%	-0,3%	1,3%	0,9%	4,1%	1,8%	1,5%	0,1%	3,8%
SANITA'	-0,7%	-0,9%	-1,3%	-0,5%	-1,0%	-1,6%	-0,7%	-0,3%	0,2%	-6,5%
COMPARTO AUTONOMO O FUORI COMPARTO	1,8%	50,2%	2,3%	0,7%	240,1%	1,2%	2,6%	-0,3%	-1,6%	445,2%
PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO	-1,7%	-0,3%	-1,9%	-1,1%	-0,2%	-1,6%	-1,2%	-0,9%	-0,2%	-8,7%
TOTALE	-1,8%	-1,0%	-1,4%	-0,2%	0,8%	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,6%	-4,5%
TOTALE A PARITA' DI ENTI	-1,8%	-1,7%	-1,4%	-0,2%	-0,4%	0,0%	-0,2%	-0,1%	-0,6%	-6,3%

Nella parte iniziale della serie la riduzione annua del personale è stata nell'ordine delle decine di migliaia di dipendenti, mentre negli ultimi anni il fenomeno risulta molto attenuato.

La riduzione alla fine dei dieci anni qui considerati è stata pari al 4,5% del valore registrato nel 2009. Al netto dell'apporto degli enti acquisiti di recente nella rilevazione, il calo è ben più marcato ed è pari al 6,3%, corrispondente ad una contrazione assoluta di 213.492 unità.

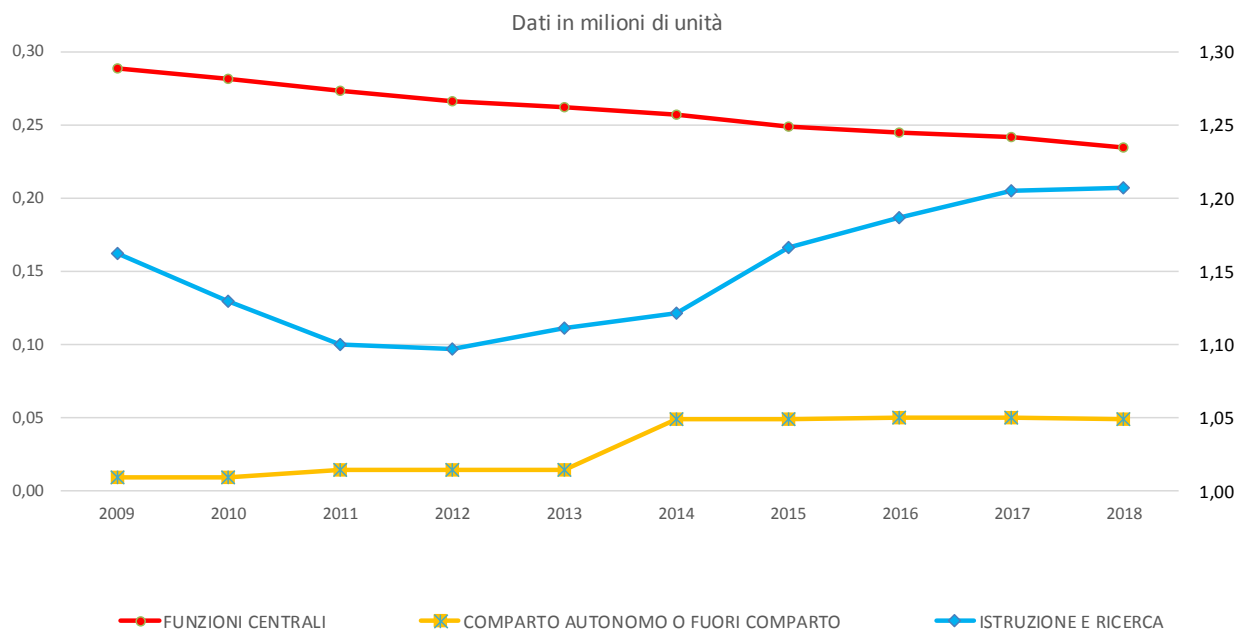
Le principali determinanti di questo andamento sono da ricercare nel blocco del *turn over*, che ha interessato quasi per intero il decennio considerato sebbene la sua applicazione non sia stata uniforme fra i comparti, e nella modifica delle disposizioni in materia di accesso alla pensione che ha contribuito significativamente al rallentamento delle uscite registrato negli ultimi anni. Nello scomporre l'andamento generale in quello dei singoli comparti, assumono rilevanza alcuni elementi, quali la dimensione degli stessi e le modalità di ingresso delle nuove assunzioni.

Per cogliere gli andamenti registrati è necessario rappresentare i comparti su due grafici con scale differenti. Nel primo grafico sono rappresentati i due comparti di minori dimensioni, il cui andamento è misurabile sulla scala sinistra, e quello di dimensioni maggiori che invece segue la scala sulla destra del grafico. In entrambi i casi il passaggio da una riga all'altra della griglia rappresentata equivale ad un salto di 50.000 unità. Nel secondo grafico sono rappresentati gli altri tre comparti che hanno dimensioni più omogenee e non necessitano del ricorso a scale differenti.

I tre comparti rappresentati nel primo grafico esprimono andamenti differenti. Il comparto delle

Funzioni centrali, subisce una contrazione costante appena movimentata da due piccole accelerazioni nel 2015 e nel 2018. In 10 anni ha perso 54.582 addetti, pari al 18,9% della sua consistenza iniziale. I tre principali contratti da cui è composto il comparto (Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici) presentano tutti una consistente riduzione, che però per gli EPNE è percentualmente doppia rispetto a quella misurata sulle Agenzie fiscali (27% rispetto al 13%). Se nel 2009 i due contratti regolavano circa lo stesso numero di dipendenti (54.000), dieci anni dopo nelle Agenzie fiscali lavorano quasi ottomila persone in più rispetto agli Enti pubblici non economici.

Grafico 2.4 – Andamento del personale dei comparti Funzioni centrali, Istruzione e ricerca e Comparto autonomo o fuori comparto



L'eterogeneo comparto delle amministrazioni con comparto autonomo o fuori comparto, assorbe nel 2014 l'ingresso nella rilevazione degli enti appartenenti alla lista S13, ed è caratterizzato da una sostanziale stabilità.

Il comparto dell'Istruzione e ricerca ha una riduzione consistente fino al 2011, resta pressoché stabile nell'anno successivo per poi crescere più o meno velocemente ma in modo ininterrotto.

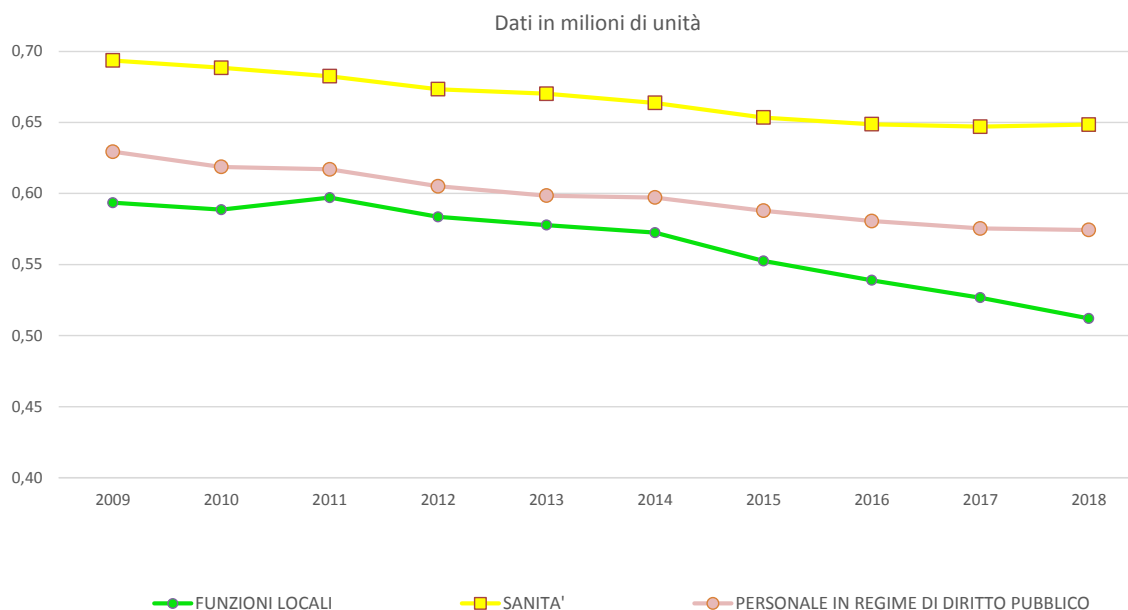
La quasi totalità dell'andamento del comparto è imputabile a quanto accade al personale della Scuola, dove la crescita registrata a partire dal 2013 ha più che compensato la contrazione che il comparto aveva registrato nei primi anni del decennio considerato. Alla fine del periodo in esame

nelle scuole lavoravano 49.535 persone in più rispetto al 2009. Il personale degli Enti di ricerca è in modesta crescita, soprattutto grazie alle stabilizzazioni avvenute nell'ultimo anno. Diversa la tendenza nelle Università, dove il personale del comparto si è ridotto del 13,2% perdendo 7.538 addetti.

L'andamento complessivo del comparto Istruzione e ricerca spiega la diversa pendenza della curva dell'andamento generale rappresentata nel grafico 2.3: più ripida nei primi anni in cui il personale della Scuola si riduce e più piatta negli anni in cui l'espansione della scuola controbilancia la tendenza alla riduzione degli altri comparti. Più avanti sarà evidenziato l'effetto della particolare modalità di transito del personale (immissioni in ruolo) fra i due raggruppamenti costituiti dal personale stabile e dall'“altro personale”.

Nel successivo grafico è rappresentato l'andamento degli altri tre comparti ed è percepibile la contrazione generalizzata sull'intero decennio. Gli andamenti presentano però delle differenze non trascurabili.

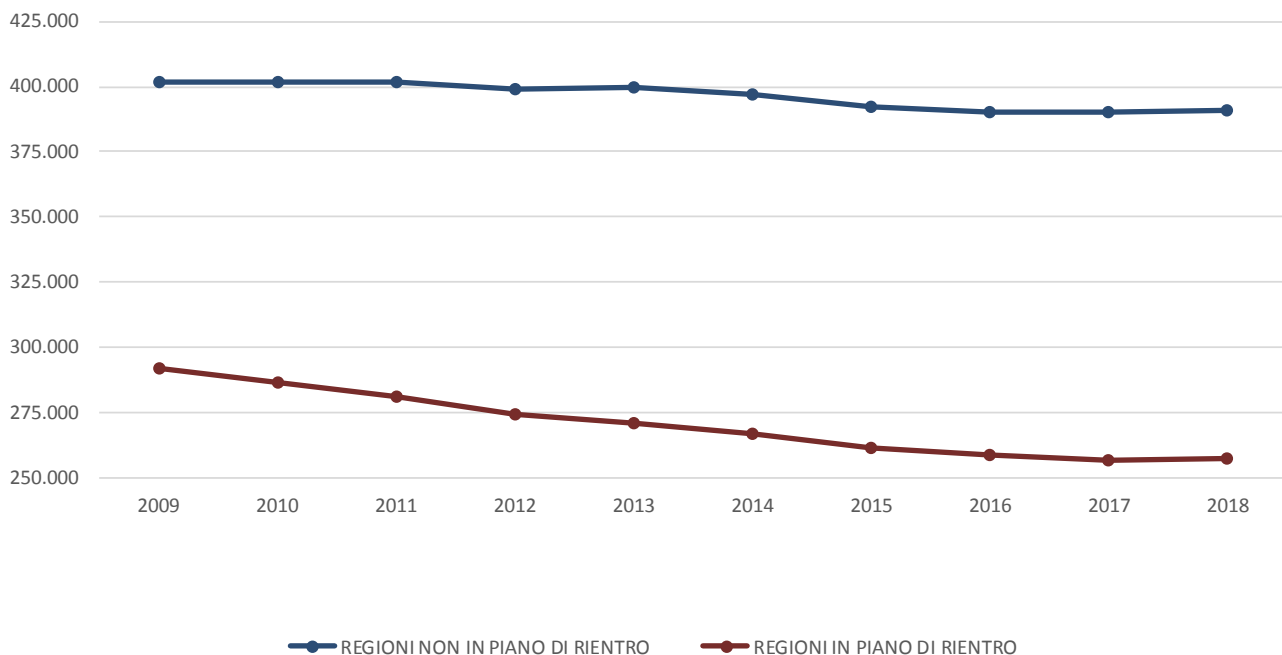
Grafico 2.5 – Andamento del personale dei comparti Funzioni locali e Sanità e del Personale in regime di diritto pubblico



Fra il 2009 e il 2016 la Sanità ha un calo costante, perdendo quasi 45.000 addetti, per poi restare stazionaria, negli ultimi anni, appena al di sotto dei 650.000 dipendenti. Se il contributo della Sanità al contenimento del personale pubblico in termini assoluti è stato rilevante, date le dimensioni del comparto, in termini percentuali, la contrazione del 6,5% non è fra le più

significative. Nell'approfondire il trend della Sanità, un fattore discriminante è rappresentato dalla sottoposizione o meno delle Regioni alla disciplina del piano di rientro della spesa sanitaria³. Dal grafico appare evidente come le regioni sottoposte a tale disciplina anche solo per alcuni anni siano state quelle in cui si è realizzata una riduzione del personale più accentuata.

Grafico 2.6 – Andamento del personale del comparto Sanità nelle regioni in piano di rientro e in quelle non sottoposte ai piani



Anche il Personale in regime di diritto pubblico tende a decrescere, alternando fasi di più marcata contrazione ad altre di rallentamento. L'apporto alla riduzione del totale del personale pubblico è stato di 55.041 unità, superiore di qualche centinaio di unità a quello del comparto delle Funzioni centrali, che però ad inizio periodo aveva una dimensione pari a meno della metà del Personale in regime di diritto pubblico.

All'interno del "comparto" il contributo maggiore è quello che arriva dai Corpi di polizia (-22.852 addetti, pari al -6,95%), molto simile a quello delle Forze armate (-20.147 persone) dove però, in virtù delle diverse consistenze iniziali, rappresenta una riduzione del 10,2%.

³ Il Piano di rientro della spesa sanitaria è un accordo fra lo Stato e la Regione su un programma di riordino concernente taluni fattori di spesa, tra cui le spese di personale, ed è finalizzato a ripristinare l'equilibrio economico-finanziario della Regione interessata. Nel grafico le regioni considerate in Piano di rientro sono: Lazio, Abruzzo, Campania, Molise, Sicilia, Calabria, Puglia e Piemonte, mentre la Liguria e la Sardegna sono comprese fra le regioni non in piano di rientro.

Anche per le Forze armate, la corretta interpretazione dell'evoluzione occupazionale richiede la valutazione dell'utilizzo del personale volontario e in ferma prefissata, che nel conto annuale viene rilevato nell'aggregato "altro personale". Le presenze in servizio riscontrate sono comunque in linea con le dotazioni organiche previste dal regime transitorio che terminerà nell'anno 2024, così come stabilito dall'articolo 2207 del Codice dell'Ordinamento Militare (d.lgs. 66 del 15.03.2010).

I professori e i ricercatori universitari hanno fornito un importante contributo in termini assoluti (-14.737 unità), ma soprattutto in termini relativi, poiché tale valore rappresenta un quarto della consistenza iniziale di questa tipologia di personale.

In netta controtendenza il personale dei Vigili del fuoco che, in ragione della specifica normativa di settore che ha consentito il reclutamento di nuovo personale, ha registrato l'aumento di 2.936 unità, pari ad un incremento del 9,3% della consistenza del 2009.

L'ultimo comparto da esaminare, quello delle Funzioni locali, è anche quello che ha fornito il maggior contributo alla riduzione dell'occupazione pubblica. La perdita cumulata sul decennio è stata di 81.384 addetti, che rappresentano il 13,7% della consistenza che il comparto aveva nel 2009. Nel grafico si notano due anni, il 2011 e il 2014, in cui la tendenza alla contrazione pare leggermente attenuarsi. Questo fenomeno è però interamente dovuto all'ingresso di nuovi enti nella rilevazione. A partire dal 2015 la contrazione del comparto riprende con un ritmo sostenuto.

Questa dinamica non tocca nello stesso modo gli enti che applicano il contratto nazionale rispetto a quelli che applicano i contratti delle regioni a statuto speciale o delle province autonome. A partire dal 2014, ossia da quando il numero di enti diviene stabile, questo secondo aggregato di enti ha manifestato una riduzione del 3,64%, molto inferiore all'11,88% degli enti che applicano il contratto nazionale degli enti locali.

Una parte della sensibile contrazione registrata nel comparto delle Funzioni locali è da correlare al processo di ricollocazione del personale delle ex Province, ora enti di Area Vasta. Nelle more della ricollocazione del personale provinciale inserito nelle liste di mobilità⁴ era stata infatti disposta, per gli enti del comparto, la temporanea impossibilità di utilizzare il budget previsto per le assunzioni.

Le politiche di contenimento del *turn over* introdotte per la generalità dei comparti già prima del 2009 sono risultate efficaci in termini di riduzione del personale e della spesa ad esso correlata. Tuttavia il protrarsi nel tempo di detta disciplina di contenimento ha determinato anche altri

⁴ La prima fase di mobilità del personale di Area vasta si è conclusa con la pubblicazione delle graduatorie nazionali e delle liste di assegnazione dei posti presso le amministrazioni pubbliche solo con l'emanazione del DPCM 10 agosto 2016.

effetti, fra cui un significativo incremento dell'età media dei dipendenti pubblici per la cui analisi si rinvia all'ultimo paragrafo. Il forte invecchiamento nel pubblico impiego e l'accelerazione nelle uscite per pensionamento legato sia alla notevole quantità di personale nelle classi di età prossime all'uscita dal mondo del lavoro, sia alla possibilità introdotta di recente di accedere al pensionamento con requisiti meno stringenti - gli effetti di "quota 100" non sono ancora presenti nel periodo qui osservato - potrebbe rendere progressivamente più difficoltoso l'affiancamento fra neo assunti e dipendenti esperti, necessario per la trasmissione della conoscenza dei complessi processi lavorativi propri dell'impiego pubblico.

GLI AGGREGATI DEL "PERSONALE STABILE" E DELL' "ALTRO PERSONALE"

L'universo dei dipendenti pubblici può essere scomposto fra "*personale stabile*" – il gruppo più numeroso – e "*altro personale*". Per "*personale stabile*" si intende quello con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, comprensivo dei dirigenti a tempo determinato in quanto ricoprono posti di funzione non propriamente riconducibili ad esigenze temporanee dell'amministrazione.

Nell' "*altro personale*" sono considerate alcune particolari figure professionali che hanno rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, come i supplenti annuali o fino al termine dell'attività didattica⁵ della Scuola e dell'AFAM, ovvero che non rientrano nelle categorie contrattuali del pubblico impiego, ricomprendendo in questa definizione anche il personale disciplinato da norme di diritto pubblico (ad esempio: direttori generali, contrattisti – ossia il personale che lavora nelle amministrazioni pubbliche con contratti di lavoro privatistici – volontari e allievi nelle Forze Armate e nei Corpi di Polizia).

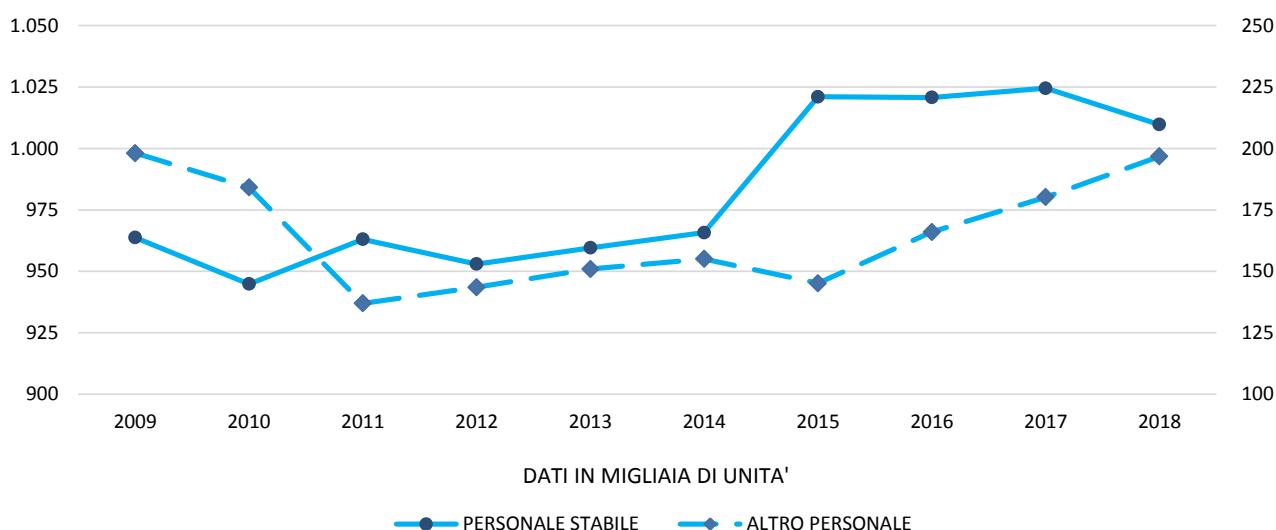
Nel comparto Istruzione e ricerca e fra il Personale in regime di diritto pubblico si concentra la massima parte dell' "*altro personale*". Nel periodo considerato il rapporto fra l' "*altro personale*" e il "*personale stabile*" ha oscillato nel primo comparto fra il 14% e il 20%, mentre nel secondo fra il 7% e il 9%. Negli altri comparti la presenza dell' "*altro personale*" è assai meno rilevante e questo rapporto non ha mai raggiunto il 3%.

⁵ Le supplenze annuali, che hanno durata fino al 31 agosto, vengono utilizzate per la copertura delle cattedre e dei posti vacanti, cioè privi di titolare, costituiti in organico di diritto e disponibili dopo aver effettuato i trasferimenti. Le supplenze fino al termine delle attività didattiche hanno una durata sino al 30 giugno; sono utilizzate per la copertura delle cattedre e dei posti non vacanti, cioè coperti da titolari in servizio altrove, in attesa di nonché per la copertura delle cattedre e dei posti costituiti in organico di fatto per l'aumento del numero delle classi e degli alunni o per altre esigenze. Vi sono poi le supplenze brevi che sono conferite dal Dirigente scolastico per la sostituzione di docenti assenti temporaneamente, attingendo dalle graduatorie di circolo e d'istituto ma solo dopo aver provveduto a utilizzare gli spazi di flessibilità e di organizzazione dell'orario con docenti già in servizio nella stessa istituzione scolastica.

Va notato che nei due settori che raccolgono la grande maggioranza dell' "altro personale" - la Scuola e le Forze armate - l'inizio dell'attività lavorativa in questa categoria di personale è quasi sempre propedeutica al successivo ingresso fra il personale a tempo indeterminato. Le politiche di immissione in ruolo per la Scuola e della definizione del contingente del personale volontario per la Sicurezza - Difesa si riverberano sull'evoluzione dell' "altro personale" e su quello del "personale stabile" e quindi sull'andamento generale del totale del personale.

Per chiarire quanta parte della dinamica complessiva sia imputabile a ciascuno dei due aggregati, nei due grafici che seguono ne sono rappresentati gli andamenti all'interno dei due comparti. Poiché i due aggregati hanno dimensioni diverse, l'andamento del "personale stabile" è riferito all'asse verticale di sinistra mentre quello dell' "altro personale" è rappresentato tramite l'asse verticale sulla destra dei grafici.

Grafico 2.7 – Andamento del personale stabile e dell'altro personale nel comparto Istruzione e ricerca



La dinamica del comparto Istruzione e ricerca è determinata da quella della sua componente maggioritaria, ossia dalla Scuola, che è influenzata dall'anno scolastico impostato sul periodo settembre/agosto e non sull'anno solare.

Dal grafico è possibile distinguere varie fasi. Nei primi due anni, quando agiscono ancora misure emergenziali di contenimento della crisi, si osserva una contrazione di entrambi gli aggregati. Nel 2011 avviene una consistente immissione in ruolo ed infatti alla crescita del personale stabile si accompagna una notevole riduzione del personale non di ruolo. Poiché una parte considerevole

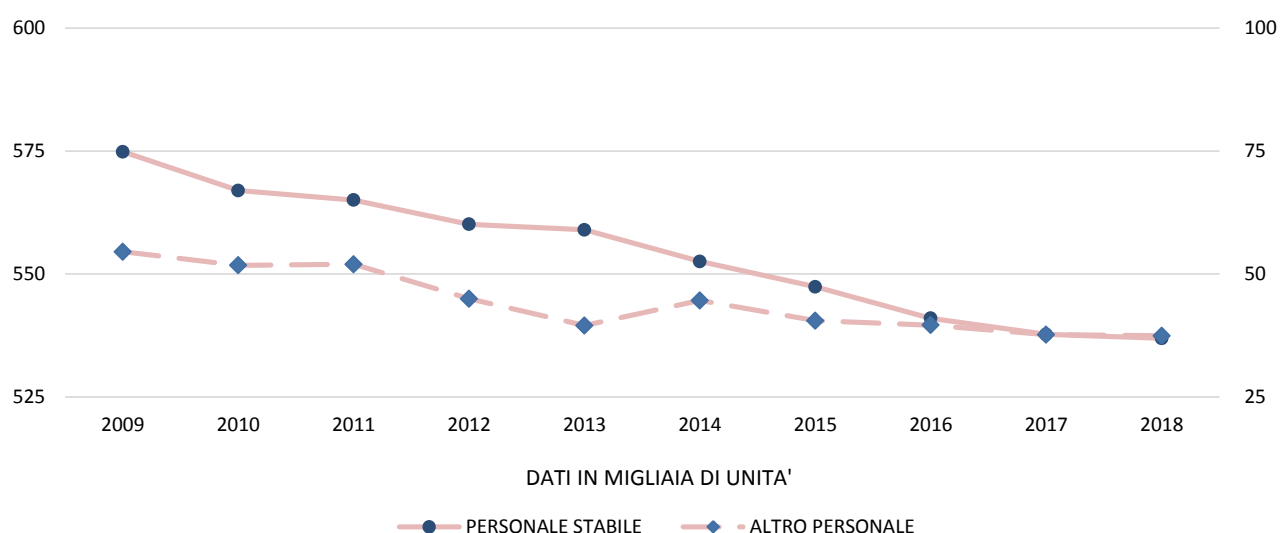
delle immissioni in ruolo è servita a compensare i pensionamenti, la riduzione del personale non di ruolo è notevolmente più elevata dell'aumento del personale stabile. Nei tre anni successivi il personale stabile è poco movimentato e tendenzialmente in aumento, ma avviene comunque una ripresa nel ricorso al personale non di ruolo.

Nel 2015 si ha un nuovo e più massiccio aumento del personale stabile della Scuola, ma la riduzione nell'utilizzo del personale non di ruolo è assai meno consistente della volta precedente ed infatti non viene raggiunto il livello minimo del 2011. Tale livello è pari a poco più della metà di quello registrato nel 2006, anno con il numero massimo di presenze non di ruolo⁶.

Negli ultimi tre anni le pur consistenti immissioni in ruolo riescono appena a compensare i pensionamenti, determinando la stazionarietà del personale stabile che anzi diminuisce nell'ultimo anno. Si è però fatto un crescente ricorso alle supplenze annuali e fino al termine dell'attività didattica.

L'azione congiunta di variabili endogene - quali l'età anagrafica e contributiva del personale, la sua collocazione nelle diverse qualifiche e la distribuzione geografica - ed esogene come le politiche di adeguamento alle sentenze riguardanti il personale di sostegno e, più in generale, quelle riguardanti il riassorbimento del personale precario, hanno fatto sì che alla fine del decennio il personale non di ruolo della scuola si trovi sui medesimi livelli del 2009.

Grafico 2.8 – Andamento del personale stabile e dell'altro personale nel Personale in regime di diritto pubblico



⁶ Negli anni che vanno dal 2001 al 2006 la Scuola ha fatto ricorso ad un numero crescente di dipendenti non di ruolo, passati da 158.871 del 2001 a 248.948 del 2006, anno di massimo degli ultimi 18 anni. Simmetricamente nello stesso periodo si è avuta una contrazione del personale stabile, passato dalle 975.456 unità del 2001 alle 898.992 del 2006.

Nel Personale in regime di diritto pubblico sono le Forze armate ad avere la maggior parte dell' *"altro personale"*; è infatti necessario che il personale volontario – inserito nell' *"altro personale"* – effettui un periodo iniziale di permanenza prima di poter accedere al concorso che permette il transito in servizio permanente effettivo, ossia nell'aggregato del *"personale stabile"*.

Nel comparto del Personale in regime di diritto pubblico il rapporto fra l' *"altro personale"* ed il *"personale stabile"* è andato riducendosi nel corso del decennio dal 9,1% al 7,0%, riflettendo quanto accaduto nelle Forze armate, dove però questo rapporto ha valori sensibilmente più elevati ed è passato dal 35% del 2009 al 23% del 2018.

Dal grafico si vede come entrambi gli aggregati subiscano una riduzione nell'arco del decennio. Fino al 2013 le due curve hanno un andamento parallelo; in altre parole alle riduzioni del personale stabile se ne sono associate altrettante nel contingente dell' *"altro personale"*. Nel 2014 l' *"altro personale"* interrompe la discesa, che tende invece ad accentuarsi nel *"personale stabile"*. Nei quattro anni finali l' *"altro personale"* rimane praticamente stabile e si arresta gradualmente anche la riduzione del *"personale stabile"*.