

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 (2010-2019), in particolare nel periodo 2011-2014.

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 dell'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. 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. Nella pubblicazione relativa al 2019 sono presenti per la prima volta anche i dati delle poche migliaia di persone occupate negli ordini professionali.

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 a partire dal 2011.

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.

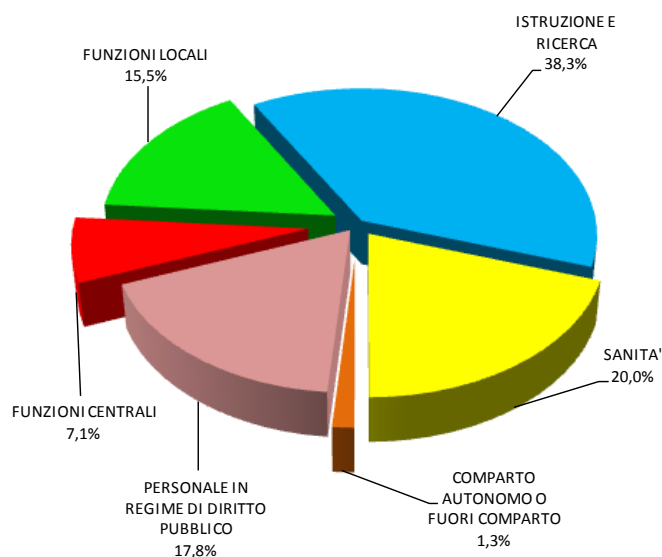
LA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA I COMPARTI

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.

Nell'immaginario collettivo la figura del dipendente pubblico è associata a quella del ministeriale. Ma questo è uno stereotipo sempre più lontano dalla realtà, poiché solo il 7,1% del personale appartiene al comparto delle Funzioni centrali, mentre il 38,3% dei dipendenti appartiene al comparto dell'Istruzione e ricerca. Tre comparti hanno un numero di occupati prossimo fra loro. Nella Sanità trova impiego il 20% degli addetti, fra il Personale in regime di diritto pubblico il 17,8%, mentre gli occupati nel comparto delle Funzioni locali è pari al 15,5% del totale. Il raggruppamento costituito dalle amministrazioni con Comparto autonomo o fuori comparto risulta residuale raccogliendo l'1,3% dei lavoratori del pubblico impiego.

Di seguito un grafico che rappresenta la distribuzione del personale² dei comparti.

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



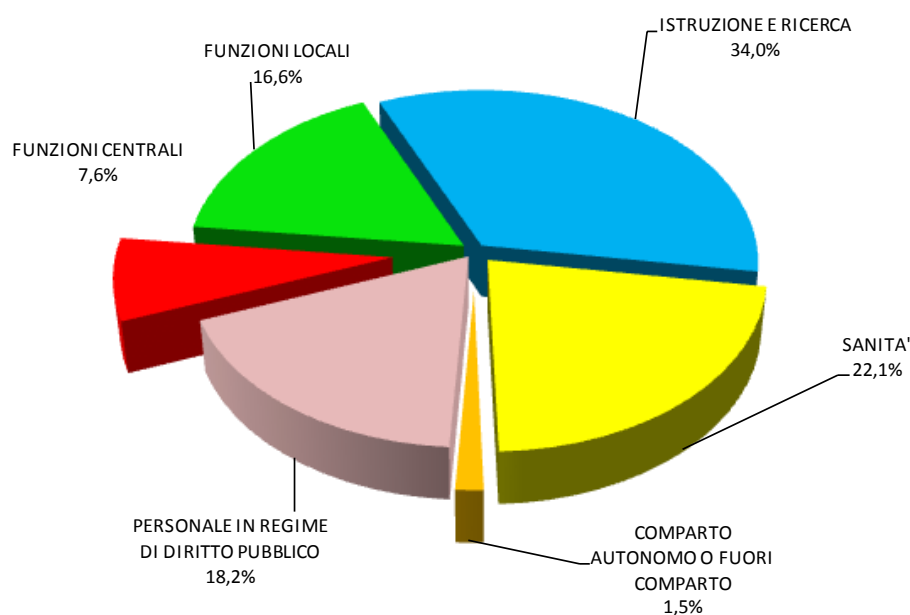
² Nel sito di pubblicazione del conto annuale i grafici e le tabelle sono riferiti al **Totale Personale** che lavora nelle Pubbliche Amministrazioni, che non comprende i lavoratori con contratti flessibili (tempo determinato, LSU, in formazione e lavoro, interinali), cui è destinata una tavola apposita.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

I comparti delle Funzioni centrali, del Personale in regime di diritto pubblico e del Comparto autonomo o fuori comparto sono costituiti perlopiù da amministrazioni centrali il cui personale è in massima parte distribuito nelle strutture territoriali.

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 generalmente influenzano la distribuzione solo in un arco temporale sufficientemente lungo.

Prendendo a riferimento il solo personale 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 quattro punti percentuali, con conseguente aumento del peso relativo degli altri comparti. Anche il personale in regime di diritto pubblico aumenta leggermente nonostante nelle Forze armate ci sia l'altro gruppo consistente di personale che viene escluso in questa diversa rappresentazione.

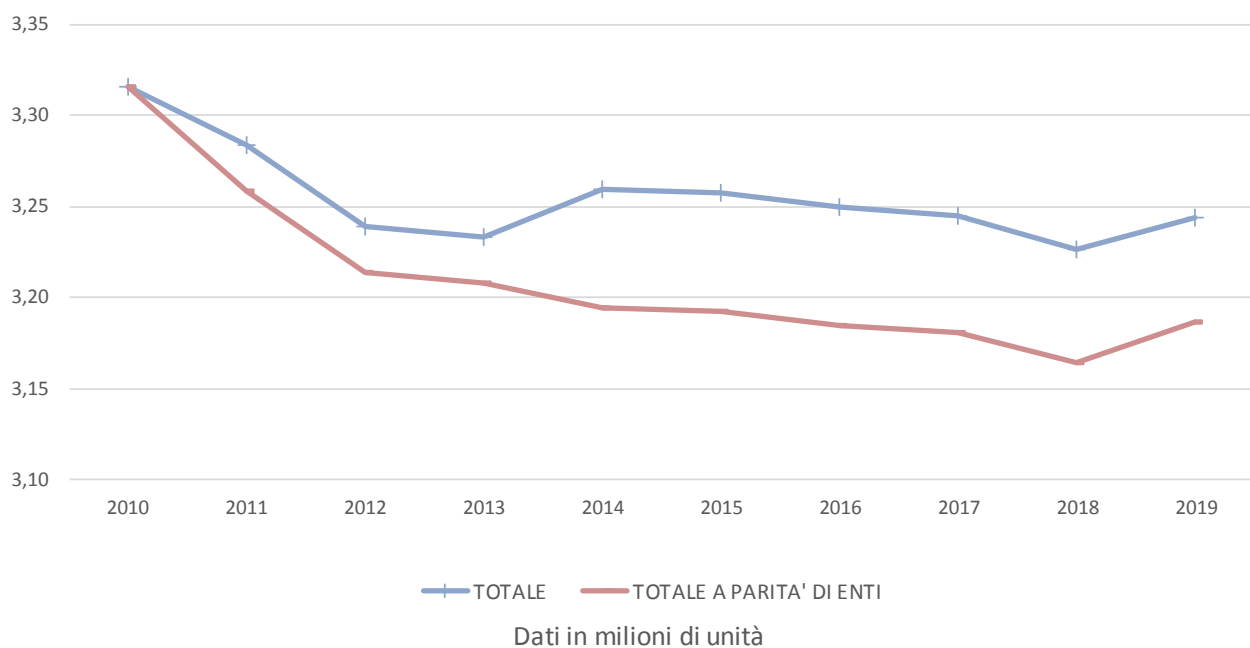
Grafico 2.2 – Distribuzione del personale stabile dipendente dalle pubbliche amministrazioni



L'ANDAMENTO DEL TOTALE DEL PERSONALE

La forza lavoro impiegata nelle amministrazioni pubbliche nel 2019 è in aumento dello 0,6% rispetto al precedente anno. È questo il primo incremento dopo molti anni e, a differenza di quanto accaduto nel 2014, non è dovuto all'ingresso di nuovi enti nella rilevazione.

Nella parte iniziale della serie storica la riduzione annua del personale è stata dell'ordine di decine di migliaia di dipendenti, mentre nella seconda metà il fenomeno risulta molto attenuato.

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

COMPARTO	Valori assoluti									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
FUNZIONI CENTRALI	281.316	273.300	266.306	261.893	257.078	248.629	244.601	241.120	234.137	228.922
FUNZIONI LOCALI	588.626	597.096	583.553	577.736	572.466	552.542	538.889	526.701	513.213	503.146
ISTRUZIONE E RICERCA	1.128.992	1.100.024	1.096.476	1.110.561	1.120.779	1.166.177	1.186.751	1.204.728	1.206.492	1.241.345
SANITA'	688.484	682.542	673.416	670.241	663.796	653.477	648.733	647.061	648.508	649.517
COMPARTO AUTONOMO O FUORI COMPARTO	9.184	13.794	14.112	14.204	48.312	48.871	50.137	49.996	49.496	43.222
PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO	618.745	617.028	605.086	598.486	597.182	587.912	580.577	575.388	574.350	577.771
TOTALE	3.315.347	3.283.784	3.238.949	3.233.121	3.259.613	3.257.608	3.249.688	3.244.994	3.226.196	3.243.923
TOTALE A PARITA' DI ENTI	3.315.347	3.258.324	3.213.375	3.207.467	3.194.003	3.192.577	3.184.882	3.181.023	3.163.683	3.186.014

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

COMPARTO	Variazioni %									
	2011 / 2010	2012 / 2011	2013 / 2012	2014 / 2013	2015 / 2014	2016 / 2015	2017 / 2016	2018 / 2017	2019 / 2018	2019 / 2010
FUNZIONI CENTRALI	-2,8%	-2,6%	-1,7%	-1,8%	-3,3%	-1,6%	-1,4%	-2,9%	-2,2%	-18,6%
FUNZIONI LOCALI	1,4%	-2,3%	-1,0%	-0,9%	-3,5%	-2,5%	-2,3%	-2,6%	-2,0%	-14,5%
ISTRUZIONE E RICERCA	-2,6%	-0,3%	1,3%	0,9%	4,1%	1,8%	1,5%	0,1%	2,9%	10,0%
SANITA'	-0,9%	-1,3%	-0,5%	-1,0%	-1,6%	-0,7%	-0,3%	0,2%	0,2%	-5,7%
COMPARTO AUTONOMO O FUORI COMPARTO	50,2%	2,3%	0,7%	240,1%	1,2%	2,6%	-0,3%	-1,0%	-12,7%	370,6%
PERSONALE IN REGIME DI DIRITTO PUBBLICO	-0,3%	-1,9%	-1,1%	-0,2%	-1,6%	-1,2%	-0,9%	-0,2%	0,6%	-6,6%
TOTALE	-1,0%	-1,4%	-0,2%	0,8%	-0,1%	-0,2%	-0,1%	-0,6%	0,5%	-2,2%
TOTALE A PARITA' DI ENTI	-1,7%	-1,4%	-0,2%	-0,4%	0,0%	-0,2%	-0,1%	-0,5%	0,7%	-3,9%

La riduzione alla fine dei dieci anni qui considerati è stata pari al 2,2% del valore registrato nel 2010. Al netto dell'apporto degli enti acquisiti di recente nella rilevazione, il calo è più marcato ed è pari al 3,9%, corrispondente ad una contrazione assoluta di 129.333 unità.

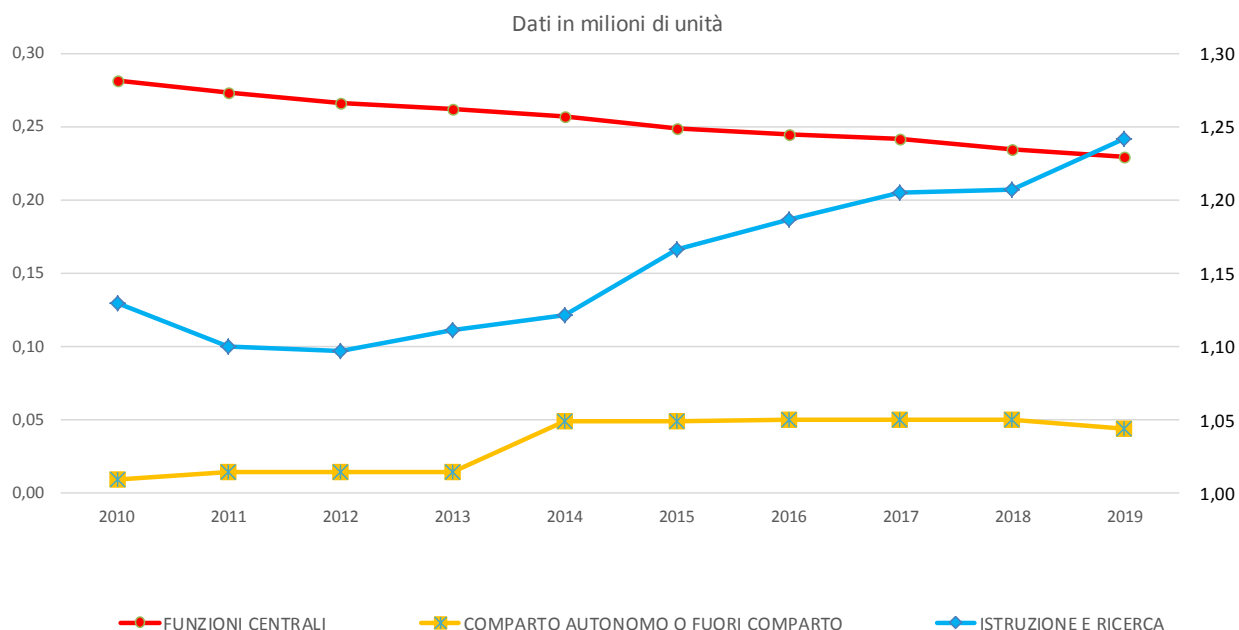
Le principali determinanti di questo andamento sono da ricercare nel blocco del *turn over*, che ha interessato quasi per intero il decennio considerato sebbene la sua applicazione non sia stata uniforme fra i comparti, e nella modifica delle disposizioni in materia di accesso alla pensione che ha contribuito 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 meglio gli andamenti è utile 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 (in azzurro) 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 pressoché costante. In dieci anni ha perso 52.394 addetti, pari al 18,6% 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 in termini percentuali va dal 17% delle Agenzie fiscali al 19% dei Ministeri. Senza l'ingresso dei

duemila occupati degli Ordini professionali la riduzione degli EPNE sarebbe risultata maggiore.

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, turbata appena, nell'ultimo anno, dall'uscita dell'ANAS S.p.A. dalla lista S13 e quindi dalla rilevazione.

Il comparto dell'Istruzione e ricerca è invece assai più dinamico; ha una riduzione nei primi anni e poi una crescita ininterrotta, con delle accelerazioni nel 2015 e nel 2019.

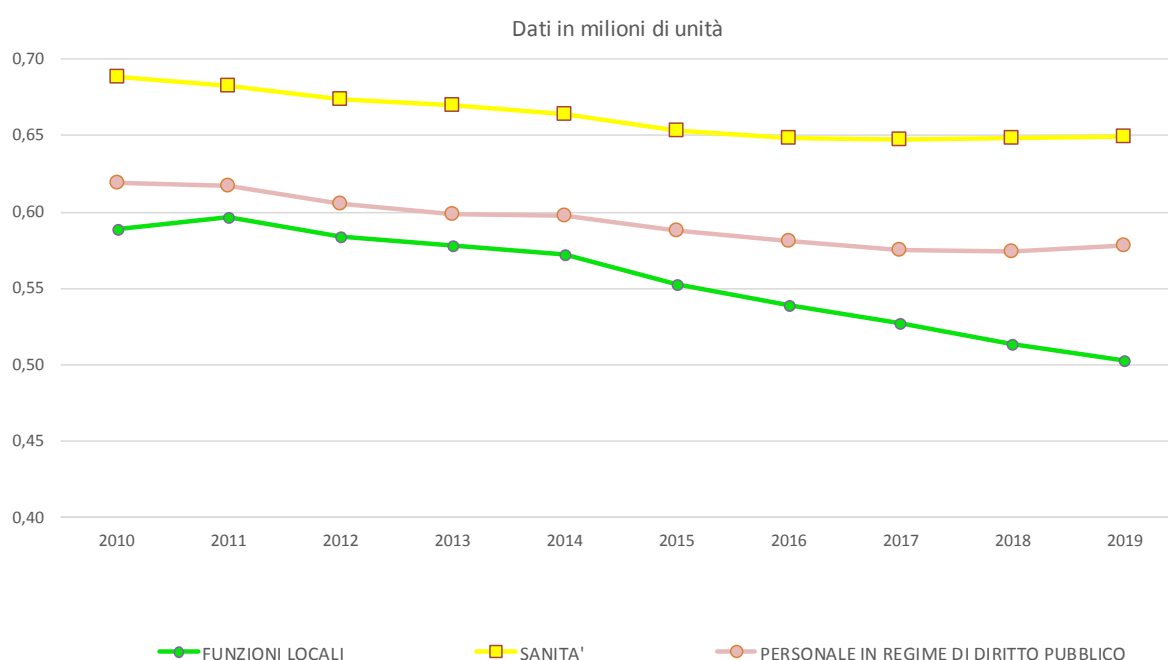
La quasi totalità dell'andamento del comparto è imputabile a quanto accade al personale della Scuola, dove la crescita registrata a partire dal 2013 ha più che compensato la contrazione che il comparto aveva registrato negli anni precedenti. Alla fine del periodo in esame nelle scuole lavoravano 115.935 persone in più rispetto al 2010. Il personale degli Enti di ricerca è in notevole crescita (+31,6%), soprattutto grazie alle stabilizzazioni avvenute nell'ultimo periodo. Opposta la tendenza nelle Università, dove il personale del comparto si è ridotto dell'11,8% perdendo 6.529 addetti.

L'andamento complessivo del comparto Istruzione e ricerca spiega parte dell'andamento generale rappresentato nel grafico 2.3: in riduzione nei primi anni in cui il personale della Scuola si riduce, più piatta negli anni in cui l'espansione della scuola è controbilanciata dalla forte tendenza alla

riduzione degli altri comparti; in aumento nell'ultimo anno quando la crescita della scuola si fa più sostenuta. 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

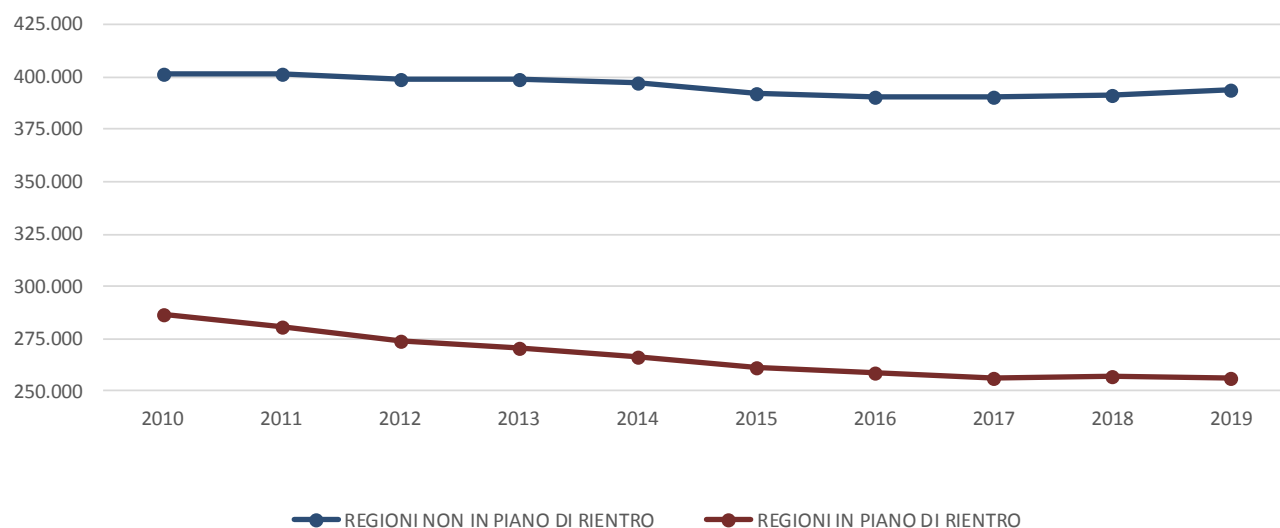


Fra il 2010 e il 2016 la Sanità ha un calo costante, perdendo quasi 40.000 addetti, per poi restare stazionaria, negli ultimi anni, appena al di sotto dei 650.000 dipendenti. Se il contributo della Sanità al contenimento del personale pubblico in termini assoluti è stato rilevante, date le dimensioni del comparto, in termini percentuali, la contrazione del 5,7% 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

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,

grafico appare evidente come le regioni sottoposte a tale disciplina anche solo per alcuni anni siano state quelle in cui si è realizzata quasi per intero la riduzione del personale.

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 o di stasi. L'apporto alla riduzione del totale del personale pubblico è stato di 40.974 unità, inferiore di oltre 11.000 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" è molto simile il contributo che arriva in termini assoluti dai Corpi di polizia (-17.513 addetti) e dalle Forze armate (-16.036 persone). Mentre però nel primo caso la riduzione rappresenta il 5,4% della consistenza iniziale, nel secondo tale percentuale è più elevata (8,2%). 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 è 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).

Campania, Molise, Sicilia, Calabria, Puglia e Piemonte, mentre la Liguria e la Sardegna sono comprese fra le regioni non in piano di rientro.

I professori e i ricercatori universitari hanno fornito un importante contributo in termini assoluti (-11.459 unità), ma soprattutto in termini relativi, poiché tale valore rappresenta un quinto 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 3.693 unità, pari ad un incremento dell'11,7% della consistenza del 2010.

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 85.480 addetti, che rappresentano il 14,5% della consistenza che il comparto aveva nel 2010. 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 4%, molto inferiore al 13,7% degli enti che applicano il contratto nazionale degli enti locali.

Una parte della consistente 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. Non sembra tuttavia che gli enti di questo comparto abbiano ripreso un regolare ritmo di assunzioni.

Le politiche di contenimento del *turn over* introdotte per la generalità dei comparti già prima del 2010 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 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

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.

all'uscita dal mondo del lavoro, sia alla possibilità di accedere al pensionamento con requisiti meno stringenti - gli effetti di "quota 100" sono presenti solo nell'ultimo anno - 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 24%, 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 è mai andato oltre il 3,1% (Funzioni locali).

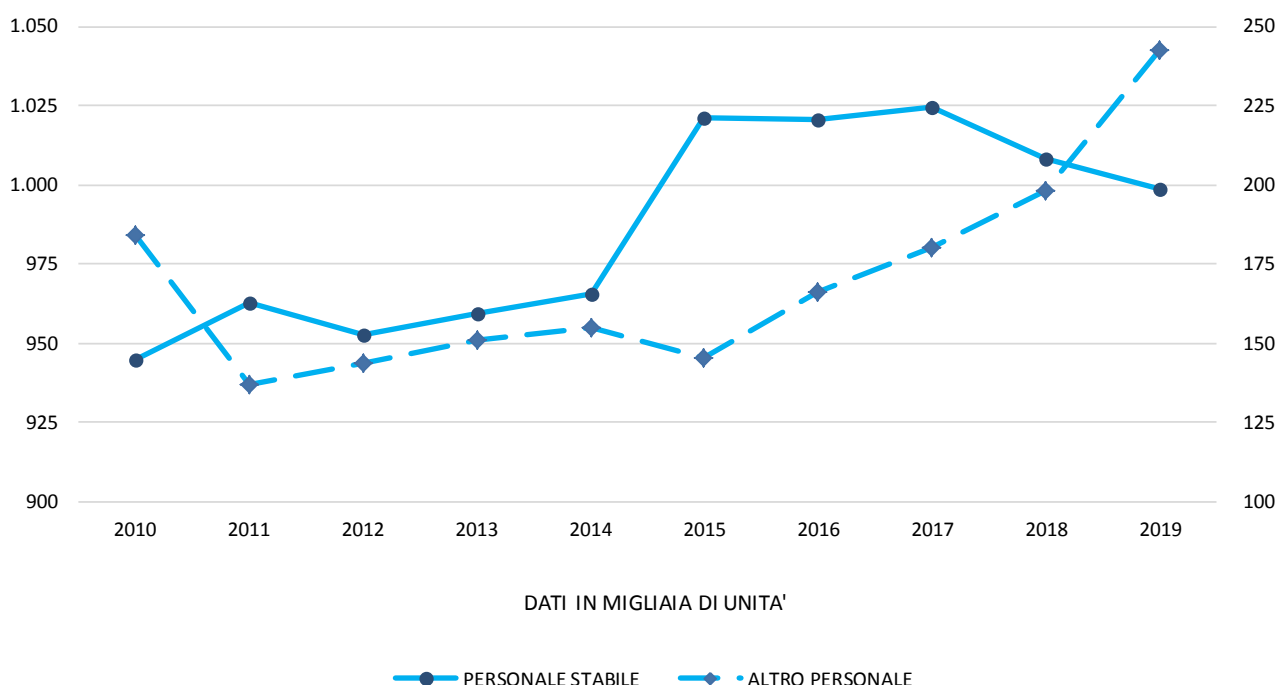
Va notato che nei due settori che raccolgono la grande maggioranza dell' "*altro personale*" - la Scuola e le Forze armate - l'inizio dell'attività lavorativa in questa categoria di personale è quasi sempre propedeutica al successivo ingresso fra il personale a tempo indeterminato. Le politiche di

⁵ Le supplenze annuali, che hanno durata fino al 31 agosto, sono 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.

immissione in ruolo per la Scuola e della definizione del contingente del personale volontario per la Sicurezza - Difesa si riverberano sull'evoluzione degli aggregati dell' "altro personale" 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. 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

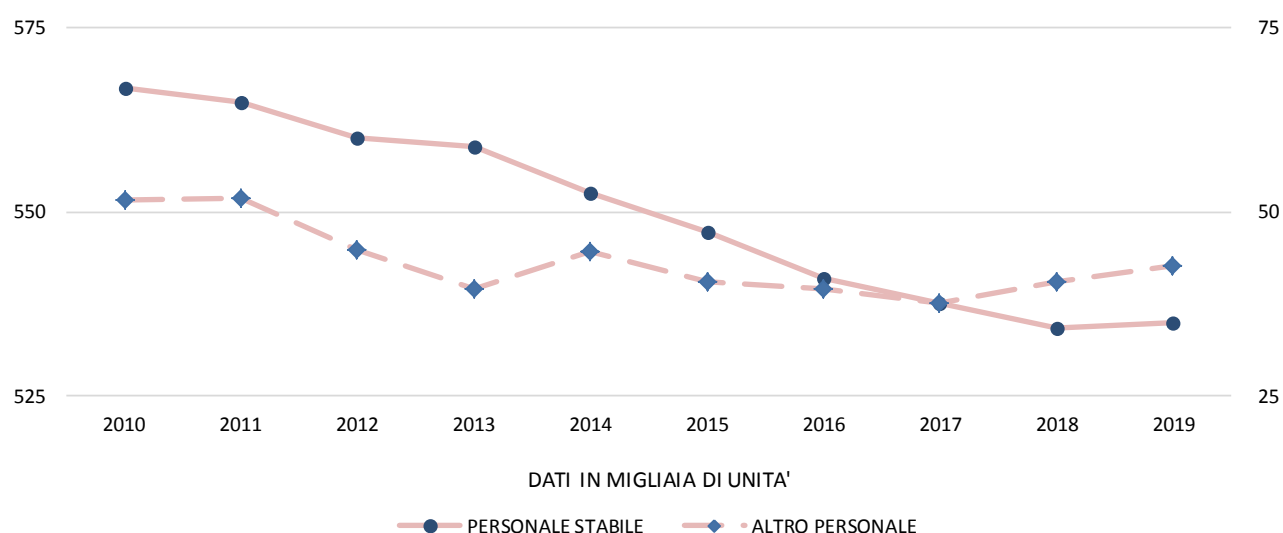
tendenzialmente in aumento, ma avviene comunque una ripresa nel ricorso al personale non di ruolo.

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.

Nel 2016 e 2017 le pur consistenti immissioni in ruolo riescono appena a compensare i pensionamenti, determinando la stazionarietà del personale stabile che è però accompagnata da un incremento nel ricorso al personale non di ruolo. Negli ultimi due anni le immissioni in ruolo non riescono più a compensare i pensionamenti, con una conseguente caduta del personale di ruolo che torna sotto il milione di persone. Il ricorso alle supplenze annuali e fino al termine dell'attività didattica è crescente, con un'accelerazione nel 2019.

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 nel 2019 il personale non di ruolo della scuola si trovi in prossimità dei livelli massimi del ventennio raggiunti nel 2006.

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 19 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"* era andato riducendosi nel corso del decennio dal 9,1% al 7,0%, ma è tornato a crescere negli ultimi anni tornando nel 2019 all'8%. Nelle Forze armate questo rapporto ha valori sensibilmente più elevati ed è sceso gradualmente dal 32,5% del 2010 al 22,5% del 2015 per oscillare di pochi decimi di punto intorno a questo valore nei cinque anni successivi.

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 tre anni finali l' *"altro personale"* riprende una leggera crescita rimane, mentre si arresta gradualmente anche la riduzione del *"personale stabile"*.