



**Rapporto sulle
retribuzioni dei pubblici
dipendenti della Regione
Siciliana e degli Enti
regionali**

Report n.3

Enti di cui all'art.1 della l.r 10/2000

Comparto non Dirigenziale

Anno 2009

Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D.Lgs 30 marzo 2001 n.165

Rapporto sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti regionali

Report n. 3

Rapporto in esecuzione dell'art. 46, comma 3 del D.Lgs 30 marzo 2001

n. 165.

a cura

del Servizio Documentazione e Studi dell'Aran Sicilia

Redattore Responsabile

Rosalia Pipia

Collaboratori di redazione

Margherita Miserendino

Elisabetta Lipocelli (Tecnologo, Istat-Ufficio Regionale per la Sicilia)

Servizio Documentazione e Studi Aran Sicilia

Via Trinacria 36 - 90144 Palermo

<http://www.aransicilia.it>

Presentazione

Dopo i reports n. 1 e n. 2 dedicati all'analisi del personale della Regione siciliana dell'area dirigenziale e del comparto non dirigenziale e dei relativi costi a seguito dei contratti collettivi siglati dal 2005 da questa Agenzia, su direttiva del Governo, per il quadriennio 2002/2005, ecco il report n.3 relativo alla stessa analisi condotta sul personale non dirigenziale e relativi costi degli enti regionali.

Seguirà entro pochi giorni il report n. 4 che si occupa del personale dirigenziale e dei relativi costi degli stessi enti.

Al di là del contenuto del report, in cui ciascuno potrà trovare dati utilizzabili per le proprie elaborazioni e valutazioni, mi sembra opportuno in questa sede richiamare l'attenzione su quelle attività meno conosciute che impegnano l'Agenzia e che costituiscono un valore aggiunto rispetto alla sua attività principale finalizzata alla contrattazione e alla sottoscrizione dei contratti collettivi giuridici ed economici, rispettivamente quadriennali e biennali.

Tali attività riguardano principalmente alcune contrattazioni integrative regionali particolari quali:

1. gli accantonamenti annuali sul Fondo per il miglioramento delle prestazioni (FAMP), di cui all'art.89, comma 3 del CCRL del comparto non dirigenziale;
2. la contrattazione per gli uffici di diretta collaborazione, le stazioni appaltanti, il personale in aspettativa sindacale e altri uffici particolari (batteria del presidente, ufficio del garante per i diritti dei detenuti);
3. le interpretazioni autentiche di norme contrattuali;
4. la stipula di accordi per le prerogative sindacali (aspettative e permessi) e per la rappresentatività nelle contrattazioni regionali, integrative e decentrate.

L'Agenzia svolge poi, al fine di assicurare un'uniforme applicazione del contratto, una assidua attività di assistenza agli uffici regionali e agli enti, che si traduce principalmente nella redazione di pareri su questioni dubbie e controverse derivanti dall'applicazione delle disposizioni contrattuali ma anche attraverso l'interlocuzione diretta con le strutture interessate.

Infine, per obbligo di legge, l'Agenzia predispone periodici reports sull'andamento dei costi del personale che, nella loro sistematicità e chiarezza, costituiscono un utile strumento di studio e consultazione per quanti operano nei settori del personale e dell'informazione e sono espressione di trasparenza ed efficienza amministrativa e gestionale.

Tutto questo utilizzando esclusivamente personale regionale in posizione di assegnazione temporanea e l'attivazione di qualche collaborazione professionale specifica, non avendo l'Agenzia proceduto ad alcuna assunzione di nuovo personale, circostanza questa che ha permesso senz'altro il contenimento del costo complessivo della struttura.

Dott. Girolamo di Vita
Presidente dell'ARAN Sicilia

Indice

Sezione I – Analisi dei dati giuridici del personale del comparto non dirigenziale degli Enti regionali

1.a – Premessa..... pag.3

*1.b – Il personale del comparto non dirigenziale degli Enti regionali:
analisi dei dati giuridici per gli anni 2005 e 2006..... pag.6*

Sezione II – Analisi dei dati economici del personale del comparto non dirigenziale degli Enti regionali

2.a – Premessa..... pag.23

*2.b – I dati economici del personale a tempo indeterminato
per l'anno 2005..... pag.24*

*2.c – I dati economici del personale a tempo determinato
per l'anno 2005..... pag.29*

*2.d – I dati economici del personale delle CC.C.I.A.A.
per l'anno 2005..... pag.32*

Sezione I

Analisi dei dati giuridici del personale del comparto non dirigenziale degli Enti regionali

1.a – Premessa

Il terzo rapporto sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti della Regione Siciliana, nasce a seguito di una prima indagine censuaria effettuata dall'Aran Sicilia nel primo semestre del 2007 e riguardante i dati generali del personale della Regione Siciliana e degli Enti regionali di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, appartenente sia al comparto non dirigenziale che all'area della dirigenza.

L'indagine è stata avviata attraverso la creazione di un questionario di rilevazione in formato elettronico inviato ai responsabili dei diversi uffici coinvolti.

Il questionario ha riguardato rispettivamente, gli Uffici del Personale degli Assessorati Regionali, gli Enti di cui all'art.1 della l.r. 10/2000 ed il Dipartimento del Personale della Regione Siciliana. La struttura generale del questionario è stata articolata in due "parti" separate, la prima riguardante l'area della "Dirigenza" e la seconda il "Comparto". In particolare, per l'indagine relativa agli Enti regionali, è stato necessario suddividere ciascuna delle due "Parti" del questionario (Dirigenza e Comparto), in quattro "Sezioni" differenti:

1. *Dati generali del personale a tempo indeterminato*: la prima sezione ha riguardato i dati di natura giuridica del personale a tempo indeterminato come ad esempio il numero di dipendenti presenti al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 distribuiti per categoria e posizione economica, ovvero la distinzione del personale per categoria, sesso e titolo di studio;
2. *Dati generali del personale a tempo determinato*: per la seconda sezione si è scelto di richiedere soltanto il numero di dipendenti a tempo determinato presenti negli Enti regionali al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006, distribuiti per categoria e posizione economica;

3. *Trattamento fondamentale e accessorio del personale a tempo indeterminato*: diversa invece l'impostazione della terza sezione nella quale sono stati richiesti i dati economici del personale a tempo indeterminato come il trattamento fondamentale, il trattamento accessorio e le altre indennità (queste ultime solo nel caso dell'area del comparto non dirigenziale);
4. *Trattamento fondamentale e accessorio del personale a tempo determinato*: nella quarta sezione infine sono stati richiesti, similmente a quanto previsto nella sezione precedente, i dati economici del personale a tempo determinato.

In questo rapporto verranno presi in esame i dati raccolti attraverso l'indagine, e riguardanti il personale a tempo indeterminato e determinato degli Enti di cui all'art.1 della l.r. 10/2000 per la sola area del comparto non dirigenziale.

Nel prossimo rapporto verranno trattati invece i dati riguardanti il personale degli Enti regionali per l'area della dirigenza. Gli Enti regionali a cui si farà riferimento saranno distinti, per comodità di analisi, in 5 sottogruppi:

1. le Camere di Commercio;
2. i Consorzi ASI;
3. gli Enti Parco;
4. le AA.AA.S.T;
5. Altri Enti.

La categoria residuale "Altri Enti" comprende: la Stazione Consortile Sperimentale di Granicoltura per la Sicilia, l'Istituto Regionale della Vite e del Vino e l'Istituto Incremento Ippico. Non è stato incluso l'Ente Acquedotti Siciliani (l'EAS) i cui dati, vista la loro significatività e prevalenza rispetto a quelli degli "Altri Enti", verranno analizzati distintamente e messi a confronto con i sottogruppi sopra citati.

Diversamente dai due rapporti precedenti inviati dall'Aran Sicilia al Governo, in questo terzo report non verranno analizzati i costi scaturiti dai rinnovi contrattuali bensì le somme complessivamente erogate dagli Enti regionali nel 2005 ai dipendenti, ottenendo in tal modo

delle informazioni significative riguardanti la massa salariale realmente corrisposta dagli Enti regionali che applicano il CCRL. Tale aggregato potrà ritenersi di grande utilità per il rinnovo del CCRL del comparto non dirigenziale per i successivi bienni economici.

1.b – Il personale del comparto non dirigenziale degli Enti regionali: analisi dei dati giuridici per gli anni 2005 e 2006

Il personale del comparto non dirigenziale degli Enti regionali, di cui all'art.1 della L.R. 10/2000¹ considerato nel suo complesso, ammontava a 1.641 dipendenti al 1° gennaio 2005 e a 1.650 al 1° gennaio 2006.

Considerando la distinzione giuridica tra tipologia di contratto, al 1° gennaio 2005 sono presenti 1.466 unità a tempo indeterminato e 175 a tempo determinato.

Al 1° gennaio 2006 si registra una tendenza inversa nelle due componenti del personale e se i dipendenti a tempo indeterminato diminuiscono di 1 unità, quelli a tempo determinato aumentano di 10 con un incremento di quasi il 6% rispetto all'anno precedente.

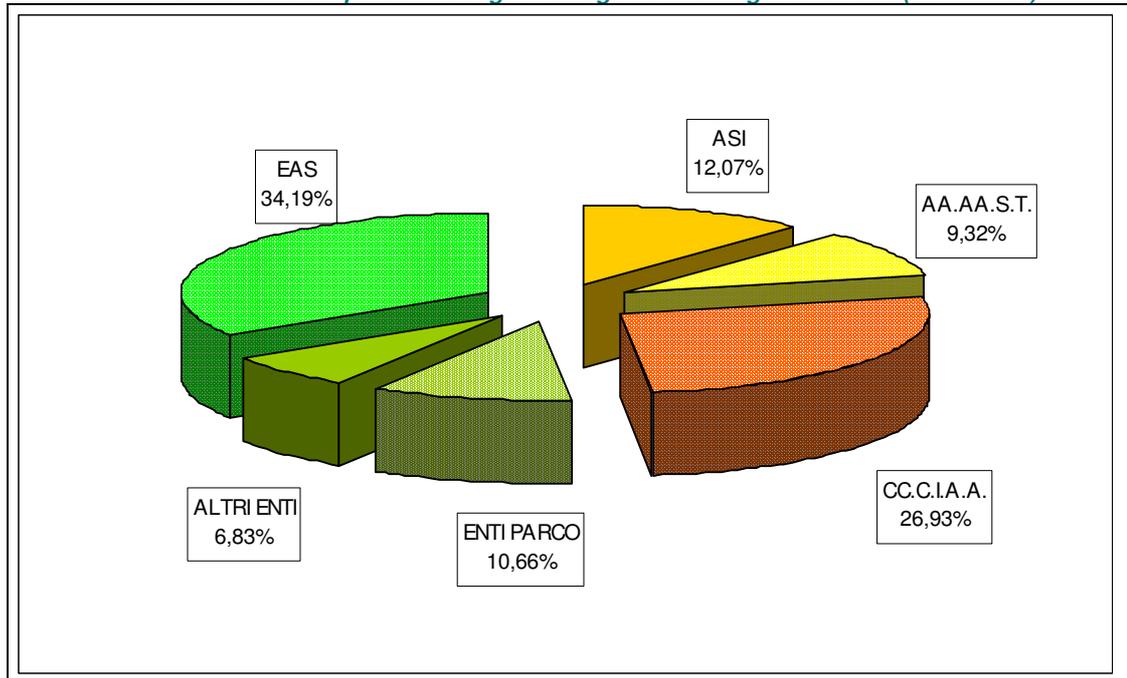
Una lettura dei dati può essere effettuata anche analizzando la distribuzione del personale tra i cinque gruppi distinti in fase di aggregazione dei dati (AA.AA.S.T., CC.C.I.A.A., ASI, Enti Parco, Altri Enti) e l'EAS, senza distinzione tra personale a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Nel **Grafico. 1** è infatti rappresentata la distribuzione di tutto il personale degli Enti regionali al 1° gennaio 2005 per i 5 gruppi individuati e per l'EAS; si evince facilmente che al 1° gennaio 2005 il personale degli Enti regionali si trova concentrato all'interno dell'Ente Acquedotti Siciliani con 554 dipendenti (poco più del 34% del totale dei dipendenti), seguito delle Camere di Commercio, con 442 dipendenti (circa il 27% del totale), e dal gruppo dei Consorzi-ASI con 198 dipendenti. Fanalino di coda il gruppo degli "Altri Enti" al cui interno viene impiegato circa il 7% dei dipendenti degli Enti regionali.

Anche al 1° gennaio 2006 (**Grafico. 2**) il personale degli Enti Regionali è prevalentemente concentrato tra l'EAS e le CC.C.I.A.A., sebbene si riscontri nel primo ente, una diminuzione del personale di 14 unità (-2%) e nel gruppo delle CC.C.I.A.A. la "fuoriuscita" di tre dipendenti.

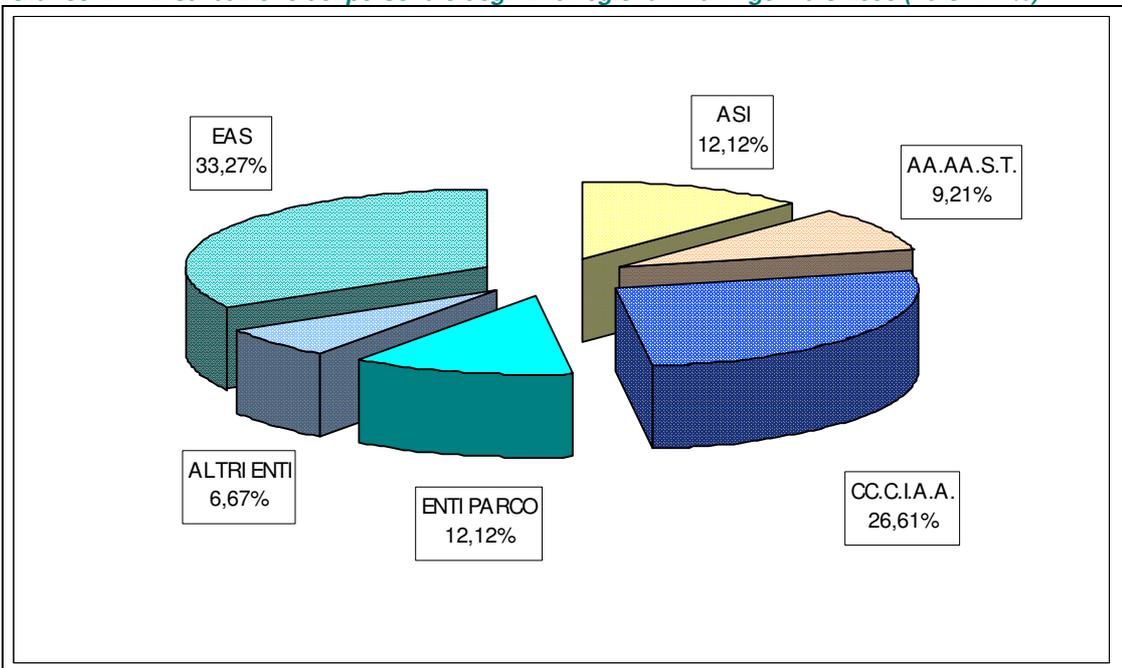
¹ Enti Regionali di cui all'art. 1 della l.r 10/2000 che applicano il CCRL della Regione Siciliana ed a cui si riferisce l'indagine: Ente Acquedotti Siciliani, Consorzi ASI, Enti Parco, AA.A.S.T., CC.C.I.A.A., IRVV, Istituti Incremento Ippico, Consorzio obbligatorio tra i produttori di manna della Sicilia, Stazione Consortile Sperimentale di Granicoltura per la Sicilia.

Grafico. 1 – Distribuzione del personale degli Enti regionali – al 1° gennaio 2005 (Valori in %)



Dati al 1° Gennaio 2005 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico. 2 – Distribuzione del personale degli Enti regionali – al 1° gennaio 2006 (Valori in %)

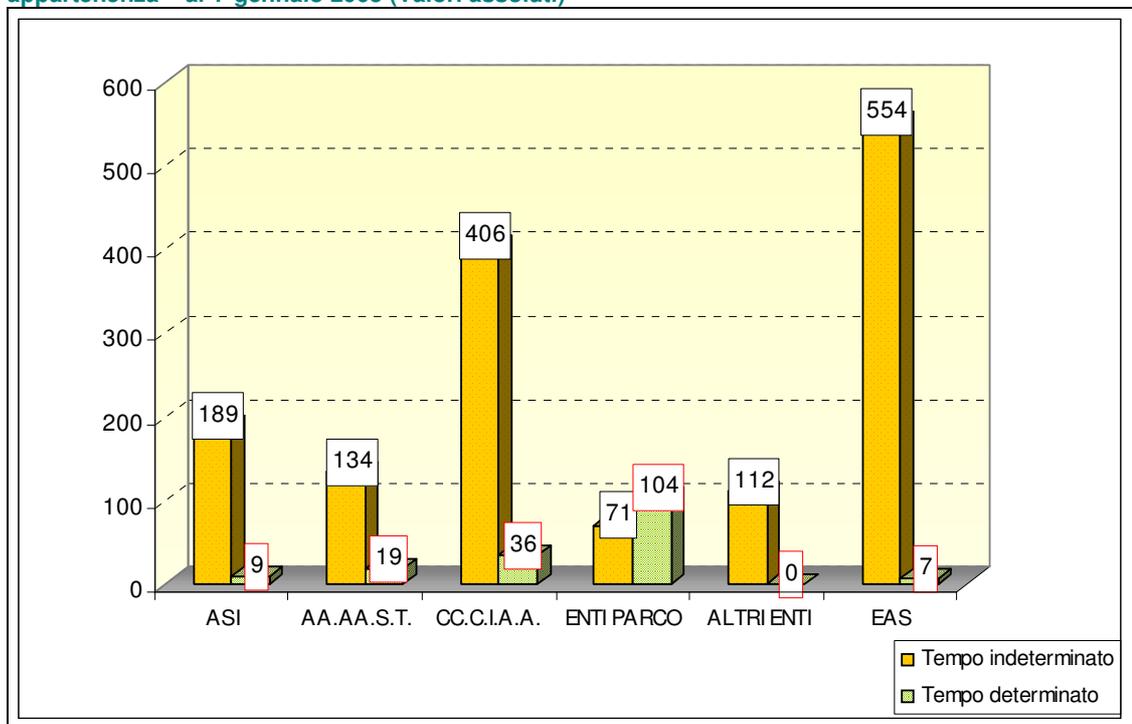


Dati al 1° Gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Decresce, dal 2005 al 2006, anche il personale delle AA.AA.S.T, anche se di una sola unità, e aumentano i dipendenti dei Consorzi ASI e degli Enti Parco. Questo ultimo gruppo fa osservare l'aumento del personale più rilevante passando da 175 dipendenti al 1° gennaio 2005 a 200 al 1° gennaio 2006 (12,12% del totale).

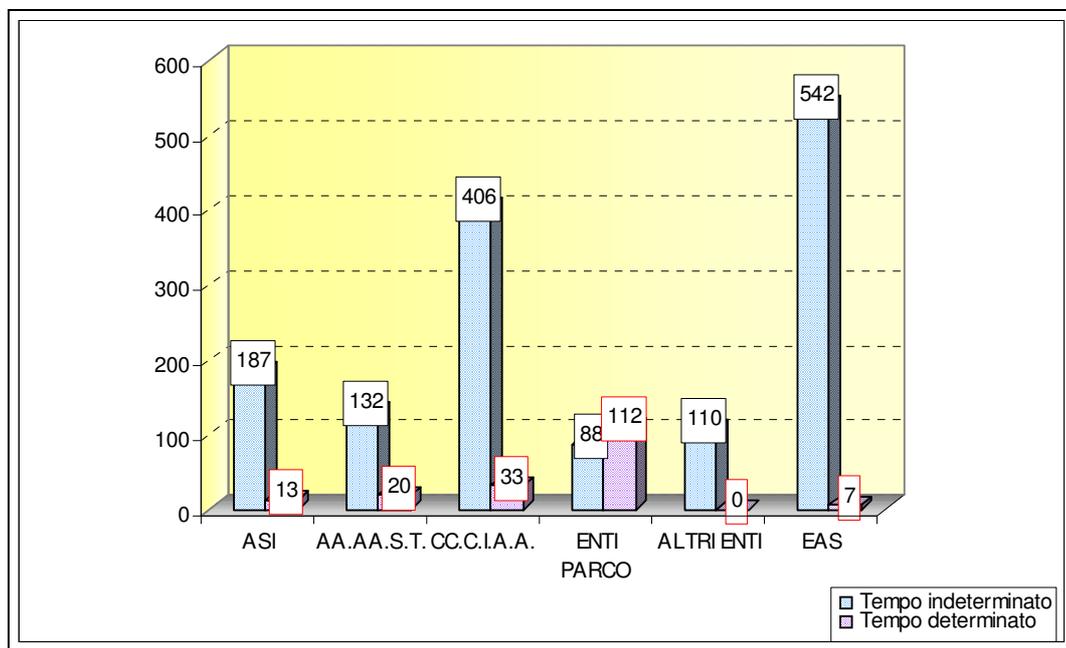
La dinamica di tali variazioni si evince dai due grafici successivi in cui viene effettuata una ulteriore disaggregazione dei dati del personale, distinguendo tra tempo determinato e tempo indeterminato. Nei *Grafici. 3 e 4* viene rappresentata la distribuzione del personale per “Tipologia di Contratto” ed “Ente di appartenenza” al 1° gennaio 2005 e al 1° Gennaio 2006.

Grafico. 3 – Distribuzione del personale degli Enti Regionali per Tipologia di Contratto ed Ente di appartenenza – al 1° gennaio 2005 (Valori assoluti)



Dati al 1° Gennaio 2005 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico . 4 – Distribuzione del personale degli Enti Regionali per Tipologia di Contratto ed Ente di appartenenza – al 1° gennaio 2006 (Valori assoluti)



Dati al 1° Gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Dal confronto dei *Grafici. 3 e 4* è possibile verificare le cause delle variazioni complessive del personale.

Si nota ad esempio che l'aumento del personale degli Enti Parco (175 unità complessive nel 2005 e 200 nel 2006) è da attribuire all'incremento sia del personale a tempo indeterminato, che passa da 71 a 88 dipendenti, che a quello del personale a tempo determinato che aumenta di 8 unità². La diminuzione sopra mostrata del personale delle Camere di Commercio e degli Altri Enti dal 2005 al 2006 è da attribuire, nel primo caso, a 3 dipendenti a tempo determinato e nel secondo a 2 unità del personale a tempo indeterminato. La maggiore contrazione del personale si osserva per l'EAS e interessa poco più del 2% dei dipendenti a tempo indeterminato.

Nel complesso, il personale a tempo indeterminato degli Enti regionali ha subito nel 2006 una lieve diminuzione, compensata dall'aumento registrato prevalentemente negli Enti Parco.

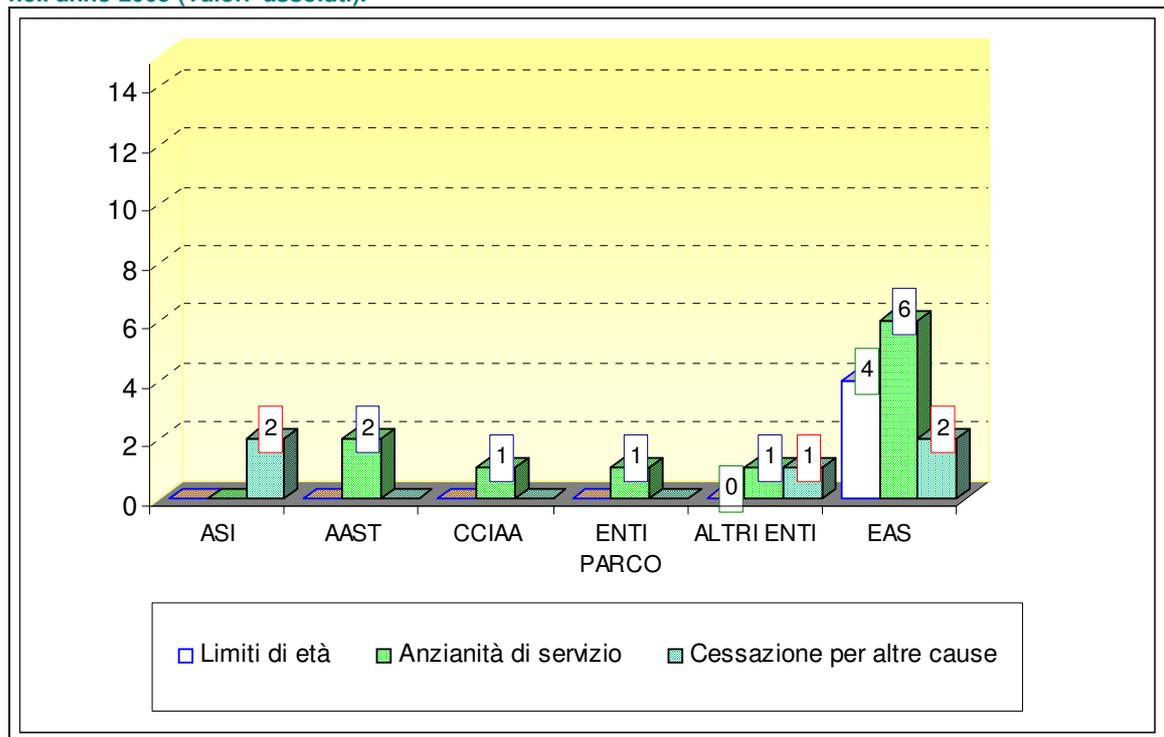
Il personale a tempo determinato è aumentato solo in tre gruppi di Enti (AA.AA.S.T., ASI ed Enti Parco).

All'interno del questionario, ma soltanto con riferimento al personale a tempo indeterminato, è stato chiesto agli Enti regionali di specificare quali siano state, dal 02/01/2005 al 02/01/2006, le

² Il personale a tempo determinato è presente in due dei quattro Parchi facenti parte del gruppo: Parco dei Nebrodi e Parco delle Madonie

motivazioni o le cause che abbiano determinato la cessazione dal servizio o l’inserimento in servizio di nuovo personale; ciò ha spiegato perchè il personale a tempo indeterminato sia diminuito o in alcuni casi aumentato nel passaggio da un anno all’altro. Tra le cause di cessazione dal servizio all’interno del questionario è stato chiesto di specificare se si trattasse di “*limiti di età*”, di “*anzianità di servizio*”, di “*passaggio ad altri Dipartimenti o Enti*”, o di “*cessazione per altre cause*” (in questo ultimo caso è stato chiesto di specificare la normativa di riferimento). Seguendo tale criterio è quindi possibile capire quali siano state le cause che abbiano determinato le diminuzioni di personale sin qui discusse. Nel **Grafico. 5** vengono dunque illustrati, per ciascuna tipologia di Ente, il numero di dipendenti a tempo indeterminato cessati dal servizio nel periodo dal 02/01/2005 al 02/01/2006 distinti per “*Causa di cessazione*”.

Grafico. 5 – Personale a tempo indeterminato per “Causa di Cessazione” ed Ente di appartenenza nell’anno 2005 (Valori assoluti).



Dati periodo 02/01/2005 - 02/01/2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Nel grafico non è stata inserita tra le cause di cessazione dal servizio quella relativa al “*Passaggio ad altri Dipartimenti o Enti*” in quanto non risulta tra le motivazioni indicate dagli Enti regionali. Nelle AA.AA.S.T., il passaggio da 134 dipendenti a tempo indeterminato nel 2005 a 132 dipendenti nel 2006 (**Grafici. 3 e 4**) è stato causato da 2 cessazioni per anzianità di

servizio. Registrata anche nelle Camere di Commercio la dismissione per tale causa di 1 dipendente che, però è stata compensata dall'assunzione di 1 dipendente proveniente da "Altre Amministrazioni" (è stato escluso il personale temporaneamente in comando) non apportando, nel complesso, variazioni del personale a tempo indeterminato.

Nelle ASI la diminuzione nel personale a tempo indeterminato è stata causata dalla cessazione di 2 unità per "Altre Cause", negli Altri Enti invece è stata registrata 1 dismissione per anzianità di servizio, 1 per limiti di età e 1 per altre cause (in tal caso è stata chiesta la normativa di riferimento). L'EAS vede all'interno del proprio organico, nel passaggio dal 2005 al 2006, la diminuzione di 12 unità a tempo indeterminato di cui 6 per anzianità di servizio, 4 per sopraggiunto limite di età e 2 per "altre cause".

Diversa invece la situazione degli Enti Parco ove, a fronte della cessazione di 1 unità per anzianità di servizio, si registra un aumento di quasi il 24% del personale a tempo indeterminato. Tale categoria di Enti è l'unica a presentare una variazione positiva del personale che, in particolare, è stata causata dall'assunzione di 15 dipendenti con motivazione "assunti da altre amministrazioni" (è stato escluso il personale temporaneamente in comando) e di 3 unità con motivazione "altre assunzioni" (si tratta di assunzioni a seguito di applicazioni di normative o leggi).

Un'altra interessante analisi del personale degli Enti regionali ha riguardato la distinzione del personale stesso per *fascia giuridica, sesso e titolo di studio*.

Nella **Tabella. 1** vengono mostrate per ciascuna tipologia di Ente, la distribuzione del personale per sesso e titolo di studio.

Tab. 1 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato degli Enti Regionali per “Sesso” e “Titolo di studio”- (valori assoluti)*

Titolo di studio	AA.AA.S.T.			ASI			CC.C.I.A.A			ENTI PARCO			ALTRI ENTI			EAS			TOTALE ENTI		
	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot
Fino alla Scuola dell'obbligo	11	8	19	37	5	42	32	36	68	13	4	17	47	4	51	331	9	340	471	66	537
Licenza Media Superiore	40	52	92	84	39	123	125	161	286	39	18	57	40	13	53	162	14	176	490	297	787
Laurea Triennale	0	0	0	2	1	3	2	4	6	3	0	3	1	0	1	1	0	1	9	5	14
Laurea Trad.e/o specializzata	12	7	19	14	5	19	18	28	46	6	5	11	4	1	5	15	10	25	69	56	125
Spec. Post Laurea	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
<i>Tutti i titoli di studio</i>	<i>64</i>	<i>68</i>	<i>132</i>	<i>137</i>	<i>50</i>	<i>187</i>	<i>177</i>	<i>229</i>	<i>406</i>	<i>61</i>	<i>27</i>	<i>88</i>	<i>92</i>	<i>18</i>	<i>110</i>	<i>509</i>	<i>33</i>	<i>542</i>	<i>1.040</i>	<i>425</i>	<i>1.465</i>

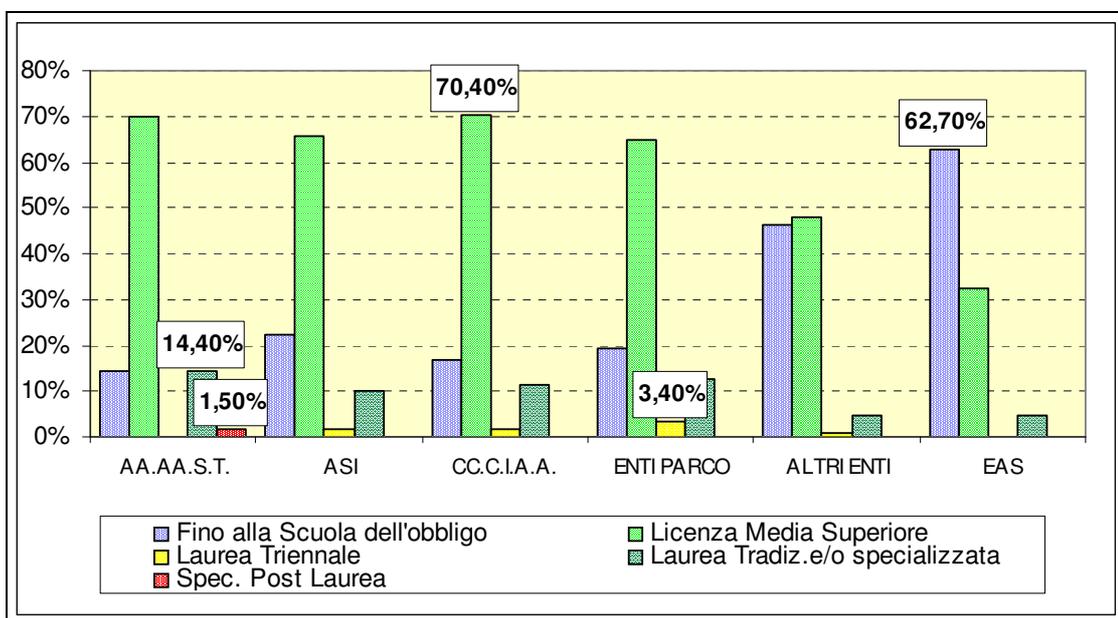
Dati al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

* U= Uomini; D= Donne; Tot= Uomini+ Donne

Secondo quanto riportato nella **Tabella. 1**, il titolo di studio più diffuso all'interno degli Enti regionali, al 1° gennaio 2006, è la “Licenza Media Superiore” con 787 dipendenti (quasi il 54% del totale), seguono il titolo di studio “Fino alla Scuola dell’obbligo” e la “Laurea Tradizionale” rispettivamente con 537 e 125 dipendenti. Tra il personale degli Enti regionali, i titoli di studio meno diffusi sono la “Laurea Triennale” e la “Specializzazione Post Laurea”, questa ultima è stata conseguita da 2 soli dipendenti.

L’analisi per gruppo è illustrata nel **Grafico.6** ove è, in particolare, rappresentata la distribuzione percentuale del personale per titolo di studio conseguito, all’interno di ogni categoria di Enti. La percentuale più alta del personale con la licenza media superiore si osserva nel gruppo delle CC.C.I.A.A. con oltre il 70% del personale che la possiede. Tale titolo di studio prevale in tutti i gruppi eccetto che nell’EAS ove, circa il 63% dei dipendenti, ha conseguito soltanto il titolo relativo alla scuola dell’obbligo. La percentuale più elevata di coloro che possiedono la laurea tradizionale e/o specializzata si osserva all’interno del gruppo delle AA.AA.S.T. con oltre il 14% del personale che la detiene. Si noti che tale gruppo è l’unico ove nessun dipendente ha conseguito la laurea triennale e dove vi sono tre unità con specializzazione post-laurea (l’1,5% del totale del personale).

**Grafico. 6 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato degli Enti Regionali per titolo di studio
Al 1° gennaio 2006. (Valori in %)**



Dati al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Per quanto riguarda la distribuzione del personale per “Sesso”, all’interno degli Enti regionali il 71% (1040) sono uomini contro il rimanente 29% di donne (425). L’analisi per gruppo (**Tabella. 2**) pone in evidenza che l’EAS è l’ente che presenta il maggior numero di dipendenti uomini, circa il 93% del totale dipendenti. Seguono il gruppo dei Consorzi ASI con 137 dipendenti uomini (il 73% del totale dei dipendenti del gruppo) e gli Enti Parco all’interno dei quali i dipendenti uomini sono quasi il 70% del totale di gruppo.

Tab. 2 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato per sesso.

ENTI REGIONALI	Uomini	Donne	TOT
AA.AA.S.T.	64	68	132
ASI	137	50	187
CC.C.I.A.A.	177	229	406
ENTI PARCO	61	27	88
ALTRI ENTI	92	18	110
EAS	509	33	542
Totale Enti	1040	425	1465

Dati al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Opposta la situazione nelle Camere di Commercio in cui le donne sono presenti per il 56% (229 donne contro 177 uomini).

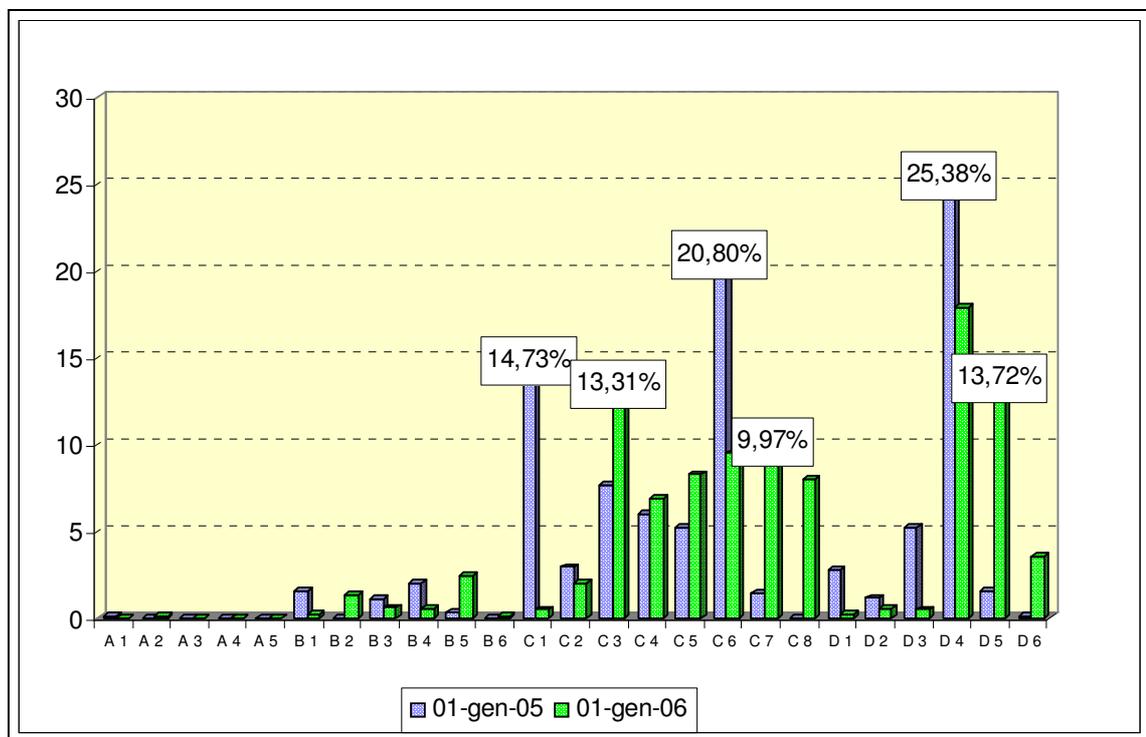
Il gruppo che presenta un rapporto quasi paritario tra dipendenti uomini e donne è il gruppo delle AA.AA.S.T. con la componente femminile pari a circa il 52% del totale.

Analizziamo adesso la distribuzione incrociata tra “*Titolo di Studio*” e “*Sesso*”; se si sommano i totali di riga della **Tabella.1**, distinguendo tra uomini e donne, ci si accorge che sono gli uomini ad avere il titolo di studio più basso. Il 45% degli uomini all’interno degli Enti regionali ha infatti conseguito il titolo di studio relativo alla *scuola dell’obbligo* (471 uomini su 1040), contro il 15,50% delle donne (66 donne su 425).

Il rapporto si capovolge con il titolo di scuola media superiore che vede quasi il 70% delle donne contro il 47,10% degli uomini. Sommando i due titoli di studio, il 92,40% degli uomini degli Enti regionali, ha un titolo di studio inferiore alla laurea, contro invece l’85,41% delle donne. Sono infatti le donne ad avere un titolo di studio più elevato, il 14,60 % di esse (62 su 425) ha complessivamente un titolo di studio che va dalla laurea specialistica alla laurea triennale, contro il 7,70% degli uomini (79 su 1040).

Per completezza d’indagine nelle figure successive verrà mostrata la distribuzione percentuale del personale degli Enti regionali per categoria e posizione economica al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 distinguendo tra personale a tempo indeterminato (**Grafici. 7-13**) e personale a tempo determinato (**Grafici. 14-19**).

Grafico. 7 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato degli Enti Regionali per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)

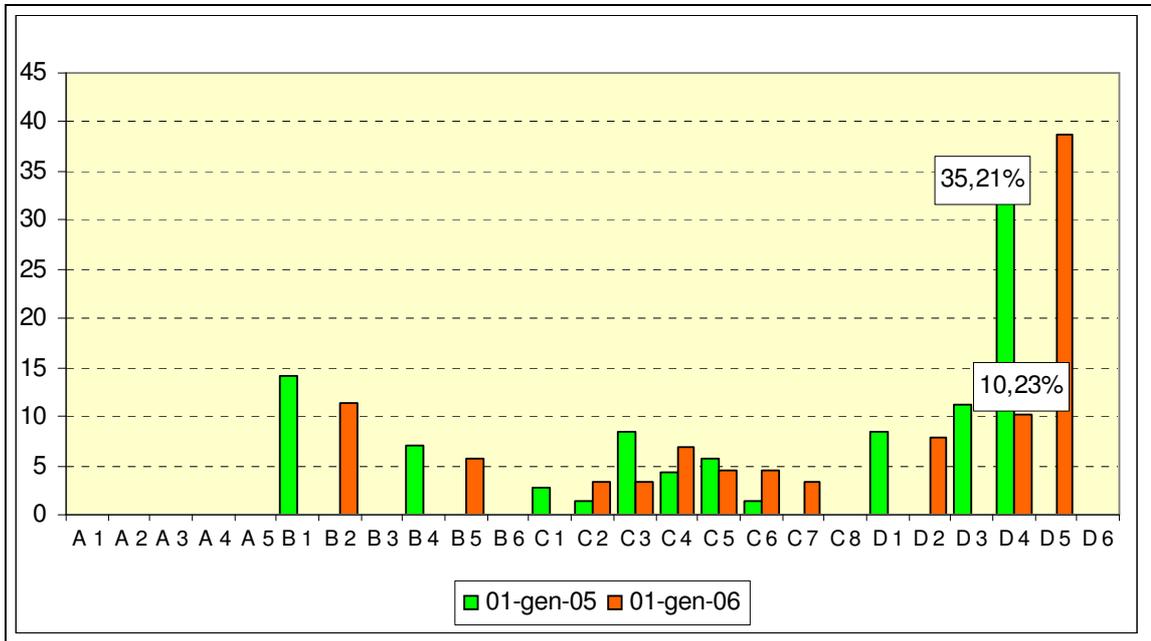


Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Da notare che nel 2005 il personale a tempo indeterminato è concentrato soprattutto nelle categorie C1, C6 e D4, nel 2006 si assiste invece ad uno spostamento tra posizioni economiche dovuta allo scivolamento avvenuto a marzo 2005.

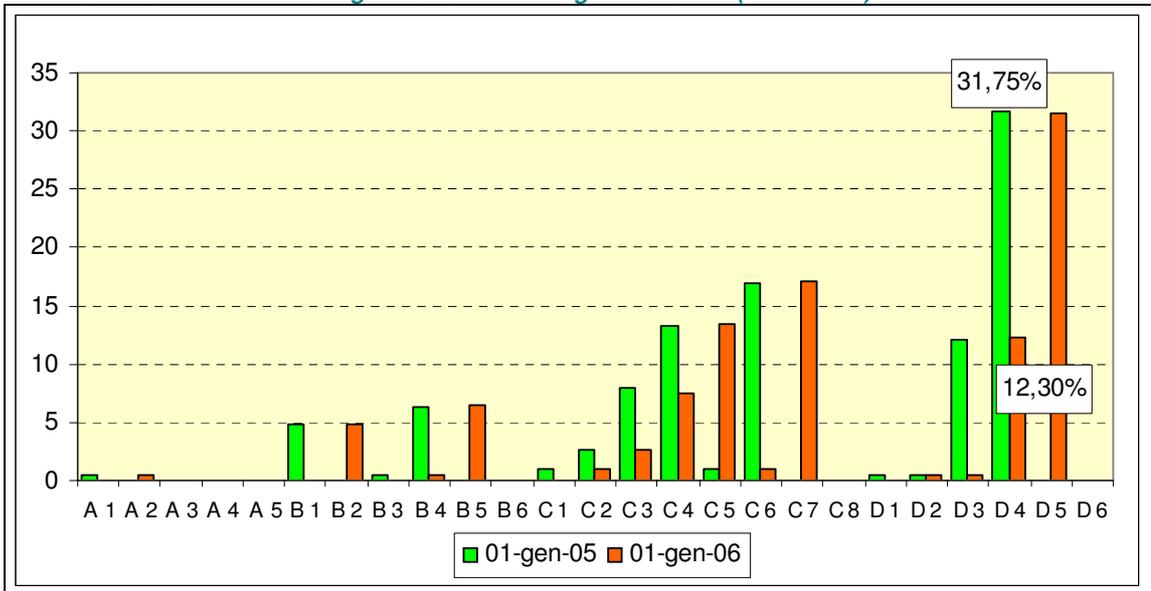
I **Grafici. 8-13** mostrano la distribuzione dei dipendenti a tempo indeterminato per categoria economica e per gruppo e spiegano la prevalenza delle tre categorie economiche. In particolare, il dato relativo alla categoria C1 è influenzato dalla consistenza del personale dell'EAS inquadrato in tale posizione, mentre quello relativo alla categoria D4 è spiegato dalla concentrazione del personale di tutti i gruppi, fatta eccezione degli “Altri Enti” e dell'EAS, in tale categoria economica.

Grafico. 8 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato degli Enti Parco per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



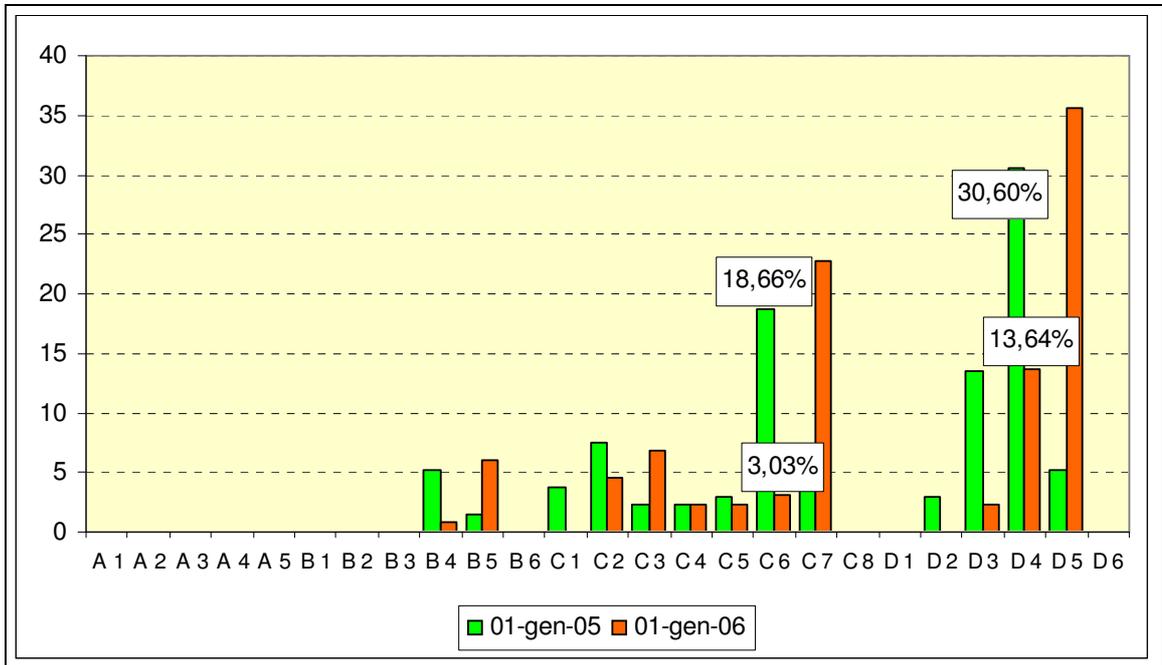
Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico. 9 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato dei Consorzi-ASI per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



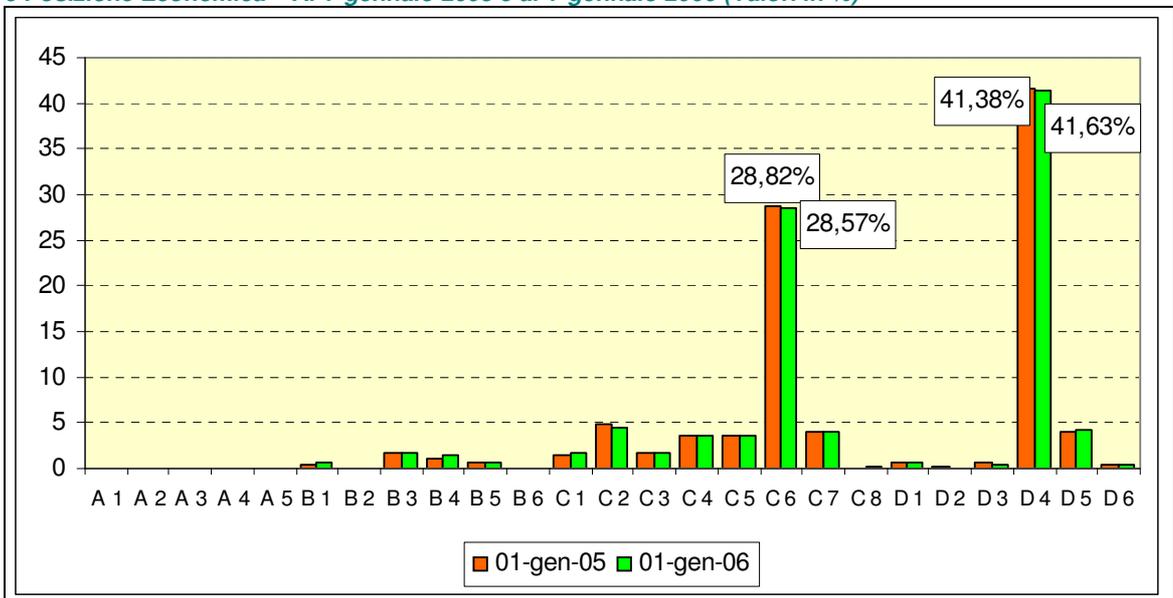
Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico. 10 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato AA.AA.S.T. per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



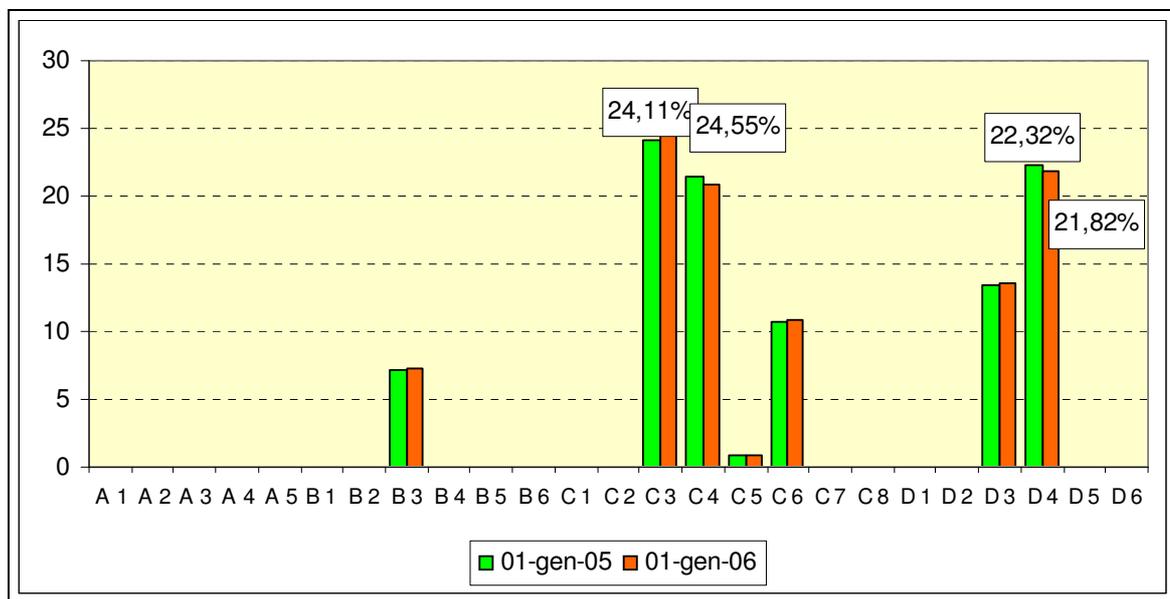
Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico. 11 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato delle CC.C.I.A.A. per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 (Valori in %)



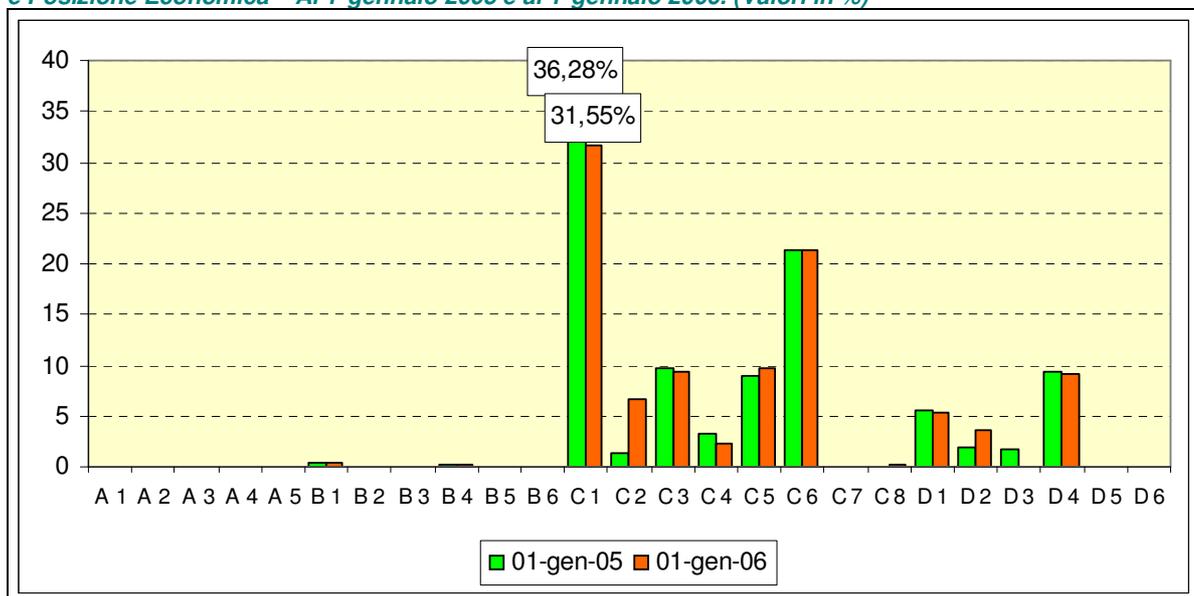
Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico. 12 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato degli “Altri Enti” per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

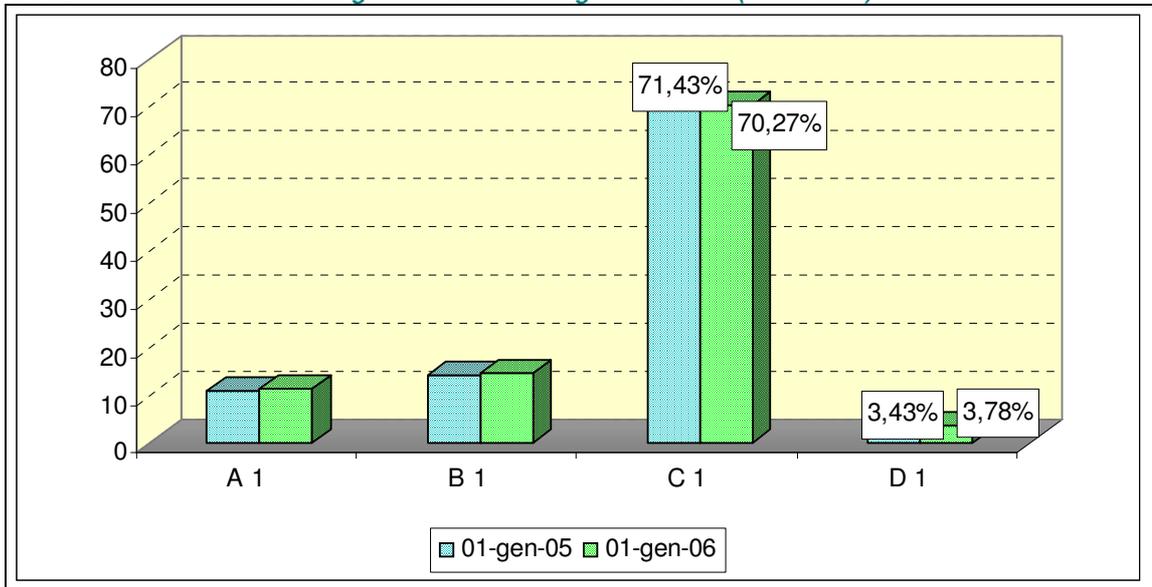
Grafico. 13 – Distribuzione del Personale a tempo indeterminato dell'EAS per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Il personale a tempo determinato degli Enti Regionali, nel complesso, è concentrato in una unica categoria (C1), sia per l'anno 2005 che per il 2006.

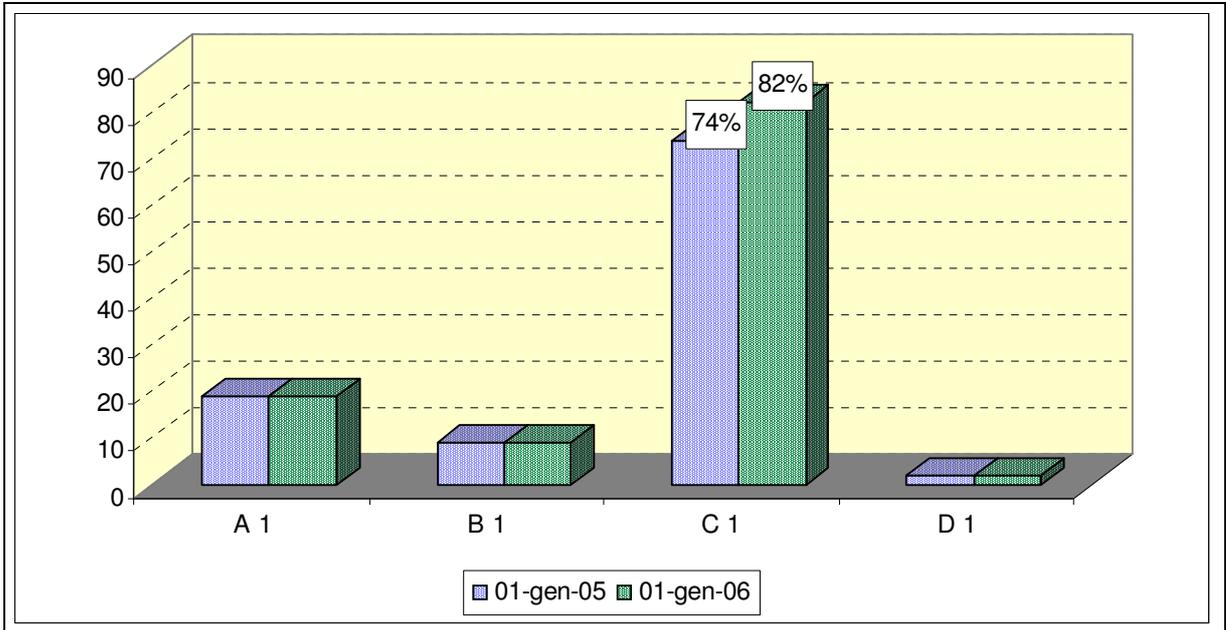
Grafico. 14 – Distribuzione del Personale a tempo determinato degli Enti Regionali per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

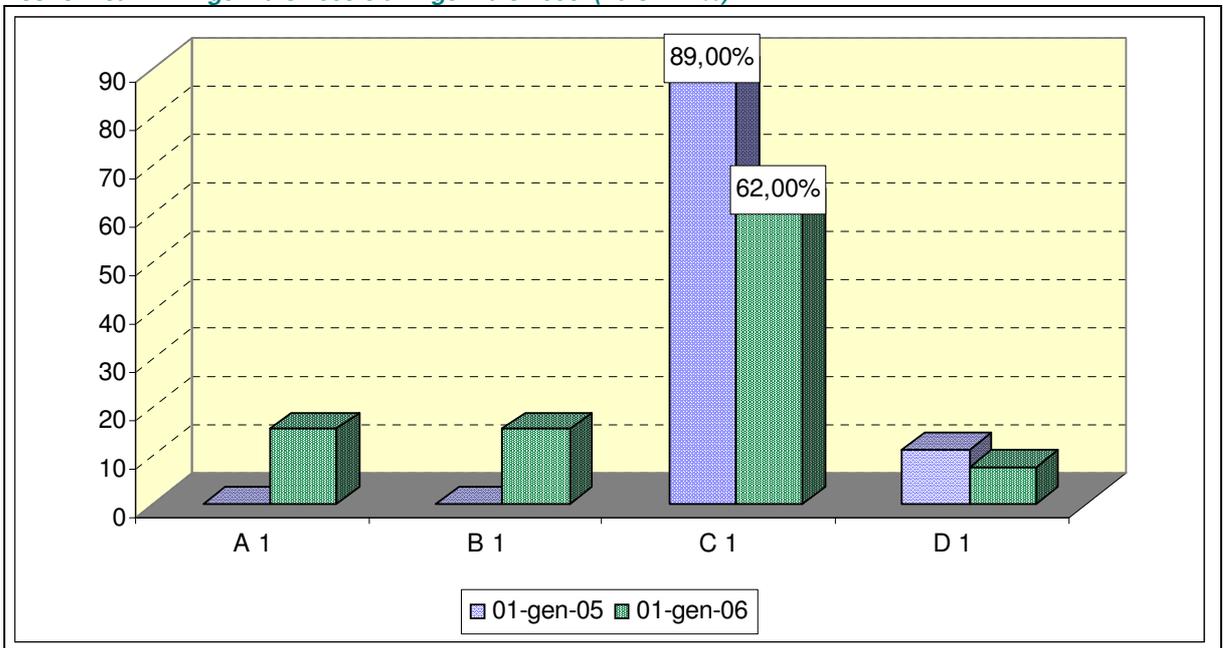
Seguono i grafici relativi alla distribuzione dei dipendenti a tempo determinato per categoria economica (**Grafici 15-13**) e per ciascun gruppo di ente ad eccezione che per gli “Altri Enti” ove alle date del 1° gennaio 2005 e 2006 non è presente personale a tempo determinato.

Grafico. 15 – Distribuzione del Personale a tempo determinato degli Enti Parco per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



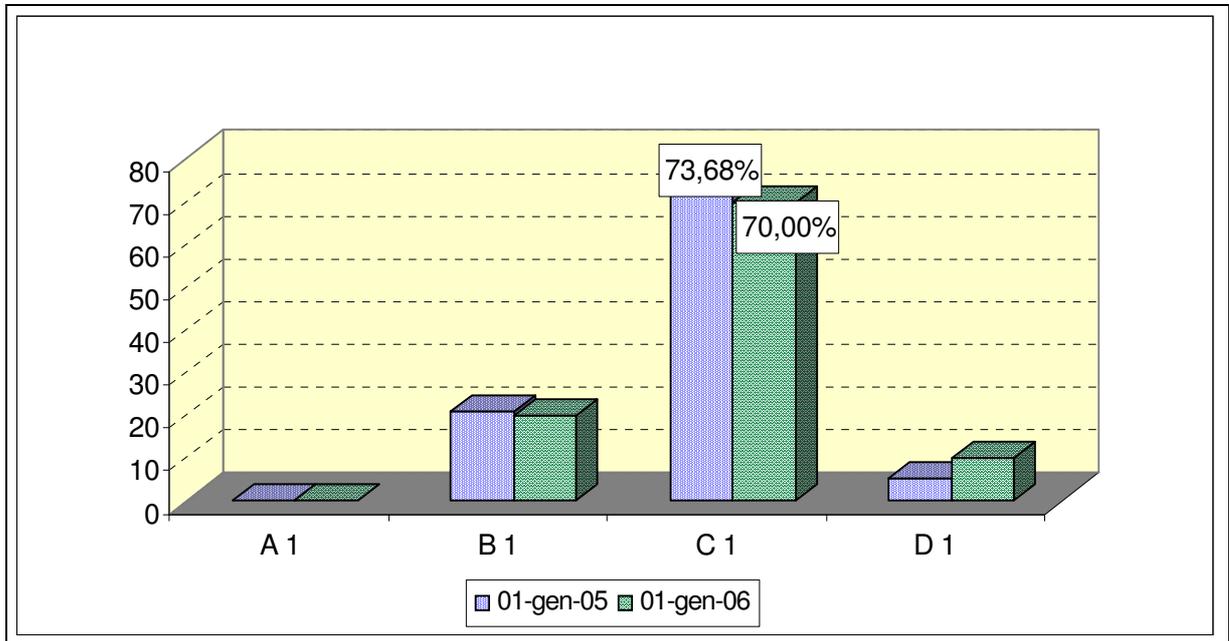
Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico. 16 – Distribuzione del Personale a tempo determinato dei Consorzi-Asi per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



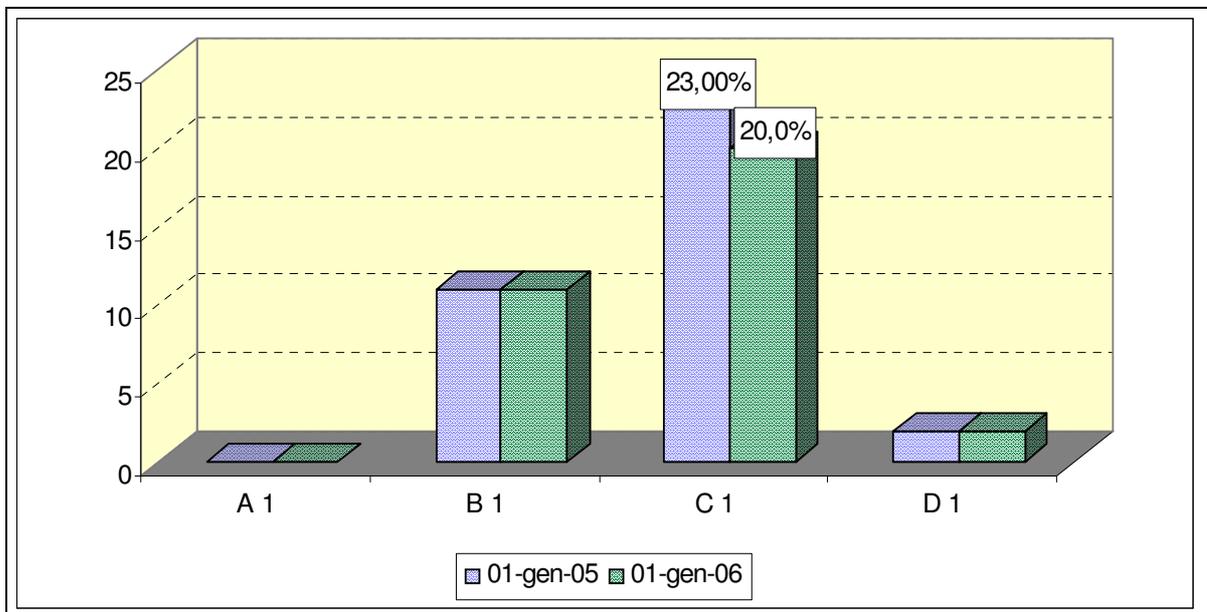
Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico. 17 – Distribuzione del Personale a tempo determinato delle AA.AA.S.T. per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



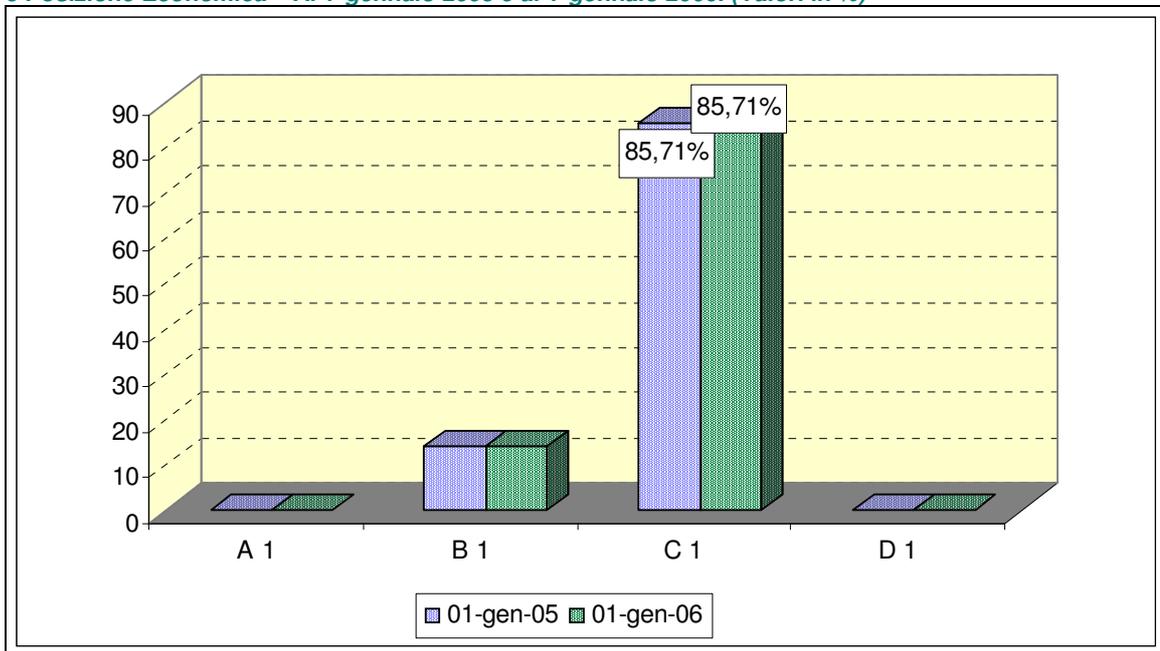
Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico. 18 – Distribuzione del Personale a tempo determinato delle CC.C.I.A.A. per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Grafico. 19 – Distribuzione del Personale a tempo determinato dell'EAS. per “Categoria e Posizione Economica”- Al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006. (Valori in %)



Dati al 1° gennaio 2005 e al 1° gennaio 2006 - Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Sezione II

Analisi dei dati economici del personale del comparto non dirigenziale degli Enti regionali

2.a - Premessa

Il questionario di rilevazione per l'anno 2006, inviato dall'Aran Sicilia agli Enti regionali, è stato suddiviso in quattro sezioni, due delle quali hanno riguardato rispettivamente il trattamento fondamentale e accessorio del personale a tempo indeterminato e determinato del comparto non dirigenziale; si è chiesto di indicare per categoria e posizione economica le somme lorde complessivamente erogate nel 2005 quale trattamento accessorio e fondamentale anche se pagate successivamente alla chiusura dell'esercizio, escluse le somme erogate a titolo di arretrati.

Per il trattamento fondamentale è stato possibile indicare per ciascuna categoria e posizione economica: lo stipendio tabellare, l'indennità integrativa speciale, il reddito differenziale d'anzianità, la tredicesima mensilità ed eventuali altri voci (quali ad esempio la progressione economica). Per l'accessorio invece le voci riguardavano: il lavoro straordinario, il progetto obiettivo, il piano di lavoro, la qualità della prestazione individuale, l'indennità omnicomprensiva (autisti, etc....) e altre voci. Per la parte dell'accessorio è stato anche richiesto di indicare le somme erogate a titolo di "altre indennità", distinguendo tra: indennità di turnazione, di pronta reperibilità, di tutela e vigilanza, di campagna, di disagio, di guida, d'informatica, di cambio consegne, di consegnatario cassiere, di rischio.

Grazie a tali informazioni è stato possibile effettuare una stima della massa salariale complessivamente erogata nel 2005 a tutto il personale degli Enti regionali (sia per il comparto non dirigenziale che per l'area della dirigenza). Nei paragrafi successivi verrà effettuata una descrizione analitica di tali somme non tenendo conto, però, delle competenze al personale delle CC.C.I.A.A., in quanto si tratta di Enti a finanza propria e non a finanza derivata. Pertanto, le rappresentazioni grafiche escluderanno tale tipologia di Ente per la quale le informazioni acquisite verranno analizzate separatamente.

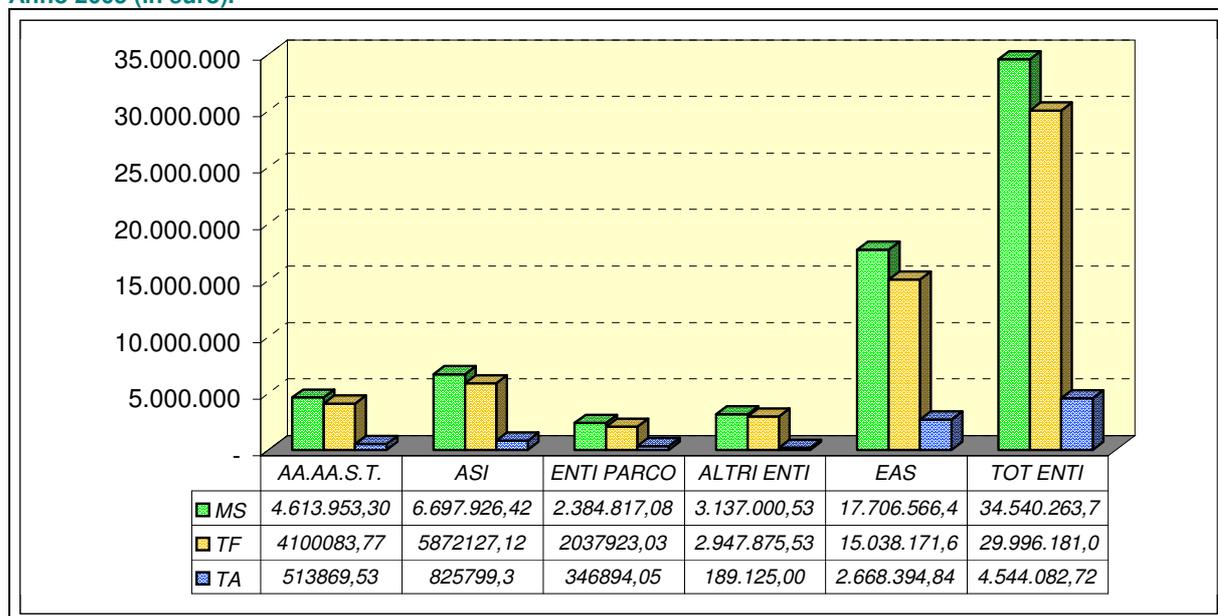
2.b - I dati economici del personale a tempo indeterminato per l'anno 2005

Nell'anno 2005, al personale a tempo indeterminato del comparto non dirigenziale degli Enti regionali, le retribuzioni complessivamente erogate ammontavano a € 48.934.661,49 con una retribuzione media per dipendente di € 33.379,61. Tale massa salariale si riferisce per € 41.577.494,85 al trattamento fondamentale e per € 7.357.166,64 al trattamento accessorio.

Escludendo la massa salariale del Gruppo delle CC.C.I.A.A., per la ragione esposta nel paragrafo precedente, il totale delle competenze erogate ai dipendenti degli altri gruppi ammonta a € 34.540.263,79 (€ 29.996.181,07 di trattamento fondamentale, € 4.544.082,72 di trattamento accessorio), con una retribuzione media che, senza l'incidenza delle Camere di Commercio provinciali e di UNIONCAMERE Sicilia, scende a € 32.585,15.

Da questo punto in poi, l'analisi riguarderà il gruppo delle AA.AA.S.T., delle ASI, degli Enti Parco, degli Altri Enti e l'EAS; nel **Grafico. 20** viene immediatamente mostrata come sia stata suddivisa la massa salariale tra gli appena citati gruppi di Enti.

Grafico. 20 – Distribuzione della Massa Salariale del Personale a tempo indeterminato degli Enti Regionali Anno 2005 (in euro).



Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

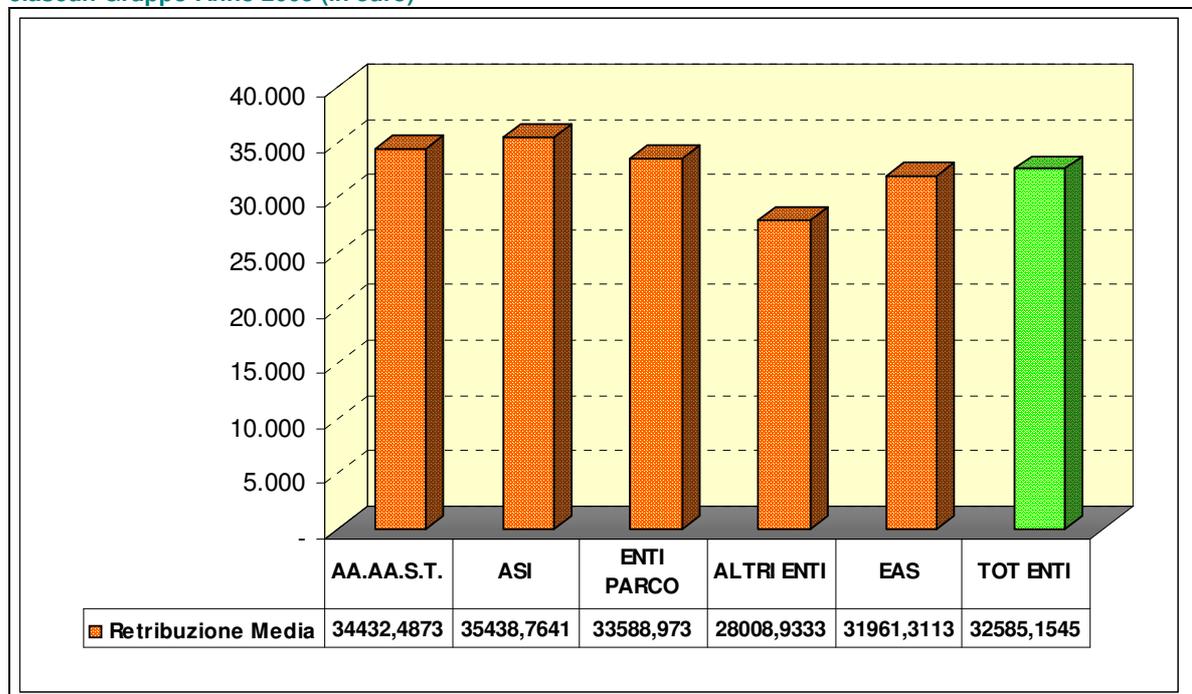
La quantità maggiore viene registrata nell'EAS, essendo il più numeroso in termini di personale. Collegando i dati economici ai dati giuridici (distribuzione del personale per gruppo di

Enti) è possibile desumere la retribuzione media per dipendente, calcolata dividendo la massa salariale attribuita a ciascun gruppo per il numero totale di dipendenti dello stesso gruppo.

Questo perchè analizzare il solo dato economico potrebbe essere fuorviante e portare a conclusioni affrettate. Grazie infatti alla retribuzione media, è possibile effettuare un raffronto tra Enti; ciò che è risultato è visibile dal **Grafico. 21**.

La figura mostra il confronto tra la retribuzione media di ciascun gruppo e la retribuzione media generale, già stimata in € 32.585,15.

Grafico. 21 – Confronto tra Retribuzione Media Complessiva degli Enti Regionali e Retribuzione Media per ciascun Gruppo-Anno 2005 (in euro)



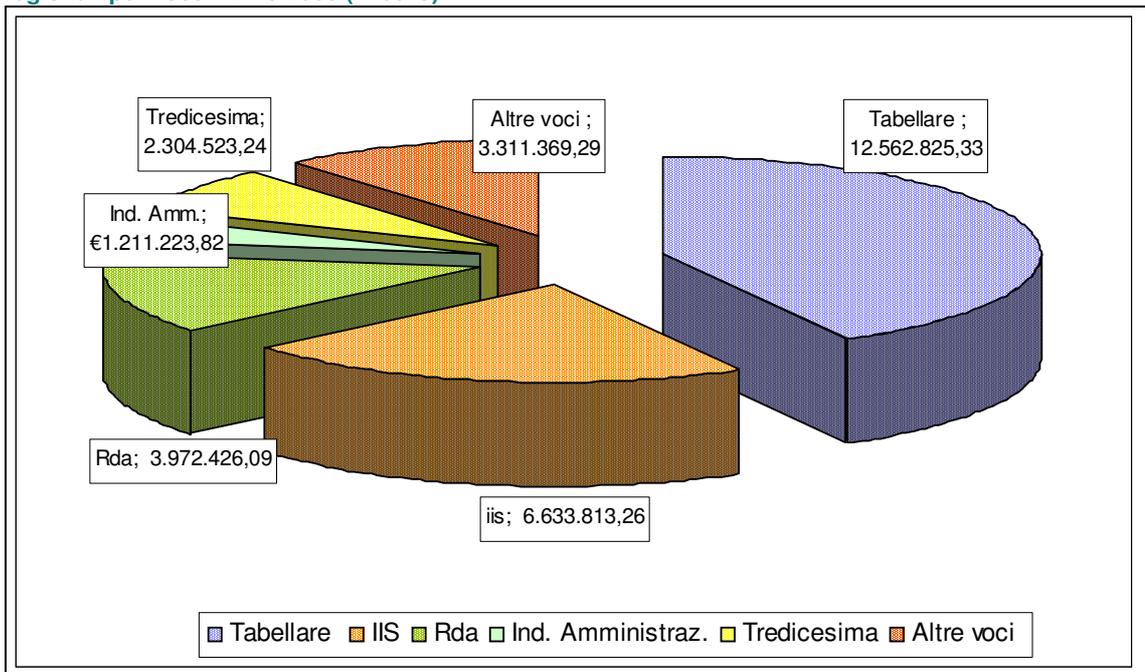
Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

I gruppi di Enti che hanno una retribuzione media superiore alla media generale sono le ASI, le AA.AA.S.T. e gli Enti Parco il cui personale, come si desume dai **Grafici. 8-9-10**, è maggiormente distribuito nelle categorie e posizioni economiche più alte.

Facendo un piccolo passo indietro, vediamo quali voci hanno contribuito alla determinazione della massa salariale, sia per il trattamento fondamentale che per il trattamento accessorio e la loro entità. Il **Grafico. 22** mostra la suddivisione del trattamento fondamentale per il personale a tempo indeterminato degli Enti regionali per singola voce: stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, indennità di Amministrazione, reddito differenziale di anzianità, tredicesima

e altre voci. In particolare, il trattamento fondamentale del personale a tempo indeterminato che per l'anno 2005 ammontava a € 29.996.181,07, viene suddiviso in gran misura tra stipendio tabellare, reddito differenziale d'anzianità e IIS che insieme ne costituiscono il 77% .

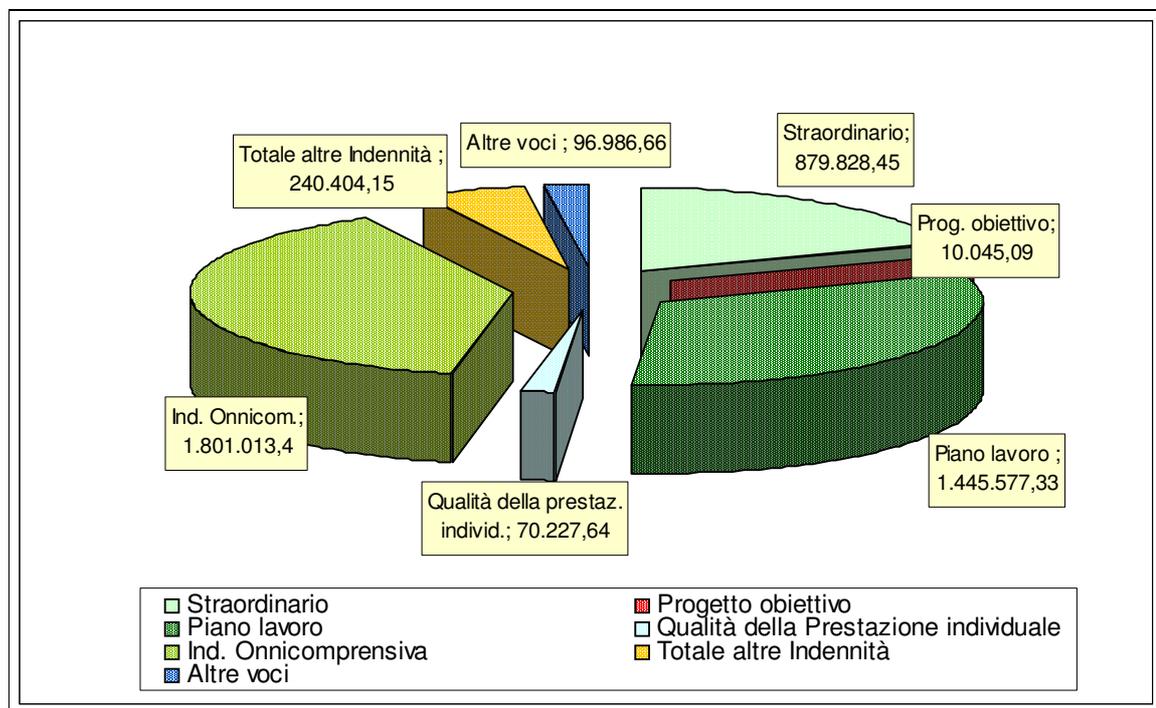
Grafico. 22 – Distribuzione del Trattamento Fondamentale del personale a tempo indeterminato degli Enti regionali per voce- Anno 2005 (in euro)



Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Nel *Grafico. 23* viene invece rappresentata la distribuzione del trattamento accessorio per l'anno 2005 (€ 4.544.082,72) suddiviso in gran parte tra piano lavoro, straordinario, ed altre indennità.

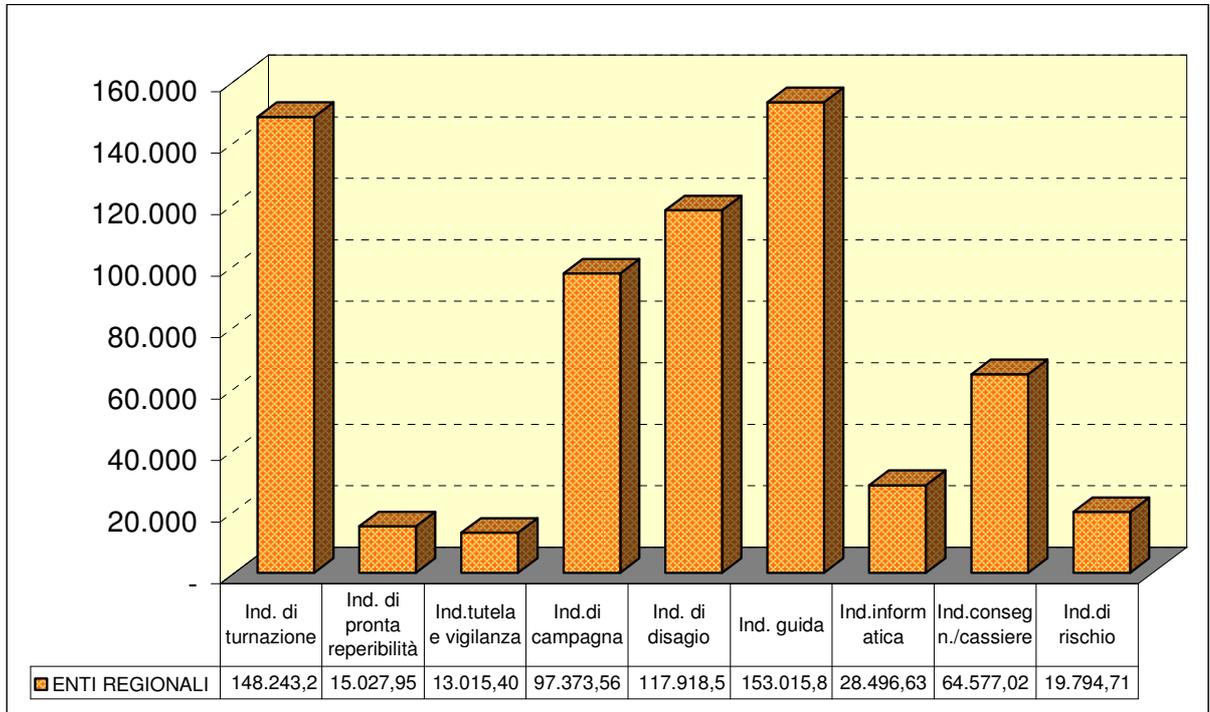
Grafico. 23 – Distribuzione del Trattamento Accessorio del personale a tempo indeterminato degli Enti regionali per voce-Anno 2005 (in euro)



Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Nel totale delle altre indennità, vedi [Grafico.24](#), risulta che nel 2005 è stata l'indennità di guida a registrare il maggiore costo, seguita dall'indennità di turnazione, dall'indennità di disagio e di campagna. Minori erogazioni si registrano invece per l'indennità di consegnatario/cassiere, l'indennità informatica e l'indennità di rischio. Poco rilevanti le somme erogate negli enti per indennità di tutela e vigilanza e pronta reperibilità.

Grafico. 24 – Distribuzione delle “Altre indennità” del personale a tempo indeterminato degli Enti regionali per voce-Anno 2005 (in euro)



Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

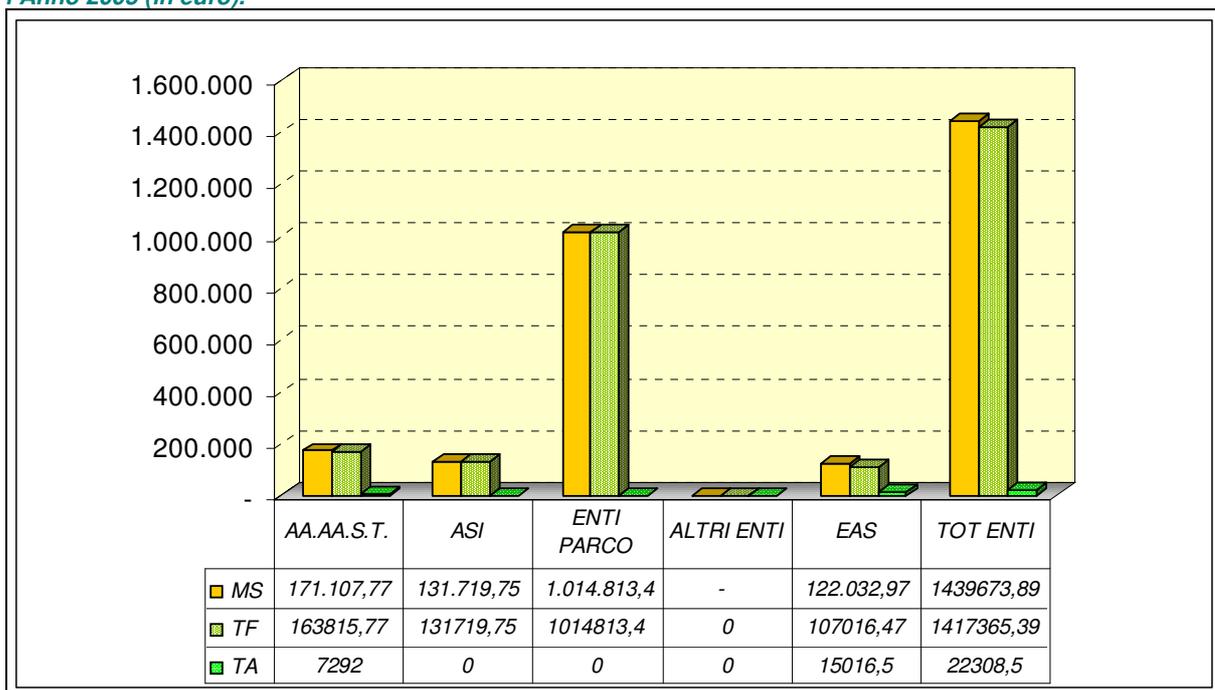
2.c - I dati economici del personale a tempo determinato per l'anno 2005

Nell'anno 2005, al personale a tempo determinato del comparto non dirigenziale degli Enti regionali è stata complessivamente erogata una massa salariale di € 1.541.387,57 con una retribuzione media per dipendente di € 8.807,93. Tale massa salariale è stata suddivisa tra € 1.518.821,07 di trattamento fondamentale e € 22.566,50 di trattamento accessorio.

Escludendo dall'analisi il gruppo delle CC.C.I.A.A., la massa salariale ammonta a € 1.439.673,89, di cui € 1.417.365,39 di trattamento fondamentale e € 22.308,50 con una retribuzione media per dipendente di € 10.357,37.

Nel **Grafico. 25** viene mostrata, così come per il personale a tempo indeterminato, come sia stata suddivisa la massa salariale tra i diversi gruppi di Enti regionali.

Grafico. 25– Distribuzione della Massa Salariale del Personale a tempo determinato degli Enti Regionali per l'Anno 2005 (in euro).

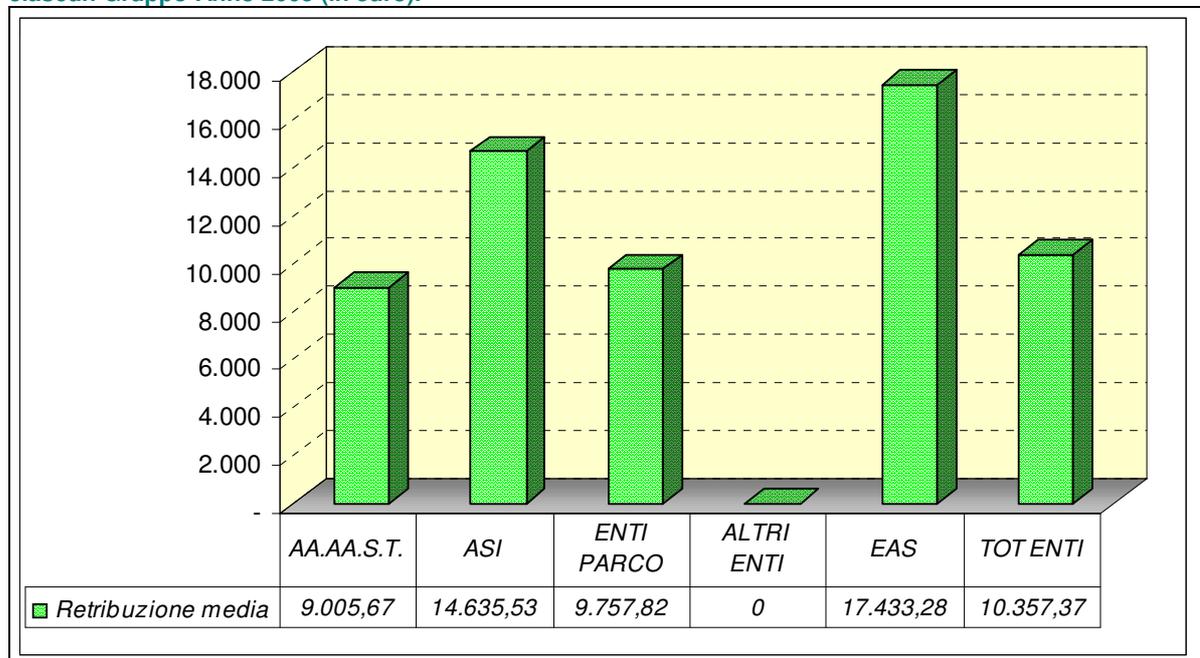


Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

La quantità maggiore viene registrata negli Enti Parco, ai quali si riconduce il 70% delle somme erogate per l'anno 2005.

Collegando, anche in questo caso, i dati economici ai dati giuridici (distribuzione del personale) è possibile desumere la retribuzione media per dipendente, calcolata dividendo la massa salariale attribuita a ciascun gruppo per il numero totale di dipendenti dello stesso gruppo. Il **Grafico. 26** mostra il confronto tra la retribuzione media di ciascun gruppo e la retribuzione media generale stimata in € 10.357,37.

Grafico. 26– Confronto tra Retribuzione Media Complessiva degli Enti Regionali e Retribuzione Media per ciascun Gruppo-Anno 2005 (in euro).



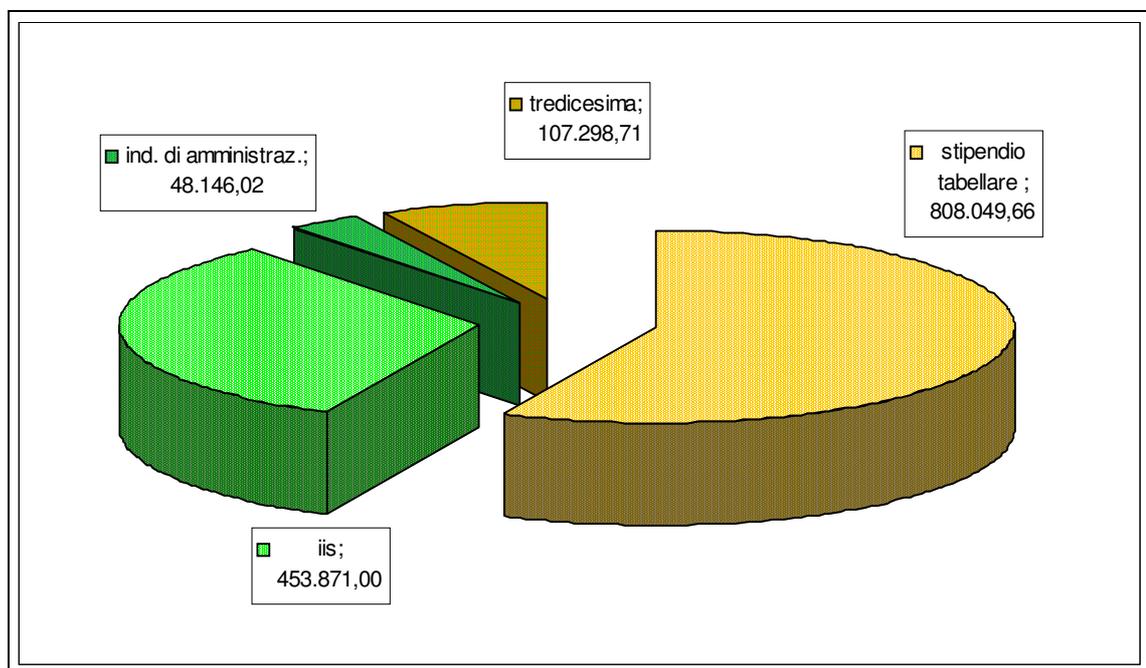
Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

L'EAS è l'Ente che, insieme al gruppo dei Consorzi-ASI, presenta una retribuzione media dei dipendenti superiore alla media generale.

Vediamo adesso come è stata ripartita la massa salariale sia per il trattamento fondamentale che per il trattamento accessorio, stavolta distinguendo solo per voce.

Nel **Grafico. 27** si effettua la suddivisione per voce del trattamento fondamentale per l'anno 2005 per il personale a tempo determinato degli Enti regionali.

Grafico. 27 – Distribuzione del Trattamento Fondamentale del personale a tempo determinato degli Enti regionali per voce per l' Anno 2005 (in euro)



Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

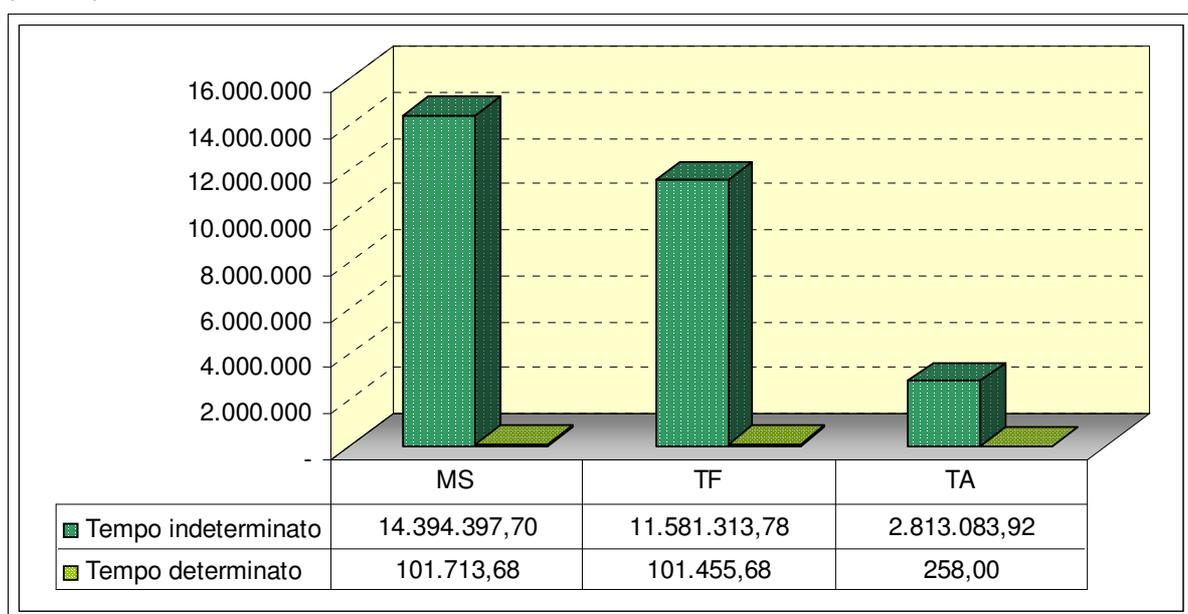
Il trattamento fondamentale del personale a tempo determinato del comparto non dirigenziale ammonta per l'anno 2005 a € 1.417.365,39. Tale somma viene suddivisa in gran misura tra stipendio tabellare (57% del totale), indennità integrativa speciale (circa 32%) e tredicesima mensilità (8%). La restante parte del trattamento fondamentale (€ 155.444,73) è da attribuire all'indennità di amministrazione, non sono state rilevate altre voci.

Il trattamento accessorio del personale a tempo determinato per l'anno 2005 ammonta a € 22.308,50 suddiviso in gran parte per il piano lavoro al quale è destinato il 91% delle somme erogate. Nel 2005 non risultano erogate somme per la qualità della prestazione individuale e progetto obiettivo. Nel totale delle altre indennità risulta che nel 2005 siano state erogate soltanto somme per l'indennità informatica (€ 687,50) e per l'indennità di disagio (€ 1.233).

2.d - I dati economici del personale a tempo indeterminato e determinato delle CC.C.I.A.A. per l'anno 2005

Nell'anno 2005, al personale del comparto non dirigenziale delle CC.C.I.A.A. (a tempo indeterminato e a tempo determinato), è stata complessivamente erogata una massa salariale di € 14.496.111,38 con una retribuzione media per dipendente di € 32.796,63. Tale massa salariale è stata suddivisa tra € 11.682.769,46 di trattamento fondamentale e € 2.813.341,92 di trattamento accessorio. Il **Grafico. 28** mostra, per l'appunto, la ripartizione della massa salariale per componente (Trattamento fondamentale e accessorio) e per tipologia di contratto.

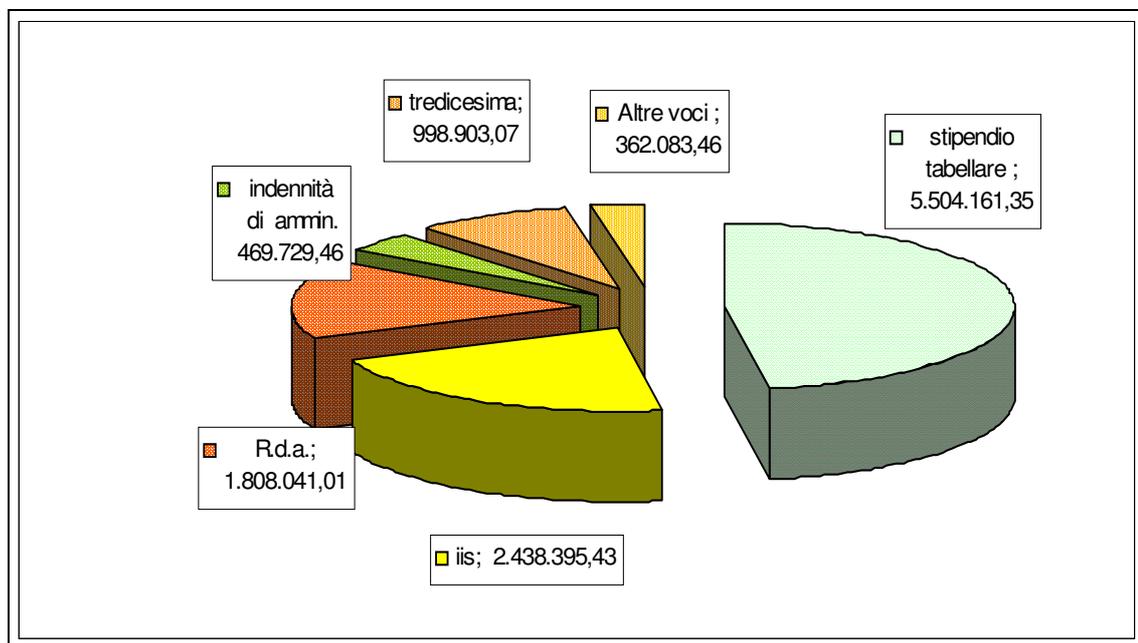
Grafico. 28– Distribuzione della Massa Salariale del personale delle CC.C.I.A.A. per l' Anno 2005 (in euro)



Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Entrando nel dettaglio della massa salariale, stavolta analizzando ogni singola voce che compone sia il trattamento fondamentale (**Grafico. 29**) che quello accessorio (**Grafico. 30**), si osserva che per i dipendenti a tempo indeterminato, la quota più rilevante è determinata dallo stipendio tabellare e dal reddito differenziale di anzianità ai quali corrispondono rispettivamente il 51 % e il 25% delle somme erogate a titolo di trattamento fondamentale.

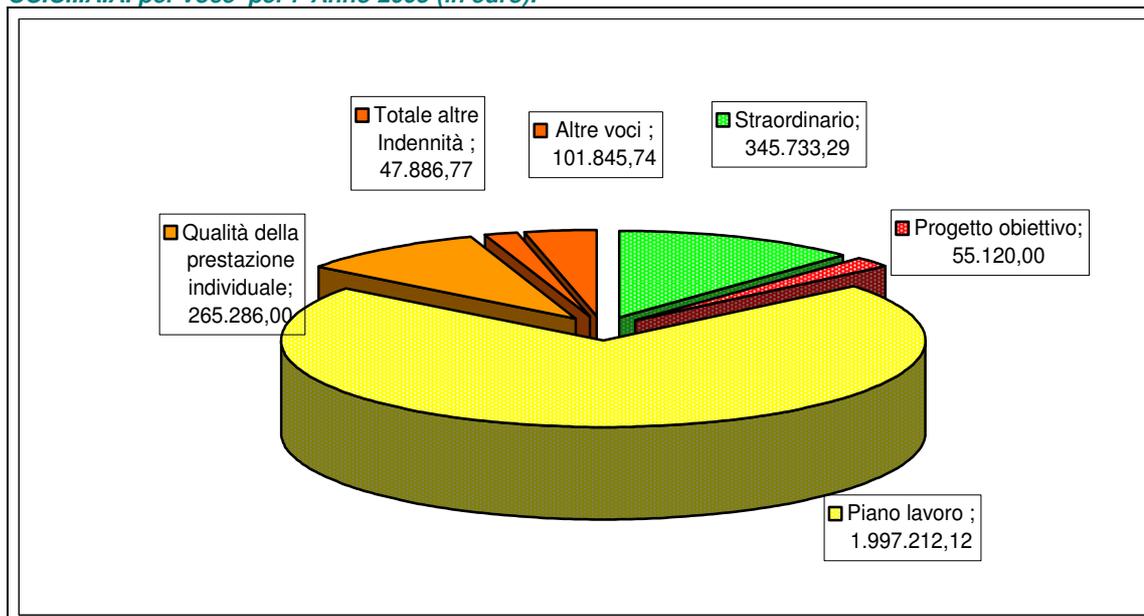
Grafico. 29– Distribuzione del trattamento fondamentale del personale a tempo Indeterminato delle CC.C.I.A.A. per voce per l' Anno 2005 (in euro)



Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Il trattamento accessorio erogato al personale a tempo indeterminato per l'anno 2005 è invece suddiviso in gran parte tra piano lavoro, straordinario e altre indennità.

Grafico. 30– Distribuzione del Trattamento Accessorio del personale a tempo Indeterminato delle CC.C.I.A.A. per voce per l' Anno 2005 (in euro).

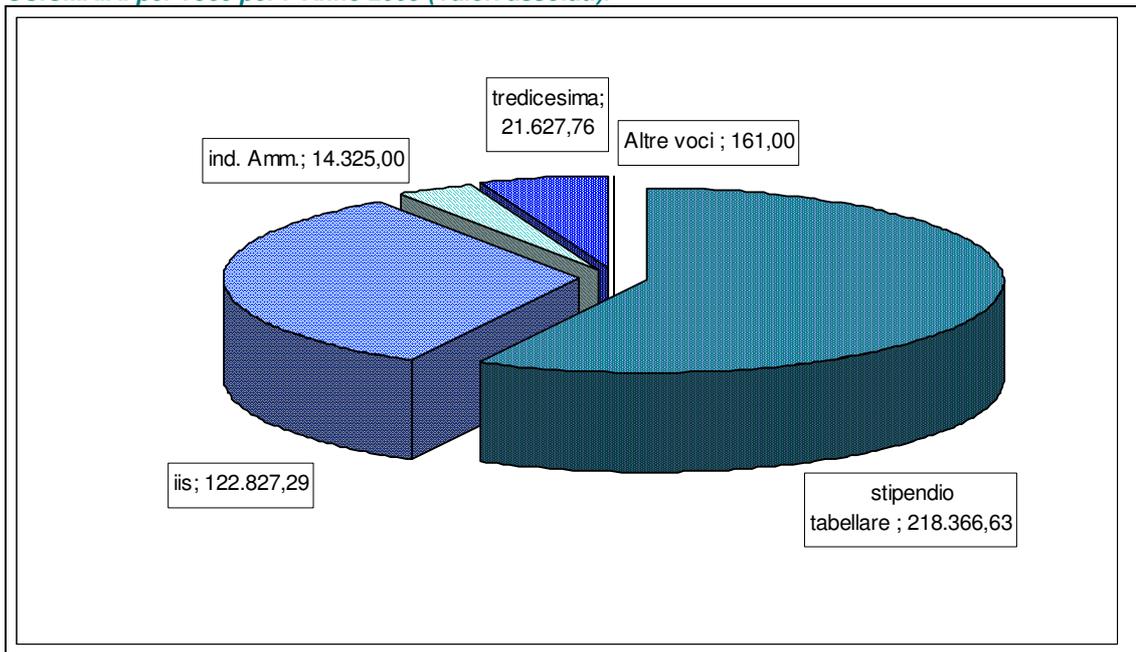


Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia

Per i dipendenti a tempo determinato l'analisi della massa salariale per tipologia di trattamento, mostra che per il trattamento fondamentale (**Grafico. 31**), le voci più rilevanti sono lo stipendio tabellare (58% del totale) e l'i.i.s (circa il 33%).

Le somme erogate a titolo di trattamento accessorio invece, risultano irrilevanti, interamente classificate in "altre voci" e ammontano ad € 258,0.

Grafico. 31– Distribuzione del Trattamento Fondamentale del personale a tempo determinato delle CC.C.I.A.A. per voce per l' Anno 2005 (Valori assoluti).



Fonte: Elaborazione Servizio Studi Aran Sicilia