

ATTI PARLAMENTARI

XVI LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. **XXVII**
n. **5**

RELAZIONE

ASSENZE NEL PUBBLICO IMPIEGO

Presentata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione
(BRUNETTA)

Trasmessa alla Presidenza il 19 febbraio 2009

Il rapporto è stato curato dalla segreteria tecnica del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. Hanno contribuito la dott.ssa Anna Ceci e il dott. Fortunato Lambiase, segreteria tecnica del Ministro, il dott. Leonello Tronti, consigliere economico del Ministro.

Si ringrazia la prof.ssa Alessandra Del Boca, Università di Brescia che ha curato l'appendice 1 e il relativo allegato.

L'Istat ha fornito il supporto tecnico e metodologico necessario alla ricognizione e all'elaborazione dei dati, si ringrazia in particolare il dott. Gerolamo Giungato, ricercatore Istat.

Indice

1.	Modernizzare la PA: l'obiettivo del Governo.....	5
2.	Il problema: l'assenteismo nella PA italiana.....	6
3.	Le fonti di informazione statistica in materia di assenze.....	6
3.1.	La rilevazione dell'Istat sulle forze di lavoro.....	7
3.2.	Il Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato.....	8
4.	L'azione di Governo sul fronte dell'assenteismo.....	12
5.	L'effetto delle policy in materia di assenteismo: prime misurazioni.....	14
5.1.	La rilevazione mensile sulle assenze dei dipendenti pubblici.....	14
5.2.	I principali risultati.....	17
6.	Osservazioni conclusive.....	28
7.	Nota metodologica.....	31
	Appendice 1: Teoria economica dell'assenteismo.....	35
	Allegato all'appendice 1: quadro sinottico della letteratura sul tema dell'assenteismo.....	43
	Bibliografia.....	61
	Appendice 2: "Variazione assoluta dei giorni di assenza per malattia dei dipendenti pubblici"* Settembre-Dicembre 2007/2008.....	65

Indice delle tabelle e dei grafici

Tabella 1 – Differenza pubblico-privato nelle assenze per malattia* (Anni 2004-2008).....	8
Tabella 2 - Le tipologie di assenza rilevate dal Conto Annuale.....	10
Tabella 3 - Giornate medie di assenza del personale a tempo indeterminato per tipologia di assenza (Anni 2003-2007).....	12
Tabella 4 – Il modello di rilevazione.....	15
Tabella 5 – Numero di rispondenti delle rilevazioni sulle assenze per malattia per tipologia di amministrazione e area geografica (Maggio-Dicembre 2008).....	16
Tabella 6 – Le assenze per malattia dei dipendenti pubblici: i risultati di sintesi (Maggio 2007-Dicembre 2008).....	18
Tabella 7 – Eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni: risultati di sintesi (Agosto 2007-Dicembre 2008).....	19

Tabella 8 – Assenze per altri motivi dei dipendenti pubblici: risultati di sintesi (Luglio 2007-Dicembre 2008).....	20
Tabella 9 – Variazione percentuale delle assenze per malattia dei dipendenti pubblici per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008).....	23
Tabella 10 – Variazione percentuale degli eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008).....	24
Tabella 11 – Variazione percentuale delle assenze per altri motivi dei dipendenti pubblici per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008).....	25
Tabella 12 – Variazione percentuale delle assenze per malattia dei dipendenti pubblici per area geografica* (Agosto-Dicembre 2007/2008).....	26
Tabella 13 – Variazione percentuale degli eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni per area geografica* (Agosto-Dicembre 2007/2008).....	27
Tabella 14 – Variazione percentuale delle assenze per altri motivi dei dipendenti pubblici per area geografica* (Settembre-Dicembre 2007/2008).....	27
Tabella 1A - Indicatori sull'assenteismo. Dati medi di alcuni paesi dell'OCSE (1995-2003).....	36
Tabella 2A - Assenze per malattia nel settore pubblico e privato (dati medi periodo: 1996-2000).....	37
Grafico 1 – Dinamica delle assenze per malattia per settore istituzionale* (settore pubblico base 100 anno 2004, periodo 1° trim. 2004 - 3° trim. 2008).....	7
Grafico 2 - Variazione percentuale delle assenze per malattia dei dipendenti pubblici (Maggio-Dicembre 2007/2008).....	19
Grafico 3 - Variazione percentuale del numero di eventi di assenza superiori a dieci giorni (Agosto/Dicembre 2008).....	20
Grafico 4 - Variazione percentuale del numero di giorni di assenza per altri motivi (Luglio 2007-Dicembre 2008).....	21
Grafico 5 – Le assenze per malattia, per altri motivi e numero di eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni (Maggio 2007/Dicembre 2008, variazione %).....	22
Grafico 6 – Variazione percentuale delle assenze per malattia dei dipendenti pubblici per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008).....	23
Grafico 7 – Variazione percentuale degli eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008).....	24
Grafico 8 – Variazione percentuale delle assenze per altri motivi dei dipendenti pubblici per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008).....	26
Grafico 1A - Assenze per malattia e meccanismi disciplinari, medie paese 1995-2003.	39
Grafico 2A - Assenteismo di breve e medio termine, Paesi selezionati per h-hat.....	41

1. MODERNIZZARE LA PA: L'OBIETTIVO DEL GOVERNO

Da anni la questione della modernizzazione della pubblica amministrazione (PA) rappresenta un tema sul quale esiste una sostanziale convergenza di opinioni tra i diversi schieramenti politici presenti nel Paese. Tutti, di fatto, concordano che sia fondamentale porre in essere politiche in grado di agire in termini quantitativi, ma soprattutto qualitativi, rinnovando una amministrazione pubblica spesso percepita come costosa, lenta, inefficace.

Serve dunque una strategia di riforma, per qualificare, migliorare e rafforzare l'offerta dei beni e servizi pubblici messi a disposizione del Paese, e il Governo si è posto l'obiettivo di raggiungere in tre anni gli standard dei principali paesi industrializzati.

Per questo, fin dai primi mesi del suo insediamento il Governo ha indirizzato la propria attività sui temi della PA e dell'innovazione finalizzandola a un'ampia strategia di riforma. L'azione ha dato vita a una prima serie di misure urgenti volte a porre rimedio ad alcune delle più evidenti criticità dell'apparato pubblico. In parallelo queste iniziative sono state accompagnate dalla definizione dei principi e delle linee di fondo a cui ispirare l'azione di legislatura, e queste si sono concretizzate nella definizione del disegno di legge delega (A.S. 847) riguardante il riordino del pubblico impiego e della contrattazione collettiva comparti nel settore pubblico.

L'intervento ha portato, prima, alla definizione di un Piano industriale per la PA, poi all'emanazione di circolari, decreti e disegni di legge che, oltre a mirare al contenimento dei costi nel breve periodo, sono finalizzati a snellire la struttura organizzativa della PA; a semplificare i processi amministrativi, riducendo l'onere che grava sulle imprese; a ridurre e a rendere certi i tempi di erogazione dei servizi offerti ai cittadini; a contrastare il fenomeno dell'assenteismo, ponendo freno ai fenomeni di opportunismo; a riformare i processi amministrativi, e in parallelo, a ridurre i costi attraverso l'impiego delle nuove tecnologie digitali.

La politica del Governo sul fronte dell'assenteismo fa parte dunque di un ampio disegno di modernizzazione della PA volto a recuperare i ritardi allarmanti che la macchina pubblica del Paese registra sia rispetto al settore privato, sia in relazione agli standard dei principali Paesi europei.

2. IL PROBLEMA: L'ASSENTEISMO NELLA PA ITALIANA

L'assenteismo nel pubblico impiego rappresenta un fenomeno abbastanza diffuso, un costume che non ha barriere geografiche, si presenta con intensità simili indipendentemente dalla dimensione dell'amministrazione ed è diffuso in modo pressoché identico tanto nelle amministrazioni centrali quanto in quelle locali. L'assenteismo peggiora la qualità dei servizi, riduce la produttività, aumenta i costi e danneggia l'immagine dell'amministrazione e di tutti coloro che contribuiscono con il proprio impegno alla qualità della pubblica amministrazione.

Nei ministeri come nelle piccole realtà pubbliche, al Nord, al Centro e nel Mezzogiorno spesso si ha la sensazione che sia diffuso l'uso di comportamenti di tipo opportunistico, volti a utilizzare il pretesto della malattia come su giustificazione dell'assenza dal luogo di lavoro.

Il dipendente pubblico che si assenta ingiustificatamente dal luogo di lavoro causa un doppio danno alla collettività: non soltanto, infatti, i cittadini e le imprese sono soggetti al pagamento di imposte in contropartita di servizi che non vengono adeguatamente erogati, ma di fatto si realizza un improprio trasferimento di risorse a favore degli specifici interessi privati di alcuni gruppi di dipendenti pubblici non impegnati nel proprio lavoro.

Oltre a determinare iniquità fiscali, l'assenteismo è poi causa di inefficienze all'interno delle amministrazioni. Infatti, quale incentivo a impegnarsi e quale riconoscimento concreto ha il lavoratore scrupoloso, quando vede che i "fannulloni" ricevono da parte del datore di lavoro pubblico il suo stesso trattamento in termini di stipendio e di carriera?

Una conferma che le assenze dal lavoro per malattia nella PA tendano a essere surrettiziamente sovradimensionate proviene dall'analisi dei dati, in particolare dal confronto tra la performance del settore pubblico e quella del comparto privato.

3. LE FONTI DI INFORMAZIONE STATISTICA IN MATERIA DI ASSENZE

In Italia, informazioni statistiche sulle assenze per malattia dei dipendenti pubblici sono reperibili nella rilevazione campionaria sulle forze di lavoro realizzata dall'Istat e nel Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato.

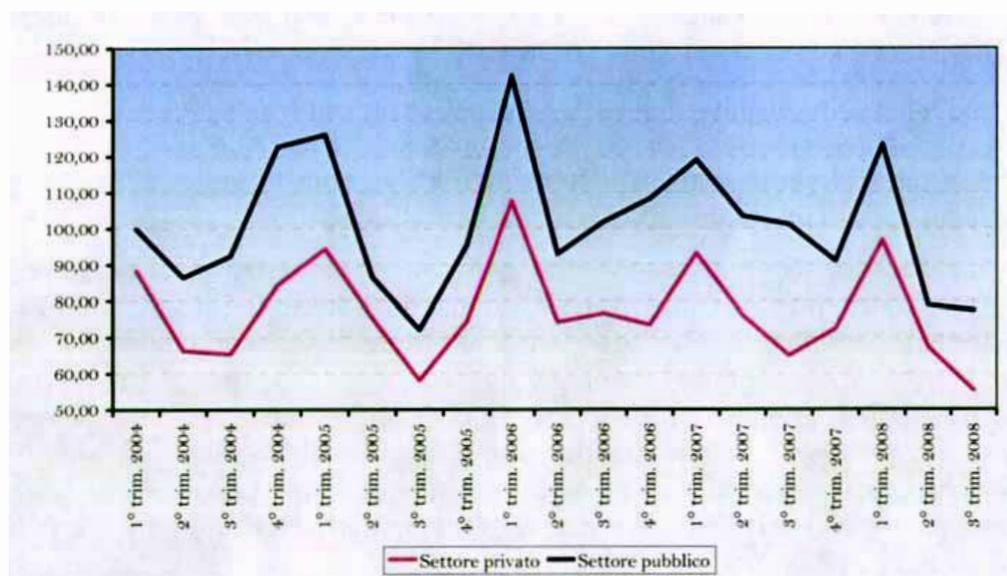
3.1. La rilevazione dell'Istat sulle forze di lavoro

La rilevazione dell'Istat stima trimestralmente i principali aggregati dell'offerta di lavoro. Relativamente alle assenze per malattia, le informazioni disponibili riguardano le ore settimanali lavorate in meno dagli occupati a causa di malattie, disaggregate per posizione nella professione e settore di attività economica. La rilevazione permette di confrontare i dati sulle assenze malattia tra il settore pubblico e quello privato, consentendo di verificare se l'assenteismo si concentra nella PA, oppure è un fenomeno che non presenta differenziazioni settoriali.

L'analisi di questi dati evidenzia diversi aspetti importanti.

In primo luogo, emerge chiaramente che nel settore pubblico il numero di ore di assenza per malattia è sistematicamente superiore a quello del comparto privato, come evidenzia il grafico 1.

Grafico 1 – Dinamica delle assenze per malattia per settore istituzionale* (settore pubblico base 100 anno 2004, periodo 1° trim. 2004 - 3° trim. 2008)



* Il settore pubblico include la pubblica amministrazione e la sanità (ed esclude il comparto istruzione). Il settore privato esclude l'agricoltura.

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Non solo. La distanza che separa settore pubblico e privato risulta particolarmente significativa: nel 2007, ad esempio, le ore medie non lavorate per malattia del settore pubblico sono state superiori del 37,9 per cento rispetto a quelle del comparto privato. Tale situazione è sostanzialmente confermata anche dai dati dei primi tre trimestri del 2008, anche se si manifesta una tendenza alla riduzione del divario, il quale si porta su un valore del 28,6 per cento (Tabella 1), un valore superiore solo al dato del 2005.

Tabella 1 – Differenza pubblico-privato nelle assenze per malattia* (Anni 2004-2008)

ANNI	Differenze pubblico-privato (%)
2004	34,5%
2005	24,1%
2006	34,4%
2007	37,9%
2008	28,6%

* Per l'anno 2008 il dato si riferisce solo ai primi tre trimestri.

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, 2004-2008

3.2. Il Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato

Il Conto Annuale: rilevazione e metodologia di stima

Un'altra fonte statistica in cui sono presenti dati relativi alle assenze per malattia dei dipendenti pubblici è il Conto Annuale prodotta dal 1992 dalla Ragioneria Generale dello Stato (RGS).

La metodologia adottata dalla RGS per la determinazione del numero di giornate di assenza del personale in servizio è descritta nelle circolari emesse annualmente dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato¹.

I dati raccolti si riferiscono alle giornate di assenza del personale effettivamente in servizio nel corso dell'anno. In concreto, la singola amministrazione comunica i giorni di assenza del personale che è stato in servizio per periodi pari o inferiori all'anno e quelli del personale in servizio in posizione di comando e collocato fuori ruolo (esterno); viceversa non comunica le assenze effettuate dal proprio personale comandato o fuori ruolo presso altre amministrazioni, così come quelle del personale a tempo determinato, con contratto di formazione lavoro, dei lavoratori interinali e dei cosiddetti lavoratori socialmente utili (LSU).

Le informazioni sono raccolte per ciascuna qualifica/posizione economica/profilo, distinta per uomini e donne e per le diverse tipologie di assenza: ferie, assenze per malattia retribuite, scioperi, altre assenze non retribuite, assenze ex lege 104/92, assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia dei figli, altri permessi e assenze retribuiti (Tabella 2).

¹ Tali circolari sono emesse al fine di avviare la serie di rilevazioni previste dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

A partire dalla rilevazione relativa all'anno 2006, i "Permessi ed altre assenze retribuiti" sono articolati in: assenze ex lege 104/92; assenze retribuite per maternità; congedi parentali e per malattia dei figli; altri permessi e assenze retribuiti.

Va tuttavia osservato che le giornate di assenza quantificate dalla rilevazione corrispondono solo in parte ai giorni di assenza effettiva dal luogo di lavoro dei dipendenti della PA.

Le amministrazioni, infatti, non inviano alla RGS il numero di giorni di assenza contabilizzati. Seguendo quanto indicato nelle note metodologiche della RGS, trasmettono un valore delle assenze che deriva dal riallineamento operato in funzione dei diversi giorni in cui si articola la loro settimana lavorativa.

La quantificazione del numero di giorni di assenza è effettuata sulla base dei giorni lavorativi calcolati con riferimento alle "giornate standard"² definite in relazione all'orario settimanale svolto dalla maggior parte dei dipendenti in ciascun comparto (articolato su 5 o 6 giorni). In questo caso ogni amministrazione che utilizza una distribuzione delle ore di lavoro settimanali diversa da quella standard è tenuta a riportare le giornate o le ore di assenza del proprio personale alla durata oraria convenzionalmente indicata nella circolare.

Per il calcolo delle assenze vengono considerati, nel caso della settimana lavorativa su 5 giornate, i giorni lavorativi annui calcolati in relazione all'anno solare di riferimento al netto dei sabati, delle domeniche e delle altre festività civili e religiose (compreso il Santo patrono) che ricadono in giornate lavorative (nel caso della settimana lavorativa su 5 giorni).

Così, se un dipendente di un'amministrazione che ha un orario distribuito su 5 giorni si ammala per 7 giorni consecutivi, i giorni di assenza conteggiati saranno dunque 5. Diversa invece la situazione nel caso in cui lo stesso dipendente si assenti per 6 giorni. Qui le giornate di assenza calcolate potranno essere 4, oppure 5, al variare del modo in cui il periodo assenza si sovrappone con i giorni del fine-settimana.

² Per le categorie per le quali non è fissato un orario di lavoro settimanale (es.: Dirigenti, Magistrati, Professori universitari), la circolare indica un impegno orario convenzionale fissato d'intesa con l'ISTAT, tenuto anche conto di quanto stabilito dal dlgs n. 66 dell'8 aprile 2003 che recepisce le direttive 93/104/CE e 2000/34/CE in materia di orario di lavoro.

Tabella 2 - Le tipologie di assenza rilevate dal Conto Annuale

Ferie	Giorni di ferie effettivamente goduti nell'anno anche se maturati in anni precedenti. Sono inclusi i giorni per festività sopresse
Assenze per malattia retribuite	Assenze retribuite, anche parzialmente, per malattia: il numero dei giorni viene conteggiato con riferimento soltanto ai giorni lavorativi compresi nel periodo di malattia, escludendo pertanto i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di part-time verticale, vengono conteggiati i giorni di assenza che coincidono con i giorni lavorativi. Nel caso di part-time orizzontale, le assenze vanno rapportate alla percentuale di part-time
Scioperi	Giornate o ore di sciopero. Le ore di assenza per sciopero sono rapportate a giorni considerando la durata oraria della giornata lavorativa*
Altre assenze non retribuite	Tutte le aspettative e le assenze non retribuite incluse quelle per malattia
Legge 104/92	Assenze effettuate per l'assistenza alle persone diversamente abili, ai sensi della Legge 5.02.1992, n. 104. Se l'assenza è articolata in ore giornaliere, queste sono cumulate e trasformate in numero di giorni**
Assenza retribuita per maternità, congedo parentale e malattia dei figli	Assenze retribuite, ai sensi della D.Lgs. 151/2001, per: interdizione anticipata per maternità; congedo di maternità/paternità; congedo parentale; riduzione oraria per l'allattamento (ricondotta a giorni); assenza per malattia dei figli fino agli 8 anni di età
Altri permessi e ed assenze retribuite	Tutte le altre assenze retribuite, anche parzialmente, non rientranti nelle categorie "legge 104/92" e "assenza retribuita per maternità, congedo parentale e malattia dei figli": l'assenza per congedo matrimoniale; assenza per mandato organi elettivi/esecutivi (D. Lgs. n. 267/2000); assenza per distacco/permesso sindacale; assenza per infortunio sul lavoro; permessi retribuiti per partecipazione a concorsi od esami, lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado; donazione sangue; svolgimento funzioni elettorali, etc.

* In allegato alla circolare, la Ragioneria Generale dello Stato diffonde i "Prospetti di riferimento" che riportano i "giorni lavorativi annui" e la "durata oraria della giornata lavorativa" per ciascun comparto di contrattazione. Tali prospetti sono utilizzati per uniformare la quantificazione delle giornate di assenza come illustrato nel testo.

** La trasformazione delle ore di permesso in giorni avviene secondo criteri definiti nella direttiva Eurostat per la determinazione dell'Indice del costo del lavoro orario per il settore del Pubblico Impiego (Reg. CE n. 450/2003).

Nel caso della settimana lavorativa su 6 giorni non vengono dedotti i sabati. Viene inoltre rilevata la durata oraria della giornata lavorativa³, corrispondente al numero di ore lavorative giornaliere ottenute rapportando l'orario lavorativo contrattuale settimanale al numero di giorni lavorativi (5 oppure 6) per settimana⁴.

³ L'eventuale presenza di numeri decimali è espressa in centesimi di ora.

⁴ Per il personale del comparto Scuola (docente e non docente) con contratto fino al termine dell'attività didattica, i giorni lavorativi annui (orario settimanale su 5 giorni) sono costituiti dal numero di giorni presenti nell'anno solare al netto dei sabati, delle domeniche, delle festività civili e religiose che ricadono in giornate lavorative, nonché dei giorni lavorativi relativi al mese di luglio

Gli esempi forniti dalla RGS aiutano a comprendere meglio la metodologia di calcolo adottata.

Nel caso in cui un dipendente con un orario di lavoro settimanale effettivo di 36 ore articolato su 6 giorni si assenti per 4 giorni, il numero dei giorni di assenza viene calcolato come segue: 1. la durata dell'assenza viene trasformata, innanzitutto, in ore: 4 giorni x 6 ore = 24 ore di assenza complessiva; 2. le ore effettive vengono rapportate all'orario lavorativo giornaliero standard, pari a 7,2 ore (36 ore di lavoro per 5 giorni), escludendo i decimali: $24 \text{ ore} / 7,2 \text{ ore-giorno} = 3,3 \text{ giorni}$, approssimati a 3 giorni.

Opposto, invece, il caso di quelle amministrazioni in cui la durata della settimana lavorativa è inferiore a quella standard. Qui il riproporzionamento, invece, di ridurre i giorni di assenza rilevati rispetto a quelli effettivi, dà luogo a un effetto opposto: il numero di assenze rilevate è superiore a quello effettivo.

Tenendo conto della distribuzione del numero di giornate all'interno della PA, l'effetto aggregato di tali elaborazioni porta a una sostanziale divergenza tra i giorni di assenza rilevati e quelli effettivi, con un valore dei primi sistematicamente inferiore a quello dei secondi.

Conto Annuale: alcuni dati

Per quanto concerne il periodo 2003-2007 si riportano di seguito i principali risultati della rilevazione effettuata dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Nel periodo in questione il totale delle assenze retribuite e non retribuite ha subito una flessione, passando da 23,1 a 22,1 giorni di assenza. Tale decremento (-4,3 per cento) è attribuibile alla forte contrazione delle "Altre assenze non retribuite e scioperi" (-39,7 per cento). In controtendenza, invece, il trend delle assenze per "Malattia ed altre assenze retribuite", le quali, negli stessi anni, subiscono un leggero incremento (pari al 3,6 per cento).

Nel 2007, le assenze per malattia (e le altre assenze retribuite) si attestano su quasi 20 giornate medie per dipendente. Dopo il valore minimo di 18,3 giorni registrato nel 2005, l'analisi evidenzia una chiara tendenza di crescita che, nell'ultimo anno, porta l'indicatore sugli stessi livelli di tre anni prima.

Infatti, dopo la contrazione del 2005 (-9,4 per cento), che ha portato i giorni medi di assenza a 18,3 giornate, nel biennio successivo si osserva un incremento complessivo dell'8,2 per cento (Tabella 3).

Tabella 3 - Giornate medie di assenza del personale a tempo indeterminato per tipologia di assenza (Anni 2003-2007)

TIPOLOGIA DI ASSENZA	Malattia ed altre assenze retribuite				
	2003	2004	2005	2006	2007
Malattia ed altre assenze retribuite	19,1	20,2	18,3	18,8	19,8
Altre assenze non retribuite e scioperi	4,0	2,8	2,7	2,4	2,4
Totale assenze retribuite e non	23,1	23,0	21,0	21,3	22,1

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale, vari anni

4. L'AZIONE DI GOVERNO SUL FRONTE DELL'ASSENTEISMO

Sul fronte dell'assenteismo il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione (Ministro) ha messo in campo un'azione decisa e incisiva:

- lanciando alcune proposte di riforma già con il Piano Industriale della PA;
- promuovendo, fin dai primi mesi del proprio mandato, iniziative di carattere normativo (confluite nel D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008), che stanno fortemente disincentivando il ricorso opportunistico alle assenze per malattia;
- diffondendo, tramite il Dipartimento della funzione pubblica, circolari esplicative in merito all'applicazione dell'art. 71 del predetto D.L. 112/2008 (circolari n.7/08 e n.8/08);
- realizzando un'indagine statistica che rileva mensilmente il comportamento dei dipendenti pubblici, a pochi mesi dall'approvazione della norma che rende più severa la disciplina delle assenze per malattia;
- presentando un emendamento all'A.S. n. 1082, con il quale viene sancito l'obbligo di risposta delle amministrazioni a tale rilevazione mensile sulle assenze.

In particolare, con il Piano Industriale, che rappresenta il primo documento programmatico di questa legislatura del Ministro, viene affermata la necessità di combattere la scarsa produttività e l'assenteismo come una

delle direttrici-chiave del processo di modernizzazione della pubblica amministrazione.

Sul piano normativo la base di riferimento è il citato D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008, con cui sono state introdotte importanti restrizioni: infatti, l'articolo 71⁵ prevede che, in caso di assenza per malattia dei dipendenti pubblici, venga corrisposto solo il trattamento economico fondamentale, escludendo qualunque trattamento accessorio erogato in modo continuativo. La norma dispone un trattamento più favorevole nei casi di assenza per malattia dovute a infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

In linea generale, la nuova disciplina si applica nei confronti dei dipendenti a tempo indeterminato contrattualizzati e non contrattualizzati nonché, in quanto compatibile, anche ai dipendenti assunti con forme di impiego flessibile del personale.

Le ricadute dell'applicazione della norma in termini di risparmi di spesa sono evidenti. La legge prevede che essi costituiscano economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrano, per gli enti diversi dalle amministrazioni statali, al miglioramento dei saldi di bilancio. Potranno, dunque, essere utilizzati per premiare quei dipendenti pubblici, e i relativi "datori di lavoro", che con serietà contribuiscono a fare buona amministrazione.

L'articolo 71 rende più severa anche la procedura di certificazione delle assenze per malattia protratte per un periodo superiore a dieci giorni (e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare). In questo caso, infatti, l'assenza dovrà essere giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica.

L'irrigidimento delle regole che disciplinano le assenze per malattia dei dipendenti pubblici riguarda pure il controllo dello stato di malattia, che deve essere disposto anche nel caso di assenza di un solo giorno. Con l'articolo 71 sono state cambiate le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, il quale è tenuto alla reperibilità tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi, dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00.

Infine, si dispone che le voci stipendiali a valere sui fondi per la contrattazione integrativa, in linea di principio collegate alla premialità e alla presenza, non possano essere erogate in caso di assenza dal servizio. La previsione risponde alla necessità di introdurre un criterio di efficienza e di economicità. Essa non si applica alle assenze per congedi di maternità

⁵ Le disposizioni previste dall'art. 71 della L. 133/2008 non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.

(compresa l'interdizione anticipata dal lavoro), di paternità, per assenze dovute a lutti, a citazioni a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché alle assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della L. 53/2000. Sono inoltre esclusi, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della L. 104/1992.

Alle norme hanno fatto seguito due circolari esplicative, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica, al fine di agevolare l'interpretazione della norma (Circolari n.7/08 e n.8/08).

Inoltre, al fine di assicurare un quadro completo e coordinato di rilevazione dei dati concernenti le assenze per malattia, strumentale al pieno coordinamento degli interventi in materia, il Governo ha presentato un emendamento all'A.S. n. 1082, che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rilevare mensilmente i dati in questione e di comunicarli entro il mese successivo al Dipartimento della funzione pubblica, secondo modalità tecniche stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Un vero strumento informativo oggi non esiste ancora. Il monitoraggio del fenomeno – peraltro operativo solo da pochi mesi – è realizzato tramite una rilevazione campionaria mensile, a cui partecipano molte amministrazioni. Tale monitoraggio, se da un lato è utile per avere il quadro quantitativo, dall'altro è di poco aiuto per controllare puntualmente specifiche situazioni.

L'emendamento in via di approvazione sanziona anche l'ipotesi di persistente inadempimento all'obbligo di comunicazione prevedendo, nel caso di inadempimento protratto per oltre tre mesi, la sospensione del pagamento della retribuzione accessoria a carico dei dirigenti e dei responsabili degli uffici, dei settori ovvero dei reparti cui compete la comunicazione, compresi i dirigenti responsabili della relativa struttura di livello generale.

5. L'EFFETTO DELLE POLICY IN MATERIA DI ASSENTEISMO: PRIME MISURAZIONI

5.1. La rilevazione mensile sulle assenze dei dipendenti pubblici

Il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione (Ministero) ha impostato fin dai primi mesi successivi all'insediamento del nuovo Governo una rilevazione mensile delle assenze per malattia dei dipendenti pubblici volta a quantificare l'effetto sull'assenteismo dei provvedimenti normativi.

Il monitoraggio è stato avviato nel mese di luglio 2008, a poche settimane dall'approvazione del d.l. 112/08⁶, raccogliendo le informazioni che venivano messe a disposizione dalle amministrazioni tempestivamente e volontariamente, tramite la compilazione di un apposito modello di rilevazione (Tabella 4), in cui:

- i giorni di assenza per malattia sono calcolati considerando il numero complessivo di giorni di assenza del personale non dirigenziale a tempo indeterminato e di tutto il personale dirigenziale (a tempo determinato e indeterminato) rilevato nel mese, calcolato facendo riferimento soltanto alle giornate lavorative.
- gli eventi di assenza per malattia superiori a dieci giorni sono calcolati considerando il numero di periodi di assenza per malattia continuativa superiori a 10 giorni. In presenza di eventi che si sviluppano a cavallo su due o più mesi, ai fini della rilevazione l'evento viene indicato nel secondo mese.
- le assenze retribuite per altri motivi includono i permessi per maternità retribuite e le assenze dovute ai permessi di cui alla l. 104/92 solo quando usufruiti per l'intera giornata. Sono escluse le ferie e i permessi a ore.

Tabella 4 – Il modello di rilevazione

TIPOLOGIA	MESE t-2		MESE t-1		MESE t	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
	A. Totale delle assenze per malattia retribuite e non retribuite					
B. Eventi di assenza per malattia superiori a 10 giorni						
C. Totale delle assenze per altri motivi						
D. Numero di dipendenti						
E. Procedimenti disciplinari avviati relativi alle assenze						
F. Procedimenti disciplinari relativi alle assenze conclusi con sanzioni						
G. Media assenze per malattia sul totale dipendenti (A/D)						
H. Media assenze per altri motivi su totale dipendenti (C/D)						
I. Media assenze complessiva (A+C)/D						

Le amministrazioni rispondenti

Alla prima edizione della rilevazione hanno risposto 27 tra amministrazioni centrali, locali ed enti di previdenza⁷. Nei mesi di giugno e luglio lo stesso

⁶ Successivamente convertito nella l. 133/08.

⁷ MEF - Direzione affari generali, Dipartimento del Tesoro, Dipartimento Finanze, Ragioneria Generale dello Stato; Ministero della difesa; MIUR; Ministero dello sviluppo

dato saliva a 70 unità, triplicando migliorando notevolmente il tasso di copertura dell'universo delle pubbliche amministrazioni.

Superata la prima fase sperimentale, a partire da agosto la rilevazione assumeva una struttura più consolidata sul fronte metodologico e procedurale, grazie alla collaborazione offerta dall'Istat nel quadro di una convenzione tra le due amministrazioni.

Il numero di amministrazioni rispondenti veniva portato a oltre 1.500 unità (Tabella 5), con un piano di stratificazione campionaria tale da consentire la stima del valore dei tassi di variazione delle assenze rispetto all'anno precedente, riferita sia al complesso della PA, sia ai principali macro-aggregati di cui essa si compone.

Tabella 5 – Numero di rispondenti delle rilevazioni sulle assenze per malattia per tipologia di amministrazione e area geografica (Maggio-Dicembre 2008)

	Numero di unità' (universo)	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Tipologia di amministrazione									
Ministeri, Presidenza del Consiglio, Agenzie Fiscali	17	11	12	12	17	18	16	15	16
Altre PA centrali	102	5	21	21	53	49	51	53	49
Regioni e Province autonome	22	3	9	9	15	19	22	22	22
Amministrazioni provinciali	104	-	19	19	72	65	83	88	84
Amministrazioni comunali	8.101	7	9	9	1.389	1.245	1.201	1.211	1.180
Aziende Sanitarie Locali	157	-	-	-	86	80	96	95	98
Aziende Ospedaliere	100	-	-	-	48	39	63	70	70
Enti di Previdenza	27	1	-	-	2	5	5	6	6
Totale	8.630	27	70	70	1.682	1.520	1.537	1.560	1.525
Ripartizione geografica									
Nord est	1.567	3	n.d.	n.d.	n.d.	406	363	371	359
Nord ovest	3.175	4	n.d.	n.d.	n.d.	642	649	642	621
Centro	1.180	18	n.d.	n.d.	n.d.	229	230	245	230
Sud e Isole	2.708	2	n.d.	n.d.	n.d.	243	295	302	315
Totale	8.630	27	70	70	1.682	1.520	1.537	1.560	1.525

economico; Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti; Ministero del lavoro e delle politiche sociali; Ministero affari esteri; Ministero della giustizia; Dipartimento della funzione pubblica; Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie; Agenzia delle Entrate; ISTAT; ENAC; INPS; Consiglio nazionale delle ricerche; ARAN; Regione Emilia Romagna; Regione Lombardia; Regione Campania; Regione Toscana; Regione Umbria; Comune di Varese; Comune di Ascoli Piceno; Comune di Cuneo; Comune di Mendola; Comune di Mori; Comune di Cosenza; Comune di Pordenone; Comune di Napoli.

Grazie alla partecipazione di numerose amministrazioni, è stato possibile, dunque, dare vita a un sistema di valutazione affidabile di come i recenti interventi normativi incidano sull'organizzazione degli uffici pubblici.

La rilevazione campionaria: il contributo dell'Istat

Disegni di campionamento ad hoc venivano definiti dall'Istat per le amministrazioni pubbliche più numerose, con specifiche procedure per il trattamento delle mancate risposte, finalizzate a eliminare gli eventuali fenomeni di autoselezione⁸.

Attualmente la rilevazione continua a essere realizzata dall'Istat, che cura la fase di campionamento, di sollecito telefonico, di elaborazione e produzione delle stime.

5.2. I principali risultati

Il monitoraggio delle assenze dei dipendenti pubblici ha evidenziato, fin dalle sue prime edizioni, un grande impatto dell'azione legislativa sul comportamento dei dipendenti pubblici rispetto ai permessi per malattia, con potenziali ricadute positive di recupero di efficienza e produttività delle amministrazioni.

Le assenze per malattia

Già con la rilevazione di maggio 2008 il numero di giorni di assenza per malattia ha mostrato un primo segnale di contrazione rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, pari al 10 per cento (Tabella 6).

Il fenomeno assume tuttavia dimensioni sorprendenti nei mesi successivi. A giugno la diminuzione è del 22,4 per cento. A luglio, dopo l'approvazione del d.l. 112/08, si attesta al 37,1 per cento.

⁸ La procedura di stima garantisce la riproduzione dei valori noti delle variabili ausiliarie, assicurando così anche l'attendibilità delle stime delle variabili stimate che, nel nostro caso, riguardano il numero di giorni di assenza per malattia dei dipendenti pubblici, il numero di eventi di assenza per malattia superiori a dieci giorni e il numero di giorni di assenza per altri motivi. Le variabili ausiliarie utilizzate sono il numero di unità istituzionali della tipologia e la consistenza delle amministrazioni in termini di personale.

Tabella 6 – Le assenze per malattia dei dipendenti pubblici: i risultati di sintesi (Maggio 2007-Dicembre 2008)

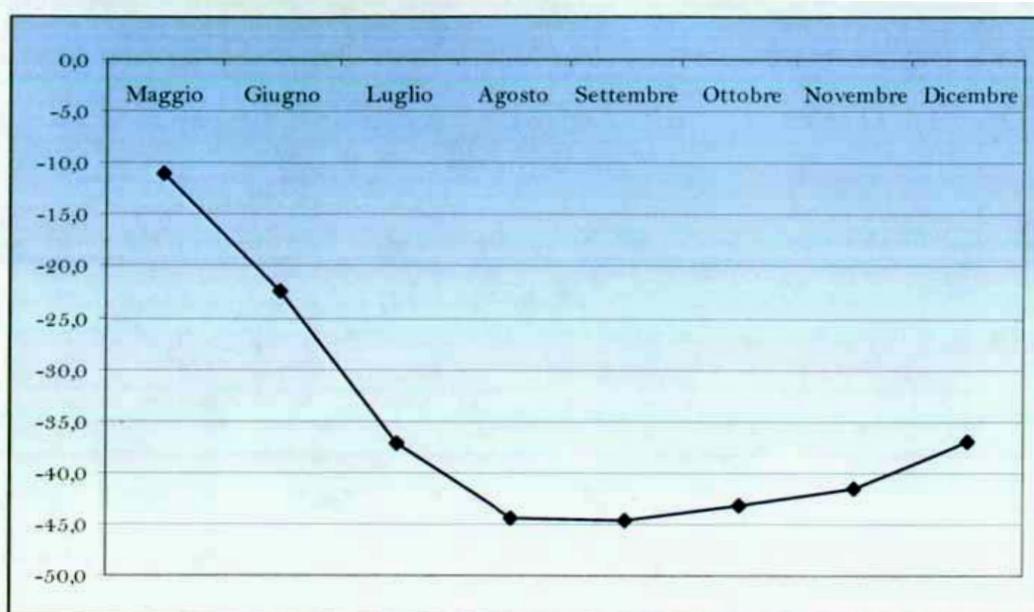
		Giorni di assenza per malattia retribuite e non retribuite	Numero di dipendenti	Variazione % 2008/2007
Maggio*	2007	231.695	197.686	-10,9
	2008	206.527	194.833	
Giugno*	2007	227.213	209.550	-22,4
	2008	176.218	206.774	
Luglio*	2007	205.388	208.199	-37,1
	2008	129.250	205.994	
Agosto*	2007	578.338	728.019	-44,4
	2008	321.701	725.969	
Settembre**	2007	1.333.943	1.402.011	-44,6
	2008	738.818	1.399.916	
Ottobre**	2007	1.980.202	1.494.725	-43,1
	2008	1.126.600	1.496.817	
Novembre**	2007	1.816.829	1.491.806	-41,4
	2008	1.064.645	1.496.980	
Dicembre**	2007	1.696.423	1.571.529	-37,0
	2008	1.068.876	1.578.816	

* Valori medi riferiti alle amministrazioni rispondenti

** Stima riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e pubblica sicurezza.

Da agosto, e per tutto il successivo periodo autunnale, si colloca tra il 43 e il 45 per cento. A dicembre è ancora del 37 per cento, pur in presenza del picco invernale di assenze dovute all'aumento dei fenomeni di morbilità, e del conseguente minore impatto relativo che i nuovi modelli comportamentali dovrebbero indurre (Grafico 2).

Grafico 2 - Variazione percentuale delle assenze per malattia dei dipendenti pubblici (Maggio-Dicembre 2007/2008)



Gli eventi di assenza superiori a 10 giorni

A partire dal mese di agosto sono disponibili i dati relativi al numero di eventi di assenza superiori a dieci giorni (Tabella 7).

Tabella 7 – Eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni: risultati di sintesi (Agosto 2007-Dicembre 2008)

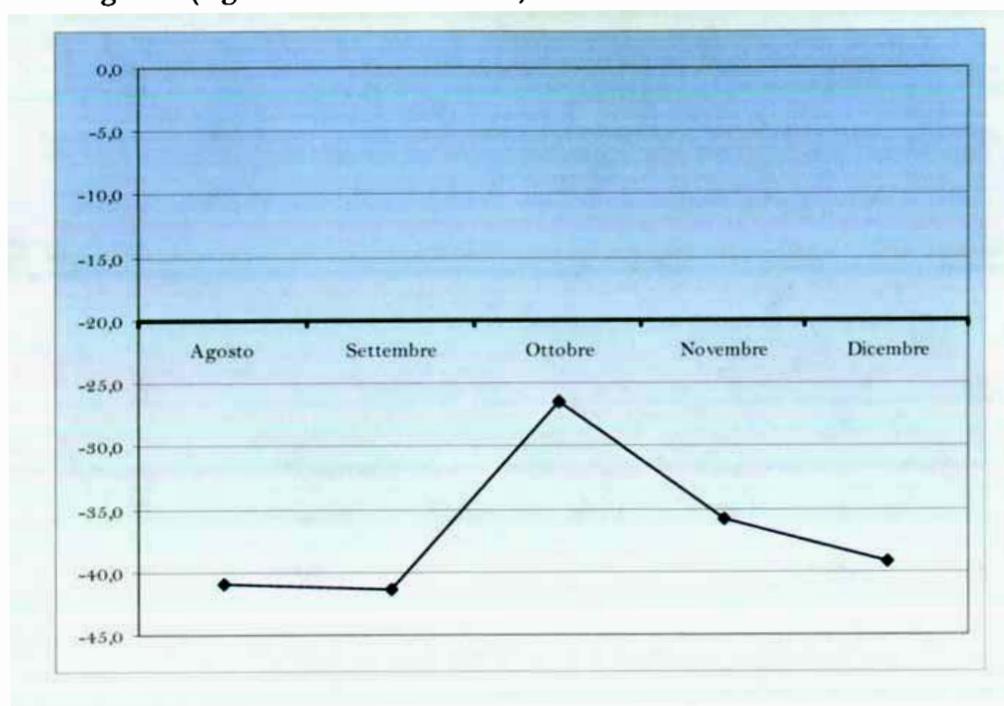
	Anno 2007	Anno 2008	Variazione %
Agosto*	24.251	14.323	-40,9
Settembre**	25.957	15.227	-41,3
Ottobre**	47.166	34.647	-26,5
Novembre**	49.525	31.814	-35,8
Dicembre**	64.093	39.009	-39,1

* Valori medi riferiti alle amministrazioni rispondenti

** Stima riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e pubblica sicurezza.

Anche in questo caso emerge una significativa contrazione (Grafico 3), con valori che, ad eccezione del mese di ottobre, sono sempre compresi tra il 35 e il 41 per cento: ad agosto la riduzione è del 40,9 per cento; a settembre è superiore al 41 per cento; a ottobre la contrazione è inferiore al 27 per cento e, gli ultimi due mesi dell'anno evidenziano riduzioni superiori al 35 per cento (-35,8 per cento a novembre, -39,1 per cento a dicembre).

Grafico 3 - Variazione percentuale del numero di eventi di assenza superiori a dieci giorni (Agosto/Dicembre 2008)



Le assenze per altri motivi

Nella stessa direzione vanno anche i dati sulle assenze per altri motivi che si sono ridotte in media di oltre il 10 per cento (Tabella 8).

Tabella 8 – Assenze per altri motivi dei dipendenti pubblici: risultati di sintesi (Luglio 2007-Dicembre 2008)

	Anno 2007	Anno 2008	Variazione %
Luglio*	730.439	707.782	-3,1
Agosto*	259.365	239.913	-7,5
Settembre**	647.759	583.511	-9,9
Ottobre**	1.507.251	1.339.863	-11,1
Novembre**	1.388.972	1.211.189	-12,8
Dicembre**	1.365.869	1.261.768	-7,6

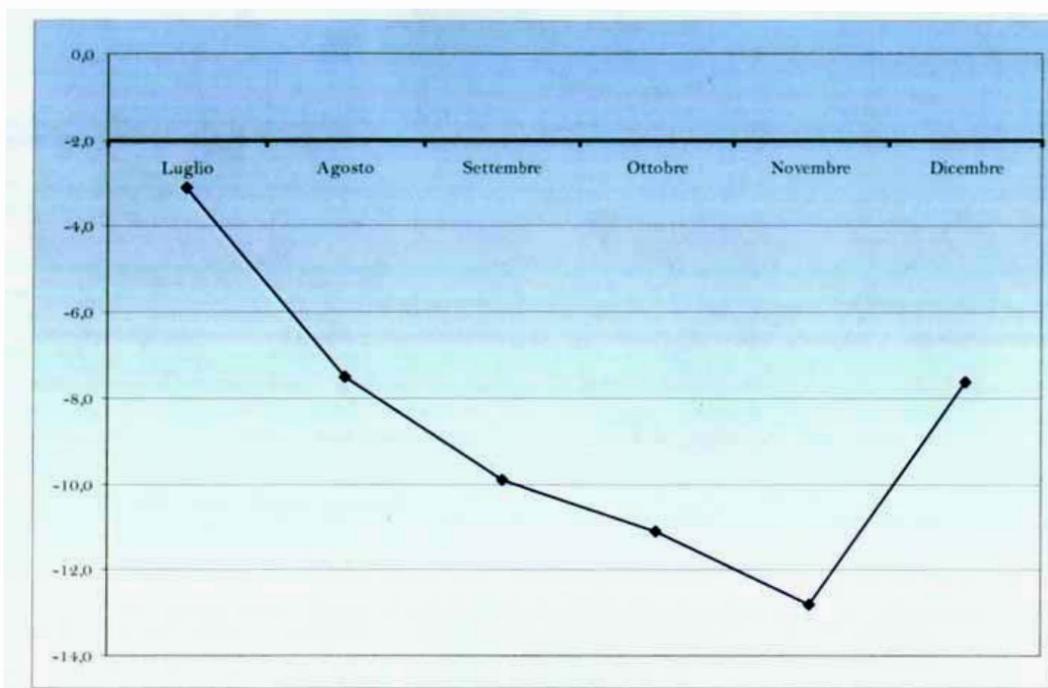
* Valori medi riferiti alle amministrazioni rispondenti

** Stima riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e pubblica sicurezza.

Anche in questo caso si osserva nel periodo una tendenza di progressiva riduzione. Il solo mese in cui questa tendenza non si manifesta è dicembre, in concomitanza con i già citati picchi di morbilità. A luglio la contrazione rilevata è pari al 3,1 per cento; ad agosto del 7,5 per cento, a settembre del

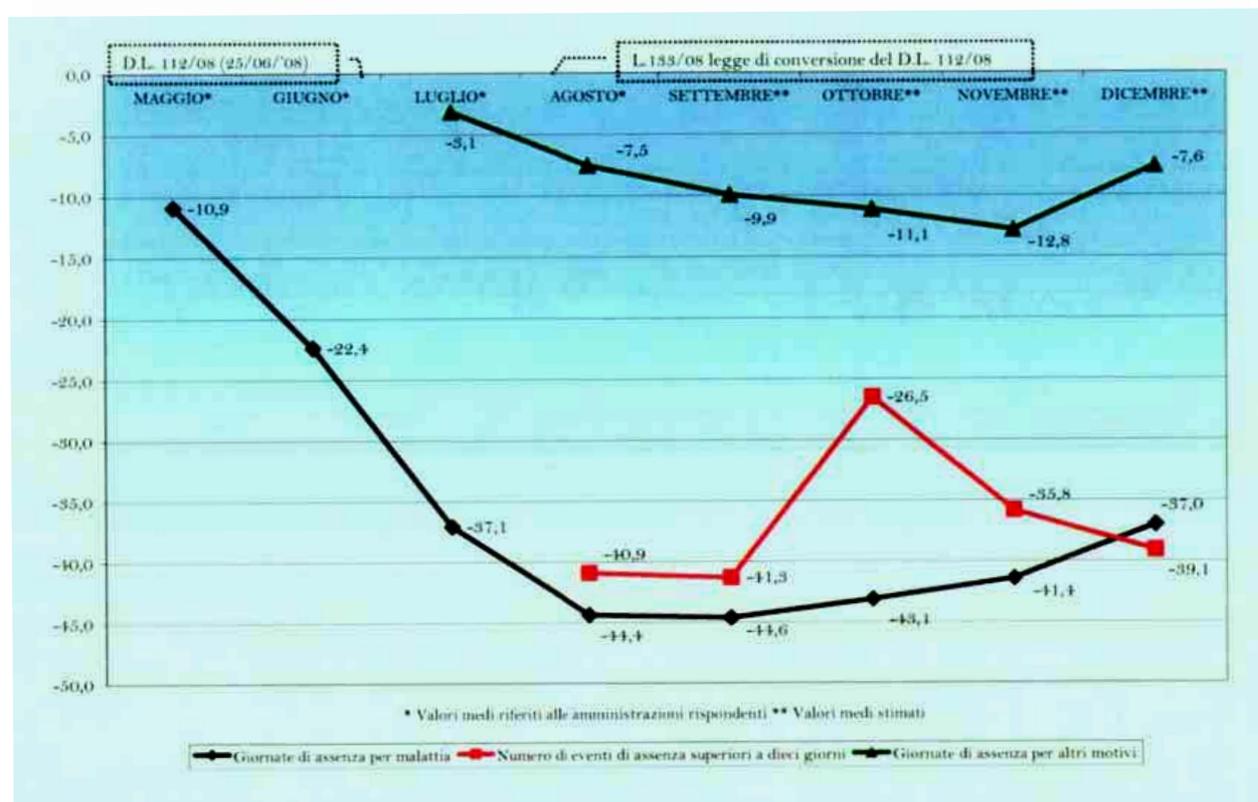
9,9 per cento; a ottobre dell'11,1 per cento; a novembre del 12,6 per cento; a dicembre del 7,6 per cento (Grafico 4).

Grafico 4 - Variazione percentuale del numero di giorni di assenza per altri motivi (Luglio 2007-Dicembre 2008)



L'analisi dei dati testimonia come non siamo di fronte a uno spill-over tra il ricorso ai permessi per malattia e le assenze per "altri motivi" (permessi di studio, congedi parentali, ecc.). Al contrario, ciò a cui assistiamo è un mutamento comportamentale dei lavoratori della PA, ispirato a principi di maggiore correttezza e impegno, che si traduce in un aumento dei lavoratori presenti negli uffici pubblici.

Grafico 5 – Le assenze per malattia, per altri motivi e numero di eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni (Maggio 2007/Dicembre 2008, variazione %)



La ripartizione per tipologia di istituzione

A partire dal mese di agosto, i dati sulle assenze sono disponibili anche per tipologia di istituzione.

Il numero di giorni di assenza per malattia si contraggono in tutte le tipologie di amministrazioni pubbliche (Tabella 9).

Nelle *amministrazioni provinciali* i giorni di assenza per malattia si riducono sempre di una percentuale superiore (o uguale come nel caso di agosto) alla media nazionale: -44,4 per cento ad agosto, -49,5 per cento a settembre; -49,8 per cento a ottobre, fino ad arrivare a novembre a una riduzione superiore al 50 per cento (-50,9 per cento). A dicembre la distanza tra il risultato delle *province* (-44,4 per cento) e quello medio nazionale (-37,0 per cento) è superiore a sette punti percentuali.

Simile il quadro che emerge dai dati relativi alle *aziende sanitarie locali*, laddove, i giorni di assenza per malattia, con la sola eccezione del mese di agosto, si riducono a tassi sensibilmente superiori al dato medio nazionale: -47,6 per cento a settembre, -47,9 per cento a ottobre, -47,0 per cento a novembre, -43,7 per cento a dicembre.

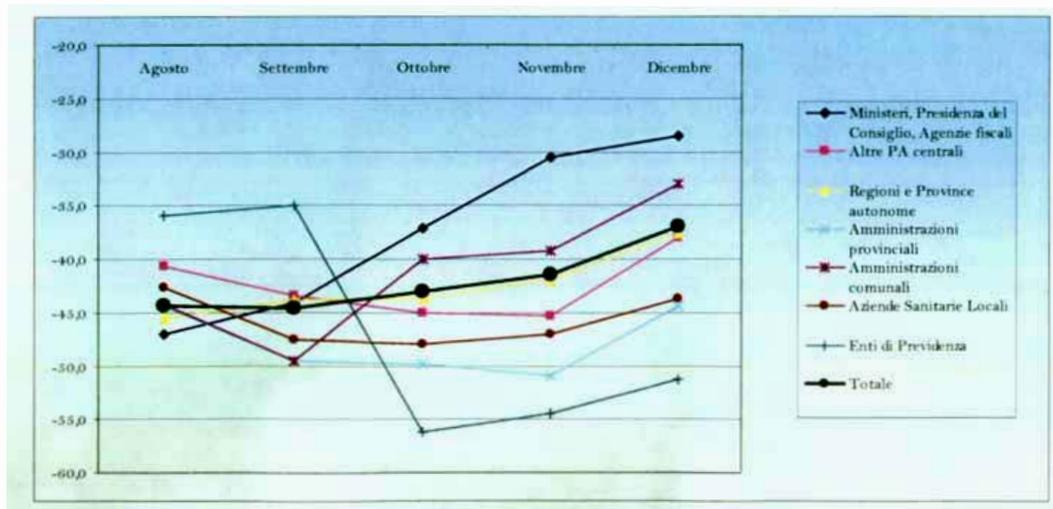
Tabella 9 – Variazione percentuale delle assenze per malattia dei dipendenti pubblici per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008)

TIPOLOGIA DI AMMINISTRAZIONE	Agosto*	Settembre**	Ottobre**	Novembre**	Dicembre**
Ministeri, Presidenza del Consiglio, Agenzie fiscali	-47,0	-44,1	-37,1	-30,5	-28,5
Altre PA centrali	-40,6	-43,5	-45,0	-45,3	-38
Regioni e Province autonome	-45,6	-43,8	-43,7	-42,0	-37,6
Amministrazioni provinciali	-44,4	-49,5	-49,8	-50,9	-44,4
Amministrazioni comunali	-44,3	-49,6	-40,0	-39,2	-33,0
Aziende Sanitarie Locali	-42,6	-47,6	-47,9	-47,0	-43,7
Aziende Ospedaliere	n.d.	-43,4	-42,8	-43,5	-42,6
Enti di Previdenza	-35,9	-35,0	-56,2	-54,5	-51,3
Totale	-44,4	-44,6	-43,1	-41,4	-37,0

* Valori medi riferiti alle amministrazioni rispondenti

** Stima riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e pubblica sicurezza.

Una significativa tendenza alla contrazione dei tassi di assenza per malattia si rileva anche negli *enti di previdenza* (Grafico 6). Ad agosto e a settembre la riduzione è dell'ordine del 35-36 per cento, mentre nei tre mesi successivi il calo è superiore al 50 per cento (-56,2 per cento a ottobre; -54,5 per cento a novembre; -51,3 per cento a dicembre).

Grafico 6 – Variazione percentuale delle assenze per malattia dei dipendenti pubblici per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008)

L'analisi per tipologia di amministrazione della riduzione degli eventi di assenza superiori a dieci giorni fornisce informazioni diverse (Tabella 10).

Tabella 10 – Variazione percentuale degli eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008)

TIPOLOGIA DI AMMINISTRAZIONE	Agosto*	Settembre**	Ottobre**	Novembre**	Dicembre**
Ministeri, Presidenza del Consiglio, Agenzie fiscali	-45,7	-50,4	-26,7	-34,7	-40,4
Altre PA centrali	-38,2	-28,8	-35,3	-40,2	-48,7
Regioni e Province autonome	-35,0	-26,2	-34,1	-32,6	-33,4
Amministrazioni provinciali	-33,3	-29,0	-34,2	-36,2	-37,6
Amministrazioni comunali	-43,7	-27,6	-12,5	-26,2	-33,3
Aziende Sanitarie Locali	n.d.	-45,3	-26,8	-40,8	-41,9
Aziende Ospedaliere	n.d.	-39,1	-38,5	-38,1	-38,6
Enti di Previdenza	-41,5	-44,2	-50,2	-54,9	-55,1
Totale	-40,9	-41,3	-26,5	-35,8	-39,1

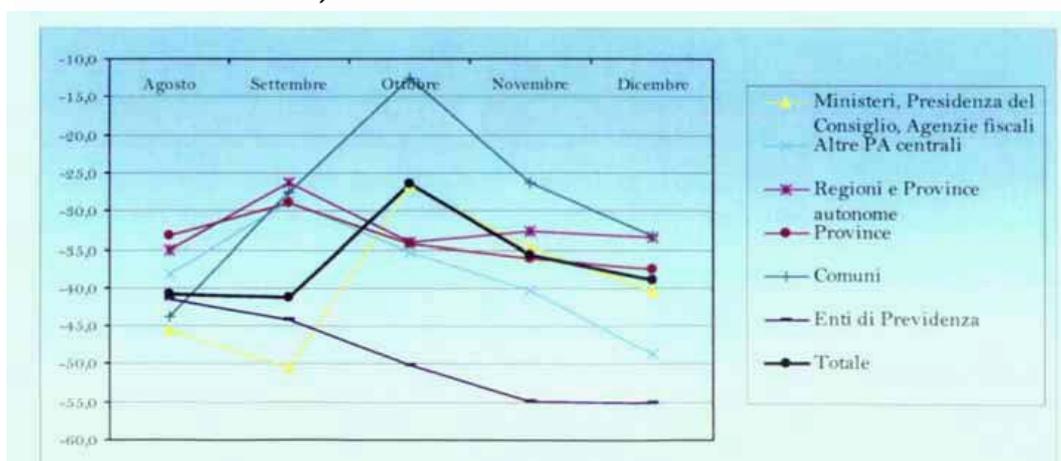
* Valori medi riferiti alle amministrazioni rispondenti

** Stima riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e pubblica sicurezza.

Gli *enti di previdenza*, ad esempio, non soltanto sono il comparto nel quale la riduzione è più intensa e significativa (Grafico 7), ma anche quello in cui la contrazione è costantemente superiore alla media nazionale.

Rilevante il calo per queste tipologie di assenze nelle *amministrazioni provinciali* e nelle *altre amministrazioni centrali*. Le prime passano da una riduzione di agosto pari al 33,3 per cento a quella di dicembre del 37,6 per cento. Le seconde, dalla riduzione del 38,2 per cento di agosto, ad una di oltre il 48 per cento (-48,7 per cento) a dicembre.

Grafico 7 – Variazione percentuale degli eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008)



In tutte le tipologie istituzionali, almeno fino al mese di novembre (Tabella 11) le assenze per motivi diversi dalla malattia si riducono. Unica eccezione, le *altre amministrazioni centrali*, che evidenziano variazioni sempre di segno positivo: +9,8 per cento a settembre; +9,7 per cento a ottobre; +5,3 per cento a novembre; +6,8 per cento a dicembre.

Tabella 11 – Variazione percentuale delle assenze per altri motivi dei dipendenti pubblici per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008)

TIPOLOGIA DI AMMINISTRAZIONE	Agosto*	Settembre**	Ottobre**	Novembre**	Dicembre**
Ministeri, Presidenza del Consiglio, Agenzie fiscali	n.d.	-9,5	-5,4	-6,1	-4,4
Altre PA centrali	n.d.	9,8	9,7	5,3	6,8
Regioni e Province autonome	n.d.	-9,1	-6,0	-5,8	7,8
Amministrazioni provinciali	n.d.	-20,1	-9,8	-8,1	-5,0
Amministrazioni comunali	-7,5	-0,8	-5,8	-4,4	3,2
Aziende Sanitarie Locali	-13,8	-13,9	-18,8	-22,0	-16,5
Aziende Ospedaliere	-22,5	-10,0	-10,7	-13,6	-12,2
Enti di Previdenza	n.d.	-9,6	0,3	-13,2	-5,9
Totale	-7,5	-9,9	-11,1	-12,8	-7,6

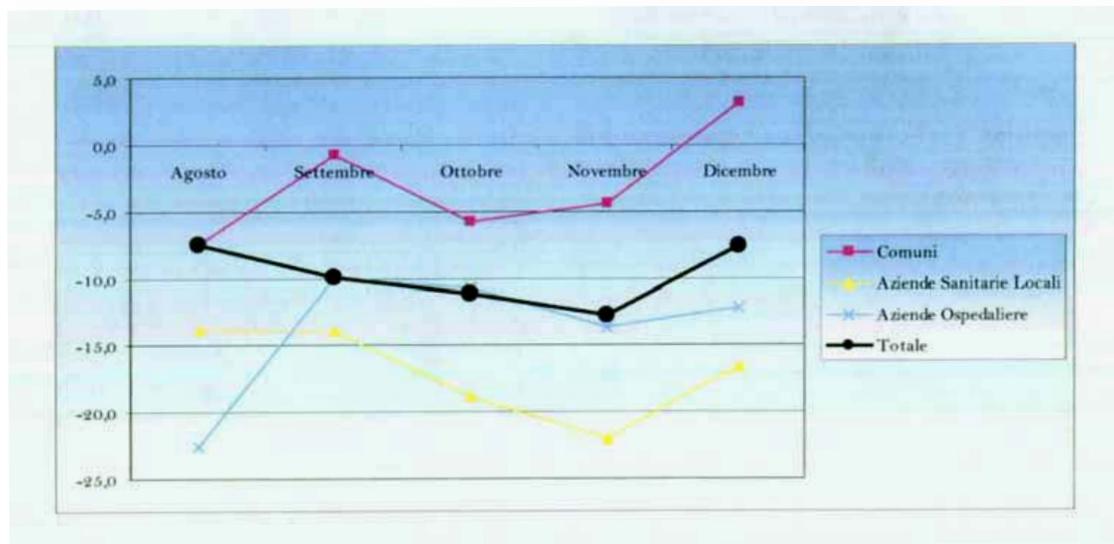
* Valori medi riferiti alle amministrazioni rispondenti

** Stima riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e pubblica sicurezza.

Più in generale, l'analisi per comparto evidenzia un dato medio nazionale, quale sintesi di risultati relativamente omogenei tra una maggioranza dei settori, in cui la contrazione dei giorni di assenza per altri motivi è confermata di mese in mese (*ministeri, presidenza del consiglio, agenzie fiscali, amministrazioni provinciali, aziende sanitarie locali, aziende ospedaliere, enti di previdenza, regioni e province autonome*) e il gruppo delle *altre amministrazioni centrali* che invece evidenzia, una tendenza opposta.

Le riduzioni più evidenti sono nelle *aziende sanitarie locali*: -13,8 per cento ad agosto; -13,9 per cento a settembre; -18,8 per cento a ottobre (contro un dato nazionale in questo caso alquanto distante: -11,1 per cento); -22,0 per cento a novembre (dato medio nazionale: -12,8); -16,5 per cento a dicembre (media nazionale: -7,6 per cento).

Grafico 8 – Variazione percentuale delle assenze per altri motivi dei dipendenti pubblici per tipologia istituzionale (Agosto-Dicembre 2007/2008)



La ripartizione per aree geografiche

Da settembre, si dispone anche di una disaggregazione area geografica.

La riduzione delle assenze per malattia si distribuisce in modo relativamente omogeneo nelle varie aree geografiche del Paese evidenziando come il fenomeno non sia fortemente correlato con la localizzazione geografica delle amministrazioni (Tabella 12).

Tabella 12 – Variazione percentuale delle assenze per malattia dei dipendenti pubblici per area geografica* (Agosto-Dicembre 2007/2008)

AREA GEOGRAFICA	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Nord est	-44,4	-45,0	-41,8	-38,4
Nord ovest	-41,2	-42,1	-42,9	-38,5
Centro	-44,1	-42,3	-38,9	-34,4
Sud e Isole	-48,4	-44,0	-43,9	-39,9
Totale	-44,6	-43,1	-41,4	-37,0

* Stima riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e pubblica sicurezza.

Nelle aree del Nord-est e, soprattutto, nel Mezzogiorno la diminuzione del tasso di assenza per malattia appare superiore a quella media del Paese.

Nell'analisi della distribuzione territoriale degli eventi di assenza superiori a dieci giorni spicca il risultato rilevato nelle aree centrali del Paese, dove in tutto il periodo considerato la contrazione è costantemente superiore a quella media (Tabella 13): a settembre, infatti la riduzione è stata del 48 per

cento (contro il dato medio nazionale pari a -41,3 per cento), a ottobre del 30 per cento (media nazionale: -26,5 per cento). A novembre, a fronte di una riduzione media del 35,8 per cento, il calo nelle zone dell'Italia centrale è stato del 36,9 per cento. A dicembre la distanza si riduce: -40,1 per cento contro un dato nazionale pari a -39,1 per cento.

Tabella 13 – Variazione percentuale degli eventi di assenza dei dipendenti pubblici superiori a dieci giorni per area geografica* (Agosto-Dicembre 2007/2008)

AREA GEOGRAFICA	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Nord est	-34,1	-34,4	-30,9	-45,0
Nord ovest	-33,3	-13,1	-29,3	-35,7
Centro	-48,0	-30,0	-36,9	-40,1
Sud e Isole	-37,3	-24,9	-40,2	-36,9
Totale	-41,3	-26,5	-35,8	-39,1

* Stima riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e pubblica sicurezza.

Nelle aree del Nord Est e del Mezzogiorno i dipendenti pubblici riducono le assenze dal lavoro per motivi diversi dalla malattia in modo più accentuato rispetto a ciò che avviene nel resto del Paese. Il calo registrato nel Nord Est a settembre è pari a -13,4 per cento e a ottobre del 14,8 per cento. A partire da novembre la tendenza a riduzioni superiori alla media si attenua e il calo che si registra tende ad allinearsi al dato medio nazionale (-12,1 per cento a novembre, -8,1 per cento a dicembre), Tabella 14.

Tabella 14 – Variazione percentuale delle assenze per altri motivi dei dipendenti pubblici per area geografica* (Settembre-Dicembre 2007/2008)

AREA GEOGRAFICA	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Nord est	-13,4	-14,8	-12,1	-8,1
Nord ovest	-6,3	-8,2	-8,3	-1,4
Centro	-8,9	-8,9	-11,1	-6,5
Sud e Isole	-11,4	-14,3	-19,4	-13,6
Totale	-9,9	-11,1	-12,8	-7,6

* Stima riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e pubblica sicurezza.

Nel Mezzogiorno, invece, la riduzione delle assenze per altri motivi è costantemente superiore a quanto rilevato a livello nazionale: -11,4 per cento a settembre; -14,3 a ottobre; -19,4 per cento a novembre; -13,6 a dicembre.

6. OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

I dati dimostrano come l'intervento del Governo sul fronte delle assenze per malattia nel pubblico impiego abbia modificato i comportamenti dei dipendenti pubblici.

L'affermarsi di un nuovo corso di politiche del pubblico impiego ispirato a principi di maggiore correttezza e di premialità ha indotto i dipendenti a una maggiore responsabilizzazione, con effetti molto significativi sull'assenteismo per malattia.

L'annuncio di una disciplina più rigida, per quel che riguarda il disincentivo a carico del lavoratore in caso di assenza, oltre che controlli più frequenti e puntuali, ha richiamato a un maggiore impegno tutti i dipendenti pubblici.

Ne sono derivati non solo una maggiore presenza sul posto di lavoro (stimata in oltre 60.000 unità medie), ma anche un risparmio per il bilancio dello Stato, valutato pari a circa 200 milioni di euro.

Certamente, la maggiore presenza di personale sul posto di lavoro costituisce, di per sé, una condizione necessaria ma non sufficiente per aumentare la produttività nel comparto pubblico. Il nostro Paese, tuttavia, non può e non deve più permettersi una pubblica amministrazione costosa, incapace di soddisfare i bisogni dei "cittadini-clienti" e gravata da ampi margini di recupero di produttività.

Gli effetti positivi non si fermano però solo a questo. Misurare regolarmente l'assenteismo è difatti un prerequisito per assicurare una maggiore equità fra i lavoratori delle strutture pubbliche e maggiori e migliori servizi per tutti i cittadini, riduzioni delle code agli sportelli, minori ritardi, migliore immagine della pubblica amministrazione e di tutti quelli che, al suo interno, si impegnano a farla funzionare con serietà ed efficienza.

È quindi necessario proseguire lungo la strada fin qui intrapresa promuovendo un'azione di ulteriore riduzione e di parallelo consolidamento dei risultati realizzati, dando vita a una politica delle retribuzioni dei dipendenti pubblici che sia in grado di introdurre elementi di premialità collegati, oltre che alla maggiore presenza, ai risultati ottenuti in termini di efficacia e efficienza.

In parallelo, è fondamentale attuare misure capaci di dare voce ai cittadini misurando la loro soddisfazione rispetto ai servizi resi dalla pubblica amministrazione.

Si tratta di un disegno non semplice da realizzare. La consapevolezza che esso rappresenta un elemento irrinunciabile per lo sviluppo del Paese, impone di andare avanti senza indugi lungo il percorso tracciato in questi primi sei mesi di attività.

PAGINA BIANCA

7. NOTA METODOLOGICA

La rilevazione mensile sulle assenze dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è condotta dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione con il sostegno dell'Istat e include nel campo di rilevazione le amministrazioni pubbliche appartenenti al settore S13 del Sec95, così come definita annualmente dall'Istat.

L'avvio della rilevazione è curato ogni mese direttamente dal DFP che provvede a contattare le amministrazioni interessate attraverso incontri diretti con i responsabili del personale delle singole amministrazioni centrali e, per quanto concerne le principali tipologie di amministrazioni locali, attraverso l'intermediazione delle rispettive associazioni, quali l'ANCI, l'UPI e la Conferenza delle Regioni.

Le tipologie di amministrazioni pubbliche incluse nel campo di rilevazione sono:

- Ministeri, Agenzie fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Altre PA centrali⁹;
- Regioni;
- Province autonome;
- Amministrazioni provinciali;
- Amministrazioni comunali;
- Aziende ospedaliere pubbliche;
- Aziende sanitarie locali;
- Enti nazionali di previdenza e assistenza.

La rilevazione è condotta attraverso un questionario sottoposto alle amministrazioni incluse nel campo di rilevazione in autocompilazione. Il questionario è in formato elettronico (Excel) ed è disponibile per il download sul sito del Ministero; una volta compilato può essere inviato al Ministero per posta elettronica¹⁰.

⁹ Sono incluse le seguenti tipologie di PA: Organi costituzionali e di rilievo costituzionale, Enti produttori di servizi economici, Enti di regolazione dell'attività economica, Enti a struttura associativa, Autorità amministrative indipendenti, Enti e istituzioni di ricerca, Istituti zooprofilattici sperimentali, Stazioni sperimentali per l'industria.

¹⁰ Dall'edizione del mese di ottobre, vi è la possibilità per tutte le amministrazioni pubbliche appartenenti alla lista S13 di acquisire, compilare e trasmettere il questionario al Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione

La rilevazione è campionaria e il disegno di campionamento utilizzato è stratificato a uno stadio. Le variabili di stratificazione sono la tipologia di amministrazione, la ripartizione geografica di localizzazione e la dimensione delle amministrazioni. I domini pianificati di stima, ovvero le sottopopolazioni per le quali produrre le stime e rispetto alle quali sono stati pianificati gli errori di stima, oltre all'intera popolazione inclusa nell'indagine, sono le tipologie di amministrazioni pubbliche dianzi elencate e le ripartizioni geografiche.

Per tali domini, le stime vengono elaborate sulla base di coefficienti di riporto all'universo calcolati tenendo conto delle mancate risposte nei vari strati e calibrando gli stessi coefficienti sulla base di alcune variabili ausiliare di cui si conoscono i totali noti nei rispettivi universi. La procedura di calibrazione garantisce che le stime relative alle variabili ausiliare considerate riproducano esattamente i valori noti. Le variabili ausiliarie utilizzate sono il numero di unità istituzionali della tipologia e la consistenza delle amministrazioni in termini di personale.

Lo stimatore usualmente impiegato è della forma

$$\tilde{Y} = \sum_{k \in s_r} y_k w_k, \quad (1)$$

dove s_r è il campione delle unità rispondenti e w_k il peso finale associato alla k -esima unità rispondente. Questo è generalmente dato dal prodotto di tre fattori: d_k , \mathfrak{G}_k e γ_k .

Il primo, d_k , è il reciproco delle probabilità d'inclusione di ciascuna unità (per questa indagine $d_k = \frac{N_h}{n_h}$ per tutte le unità appartenenti allo strato h -esimo).

Il secondo, impiegato per correggere il fenomeno della mancata risposta totale, è interpretabile come il reciproco della probabilità di risposta dell'unità k -esima.

Il terzo fattore è usualmente impiegato per incorporare informazioni note sulla popolazione d'interesse ed è interpretabile come un fattore di post stratificazione.

I fattori \mathfrak{G}_k si ottengono formalmente dalla soluzione del seguente problema di minimo vincolato

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Min}_{\mathfrak{G}_k} \left\{ \sum_{g=1}^G \sum_{k \in s_{r,g}} D(\mathfrak{G}_k d_k, d_k) \right\} \\ \sum_{k \in s_{r,g}} \mathfrak{G}_k d_k \mathbf{x}_k = \sum_{k \in s_g} d_k \mathbf{x}_k \quad g = 1, \dots, G \end{array} \right. \quad (2)$$

dove si è indicato con: s_g un sottoinsieme del campione selezionato omogeneo rispetto al processo di mancata risposta; s_{rg} l'insieme di imprese rispondenti in s_g ; $D(\mathcal{G}_k d_k, d_k)$ è una distanza tra il peso complessivo, ottenuto dal prodotto del peso diretto e del correttivo per mancata risposta, e d_k ; $\mathbf{x}_k = (x_{k,1}, \dots, x_{k,p}, \dots, x_{k,p})$ un vettore di P variabili ausiliarie, esplicative del fenomeno della mancata risposta, e note per tutte le unità selezionate nel campione.

Successivamente all'acquisizione e al trattamento informatico dei questionari, vengono realizzati controlli di qualità dei dati per l'individuazione delle risposte valide ai fini delle elaborazioni.

La variabile A del questionario (numero di giorni di assenza per malattia) generalmente è controllata e validata contestualmente alla ricezione dei dati, mentre per le mancate risposte parziali e i dati anomali relativi alle variabili B (numero di eventi di assenza per malattia superiori a dieci giorni) e C (numero di giorni di assenza per altri motivi), sono utilizzate le usuali procedure di correzione e imputazione.

Dato il breve intervallo temporale previsto per la conduzione dell'intera rilevazione, contestualmente all'avvio della rilevazione è stata posta in essere una procedura di sollecito telefonico alle amministrazioni con l'obiettivo di contenere nella massima misura possibile le mancate risposte.

PAGINA BIANCA

APPENDICE 1: TEORIA ECONOMICA DELL'ASSENTEISMO

Introduzione

Secondo Johansson e Palme (1996) il 97,1 per cento dell'assenza dal lavoro dei *blue collar* in Svezia è coperta da *sickness insurance*. Nonostante la malattia sia la principale causa di assenza dal lavoro, i termini "*sick leave*" e "*absenteeism*" non appaiono nelle 3.630 pagine dell' *Handbook of Labor Economics*.

L'Italia ha un assenteismo medio relativamente basso rispetto agli altri paesi OCSE. Va però tenuto conto del fatto che i principali *predictors* del fenomeno sono la quota delle donne sulla forza lavoro e la quota delle donne in età fertile. Stante questa situazione, si può ipotizzare che il basso tasso assenteismo del nostro paese sia imputabile non al prevalere di modelli comportamentali virtuosi, ma più semplicemente al minore tasso di occupazione femminile.

Le evidenze empiriche

In generale, l'analisi dei dati mostra come le assenze dal lavoro dovute a malattia non sono particolarmente elevate in molti paesi europei. Nel periodo 1995-2003, la quota di occupati in congedo per malattia (*sickness leave*) era in media del 2,8 per cento, valore vicino al 2,6 per cento degli Stati Uniti.

La situazione in Europa però appare piuttosto disomogenea: da un lato si situano i paesi nordici con un tasso di assenza abbastanza elevato (Olanda: 6,0 per cento; Svezia: 5,2 per cento; Norvegia: 5,0 per cento; Inghilterra: 3,9 per cento); dall'altro si collocano Grecia e Italia, con valori compresi tra l'1,5 e il 2 per cento [Bonato e Lusinyan (2004)].

Osservando i valori medi delle assenze per malattia calcolati per alcuni paesi europei (Tabella 1A) e risultati delle stime di Bonato and Lusinyan (2004), emerge una relazione a U tra assenza e generosità del welfare state.

Nei regimi generosi c'è il rischio di ricorrere ai permessi per malattia di lunga durata in quanto l'incentivo a rientrare al lavoro è debole, come in Norvegia. In regimi meno generosi, rimanere a lungo lontani dal posto di lavoro è costoso. Se la perdita che deriva dallo stare a casa malati è molto alta e crescente, si torna a lavorare troppo presto, causando conseguentemente periodi di assenza brevi ma frequenti, come nel Regno Unito. Se il sistema di tutela si colloca tra i due estremi i tassi di assenza saranno più bassi.

Tabella 1A - Indicatori sull'assenteismo. Dati medi di alcuni paesi dell'OCSE (1995-2003)

	< 1 setti- mana	> 1 setti- mana	Totale	B	U	EPL	u	AV	f
Austria	0,9	2,1	3,0	0,79	0,56	2,2	4,1	77,84	13,0
Belgio	0,5	2,45	2,95	0,87	0,64	2,2	8,3	78,12	13,0
Svizzera	0,8	1,35	2,15	0,61	0,73	1,1	3,4	79,64	11,4
Danimarca	0,95	1,35	2,3	0,54	0,62	1,4	5,2	76,51	10,3
Finlandia	1,15	2,35	3,5	0,75	0,59	2,1	11,2	77,48	11,0
Francia	0,55	2,45	3	0,63	0,7	3,0	10,2	78,77	11,5
Germania	0,25	1,35	1,6	0,94	0,6	2,5	8,3	77,68	13,6
Italia	0,35	1,05	1,4	0,75	0,38	2,7	10,2	79,13	10,9
Norvegia	1,55	3,4	4,95	1,0	0,65	2,7	4,0	78,6	15,3
Svezia	2,1	3,05	5,15	0,81	0,72	2,2	7,1	79,52	13,0
Regno Unito	2,0	1,95	3,95	0,23	0,2	0,6	6,2	77,56	4,3
Stati Uniti	2,6	0,0	0,58	0,2	5,0	76,7	4,8

Bonato and Lusinyan (2004), B: Indennità di malattia (in % del salario), U: Indennità di disoccupazione media (in % del salario) nel periodo 1995-2002 (Scruggs, 2004), EPL: Politiche di protezione dell'occupazione (OCSE, fine anni '90), u: Tasso medio di disoccupazione per il periodo 1995-2003 (Fonte: OCSE), AV: Aspettativa di vita calcolata come numero di anni di vita previsti alla nascita per uomini e donne. Periodo: 1995-2003 (OCSE).

Fonte: Markussen S., 2007, Trade-offs between health and absenteeism in welfare states: striking the balance

Il confronto dei dati sulle assenze relativi a diversi paesi richiede però qualche cautela. Bisogna tenere conto, infatti, degli importanti effetti di composizione. I dati nazionali andrebbero ponderati considerando la quota del settore pubblico sull'occupazione totale, della forza lavoro femminile, dei contratti di occupazione flessibile; in questo modo si realizzerebbe un'armonizzazione delle informazioni che renderebbe la comparazione più significativa.

I dati disponibili a livello internazionale indicano una differenza del tasso di assenteismo tra il settore pubblico e quello privato (Tabella 2A). Nella maggior parte dei paesi OCSE i dipendenti pubblici hanno una maggiore probabilità di essere assenti di quelli del settore privato. Ciò probabilmente è il riflesso anche della maggiore presenza delle donne nel settore pubblico rispetto al privato. Inoltre, la differenza tra pubblico e privato è più ampia nei paesi caratterizzati da un alto tasso di assenza, anche se non sembra questo il caso dell'Italia, dove il tasso di assenza totale è basso e quello del settore pubblico è elevato (cfr. Grafico 1A e Tabella 1A più sopra). Nei

paesi nordici, dove la quota del settore pubblico è grande, tale effetto di composizione può avere effettivamente un ruolo rilevante.

Tabella 2A - Assenze per malattia nel settore pubblico e privato (dati medi periodo: 1996-2000)

	Tasso di assenza per malattia*		Quota di occupazione nel settore pubblico
	Settore pubblico	Settore privato	
Francia	2,4	2,4	36,8
Germania	1,4	1,4	29,8
Danimarca	1,7	1,5	38,9
Finlandia	2,4	2,2	35,5
Paesi Bassi	4,7	3,8	34,4
Norvegia	3,8	3,3	38,4
Svezia	3,7	2,8	40,7
Regno Unito	2,3	1,7	33,3

* Numero di assenze di almeno una settimana in percentuale degli occupati
Fonte: Bergendorff et al. (2004)

L'assenteismo nei modelli teorici tradizionali

Al fenomeno dell'assenteismo viene dedicato ampio spazio dalla letteratura internazionale. Gran parte dei contributi in materia di *worker absence* parte da un approccio quasi esclusivamente *supply-side*. L'assenteismo è studiato, infatti, all'interno dal modello di offerta di lavoro, limitando la discussione empirica alle caratteristiche personali quali variabili esplicative dei tassi di assenza.

Solo a partire dalla metà degli anni '90 l'attenzione si sposta sul lato della domanda.

Barmby, Orme e Treble concentrano infatti i loro studi sulla struttura contrattuale e sui meccanismi di controllo usati dalle imprese, riscontrando che lavoratori con contratti diversi, correlati alla natura delle tecnologie e alle caratteristiche della forza lavoro disponibile nel mercato locale, si comportano diversamente rispetto alle loro assenze dal lavoro.

Schematizzando, dalle analisi possono essere identificate cinque determinanti dell'assenteismo:

- Le istituzioni, i *sickness benefits*, ovvero i sistemi di assicurazione di malattia, che agiscono in modo diretto e hanno un impatto significativo sul fenomeno delle assenze. È stato stimato, ad esempio, che circa il 10 per cento di riduzione del tasso di copertura salariale netto in Svezia avrebbe ridotto di 1-2 punti percentuali il

tasso di assenteismo. I sistemi di protezione del reddito invece agiscono in modo opposto, e l'assenza si riduce quando le imprese pagano costi più elevati di *sickness insurance*, oneri che hanno un chiaro impatto negativo.

- Gli accordi contrattuali e la flessibilità organizzativa, misurata come quota del *part time* e presenza di contratti atipici. Barmby et al. (1995) riscontrano che l'assenteismo risponde più agli accordi contrattuali che non alle caratteristiche individuali dei lavoratori.
- Le caratteristiche individuali della forza lavoro, ovvero le diversità del comportamento delle donne e degli uomini sia biologiche che comportamentali o economiche. La salute – approssimata dall'aspettativa di vita – e il livello di partecipazione, ad esempio, a parità di altre condizioni riducono l'assenteismo.
- La cultura, che naturalmente incide sulla propensione all'assenza. A titolo di esempio basti pensare come il comportamento del lavoratore sia influenzato da aspetti quali i livelli di disoccupazione, la qualità del management, il background individuale, gli effetti di interazione di gruppo (ovvero: se lo fanno tutti lo posso certo fare anch'io). Ichino e Maggi, (2000) riscontrano che, a parità di condizioni individuali e di mercato, al sud la probabilità di assenza è maggiore rispetto al nord.
- Le condizioni di mercato, ovvero l'effetto pro-ciclico dell'*unemployment gap* sull'assenteismo. L'*unemployment gap* è in linea con l'ipotesi che il mercato eserciti un effetto disciplinante sull'assenza (Shapiro e Stiglitz, 1984). Tale azione "moralizzatrice" è meno incisiva nel caso di politiche di protezione dell'occupazione (EPL), approssimate dal tasso di sindacalizzazione. Tali politiche, infatti, possono ridurre la capacità dell'impresa di imporre una maggiore presenza sul lavoro. Esse hanno un impatto significativamente positivo sul tasso di assenza, coerentemente con quanto evidenziato per l'Italia da Ichino e Riphon (2004).

I nuovi modelli interpretativi

Recentemente il fenomeno dell'assenteismo è stato affrontato sulla base di nuovi schemi teorici. Ci riferiamo, in particolare, al contributo di Markussen del 2007.

I punti di partenza del nuovo modello sono:

- più bassi tassi di assenteismo si registrano nei paesi in cui la generosità dei sistemi di welfare state si colloca a livello intermedio;
- i sistemi più generosi presentano una forte presenza di assenteismo di lunga durata (alta intensità e scarsa frequenza);
- i regimi rigidi conducono a un eccesso di assenteismo di breve durata (bassa intensità e alta frequenza);

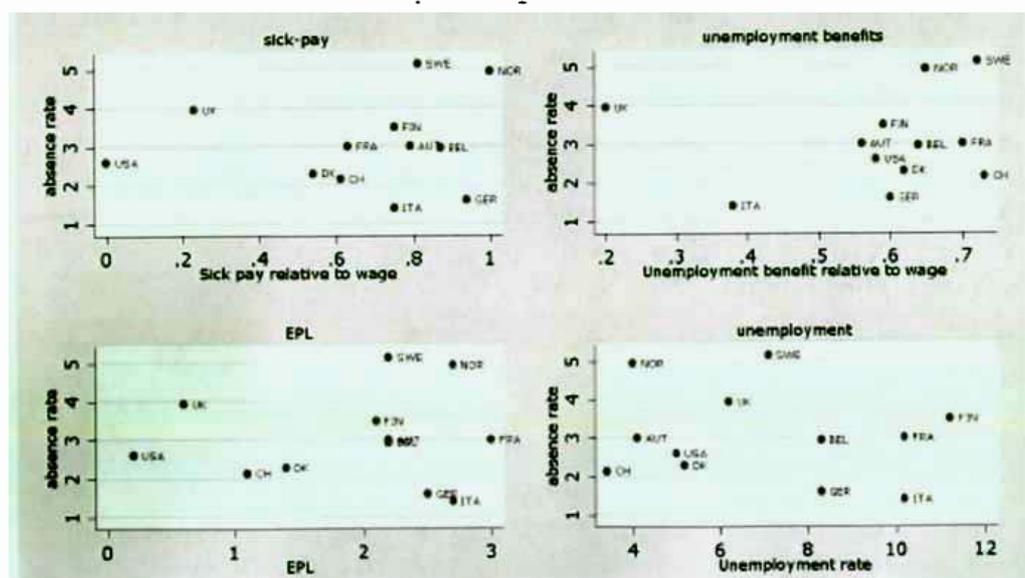
- massimizzare la salute non significa necessariamente minimizzare le assenze (relazione non lineare).

I nodi da risolvere riguardano il modo in cui la salute e l'assenza per malattia sono influenzate dalle variabili di policy quali, ad esempio, la retribuzione dei giorni di malattia e la normativa a protezione dell'occupazione.

In un mondo caratterizzato da informazione completa, in cui sia possibile avere un quadro certo delle condizioni di salute di ogni singolo lavoratore, è pari a zero il rischio che garantendo a tutti una copertura completa in caso di malattia si verifichino incrementi delle assenze dovuti a comportamenti opportunistici. Non così nel mondo reale, dove è difficile, e costoso, sapere se chi si dichiara malato lo è per davvero. Qui, non appena assentarsi diventa economicamente conveniente, sia chi è realmente malato, sia l'opportunisti possono decidere di restare a casa.

Una parte della letteratura, in particolare quella che si occupa del fenomeno del "*presenteeism*", si concentra sui possibili problemi per la salute e per la produttività dei lavoratori che derivano dall'essere presenti sul luogo di lavoro anche quando ammalati [Chatterji e Tilley (2002)]. La preoccupazione deriva dal fatto che riducendo i benefit allo scopo di ridurre il "fenomeno fannulloni", aumenta il "*presenteeism*", ovvero la presenza sul lavoro di persone malate. Il problema è dunque quello di individuare la politica ottima, ovvero il giusto compromesso tra il "fenomeno dei fannulloni" e quello del "*presenteeism*".

Grafico 1A - Assenze per malattia e meccanismi disciplinari, medie paese 1995-2003



Fonti: Scruggs (2004), Bonato e Lusinyan (2004) e OCSE

Il grafico 1A pone in relazione il tasso di assenza con quattro diverse “misure-disciplinari”: retribuzione dei giorni di malattia (come quota del salario), indennità di disoccupazione (come quota del salario), legislazione in materia di protezione dell'occupazione (EPL) e tasso di disoccupazione. Ad eccezione di questo ultimo caso, in tutte le altre situazioni la teoria economica tradizionale dell'offerta di lavoro indica una relazione positiva tra le dimensioni considerate.

Di fatto, invece, il quadro non è molto chiaro, come emerge osservando il grafico. Ciò viene confermato dal valore del coefficiente di correlazione tra l'assenza per malattia e la retribuzione dei giorni di malattia (0.123), il quale conferma la debolezza delle relazioni tra queste variabili.

Un modello teorico capace di spiegare meglio i dati può essere costruito partendo dall'ipotesi che l'assenza per malattia sia una scelta individuale, condizionale allo stato di salute. Per un determinato livello di salute un lavoratore può scegliere di andare a lavorare o rimanere a casa. Alla base del modello c'è la relazione tra salute, tempo libero e lavoro. La decisione del lavoratore ha conseguenze per la sua salute, il suo reddito e il suo status. Il grado in cui il reddito e lo status sono influenzati dall'assenteismo dipende da politiche come l'assicurazione di malattia e l'EPL.

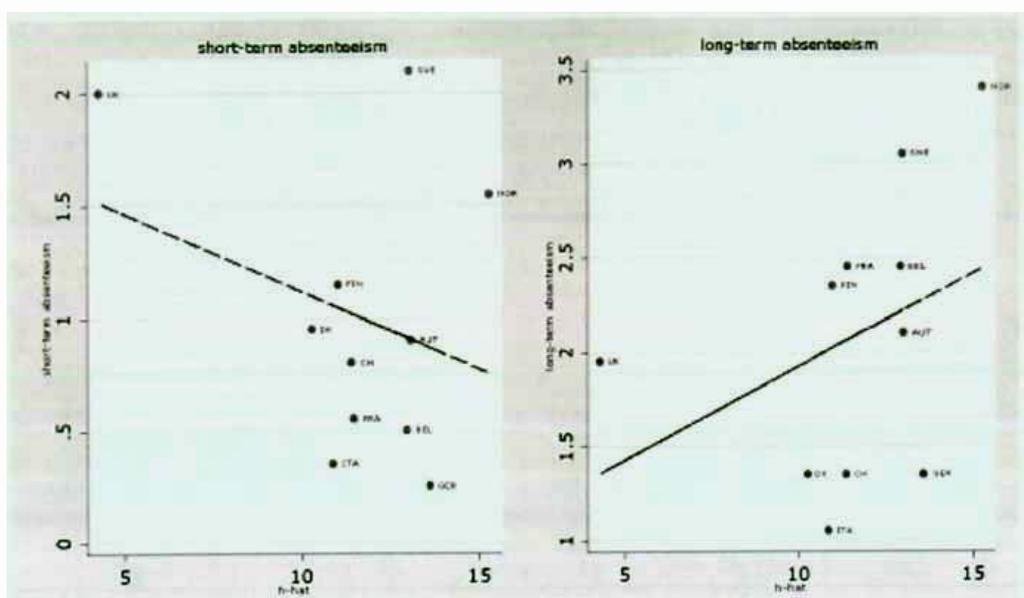
Lavorare ammalati – vale a dire in uno stato di salute sotto un certo livello – ha un impatto negativo sullo stato di salute nei periodi successivi. Stare a riposo quando si è ammalati rappresenta una sorta di indennizzo e nel tempo ha un impatto positivo sulla salute dell'individuo. Al contrario, restare a casa quando si sta bene non aiuta la salute, dal momento che si ingenerano stati di passività e di decadimento.

La soluzione di questo modello individua la soglia di salute rispetto alla quale il lavoratore sceglierà se andare a lavoro oppure restare a casa. La soglia dipenderà dalle variabili esogene di policy del modello: tutela del lavoro, indennità di malattia e indennità di disoccupazione.

In generale, questa soglia aumenterà allorché la policy diventa sempre più generosa e diminuirà man mano che la policy diventa più severa. Pertanto, un lavoratore in un regime di sicurezza sociale rigido sceglierà di lavorare anche per un livello di salute più basso rispetto a quanto sceglierebbe di fare in un regime più generoso (Grafico 2A).

Tutto ciò determina una relazione a forma di U nel rapporto tra generosità dello stato sociale e assenza per malattia che concorda con i dati osservati. Nei regimi severi rimanere a casa è costoso per il lavoratore. Egli, dunque, tornerà a lavorare relativamente presto, cosicché la probabilità di ricadute sarà relativamente elevata. Le assenze saranno dunque brevi, anche se relativamente più frequenti, come si osserva nel Regno Unito. Il contrario accade nei regimi più tolleranti. Qui, in presenza di scarsi incentivi a rientrare al lavoro, i lavoratori tenderanno a rimanere a casa a lungo, dando luogo a tassi assenteismo relativamente maggiori, come si osserva in Norvegia.

Grafico 2A - Assenteismo di breve e medio termine, Paesi selezionati per h-hat



Fonte: Markussen S., 2007, *op. cit.*

Nei casi intermedi, il regime di tutela si colloca tra questi due estremi: gli agenti decidono di rimanere a casa quando si ammalano, ma preferiscono lavorare quando stanno bene riducendo, conseguentemente, i tassi di assenza.

La prescrizione di policy è chiara: troppo rigore e troppa permissività vanno evitati. La politica preferibile è quella che unisce in un mix ottimale i due aspetti, tenendo conto del *trade-off* tra una salute migliore e un minore assenteismo.

In questa prospettiva, le riforme della pubblica amministrazione varate nei paesi OCSE sono basate su un approccio che attinge dalla teoria *principal/agent* e del *moral hazard*, e prestano molta attenzione al rischio del comportamento opportunistico degli agenti. Tutte partono dall'ipotesi che il principale nel settore pubblico e privato abbiano analoghi incentivi e vincoli.

Tuttavia, la letteratura delle relazioni industriali ha documentato la particolarità del settore pubblico e sostenuto che spesso nelle *employment relations* del settore pubblico il problema non è tanto l'opportunismo degli agenti quanto la debolezza del principale. Questa debolezza ostacola l'applicazione di meccanismi di *governance* nel settore pubblico e impedisce di anticipare e combattere gli effetti potenzialmente perversi delle sue stesse normative.

Tale debolezza contribuisce, almeno in parte, a spiegare le difficoltà di molte riforme della pubblica amministrazione a mantenere la promessa di

rinnovare il settore pubblico, migliorandone l'efficienza e la qualità dei servizi.

Per ottenere effetti consistenti e duraturi, di miglioramento continuo del lavoro pubblico, è necessario un approccio più sofisticato, basato su meccanismi meno unilaterali di quelli che vengono presi in prestito dalla teoria del *moral hazard*. Il settore pubblico, infatti, non ha soltanto bisogno di incentivi monetari e di controlli di mercato, ma anche della costruzione di rapporti di fiducia, di cooperazione, di professionalità condivisa, in accordo con il modello del lavoro *high trust-high performance* (Marsden, 1996), di rapporti di lavoro che favoriscano, anche sulla base della disponibilità di opzioni di *voice* per gli utenti, la crescita di un'etica del settore pubblico in parallelo con quella dell'impegno e della creatività dei dipendenti nel rispondere alle esigenze di cittadini e imprese.

ALLEGATO ALL'APPENDICE 1: QUADRO SINOTTICO DELLA LETTERATURA SUL TEMA DELL'ASSENTEISMO

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Arai M. e Skogman T., Anno 2001	Incentives and selection in cyclical absenteeism	Regressioni fixed effect sul panel di dati di 14 industrie in 4 regioni (1989-1999)	Short Term Employment Statistics 10,000 establishments in the non-agricultural private sector, during the period 1989-1999	Svezia	I lavoratori con contratti temporanei hanno minori garanzie riguardo al proprio lavoro rispetto agli altri lavoratori a tempo indeterminato. Avendo un'elevata probabilità di essere licenziati, hanno forti incentivi a non assentarsi. Le stime confermano che esiste una correlazione negativa tra i contratti temporanei e tassi di malattia e ciò risulta compatibile con l'idea che gli incentivi per riferire l'esistenza di una malattia sono pro ciclici.
Askildsen J.E. Bratberg E. Nilsen Ø.A. Anno 2002	Unemployment, Labour Force Composition and Sickness Absence: A Panel Data Study	Modelli fixed effects sulla probabilità di assenza e sul numero di giorni di assenza per malattia condizionato all'assenza	Database KIRUT contenente dati individuali sul background socio-economico della partecipazione al mercato del lavoro. Periodo 1989-1996 (popolazione 16-67 anni)	Norvegia	L'analisi si concentra sulla relazione tra assenza per malattia e tasso di disoccupazione, in particolare sull'idea diffusa che la variazione pro-ciclica dell'assenza per malattia è causata da cambiamenti della composizione della forza lavoro dovuti all'entrata di lavoratori "marginali" durante i periodi di ripresa economica. I dati indicano che gli <i>insiders</i> rispondono a variazioni nella disoccupazione sul mercato del lavoro locale e quindi che i lavoratori marginali non spiegano la fluttuazione dell'assenza più lunga di due settimane. I lavoratori "stabili" invece cambiano il loro comportamento.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Barmby T., Orme C.D. e Treble J. Anno 1991	Worker Absenteeism: An Analysis Using Microdata	Modello di analisi discreta del panel adottato da Heckman (1981) e il modello Weibull moral hazard of duration	Impresa con quattro stabilimenti che ha introdotto un sistema di pagamento della assenza per malattia nel 1983 (dati settembre 1987-marzo 1988)	Regno Unito	Gli schemi di pagamento dell'assenza per malattia influenzano la durata dell'assenza ma non ne spiegano l'incidenza.
Barmby T., Orme C.D. e Treble J. Anno 1995	Worker absence histories: a panel data study	Calcolo del tasso di assenza Analisi multivariata con regressioni OLS	Labour Force Surveys	Regno Unito	I risultati più rilevanti dell'analisi sono: <ul style="list-style-type: none"> • le donne sono più assenti degli uomini; • gli uomini più anziani sono più assenti dei più giovani (ad eccezione della coorte dei ventenni)
Barmby T., Ecolani M. e Treble J. Anno 2004	Sickness Absence in the UK: 1984- 2002		UK Labour Force Survey (1984- 2002)	Regno Unito	L'analisi di 2,7 milioni di dati individuali osservati su di un periodo di 18 anni, evidenzia che il tasso di assenza varia nei diversi sotto-gruppi di dati ed è sensibile alle variabili che misurano le condizioni contrattuali dei lavoratori.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Bonato L. e Lusinyan L. Anno 2004	Work Absence in Europe	Modello tradizionale domanda-offerta di lavoro	Panel of 18 European countries during the period 1989-2003 (Eurostat + U.S. Department of Labor per gli Stati Uniti)	Paesi Europei	<p>L'analisi tiene conto anche della domanda di lavoro in quanto i datori di lavoro spesso devono contribuire in tutto o in parte ai benefici monetari che il lavoratore percepisce.</p> <p>L'analisi descrittiva dei dati rileva che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in gran parte dei paesi, è più probabile che gli occupati del settore pubblico siano assenti per malattia di quelli del settore privato; • in alcuni paesi l'assenza per malattia sembra essere pro-ciclica, e ciò è dovuto a due ragioni: I. un elevato livello di disoccupazione rappresenta uno "strumento di disciplina" che aumenta il costo atteso dell'assenza del lavoratore; II. l'esistenza di un effetto "di selezione" (in recessione, i datori di lavoro sono più propensi a licenziare i lavoratori che sono spesso assenti e a riassumerli in fase di crescita); • i lavoratori che lavorano molte ore possono aumentare l'assenteismo, mentre soluzioni di lavoro flessibile lo riducono. <p>La stima del modello porta alle seguenti conclusioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le donne sono più assenti degli uomini, • la flessibilità (part-time e contratti atipici) riduce l'assenteismo, • i benefici per la malattia hanno un notevole impatto sull'assenza, • l'assenza diminuisce quando i datori di lavoro sostengono maggiori costi assicurativi; • le caratteristiche delle istituzioni del mercato del lavoro influenzano il tasso di assenteismo, sia direttamente che attraverso l'interazione con il ciclo economico e i contributi di assicurazione sulla salute.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Bordogna L. Anno 2008	Moral Hazard, Transaction Costs and the Reform of Public Service Employment Relations				<p>Le riforme della pubblica amministrazione NPM (New Public Management) sono basate su un approccio che attinge alla teoria <i>principal/agent</i> e <i>moral hazard</i>. Queste prestano molta attenzione al rischio del comportamento opportunistico degli agenti e partono dall'ipotesi che sia nel settore pubblico che in quello privato il principale sia soggetto agli stessi incentivi e vincoli. La letteratura delle relazioni industriali ha documentato la particolarità del settore pubblico (Kochan, 1974; Ferner 1985; Beaumont 1992), molti autori sottolineano che spesso nel settore pubblico nelle <i>employment relations</i> il problema non è tanto l'opportunismo degli agenti, ma la debolezza del <i>principal</i>. Questa debolezza impedisce al NPM di importare meccanismi di <i>governance</i> nel settore pubblico e di anticipare gli effetti potenzialmente perversi dei suoi precetti. Questa stessa debolezza contribuisce a spiegare le difficoltà che si sono riscontrate nelle riforme della pubblica amministrazione, che non sono riuscite a mantenere la promessa di rinnovare il settore pubblico, migliorandone efficienza e qualità. È necessario un approccio più sofisticato, basato su meccanismi meno unilaterali di quelli che vengono presi in prestito dalla teoria del <i>moral hazard</i>. Bisogna considerare aspetti legati non solo a incentivi monetari e meccanismi e controlli di mercato, ma anche riguardanti la costruzione di rapporti di fiducia, di cooperazione, di professionalità condivisa, la crescita di un'etica del settore pubblico e la disponibilità di opzioni di <i>voices</i> per gli utenti.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Broström G., Johansson P. e Palme M. Anno 2001	Causal effects of Economic Incentives on Absence from Work: A Duration Analysis Using Fixed Effects	Modelli di regressione Cox (Kaplan-Maier)	1990-1991	Svezia	L'articolo analizza gli effetti degli incentivi economici sul comportamento dell'assenza dal lavoro di <i>blue collar</i> uomini e donne. La differenza nel costo di essere assenti può osservare un terzo della differenza tra uomini e donne sulla frequenza della durata delle assenze dal lavoro. Ciò significa che un divario salariale inferiore diminuirebbe le differenze sul comportamento osservato per le assenze dal lavoro. Le donne inoltre sono più sensibili degli uomini alle cattive condizioni di lavoro.
Brown S. e Sessions J.G. Anno 1996	The Economics of Absence: Theory and Evidence				Il contributo propone una rassegna della teoria e della letteratura in materia di assenza dal lavoro.
De Paola, M. Anno 2008	Absenteeism and Peer Interaction Effects: Evidence from an Italian Public Institute	Stime OLS e 2OLS	Campione di 929 occupati dell'INPS in 8 unità locali in una provincia dell'Italia Meridionale (2007)	Italia	Dall'analisi emerge che l'assenteismo è funzione delle caratteristiche personali e di lavoro, quali sesso, salario lordo annuale, accordi contrattuali e dimensione aziendale. Maggiori tassi di assenteismo sono associati a donne e uomini con bassi salari, tassi inferiori a soggetti in prova e a lavoratori appartenenti a piccole unità. L'analisi si sposta sulla relazione tra assenza per malattia e <i>shirking</i> , nel contributo si osserva che è più probabile che l'assenza sia dovuta a <i>shirking</i> che alla malattia.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Dionne G. e Dostie B. Anno 2005	New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer-Employee Data	Lavoro – tempo libero	Workplace Employee Survey (WES) 1999-2002 Statistics Canada	Canada	<p>Vengono analizzate le determinanti dell'assenteismo utilizzando un panel di dati che consente di collegare le informazioni sul lavoratore con quelle relative al posto di lavoro, ovvero caratteristiche demografiche, del posto di lavoro e dell'impresa.</p> <p>I principali risultati sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'assenza dal lavoro è correlata all'insoddisfazione sulle ore contrattuali; • contratti di lavoro atipici riducono l'assenteismo; • la possibilità di lavorare a casa è associata a un minore assenteismo; • le imprese che ricorrono all'outsourcing hanno livelli inferiori di assenteismo.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Drago R. e Wooden M. Anno 1992	The determinants of labor absence: Economic factors and workgroup norms across countries		1988	Australi a, Canada, Stati Uniti e Nuova Zelanda	<p>I risultati indicano che se un gruppo di lavoro svolge le varie attività con coesione e armonia, a ciò si associano a bassi livelli di assenza se la soddisfazione sul lavoro è alta, ovvero ad alti livelli di assenza se la soddisfazione è bassa.</p> <p>Maggiori tassi di assenza si hanno per i lavoratori con le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alti salari; • diritto alla malattia; • turnazione; • bassi tassi di disoccupazione. <p>Gli autori trovano anche che, tra i lavoratori che sono assenti almeno una volta nel corso dell'anno, le determinanti dell'assenza del lavoratore stesso sono almeno una volta diverse da quelle standard relative alla frequenza e alla durata.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Gilleskie D. Anno 1998	"A Dynamic Stochastic Model of Medical Care Use and Work Absence,"	Modello stocastico dinamico	National Medical Expenditure Survey (1987)	Stati Uniti	<p>L'articolo analizza le assenze per malattia che richiedono la visita di un medico, quali infezioni acute e da parassiti, infezione acute dell'apparato respiratorio. Le conclusioni più importanti a livello di <i>policy</i> sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i cambiamenti dell'assicurazione sulla salute da costo zero a costo 100% diminuiscono le visite del medico del 20%; • quando la visita del medico è pagata dall'assicurazione si verifica un cambiamento da assenza non per malattia a assenza per malattia, nel 45% di casi. <p>In generale, il trattamento medico e l'assenteismo sembrano essere sostituiti in episodi di malattia.</p>
Henrekson, M. e Persson M. Anno 2004	The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System		Dataset time-series del comportamento dell'assenza per malattia (1955-99). Panel data trimestrale per il 1983-91	Svezia	<p>Il tasso di assenteismo aumenta quando la legislazione assicurativa è generosa e diminuisce quando diventa più restrittiva. Esistono delle differenze nel sesso: le donne sono più sensibili agli incentivi economici degli uomini. I risultati vengono confermati anche dall'analisi del panel di dati relativo al periodo nel quale sono avvenute le principali riforme del sistema svedese.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Ichino A. e Maggi G. Anno 2000	Work Environment and Individual Background: Explaining Regional Shirking Differentials in a Large Italian Firm		Dataset del personale di una grande banca italiana diffusa su tutto i territorio nazionale	Italia	<p>Assenteismo e episodi di cattivo comportamento sono molto più frequenti nelle filiali del sud. Vengono analizzate le potenziali spiegazioni, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il “background individuale”, • la scelta del luogo di lavoro, • le caratteristiche locali (tasso di disoccupazione e variabili specifiche della filiale, ovvero la quantità e la qualità dei manager) e • gli effetti di interazione di gruppo (atteggiamento diffuso tra i dipendenti).

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Ichino A. e Moretti E. Anno 2008	Biological Gender Differences, Absenteeism and the Earning Gap	Modello dei segnali per verificare l'effetto dell'assenteismo sulle retribuzioni	Dataset del personale di una grande banca italiana di età inferiore o uguale a 45 anni assenti per malattia (esclusa l'assenza per maternità)	Italia	<p>In gran parte dei paesi occidentali l'assenteismo femminile è superiore a quello maschile (6,7 giorni in più in Europa, 3 negli Stati Uniti e 5,2 in Canada). Il dataset utilizzato evidenzia che la probabilità di assenza per malattia delle donne è 28 giorni circa dopo la precedente malattia e questo spiega un terzo circa del divario totale di genere nei giorni di assenza e più di due terzi nel numero di assenze. Questa ciclicità di assenza scompare dopo i 45 anni.</p> <p>Attraverso il modello dei segnali, l'articolo analizza degli effetti dell'assenteismo sulle retribuzioni e sulla carriera: al netto delle assenze dovuto al ciclo mestruale la differenza di genere nelle retribuzioni sarebbe inferiore dell'11,8% e la probabilità di fare essere promossi manager inferiore del 13,5%.</p> <p>Ulteriori risultati sull'incidenza del ciclo di assenza ogni 28 giorni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è significativa sia per i manager che per gli impiegati, anche se i primi hanno meno assenze in generale; • è significativa anche per i lavoratori in attesa di promozione, che hanno meno incentivi ad assentarsi.
Ichino A. e Riphahan R. Anno 2004	Absenteeism and employment protection: Three case studies		858 lavoratori white collar assunti in una grande banca (gennaio 1998 – febbraio 1995)	Italia	<p>Il numero di giorni di assenza per settimana raddoppia dopo che i lavoratori iniziano ad essere protetti contro il licenziamento, ovvero dopo il periodo di prova (dodici settimane dall'assunzione).</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Johansson P. e Brännäs K. Anno 1998	A Household Model for Work Absence	Household Model: la decisione di assenza è derivata dalla teoria dell'utilità, il modello viene stimato con il metodo del moment estimator	Panel di blue collar svedesi, uomini e donne, sposati o conviventi	Svezia	Un aumento dell'1% del costo dell'assenza porta a una riduzione del numero medio di giorni di assenza dell'1,8% e del 2,7% rispettivamente per le donne e per gli uomini.
Johansson P. e Palme M. Anno 1996	Do economic incentives affect work absence? Empirical evidence using Swedish data	Modello della decisione individuale giorno per giorno	1981 SLLS: blue collar uomini e donne rilevati nel 1981	Svezia	Il risultato per il sottocampione degli uomini rivela che esiste un effetto negativo tra l'essere assenti e il costo relativo di essere assenti. Per le donne, la condizione non è verificata.
Johansson P. e Palme M. Anno 2002	Assessing the Effect of Public Policy on Worker Absenteeism	Diversi	Panel delle assenze di 1.396 lavoratori blue collar attivi di età compresa tra i 20 e i 65 anni (1990-1991)	Svezia	Il costo di essere assenti influenza il comportamento individuale: se il costo aumenta, diminuisce sia il tasso di assenza dal lavoro, sia l'incidenza delle assenze che la lunghezza dell'assenza.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Johansson P. e Palme M. Anno 2005	Moral hazard and sickness insurance	Swedish Level of Living Survey (1991) National Social Insurance Board per i dati sull'assenza dal lavoro compensata dall'assicurazione di malattia	con 6.000 individui intervistati	Svezia	Il costo diretto di iniziare un periodo di malattia è aumentato e l'incidenza dell'assenza è diminuita dopo la riforma; è aumentata anche la durata dei periodi superiori a 90 giorni. L'accertata presenza di <i>moral hazard</i> in Svezia mostra che c'è un <i>trade off</i> tra l'assicurazione contro i malesseri temporanei e disincentivare lo sforzo lavorativo. Questo vale sia per il lungo, che per il breve termine a cui corrispondono delle perdite di reddito rispettivamente di piccola e grande entità.
Leontaridi R.M. e Ward M.E. Anno 2002	Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism			UK	Lo stress è una determinante dell'assenteismo: i lavoratori più a rischio sono le donne, quelli a bassa qualifica o con un livello inferiore di istruzione e i membri dei sindacati. Esiste il 25% più di probabilità che gli individui che dichiarano di essere stressati nell'attuale posizione lavorativa facciano più assenze.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Lindbeck, Mårten Palme e Persson M. Anno 2006	Job Security and Work Absence: Evidence from a Natural Experiment	Stime differences- in-difference	Dataset LISA composto da tre diversi registri: - il registro del reddito e della ricchezza (IOF). - il registro delle imprese e dei posti di lavoro emesso dall'Istat svedese, - i registri del Consiglio Nazionale delle Assicurazioni (anno di riferimento 2001)	Svezia	L'analisi si è concentrata sulle piccole imprese svedesi oggetto di un ammorbidimento delle regole di the <i>last-in-first-out</i> . I dati relativi al 2001 indicano che: <ul style="list-style-type: none"> • l'assenza per malattia si è ridotta di 0,25 giorni circa all'anno per addetto, ovvero del 3,3%; • i lavoratori che sono rimasti nelle imprese oggetto della riforma hanno ridotto la loro assenza di un giorno; • gli individui con elevati tassi di assenza tendono a lasciare queste imprese; • le imprese sono diventate meno riluttanti ad assumere lavoratori con alti tassi di assenza.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Markussen S. Anno 2007	Trade-offs between health and absenteeism in welfare states: striking the balance			12 paesi OCSE	<p>L'assenteismo viene analizzato in funzione della salute. Tali studi evidenziano che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sistemi di welfare state mediamente generosi danno origine ai tassi di assenza più bassi; • la generosità genera un elevato assenteismo di lungo periodo; • regimi poco generosi portano ad un eccesso di assenteismo di breve periodo.
Monojit C. e Tilley C.J. Anno 2002	Sickness, absenteeism, presenteeism, and sick pay			Stati Uniti	<p>Nel Regno Unito il costo dell'assenteismo è stato stimato in oltre un punto percentuale di PIL. Nella teoria tradizionale l'impresa accetta passivamente sia i salari, che il <i>sick pay</i> e lascia che i lavoratori scelgano il loro <i>absence behaviour</i>. L'obiettivo degli autori è spiegare le ragioni per cui, se l'assenza è costosa, come mai le imprese pagano un <i>sick pay</i> superiore al minimo legale. La loro risposta si basa sul concetto di <i>presenteeism</i> (malati che vanno a lavorare lo stesso), che influenza negativamente la produttività. Se si tiene conto di questo fenomeno è possibile formulare strategie migliori per contratti ottimali di <i>wage-sicke</i> interpretare meglio gli studi empirici. Questo lavoro mostra che le imprese offrono un livello di <i>sick pay</i> maggiore del minimo legale.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Ose S.O. Anno 2005	Working conditions, compensation and absenteeism	Modello salari di efficienza (Shapiro e Stiglitz)	Panel di dati trimestrali a livello d'impresa (1990-1998)	Norvegia	<p>L'articolo analizza il comportamento dell'assenza in relazione all'ambiente di lavoro attraverso un modello che separa l'assenza volontaria dall'assenza per motivo di salute, quella causata da elevati livelli di rumore, da monotonia del lavoro, da frequenti sollevamenti di carichi pesanti o posture non ergonomiche. I risultati indicano che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la cattiva salute, che aumenta l'assenza di lungo periodo, non è legata a variabili economiche, • l'assenza di lungo periodo è più elevata se nell'impresa accadono molti incidenti o <i>near misses</i> (sia per gli uomini che per le donne), • i lavoratori non sono pienamente compensati dal lavorare in aree rumorose (sia gli uomini che le donne), • le imprese con livelli elevati di monotonia del lavoro, frequente sollevamento di pesi e posizioni non ergonomiche non sono compensate per queste situazioni ovviamente svantaggiose. • la presenza nell'impresa delle caratteristiche negative analizzate induce una assenza di durata più lunga maggiore, negli uomini questa è legata a cattive condizioni di salute, mentre nelle donne dipende dal livello di rumore.

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Paringer L. Anno 1983	Women and Absenteeism: Health or Economics"	Modello della famiglia (produzione domestica/lavoro sul mercato)	HIS (1974)	Stati Uniti	<p>Le principali determinanti dell'assenza dal lavoro sono lo stato di salute e l'età, sia per gli uomini, che per le donne, indipendentemente dal tipo di attività lavorativa. L'età ha maggiore rilevanza per gli uomini e ciò forse è dovuto al fatto che le donne praticano più di frequente attività di prevenzione.</p> <p>Le donne sposate e di livello professionale alto hanno meno probabilità di perdere giorni di lavoro e la durata della loro assenza è inferiore a quella delle donne <i>single</i>. Questo vale anche per i dipendenti maschi con qualifiche tecniche e professionali superiori.</p> <p>Variazioni degli incentivi economici per le assenze dal lavoro non variano il tasso di assenteismo.</p>
Shapiro e Stiglitz Anno 1984	Equilibrium Unemployment as a Discipline Device				<p>Articolo teorico nel quale viene evidenziato che se è costoso controllare i singoli lavoratori, l'equilibrio competitivo sarà caratterizzato da disoccupazione anche se il tasso naturale di disoccupazione non sarà ottimo. Esistono delle forze che spingono il tasso di disoccupazione di equilibrio su un livello troppo alto e altre che, viceversa, lo rendono troppo basso. Le imprese non tengono conto delle conseguenze derivanti dalle azioni sul livello di monitoraggio e sui salari per evitare lo <i>shirking</i> dei lavoratori. Ne deriva che lo scopo del governo è quello di intervenire con benefici per la disoccupazione e sussidi o tasse sul monitoraggio e sul <i>turnover</i>, che possono portare a miglioramenti di tipo paretiano.</p>

Autori	Titolo	Modello	Database	Paese	Risultati/Implicazioni di politica economica
Ziebarth N.R. Anno 2008	Long-Term Absenteeism And Moral Hazard- Evidence From a Natural Experiment				<p>Gli economisti partono dalla conclusione che il <i>moral hazard</i> è responsabile di una parte significativa delle assenze e dell'aumento della spesa sanitaria e dei costi del lavoro. Se questo è vero una riduzione nel tasso di rimpiazzo della <i>sick pay</i> ridurrebbe il tasso di assenza con i costi correlati. Molti paesi hanno operato queste riduzioni negli ultimi anni. Questo lavoro studia gli effetti delle riduzioni del <i>sick pay</i> sull'assenteismo di lungo termine in Germania dopo le riforme del 1996 che hanno ridotto il livello di compensazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. per le prime 6 settimane dal 100% all'80% dei salari percepito 2. dalla settima settimana in poi dall'80% al 70%. <p>L'effetto della riforma è incerto: ci sono due effetti. Uno diretto: aumentando il costo dell'assenza questa diminuisce. L'effetto indiretto emerge perché il tasso di rimpiazzo dell'assenza di lungo termine è più basso di quello di breve termine. L'impatto è positivo sul lungo termine poiché il suo costo rispetto a quello di breve è diminuito. In realtà gli effetti non sono molto rilevanti perché i malati di lungo termine non hanno adattato i loro comportamenti agli incentivi monetari della riforma. Ciò è in linea con le predizioni teoriche del modello secondo cui i malati di lungo periodo sono seriamente malati: infatti a più di 6 settimane corrispondono malattie importanti. Il <i>moral hazard</i> è di scarsa importanza se l'assenza supera il mese di tempo, ma la riforma è uno strumento per risparmiare sulla spesa sanitaria e finisce per operare un trasferimento di risorse dal pool dei malati a lungo termine verso il pool degli assicurati a favore dei tassi di contribuzione più bassi. Ciò è in contrasto con uno studio svedese in cui è stata verificata l'esistenza dell'impatto degli incentivi economici persino su periodi di assenza superiori ai 90 giorni. Sono possibili diverse spiegazioni, legate sia a fattori culturali - i tedeschi hanno una <i>work ethic</i> superiore a quella degli svedesi, sia alla diversità delle due riforme: nel caso tedesco, la decurtazione del salario lordo andava dal 4 all'8% nell'assenza di lungo termine, che è minore di quello studiato in altri paesi.</p>

PAGINA BIANCA

BIBLIOGRAFIA

- Andersen T.E., 2003, “Challenges to the Scandinavian welfare model”, *European Journal of Political Economy*, vol. 20, n. 3.
- Arai M. e Skogman T., 2001, “Incentives and selection in cyclical absenteeism”, *Labour Economics*, vol. 12, n. 2.
- Aronsson T. e Walker J. R., 1997, “The Effects of Sweden’s Welfare State on Labor Supply. Incentives”. In *The Welfare State in Transition - Reforming the Swedish Model*, in Richard Freeman, Birgitta Swedenborg e Robert Topel, pubblicato da University of Chicago Press.
- Askildsen J.E., Bratberg E. e Nilsen Ø.A., 2002, “Unemployment, Labour Force Composition and Sickness Absence: A Panel Data Study”, *IZA Discussion Paper*, n. 466, aprile.
- Barmby T., Orme C.D. e Treble J., 1991, “Worker Absenteeism: An Analysis Using Microdata”, *CEPR Discussion Papers*, n. 434.
- Barmby T., Orme C.D. e Treble J., 1995, “Worker absence histories: a panel data study”, *Labour Economics*, vol. 2, n. 1.
- Barmby T., Ercolani M. e Treble J., 2003, “Sickness Absence: an International Comparison”, *The Economic Journal*, n. 112.
- Barmby T., Ercolani M. e Treble J., 2004, “Sickness Absence in the UK: 1984-2002”, Paper presentato a *The Economic Council of Sweden’s Conference Sickness Absence: Diagnoses and Cures*.
- Bonato L. e Lusinyan L., 2004, “Work Absence in Europe”, *IMF Working Paper*, European Department.
- Bordogna L., 2008, Moral Hazard, “Transaction Costs and the Reform of Public Service Employment Relations”, *European Journal of Industrial Relations*, forthcoming dicembre 2008.
- Broström G., Johansson P. e Palme M., 2001, “Causal effects of Economic Incentives on Absence from Work: A Duration Analysis Using Fixed Effects, SSE/EFI” Working Paper Series in *Economics and Finance*.
- Brown S. e Sessions J.G., 1996, “The Economics of Absence: Theory and Evidence”, *Journey of Economic Surveys*, vol. 10, n. 1.
- De Paola M., 2008, “Absenteeism and Peer Interaction Effects: Evidence from an Italian Public Institute”, *MPRA Paper* n. 11.425.
- Dionne G. e Dostie B., 2005, “New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer-Employee Data”, *CIRPEE Working Paper*, n. 05-21.

- Drago R. e Wooden M., 1992, “The determinants of labor absence: Economic factors and workgroup norms across countries”, *ILR Review*, ILR School, Cornell University.
- Dunn L.F. e Youngblood S.A., 1986, “Absenteeism as a Mechanism for Approaching on Optimal Labour Market Equilibrium: An Empirical Study”, *Review of Economica and Statistics*.
- Gilleskie D., 1998, “A Dynamic Stochastic Model of Medical Care Use and Work Absence,” *Econometrica*, vol. 66, n. 1.
- Henrekson M. e Persson M., 2004, “The Effects on Sick Leave of Changes in the Sickness Insurance System”, *Journal of Labor Economics*, vol. 22, n. 1.
- Ichino A. e Maggi G., 2000, “Work Environment and Individual Background: Explaining Regional Shirking Differentials in a Large Italian Firm”, *The Quarterly Journal of Economics*.
- Ichino A. e Riphahan R., 2004, “Absenteeism and employment protection: Three case studies”, *Swedish Economic Policy Review*.
- Ichino A. e Moretti E., 2008, “Biological Gender Differences, Absenteeism and the Earning Gap”, CEPR Discussion Papers 5785, *American Economic Journal: Applied Economics*, forthcoming.
- Istat, vari anni, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.
- Johansson P. e Brännäs K., 1998, “A Household Model for Work Absence, Applied Economics”, *Taylor and Francis Journals*, vol. 30, n. 11.
- Johansson P. e Palme M., 1996, “Do economic incentives affect work absence? Empirical evidence using Swedish micro data”, *Journal of Public Economics*.
- Johansson P. e Palme M., 2002, “Assessing the Effect of Public Policy on Worker Absenteeism”, *Journal of Human Resources*.
- Johansson P. e Palme M., 2005, “Moral hazard and sickness insurance”, *Journal of Public Economics*, vol. 89.
- Killingsworth M.R. e Heckman J.J., 1986, “Female Labor Supply: A Survey”, *Handbook of Labour Economics*, O.Aschenfelder e R. Layard Ed., vol 1.
- Leigh P.J., 1985, “The Effect of Unemployment and the Business Cycle on Absenteeism”, *Journal of Economics and Business*, n. 37.
- Leontaridi R.M. e Ward M.E., 2002, “Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism”, *IZA, paper n. 493*.
- Lindbeck, Mårten Palme e Persson M., 2006, “Job Security and Work Absence: Evidence from a Natural Experiment”, *IFN Working Paper*, n. 660.

- Markussen S., 2007, *Trade-offs between health and absenteeism in welfare states: striking the balance*.
- Marsden D., 1996, “Employment policy implications of new management systems”, *Labour*, n. 10:1, Spring.
- Monojit C. e Tilley C.J., 2002, “Sickness, absenteeism, presenteeism, and sick pay”, *Oxford Economic Papers*, n. 54.
- Ose S.O., 2005, “Working conditions, compensation and absenteeism”, *Journal of Health Economics*, n. 24.
- Paringer L., 1983, “Women and Absenteeism: Health or Economics”, *American Economic Review*, vol. 73, n. 2, pp. 123-127.
- Ragioneria Generale dello Stato, vari anni, *Conto annuale*.
- Shapiro C. e Stiglitz Joseph E., 1984, “Equilibrium Unemployment as a Discipline Device”, *American Economic Review*, vol. 74.
- Skogman T.P., 2004, “Reporting sick: are sporting events contagious?”, *Journal of Applied Econometrics*, vol. 19, n. 6.
- Ziebarth N.R., 2008, Long-Term Absenteeism And Moral Hazard-Evidence From a Natural Experiment, Mimeo, TU Berlin.

PAGINA BIANCA

APPENDICE 2: APPENDICE STATISTICA

Variazione assoluta dei giorni di assenza per malattia e numero di dipendenti
Settembre - Dicembre 2008*

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
AGEA - AGENZIA PER LE EROGAZIONI IN AGRICOLTURA	-110	-216	-21	31	292
AGENZIA DEL DEMANIO		7	-58	-27	992
AGENZIA DEL TERRITORIO	-9.905	-4.681	-3.910	-1.585	10.160
AGENZIA DELLE DOGANE		-4.817	-4.281	-2.881	9.983
AGENZIA DELLE ENTRATE	-13.968	-17.649	-15.319	-10.241	34.644
AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO - AIFA	-121	-18	8	1	182
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE P.A. - ARAN	26	17	1	9	58
AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTE BASILICATA		-19			131
AGENZIA REGIONALE EMERGENZA SANITARIA		-1.878			1.869
AGENZIA REGIONALE PER LA PROT. AMBIENTE VALLE D'AOSTA	-18				66
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA		-119	-95	-45	171
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE AVELLINO	-176	-283	-296	-234	341
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DEL MEDIO CAMPIDANO	-21	-9	-37	-37	108
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA	-178	-380	-267	-219	538
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI ALESSANDRIA	-314	-250	-266	-204	701
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI AREZZO		-65	-143	-9	494
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI ASTI	-134	-242	-209	-145	366
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BARI			-846	-619	914
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BELLUNO	-175	-73	-112	-125	268
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BENEVENTO		-105	-66	-111	272
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BERGAMO	-171	-46	-239	-197	724
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BIELLA	-53	-65	-42	-47	232
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BOLOGNA	-290	-571	-509	-445	1.015
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BRESCIA		-269	-462	-130	1.066
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BRINDISI			-389	-318	347
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI CAGLIARI	-272	-437	-266	-253	494
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI CAMPOBASSO		-9	-64	-69	298
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI CARBONIA IGLESIAS	-22	-33	-23		94
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI CATANZARO	-387	-356	-284		638
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI COMO	-37	-36		90	426
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI COSENZA	-946	-1.051	-646	-500	1.143
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI CREMONA		-127	-226		517
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI CROTONE		-227	-176	-190	336
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI CUNEO		-118	-149	-118	766
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI FERRARA	-131	-223	-171	-117	487
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI FIRENZE		-416			830
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI FOGGIA		-186		-406	716
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI FORLÌ/CESENA	-70	-141	-196	-75	493
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI FROSINONE	-357		-298	-335	568
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI GENOVA			-605	-536	949
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI GORIZIA	-25	-23	16	-4	186
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI GROSSETO	-124	-297	-192	-104	538
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI IMPERIA	-17	-165	-180	-49	299
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI ISERNIA		-13	-59	-5	167
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI LA SPEZIA	-34	-226	-214	-191	357
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI LECCE		-325	-286	-69	676
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI LECCO	2	-54		-68	256
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI LIVORNO	-337	-194	-89	-140	381
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI LODI	-66	-109	-103	-41	219
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI LUCCA	-194				495
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MACERATA	-220	-191	-194	-324	460
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MANTOVA	-76	-143	-245	-250	423
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MASSA CARRARA	-224	-277	-239	-137	376
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MATERA	-314	-343	-349	-205	355
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MILANO			-1.511	-1.107	2.383
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI MODENA		-280	-78	-131	578
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI NAPOLI	-664	-678	-680	-815	1.575
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI NOVARA	-55	-99	-91	-14	292
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI NUORO			-154	-180	265
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI ORISTANO		-295	-301	-175	280
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PADOVA	-86	-130	-147	-128	437
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PARMA	-20	-177	-114	-41	434

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PERUGIA		-635	-595		1.099
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PESARO E URBINO	-316	-422	-329	-332	618
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PESCARA	-46	-218	-72	-50	311
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PIACENZA	-179	-58	-157	-27	381
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PISA	-90	-273	-221	-214	535
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PISTOIA	-95	-182	-121	-15	369
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PORDENONE	-77	-80	-131	-91	324
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI POTENZA	-243	-326	-63	-160	615
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PRATO		-140	-66	-25	180
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI RAVENNA		-500	-323	-345	453
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI REGGIO CALABRIA	-1.649	-1.025	-1.275	-1.006	949
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI REGGIO EMILIA	-100	-207	-238	-147	417
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI RIETI	-247	-130	-143	-144	337
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI RIMINI	-59	-59	-39	-6	288
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI ROMA		-3.589	-3.835	-2.434	3.081
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI ROVIGO	-58	-189	-137	-128	298
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI SALERNO		-899	-587	-884	805
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI SASSARI			-238	-148	331
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI SAVONA	-185	-277	-208	-177	396
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI SIENA	-50		-98	-136	459
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI SONDRIO	-9	-24	-107	-4	225
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI TARANTO	-325	-293	-354	-287	428
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI TERAMO			-195	-349	384
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI TERNI	-176	-176	-189	-158	393
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI TORINO	-1.905	-1.847	-1.626		1.807
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI TREVISO	-76	-183	65	-50	690
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI TRIESTE	29	-59	-12	-62	243
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI UDINE	18	-111	-215	-192	485
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VARESE		-187	-326	-297	592
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VENEZIA	-142	-234	-206	-36	558
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VERBANO-CUSIO-OSSOLA	-89	-210	-128	-126	218
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VERCELLI	-119	-122	-76	-86	218
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VERONA		-200	-140	-102	489
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VIBO VALENTIA			-305		420
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VICENZA	-199	-252	-333	-269	446
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI VITERBO	-477	-390		-160	375
ARCISPEDALE S. MARIA NUOVA	-782	-939		-666	2.577
ARPA EMILIA ROMAGNA	-230	-373			998
ASL BAT (Bari, Andria Trani)		-2.022	-1.269	-1.867	3.178
ASL DEL MEDIO FRIULI	-631	-1.054	-979	-846	2.292
ASL VENEZIANA	-2.569	-2.810	-2.241	-2.079	4.388
ASL 15 ALTA PADOVANA - CITTADELLA	-811	-1.100	-1.035	-890	2.753
ASL 5 OVEST VICENTINO - ARZIGNANO	-525	-948	-876	-589	2.038
ASL AL - ALESSANDRIA	-1.137	-1.829	-2.200	-1.843	4.099
ASL CITTA' DI MILANO	-597	-976	-757	-495	1.706
ASL CN1		-1.166	-1.406	-964	3.986
ASL CN2	-440	-556	-335	-237	1.627
ASL DELLA PROVINCIA DI BERGAMO	-156	-128	-98	-197	1.087
ASL DELLA PROVINCIA DI COMO	-353	-554	-504	-479	656
ASL DELLA PROVINCIA DI LECCO	-39	-185	-104	-123	553
ASL DELLA PROVINCIA DI LODI		-223	-122	-199	412
ASL DELLA PROVINCIA DI MANTOVA	-177	-321	-186	-319	768
ASL DELLA PROVINCIA DI MILANO 1	-516	-724	-660	-329	1.431
ASL DELLA PROVINCIA DI MILANO 2	-212	-456	-448	-342	598
ASL DELLA PROVINCIA DI MILANO 3	-222	-337	-520	-540	1.011
ASL DELLA PROVINCIA DI SONDRIO	-46	-64	-138	-69	399
ASL DI AGRIGENTO		-1.729	-800	-511	2.117
ASL DI ALTO FRIULI		-663		-225	1.125
ASL DI AOSTA		-905		-345	1.978
ASL DI ASOLO	-343	-621		-565	2.473
ASL DI ASTI - AT	-613	-1.042	-887	-704	2.221
ASL DI AVELLINO 1		-819	-842	-692	1.337
ASL DI AVEZZANO/SULMONA		-1.737	-1.029	-841	2.653
ASL DI BASSA FRIULANA	-500	-656	-339	-426	1.451
ASL DI BASSANO D. GRAPPA	-608	-476	-483	-400	2.033
ASL DI BELLUNO	-564	-543	-692	-317	2.380
ASL DI BENEVENTO 1	-1.201	-1.750	-1.191	-919	1.598
ASL DI BIELLA	-793	-855	-535	-508	1.891
ASL DI BUSSOLENGO	-613	-944	-883	-606	1.859
ASL DI CAGLIARI			-4.389		5.118
ASL DI CALTANISSETTA	-1.030		-994	-891	1.333
ASL DI CATANIA	-1.940	-2.419	-1.301	-1.248	3.945
ASL DI CESENA	-918	-1.601	-1.173	-899	2.504
ASL DI CHIOGGIA	-977	-789	-636	-690	1.331
ASL DI CITTA' DI CASTELLO				-668	1.489
ASL DI EMPOLI	-545	-1.189	-1.167	-633	2.561

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
ASL DI FERRARA	-1.779	-1.726	-1.712	-1.455	3.008
ASL DI FIRENZE		-4.908	-4.667	-3.632	6.509
ASL DI FRIULI OCCIDENTALE	-488	-860	-978	-894	1.885
ASL DI IMOLA	-617	-1.095	-692	-714	1.698
ASL DI LAGONEGRO	-590	-617	-404	-223	906
ASL DI LANCIANO/VASTO		-2.063	-1.560	-1.330	2.477
ASL DI LATINA		-4.927			3.984
ASL DI LIVORNO			-3.323	-3.176	4.206
ASL DI MIRANO	-808	-1.510	-995	-1.187	2.655
ASL DI MODENA	-2.438	-3.760	-3.543	-2.569	5.940
ASL DI NAPOLI 2		-1.419	-1.082	-907	2.327
ASL DI NOVARA	-633	-737	-588	-516	1.757
ASL DI PADOVA		-1.412	-1.528	-950	2.364
ASL DI PESCARA		-2.755			3.189
ASL DI PIACENZA	-1.035	-1.783		-1.193	3.494
ASL DI PIEVE DI SOLIGO	-194	-300	-385	-218	2.320
ASL DI PISTOIA	-1.952	-1.604	-1.287	-1.103	3.025
ASL DI RM/B	-44	-95	-2.931	-2.432	2.846
ASL DI RM/D	-2.285	-3.352	-2.395	-1.899	2.495
ASL DI ROVIGO	-1.006	-1.076	-701	-866	2.346
ASL DI SANLURI	-237	-72	-101	-165	730
ASL DI SASSARI		-255		-481	3.533
ASL DI SAVONESE		-2.073	-2.034	-2.010	4.426
ASL DI SIRACUSA	-1.324	-1.706	-1.378	-1.282	1.821
ASL DI SPEZZINO	-1.725	-2.278	-2.236	-1.799	2.292
ASL DI TERAMO	-180		-1.599	-1.209	3.211
ASL DI TERNI	-939	-1.000	-1.000	-1.401	1.587
ASL DI TRAPANI	-1.298	-1.124	-794	-444	2.598
ASL DI VALLECAMONICA SEBINO	-186	-236	-37	-216	1.079
ASL DI VERONA	-795		-968		2.332
ASL DI VICENZA	-822	-1.432	-1.243	-910	3.832
ASL DI ADRIA		-418	-461	-430	657
ASL DI FOGGIA	-4.096	-4.228	-3.650	-3.009	4.306
ASL DI FORLI	-769	-1.456	-1.401	-1.241	2.494
ASL DI PAVIA	-152				708
ASL DI THIENE		-605	-392	-477	1.950
ASL DI TORINO II		242	-1.696	-1.741	3.359
ASL DI VERCELLI	-1.196	-1.382	-1.475	-1.471	2.128
ASL MONTALBANO IONICO	-508	-574	-450	-562	835
ASL N. 17 - REGIONE DEL VENETO	-452	-406	-533		1.890
ASL TO 5		-739	-775	-608	2.252
ASL TO1	-1.342	-1.421	-1.217	-1.182	2.696
ASL TO4	-1.867	-1.777	-2.669	-2.150	4.472
ASL VERSILIA	-808	-951	-798	-900	1.920
ASREM - AZIENDA SANITARIA REGIONALE MOLISE	-824	-575	-1.097	-957	1.126
AUSL - RAVENNA	-2.420	-3.789	-2.866	-2.897	4.793
AUSL RIMINI	-1.792				3.629
AUTORITA PER LA VIGILANZA SUI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE		-72			282
AZ. OSPEDAL "OSPEDALE TREVIGLIO CARAVAGGIO" - TREVIGLIO	-346	-617	-488	-557	1.958
AZIENDA OSPEDALIERA S.ELIA DI CALTANISSETTA			-834	-572	964
AZIENDA SANITARIA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO			-264	-229	8.555
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI LECCE - LE	-5.615	-5.928	-5.540	-4.277	7.754
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CROTONE			-896		1.628
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI VIBO VALENTIA			-1.520		1.652
AZIENDA SANITARIA LOCALE N.4 - MATERA	-660	-356	-787	-650	1.482
AZIENDA OSPEDALE PIEMONTE			-450		652
AZIENDA OSPEDALE POLICLINICO DI BARI	-2.653	-3.569	-3.032	-2.788	4.149
AZIENDA OSPEDALIERA VILLA SOFIA CTO		976	-1.043	-4.522	1.441
AZIENDA OSPEDALIERA "MELLINO MELLINI" PRESIDIO OSPEDALIERO DI CHIARI		-591	-598	-446	1.349
AZIENDA OSPEDALIERA "A. CARDARELLI"		-577	-462	-471	3.746
AZIENDA OSPEDALIERA "BOLOGNINI" DI SERIATE	-665	-1.232	-822	-546	2.254
AZIENDA OSPEDALIERA "CANNIZZARO"		-769	-692	-467	1.271
AZIENDA OSPEDALIERA "OSPEDALI CIVILI RIUNITI" SCIACCA				-75	429
AZIENDA OSPEDALIERA CARLO.POMA - MANTOVA	-1.371	-2.023	-1.644	-1.405	3.613
AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI LODI		-843	-696	-485	2.053
AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI PAVIA		-1.367	-1.353	-1.429	2.867
AZIENDA OSPEDALIERA DI "DESENZANO DEL GARDA"	-683	-854	-750	-790	2.478
AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA		-2.092	-2.065	-1.648	4.472
AZIENDA OSPEDALIERA DI PARMA	-1.279	-2.051	-1.711	-1.125	3.587
AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	-1.996		-2.294	-1.782	2.416
AZIENDA OSPEDALIERA FATEBENEFRAPELLI E OFTALMICO DI MILANO			-1.098		1.856

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
AZIENDA OSPEDALIERA G. BROTZU		-1.373	-859	-884	1.859
AZIENDA OSPEDALIERA G. PINI DI MILANO	-338	-452	-257	-184	798
AZIENDA OSPEDALIERA G. RUMMO	-1.553	-2.273	-1.636	-1.789	1.317
AZIENDA OSPEDALIERA G. SALVINI DI GARBAGNATE		-2.059	-1.846	-1.281	3.683
AZIENDA OSPEDALIERA G. BROTZU CAGLIARI	-1.570				1.864
AZIENDA OSPEDALIERA L. "LUIGI SACCO" - MILANO	-413	-591	-400	-213	1.557
AZIENDA OSPEDALIERA NIGUARDA CA'GRANDA DI MILANO		-2.385	-2.368	-869	3.980
AZIENDA OSPEDALIERA OIRMS SANT ANNA	-1.628	-1.914	-1.585	-1.284	2.430
AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALE CIVILE DI LEGNANO	-963	-1.913	-1.992	-1.116	3.744
AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALE DI CIRCOLO DI MELEGNANO		-1.634		-1.895	2.328
AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALE DI CIRCOLO E FOND. MACCHI VARESE	-779				3.778
AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALE S. GERARDO DI MONZA	-972	-1.775		-1.256	3.782
AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALE S. SALVATORE		-466	-516	-548	1.199
AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALI RIUNITI DI BERGAMO	-1.032	-1.200	-1.346	-1.468	3.672
AZIENDA OSPEDALIERA S. CARLO POTENZA	-446	-338	-869	-730	1.768
AZIENDA OSPEDALIERA S. ANTONIO ABATE - GALLARATE			-397	-493	1.782
AZIENDA OSPEDALIERA S. CARLO BORROMEO DI MILANO		-886	-690	-287	1.994
AZIENDA OSPEDALIERA S. CROCE E CARLE - CUNEO	-206	-526	-403	-405	2.202
AZIENDA OSPEDALIERA S. GIOVANNI ADDOLORATA			-2.474		2.571
AZIENDA OSPEDALIERA 'S. MARIA' - TERNI		-645		-673	1.442
AZIENDA OSPEDALIERA S. ORSOLA MALPIGHI -BOLOGNA	-2.832	-3.670	-3.314	-3.484	4.957
AZIENDA OSPEDALIERA S.G. MOSCATI	-548	-623	-622	-600	1.606
AZIENDA OSPEDALIERA SAN CAMILLO - FORLANINI		-5.215	-4.302	-4.205	4.715
AZIENDA OSPEDALIERA SAN FILIPPO NERI	-1.659	-2.313	-1.587		1.983
AZIENDA OSPEDALIERA SAN MARTINO E CLINICA UNIVERSITARIA CONVENZIONATA			-2.490		4.321
AZIENDA OSPEDALIERA SENESE -SPEDALI RIUNITI		-1.600	-1.165	-573	2.509
AZIENDA OSPEDALIERA SPEDALI CIVILI - BRESCIA	-1.578	-2.438	-2.496	-1.638	5.815
AZIENDA OSPEDALIERA UMBERTO I		-592	-403	-417	930
AZIENDA OSPEDALIERA UMBERTO I ENNA		-113	280	167	716
AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA OSPEDALI RIUNITI - ANCONA			-1.952	-2.722	3.133
AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA PISANA			-1.444	-941	4.175
AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA POLICLINICO TOR VERGATA	-725	-776	-1.044		1.107
AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA -UDINE		-1.620	-1.435	-1.140	3.694
AZIENDA OSPEDALIERA VALTELLINA E VALCHIAVENNA		-1.206	-1.095	-907	3.066
AZIENDA OSPEDALIERA VERONA	-1.286	-1.989	-1.464	-1.611	4.872
AZIENDA OSPEDALIERA VINCENZO CERVELLO	-444	-846	-603	-320	1.189
AZIENDA OSPEDALIERA VINCENZO MONALDI		-733	-935	-844	1.593
AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA OSPEDALI RIUNITI UMBERTO I - G.M. LANCISI - G. SALES (ANCONA)	-1.726				3.013
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA "OSPEDALI RIUNITI" DI FOGGIA		-1.070	-841	-1.425	1.900
AZIENDA OSPEDALIERO- UNIVERSITARIA CAREGGI	-3.317	-4.531	-3.882	-3.344	5.394
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI SASSARI			-394	-526	489
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA MEYER	-238	-465	-438	-402	776
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA OSPEDALI RIUNITI DI TRIESTE	-1.891	-1.705	-1.733	-1.750	2.847
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI FERRARA ARCISPEDALE SANNA	-1.358		-1.514	-1.580	2.530
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI MODENA	-1.402	-1.153	-897	-440	2.412
AZIENDA PER I SERVIZI SANITARI N°1 - TRIESTINA	-331	-155		-111	1.237
AZIENDA REGIONALE DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI SIENA	-26				114
AZIENDA REGIONALE PER IL D.S.U. DI PISA	-149				199
AZIENDA SANITARIA LOCALE CN1	-470				3.953
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI PAVIA		-855	-477	-468	709
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI VARESE	-426	-426	-208	-282	966
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI BRESCIA	-311	-685		-345	1.639
AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 4 L'AQUILA - REGIONE ABRUZZO	-633				1.543
AZIENDA SANITARIA LOCALE PROVINCIA DI CREMONA	-2	-52	32	-99	579
AZIENDA SANITARIA LOCALE TO3	-1.412	-3.556	-2.440	-1.843	3.928
AZIENDA SANITARIA N. 1 IMPERIESE				-939	2.661
AZIENDA SANITARIA OPEALIERA S. LUIGI DI GONZAGA - REGIONE PIEMON	-517	-893	-612	-541	1.366
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CATANZARO - EX ASL N. 7 CZ	-1.822	-1.772	-1.220	-1.073	2.081
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CROTONE	-1.943				1.644
AZIENDA SANITARIA USL N. 1 VENOSA	-423	-92	-90	6	764

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
AZIENDA U.L.S.S. N. 21 - LEGNAGO	-424				1.702
AZIENDA UNITA LOCALE SOCIO SANITARIA N. 21 - LEGNAGO		-628	-372	-681	1.707
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI PARMA		-1.578	-1.314	-1.102	2.412
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI REGGIO EMILIA	-911	-1.726	-1.473	-1.143	3.798
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE RIETI		-1.276	-1.318	-1.302	1.730
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE VITERBO	-1.470	-1.466	-1.294	-627	3.000
AZIENDA USL 2 LUCCA		-2.131	-1.502		2.637
AZIENDA USL 8 AREZZO	-1.666	-2.270	-1.738	-1.757	3.826
AZIENDA USL 9 DI GROSSETO	-1.814	-2.407	-2.421	-2.469	2.909
AZIENDA USL DI BOLOGNA		-5.824	-5.909	-4.149	8.420
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI BRESCI	9	-31			153
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI CUNEO	-50	-60			108
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI MODENA		-34			83
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI PISA	-33	-39			67
CENTRO DI RIFERIMENTO ONCOLOGICO DI BASILICATA	-205	-184	-124	-21	332
CENTRO NAZIONALE PER L'INFORMATICA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	-46	-96		-72	159
CENTRO TRAUMATOLOGICO ORTOPEDICO -C.R.F.-MARIA ADELAIDE	-773	-1.054	-673	-530	1.873
COMUNE DELLA SPEZIA	-372	-714	-637	-234	766
COMUNE DI ACI CASTELLO				-28	130
COMUNE DI AFRAGOLA	-371	-324	-332	-364	272
COMUNE DI AGRATE BRIANZA	-28			-27	85
COMUNE DI AGRIGENTO	-127	-370	-191	-248	497
COMUNE DI AGROPOLI	-28	27	-20	-14	69
COMUNE DI ALA	-2		-12	5	58
COMUNE DI ALASSIO	-40	-112	-121	-79	114
COMUNE DI ALBA		-108	-53	50	230
COMUNE DI ALBENGA			-125		233
COMUNE DI ALBINO	9	-12	0	-62	92
COMUNE DI ALBISOLA SUPERIORE	2	-42	-25	-67	87
COMUNE DI ALESSANDRIA	-496	-454	-475	-313	774
COMUNE DI ALGHERO	-47		-64	44	189
COMUNE DI ALTAMURA			-99	-75	228
COMUNE DI ANCONA	-199	-330	-234	-123	910
COMUNE DI ANDORA	29	-22	-35	-46	77
COMUNE DI ANDRIA				-138	455
COMUNE DI ANZOLA DELL'EMILIA			-66	-3	88
COMUNE DI AOSTA		-185	-198	-2	369
COMUNE DI APPIANO SULLA STRADA DEL VINO - Eppan an der Weinstrasse	-19	-29	0	-16	116
COMUNE DI APRILIA			-101	-77	167
COMUNE DI ARCISATE		0	-16	-3	52
COMUNE DI ARCORE		-52	-82	-133	83
COMUNE DI ARENZANO	-54	-66	-55	-108	118
COMUNE DI ARESE	-19	-44	-59	-64	118
COMUNE DI AREZZO		-195	-209	-301	730
COMUNE DI ARICCIA	1	42	47	30	108
COMUNE DI ARPINO		27	-7	-23	57
COMUNE DI ARZACHENA			-32	-19	108
COMUNE DI ARZIGNANO	3	-85	-35	-62	138
COMUNE DI ASCOLI PICENO	7	-121	-401	-44	506
COMUNE DI ASSISI	47				200
COMUNE DI ASTI		-265	-351	-180	623
COMUNE DI AUGUSTA	-252				226
COMUNE DI AVELLINO		-365			390
COMUNE DI AVEZZANO	-176	-226	-169	-100	261
COMUNE DI AVIGLIANA	-5	0	2	-18	58
COMUNE DI AZZANO DECIMO	-11	-15	-43	-15	76
COMUNE DI BACOLI		-270	-139	-146	262
COMUNE DI BAGHERIA	-172		-180	-360	475
COMUNE DI BAGNARA CALABRA		-45			63
COMUNE DI BARDOLINO	8	20	-6	-14	53
COMUNE DI BAREGGIO		-81	-14	-23	107
COMUNE DI BARICELLA	1		-45	29	54
COMUNE DI BARLETTA	-81	-103	-118	-16	358
COMUNE DI BARONISSI	-9	-27		-36	66
COMUNE DI BASTIA UMBRA			-96		130
COMUNE DI BELLUNO		-52	-71	-76	278
COMUNE DI BERGAMO		-248	-306	-355	961
COMUNE DI BERNALDA	-107	-107	-60	-18	80
COMUNE DI BIANCAVILLA	-65	-106	-93	-103	156

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
COMUNE DI BIBBIENA	-18				66
COMUNE DI BIELLA		-201	-130	-27	359
COMUNE DI BISCEGLIE	-31	-119		-106	190
COMUNE DI BOLOGNA	-1.560	-1.725	-3.185	-1.403	4.205
COMUNE DI BORGO A MOZZANO				-11	50
COMUNE DI BORGOMANERO	-31	-30	-40	49	111
COMUNE DI BOVISIO MASCIOGO		2			64
COMUNE DI BOVOLONE	-20	-53	-23	-27	79
COMUNE DI BRA		-74	-25	-57	186
COMUNE DI BRESCIA	-773	-1.048		-771	1.956
COMUNE DI BRESSO	-113	9	-73	-51	156
COMUNE DI BRINDISI	-343	-461	-178	-196	454
COMUNE DI BRUNICO	-2				116
COMUNE DI BUCINE		-37	-30		72
COMUNE DI BUSSOLENGO		-38	-51	-35	124
COMUNE DI BUSTO ARSIZIO	-281	-148	-235	-114	442
COMUNE DI CADELBOSCO DI SOPRA		-22	-40	-9	55
COMUNE DI CADONEGHE	-24	-23	-20	-3	58
COMUNE DI CAGLI		21			67
COMUNE DI CAGLIARI	-841	-175	-119	41	1.553
COMUNE DI CAIRO MONTENOTTE	-13	-5	-45	-22	85
COMUNE DI CALCINATO	-5				58
COMUNE DI CALDERARA DI RENO	-66	-25	-84	-146	113
COMUNE DI CAMOGLI	2	-12	-14	-24	58
COMUNE DI CAMPI BISENZIO		-95	-80	-147	238
COMUNE DI CAMPIGLIA MARITTIMA	-22	-23	-9	-6	88
COMUNE DI CAMPIONE D'ITALIA	-73		-65	-78	130
COMUNE DI CAMPOBASSO	-175	-201	-213	-218	319
COMUNE DI CAMPOGALLIANO	32	34	52		61
COMUNE DI CAMPMORONE				-7	54
COMUNE DI CANICATTI BAGNI	-79	-78	-96	-75	56
COMUNE DI CANTU'	-43	-117	-129	-51	209
COMUNE DI CAPRI				-10	64
COMUNE DI CARDANO AL CAMPO	-48	-56	-70	-28	72
COMUNE DI CARINI				-120	149
COMUNE DI CARPI	-231	-293	-261		371
COMUNE DI CARRARA	-393	-406	-349	-243	418
COMUNE DI CASAL DI PRINCIPE		-19	-101		73
COMUNE DI CASALE MONFERRATO		-171	-117	-72	260
COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO		-144	-172	-154	298
COMUNE DI CASALMAGGIORE	-51	-36	-103	-107	113
COMUNE DI CASALPUSTERLENGO	49	-45	-43	-36	91
COMUNE DI CASCIA	-3				52
COMUNE DI CASCINA	-98	-67		-98	207
COMUNE DI CASERTA	-241				636
COMUNE DI CASORIA			-88	-143	504
COMUNE DI CASSANO D'ADDA	-5	-8	26	39	100
COMUNE DI CASSANO MAGNAGO			-36		112
COMUNE DI CASTEL SAN GIOVANNI	0	-54	-48	-66	86
COMUNE DI CASTEL SAN PIETRO TERME		-2	-57	-43	168
COMUNE DI CASTELDACCIA				26	56
COMUNE DI CASTELFIDARDO				3	122
COMUNE DI CASTELFIORENTINO		-45			104
COMUNE DI CASTELFRANCO DI SOTTO	-18		-61	-17	79
COMUNE DI CASTELFRANCO EMILIA		-81	-76	-92	194
COMUNE DI CASTELLAMMARE DI STABIA				-229	525
COMUNE DI CASTELLARANO	-99	-65	-50	17	99
COMUNE DI CASTELNOVO NE' MONTI		30	-40	-20	69
COMUNE DI CASTENASO	-35	-52	-48	-29	118
COMUNE DI CASTIGLIONE DELLE STIVIERE		-59			101
COMUNE DI CASTROLIBERO			2	-15	50
COMUNE DI CATANIA		-2.775	-2.919	-2.224	4.006
COMUNE DI CATANZARO	-604	-462	-267	-247	476
COMUNE DI CATTOLICA	-19	-56	10	-74	214
COMUNE DI CAVEZZO	25	-20	24	18	63
COMUNE DI CAVRIAGO	-31	-30	1	50	102
COMUNE DI CEFALÙ	-232				102
COMUNE DI CELLE LIGURE	25	33		-10	67
COMUNE DI CERCOLA		-41		-43	55
COMUNE DI CERDA	-32	-15	-28	-14	54
COMUNE DI CERMENATE	-46	-27	-49	-28	51
COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO		-36	-35	-88	180
COMUNE DI CERTALDO		-120	20	53	120
COMUNE DI CERVETERI		-92	-74		97
COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI	0				118
COMUNE DI CESENA		-405	-287	-92	649

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
COMUNE DI CHIARAMONTE GULFI		-16	-25	-25	77
COMUNE DI CHIARAVALLE		-39	-64	-39	128
COMUNE DI CHIETI	358	-447	-193	-128	395
COMUNE DI CINISELLO BALSAMO		-528		-198	543
COMUNE DI CIRIÉ	-45	-28	-4	-31	118
COMUNE DI CITTADELLA	27	42	0	-18	113
COMUNE DI CIVITANOVA MARCHE		-37	-117	17	234
COMUNE DI CODIGORO		-77	-46	-26	77
COMUNE DI CODOGNO	-65	-114	-149	8	107
COMUNE DI CODROIPO		-10			92
COMUNE DI COLLECCHIO	30				92
COMUNE DI COMO	-917	-433	-482	-363	906
COMUNE DI CONCOREZZO	0	-32	-7	5	86
COMUNE DI CONEGLIANO	-60	-278	-143	-155	232
COMUNE DI COPERTINO		-13	-63	-143	97
COMUNE DI COPPARO			-101	-3	111
COMUNE DI CORBETTA	1	-108	-93	-92	115
COMUNE DI CORIGLIANO CALABRO	-137	-87			227
COMUNE DI CORMANO	-46	-107	-138	-7	142
COMUNE DI CORMONS	35	-16	-10	-20	74
COMUNE DI CORNAREDO	-58	-28	-5	-93	96
COMUNE DI CORTINA D'AMPEZZO	-50	-108	-48	-50	108
COMUNE DI CORTONA	-110	-81	-87	-109	174
COMUNE DI COSENZA				-646	939
COMUNE DI CREAZZO	-1	-10		-38	61
COMUNE DI CREMONA	-166	-334	-179	-43	674
COMUNE DI CREVALCORE	25	15	0	42	91
COMUNE DI CROTONE			-193	-171	322
COMUNE DI CUNEO	-42	-84	-26	-160	378
COMUNE DI CUSANO MILANINO	-93	-178	-178	-72	143
COMUNE DI DALMINE	-10				123
COMUNE DI DARFO BOARIO TERME	64	49	23	-1	88
COMUNE DI DOLO			-9		58
COMUNE DI DORGALI			10		55
COMUNE DI DUEVILLE	6	-56	-59	-37	68
COMUNE DI ENNA	-82	-232	-94	-34	273
COMUNE DI ERBA	-26		-48	-43	112
COMUNE DI FABRIANO	-11	-2	40	32	212
COMUNE DI FAENZA		-236	-127	-62	383
COMUNE DI FAGNANO OLONA		19	-12	0	50
COMUNE DI FALCONARA MARITTIMA	-36	-157	-120	-109	175
COMUNE DI FANO	-269	-229	-83	-212	494
COMUNE DI FAVARA	-117	-124	-133	-104	168
COMUNE DI FELINO			-25		53
COMUNE DI FERMO		-167	-185	-62	250
COMUNE DI FERRARA		-740	-618		1.325
COMUNE DI FIDENZA	-39	-48	-43	-26	119
COMUNE DI FILOTTRANO	56		30	33	51
COMUNE DI FINALE LIGURE	-98	-58	-3	-51	158
COMUNE DI FINO MORNASCO		-7	-12	-1	52
COMUNE DI FIRENZE	*	-2.820	-2.035	-1.447	5.136
COMUNE DI FIUME VENETO	0				56
COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA	-15	47	16	-14	59
COMUNE DI FIUMICINO	-135	-26		-104	417
COMUNE DI FLORIDIA	-161	-28		-42	175
COMUNE DI FOGGIA	-806	-1.331	-754	-719	1.011
COMUNE DI FOLIGNO	-142	-221	-247	-193	371
COMUNE DI FOLLONICA		-127			177
COMUNE DI FONDI	-46	-46	-72		144
COMUNE DI FORLÌ	-455	-841	-438	-305	835
COMUNE DI FORMIA	-311	-123	-80	-178	234
COMUNE DI FORMIGINE	-25	-12	3	-58	206
COMUNE DI FORNOVO DI TARO	-78		-3		54
COMUNE DI FOSSANO	-43	-7		-19	133
COMUNE DI FOSSOMBRONE	-14	37	-46	78	71
COMUNE DI FRANCAVILLA AL MARE	-50	-53	-39	-56	121
COMUNE DI FRATTAMAGGIORE	-49	-43	65	-17	125
COMUNE DI FROSINONE	-15	-58	-131	-192	271
COMUNE DI GALATONE		-71	-80	-74	89
COMUNE DI GALLARATE	-2	-106	-192	-136	309
COMUNE DI GALLIPOLI	-27	22	-57	19	118
COMUNE DI GARLASCO	-61	-78			58
COMUNE DI GAVARDO	12	9	-75	-8	60
COMUNE DI GAVIRATE	-17				62
COMUNE DI GEMONA DEL FRIULI		-64	-60		80
COMUNE DI GENOVA	-3.077	-5.464	-3.773	-2.929	6.555
COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA	-199	-193	-68	-154	279

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
COMUNE DI GOITO	4	-47			50
COMUNE DI GORGONZOLA	4	24	-8	-77	105
COMUNE DI GORIZIA	-49	-118	-172	25	425
COMUNE DI GRAVINA DI CATANIA	28	-106	-28	-50	187
COMUNE DI GROSSETO		-247	-300	-133	579
COMUNE DI GROTTAFERRATA		-12	21		88
COMUNE DI GUALDO TADINO			22	-17	82
COMUNE DI GUARDIAGRELE				-15	55
COMUNE DI GUASTALLA	-19	-61	36	14	102
COMUNE DI GUBBIO	147	48	9	-53	193
COMUNE DI GUSPINI				-21	78
COMUNE DI IESOLO	-214	-127	-99	-107	216
COMUNE DI IGLESIAS	-108	-209	-81	-95	176
COMUNE DI IMOLA	-200	-252	-417	-201	586
COMUNE DI IMPERIA	-161	-204	-167	-125	397
COMUNE DI INZAGO	-6	-38	-4	-7	57
COMUNE DI ISERNIA			-96	-48	162
COMUNE DI JESI	-157	-278	-159	-97	356
COMUNE DI LACCHIARELLA		-3			59
COMUNE DI LAINATE	-21	-34	0	-28	95
COMUNE DI LAIVES	17				115
COMUNE DI LAMEZIA TERME	-189	-343	-322		373
COMUNE DI LANA	49		9	45	72
COMUNE DI LANCIANO	-162				263
COMUNE DI LANGHIRANO	-29	-27	-39	-3	70
COMUNE DI L'AQUILA	-271	-502	-452	-386	431
COMUNE DI LASTRA A SIGNA		-9	-60	-5	104
COMUNE DI LAURIA	-90	-43		-65	57
COMUNE DI LAVENO-MOMBELLO	-41	-23	-43	-47	60
COMUNE DI LAVIS	0	17	5	-31	61
COMUNE DI LECCE			-644	-277	563
COMUNE DI LECCO		-180	-119		344
COMUNE DI LEGNANO		-127	-70	-106	363
COMUNE DI LENO	-31	-22		8	59
COMUNE DI LERICI	-57				106
COMUNE DI LIMBIATE		-142	-77	-70	162
COMUNE DI LIVORNO	-901	-1.366	-1.282	-928	1.375
COMUNE DI LODI	-105	-203	-214	-121	292
COMUNE DI LONATE POZZOLO				-66	62
COMUNE DI LONATO	-21	-12	23	-19	79
COMUNE DI LONGARONE	-50				70
COMUNE DI LORETO	-51		-112	-99	86
COMUNE DI LUCCA	-330	-333	-230	-135	509
COMUNE DI LUINO	-67	-64	-39	-79	127
COMUNE DI LUZZARA	-53	-16	-30	7	53
COMUNE DI MACERATA	-57	11	-117	4	301
COMUNE DI MALO	82	36	5	-18	78
COMUNE DI MANDURIA			-15		100
COMUNE DI MARIGLIANO	27			-114	139
COMUNE DI MARINEO		-62		-83	59
COMUNE DI MARSALA		-139	-228	-133	412
COMUNE DI MASCALI			-25	-58	66
COMUNE DI MASCALUCIA		-33	-88	-88	145
COMUNE DI MASSA	-368	-356	-348		383
COMUNE DI MASSAROSA	-108	-60	-56	-52	125
COMUNE DI MATERA	-175	-130	-77	-29	344
COMUNE DI MAZARA DEL VALLO	-345	-330	-234	-230	292
COMUNE DI MEDA	12	-29	-23	2	100
COMUNE DI MEDICINA			-55	-40	88
COMUNE DI MEDIGLIA			-42	-5	51
COMUNE DI MELDOLA	-5	-94	-72	-9	92
COMUNE DI MELFI	14	3			61
COMUNE DI MESAGNE		-106			145
COMUNE DI MESSINA		-964	-453	-958	2.045
COMUNE DI MILANO		-10.827	-8.482	-6.772	15.969
COMUNE DI MINERBIO	-74	-55	13	-77	80
COMUNE DI MIRA	-38	-50	-59	-36	152
COMUNE DI MISTERBIANCO		-18	-127	-12	255
COMUNE DI MODENA	0	-1.295	-759	-409	1.902
COMUNE DI MOLFETTA	-60	139	-3	-31	269
COMUNE DI MOLINELLA	22	-142	-54		131
COMUNE DI MONCALIERI	-68	-114	-94	-79	348
COMUNE DI MONDOVI'	-31	-69	-49	-28	153
COMUNE DI MONFALCONE				-149	334
COMUNE DI MONSELICE		-38	-42	7	93
COMUNE DI MONSERRATO	-28	-22	-32	9	105
COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO	-46			-29	56

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
COMUNE DI MONTALTO UFFUGO		-34		-56	55
COMUNE DI MONTEFIASCONE			-57	-18	95
COMUNE DI MONTEGROTTO TERME	-8	-48	-20	-12	65
COMUNE DI MONTEPULCIANO	-112	-97	-10		112
COMUNE DI MONTESARCHIO				-7	70
COMUNE DI MONTESPERTOLI	-23	-18	0	2	73
COMUNE DI MONTEVARCHI	-74				150
COMUNE DI MONTICHIARI	32	22	-4	-14	106
COMUNE DI MONZA	-161	-387	-264		964
COMUNE DI MOTTOLA	-13	4	-31	-35	55
COMUNE DI MUGNANO DI NAPOLI		-64		34	107
COMUNE DI MUSSOMELI	-22	46	8	-13	104
COMUNE DI NAPOLI	-3.415	-4.938	-6.582	-1.550	11.838
COMUNE DI NARDO'	-142	-72	2	-27	140
COMUNE DI NARNI		-56	-19	-25	106
COMUNE DI NARO	-116	-56			97
COMUNE DI NERVIANO	-30	-5	18	-32	98
COMUNE DI NETTUNO		-91	-126	-86	194
COMUNE DI NICOLOSI	1	4			54
COMUNE DI NOCERA SUPERIORE		-40	-8		161
COMUNE DI NOCERA UMBRA	-83	-118	-89		93
COMUNE DI NOCI	22				87
COMUNE DI NOVA MILANESE		-17	14	43	114
COMUNE DI NOVARA	-391	-598	-466	-174	891
COMUNE DI NOVATE MILANESE	-84	-122	-70	-64	142
COMUNE DI NOVELLARA	31	30	-22	-34	139
COMUNE DI NUORO	-51	-247	-242	-134	311
COMUNE DI OLBIA	-206	-182	-80	-24	319
COMUNE DI OLEGGIO	-10	-14	-38	-17	59
COMUNE DI OPERA	-27	-8	-49	-24	95
COMUNE DI ORBETELLO	-23	-85	-29	23	117
COMUNE DI ORISTANO	-252	-188			246
COMUNE DI ORTONA	-85		5	-7	139
COMUNE DI ORVIETO		-183	-24	-90	184
COMUNE DI ORZINUOVI	-14	-13	-20	-9	53
COMUNE DI OSPITALETTO			-20	4	51
COMUNE DI OVADA		-16	-36	-3	74
COMUNE DI OZZANO DELL'EMILIA			24	-38	97
COMUNE DI PADERNO DUGNANO				-53	288
COMUNE DI PADOVA	-715	-1.245	-1.285	-878	1.934
COMUNE DI PAESE	-17		-26	-42	90
COMUNE DI PALAGIANELLO		-39	-37		50
COMUNE DI PALERMO	-5.583	-7.076	-4.895	-3.013	6.791
COMUNE DI PAOLA		-76	-43		92
COMUNE DI PARABIAGO		-108	-60	-47	133
COMUNE DI PARMA	-409	-562	-445	-398	1.317
COMUNE DI PARTINICO	-221			9	177
COMUNE DI PAVIA	-521	-498	-433	-420	677
COMUNE DI PERUGIA		-1.111	-1.217	-458	1.352
COMUNE DI PESARO		-520	-434	-370	798
COMUNE DI PIACENZA		-336		-329	711
COMUNE DI PIANORO		-3	17	-65	89
COMUNE DI PIETRA LIGURE	-34	-109	-87	-51	118
COMUNE DI PIETRASANTA	-40	-49	-28	-69	199
COMUNE DI PIEVE DI SOLIGO	-31	-31	-33	-6	56
COMUNE DI PIOSSASCO		-50		-4	72
COMUNE DI PIOVENE ROCCHETTE	-21	-47		-52	57
COMUNE DI PISA		-1.130	-1.002	-661	798
COMUNE DI PISTOIA		-724	-407	-526	833
COMUNE DI POGGIBONSI	-66	-21	-77	-26	200
COMUNE DI POLICORO	-33	-66	-15	-6	90
COMUNE DI POLIGNANO A MARE		-7	-61	-60	77
COMUNE DI PONTASSIEVE	-71	-52	-60	31	140
COMUNE DI PONTE SAN PIETRO	-36	-48	-3	-9	53
COMUNE DI PONZANO VENETO				-35	56
COMUNE DI PORDENONE	-161	-292	-245	-78	491
COMUNE DI PORTO RECANATI	10	-45	-12	-54	71
COMUNE DI PORTO SAN GIORGIO			-130		133
COMUNE DI PORTO TOLLE		-14		-9	55
COMUNE DI PORTO TORRES	-130	-118	-85	-13	137
COMUNE DI PORTOGRUARO	-8	-68	3	-14	130
COMUNE DI PORTOMAGGIORE		-102	-37	-9	86
COMUNE DI POTENZA	-444	-426	-297	-168	585
COMUNE DI POTENZA PICENA	10	-49	-79		97
COMUNE DI POVIGLIO		-4	31	-32	62
COMUNE DI POZZUOLI		-350		-431	1.240
COMUNE DI PRA' TO	-133	-356	-345	-70	1.078

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
COMUNE DI PREGANZIOL	33	-8	-18	14	67
COMUNE DI PULSANO	-19	-2	-58		50
COMUNE DI QUARTU SANT'ELENA		-370			357
COMUNE DI QUISTELLO	-79		-15	-8	50
COMUNE DI RAGUSA	-154	-16	-90	-112	556
COMUNE DI RAMACCA	48		-79		95
COMUNE DI RAPALLO	-91	-115	-138	-111	230
COMUNE DI RAVENNA	-594	-656	-649	-380	1.122
COMUNE DI RECANATI	22	-46	-52	-40	113
COMUNE DI RECCO		8	-33	25	97
COMUNE DI REGGIO DI CALABRIA	-1.008	-1.185	-1.449	-813	1.120
COMUNE DI REGGIOLO	66	33	38		63
COMUNE DI RENON - Ritten	50	-12	7	-28	71
COMUNE DI RHO	-177	-256	-324		313
COMUNE DI RIETI	-250	-153	-57	-130	363
COMUNE DI RIMINI	-128	-610	-641		1.222
COMUNE DI RIONERO IN VULTURE	-42	-48	-44	-16	73
COMUNE DI RIVAROLO CANAVESE		-101		-45	79
COMUNE DI ROMA		-16.981	-11.790	-6.144	24.267
COMUNE DI ROSETO DEGLI ABRUZZI			-149	-117	187
COMUNE DI ROVIGO	-320	-280	-288	-170	317
COMUNE DI ROZZANO			-101		216
COMUNE DI RUBANO	3	18	5		71
COMUNE DI SALA BOLOGNESE	-5	-16		-6	50
COMUNE DI SALERNO		-624	-745	-480	1.394
COMUNE DI SALO'	13	22	-11	-41	80
COMUNE DI SALSOMAGGIORE TERME		-130	-87		161
COMUNE DI SALZANO	-11	-19	-11	-50	55
COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO	-111	-247	-106	-210	354
COMUNE DI SAN BENEDETTO PO		-85	-66	-49	59
COMUNE DI SAN DONA' DI PIAVE	-33	-103	-141	-107	198
COMUNE DI SAN FELICE SUL PANARO	25	0	-9	-26	74
COMUNE DI SAN GIORGIO A CREMANO	-204	-266	-130	-215	295
COMUNE DI SAN GIOVANNI IN PERSICETO	-95	-163	-45	-14	218
COMUNE DI SAN GIUSEPPE VESUVIANO	-156	-113	-145	-220	165
COMUNE DI SAN LAZZARO DI SAVENA		-150	-81	-80	263
COMUNE DI SAN MARCELLO PISTOIESE	19	36	33	-3	59
COMUNE DI SAN MARTINO BUON ALBERGO	-30	-91	-33	-17	57
COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO	-30	-31	-4	22	64
COMUNE DI SAN VITO AL TAGLIAMENTO		-18	-4	9	91
COMUNE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE				4	221
COMUNE DI SANT'ANTIOCO	-13	-10	-54	-45	96
COMUNE DI SANT'ANTONIO ABATE		-38	6	-28	77
COMUNE DI SANT'ANTONIO ABATE	-50	-36	-65	-84	94
COMUNE DI SAVA	-48		55	9	59
COMUNE DI SAVIGLIANO	-33	23	-27	-10	115
COMUNE DI SAVIGNANO SUL RUBICONE	46				62
COMUNE DI SAVONA	3	-224	-341	-419	468
COMUNE DI SCANDICCI	-99	-144	-145	-69	343
COMUNE DI SELARGIUS			-145		144
COMUNE DI SELVAZZANO DENTRO	-23	-10	5	4	86
COMUNE DI SENIGALLIA		-241	-86	32	341
COMUNE DI SEREGNO		-109	-91	-91	271
COMUNE DI SERRAMANNA				0	55
COMUNE DI SERRAMAZZONI	-39	-66			58
COMUNE DI SERRAVALLE PISTOIESE	-45	-7		-3	67
COMUNE DI SESTO CALENDE	-14	-73	-64		80
COMUNE DI SESTO FIORENTINO			-143	-68	297
COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI		407	-508	-523	748
COMUNE DI SETTIMO TORINESE	-103	-49	-21	24	211
COMUNE DI SEVESO	18	-77	-2	-5	97
COMUNE DI SEZZE	-155				106
COMUNE DI SIENA		-761	-359		785
COMUNE DI SILANDRO - Schlanders				17	49
COMUNE DI SILVI	30	16	1	19	68
COMUNE DI SIRACUSA	-428	-307	-267	-107	730
COMUNE DI SOLARO	-15	-49	-21	-17	60
COMUNE DI SOLIERA	-60		-14	-35	59
COMUNE DI SOMMA LOMBARDO	1				128
COMUNE DI SONDRIO	-29	-70	-83	-2	177
COMUNE DI SOVICILLE	-5	-20	-28	-33	80
COMUNE DI SPILIMBERGO	-53	-26	-16	-7	75
COMUNE DI SPOLTORE		-34	-64		66
COMUNE DI STARANZANO	-46	-25			54
COMUNE DI STATTE	-16	-17		-29	63
COMUNE DI STIGLIANO		-30	-40	15	50
COMUNE DI STRADELLA	-42				89

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
COMUNE DI SULMONA		-81	-71	-17	145
COMUNE DI SUZZARA	41	21	43	10	95
COMUNE DI TARCENTO	-25				73
COMUNE DI TARQUINIA		-93	-4	14	111
COMUNE DI TARVISIO		-6			52
COMUNE DI TAVAGNACCO			-20	-38	82
COMUNE DI TAVIANO		-47		12	61
COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA	-78		-35	23	91
COMUNE DI TERAMO	-243	-138	-312	-134	399
COMUNE DI TERMOLI	146				188
COMUNE DI TERRACINA	-319				285
COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI	-26				87
COMUNE DI TOLENTINO	-73	-125	-71	-46	150
COMUNE DI TOLMEZZO	-18				82
COMUNE DI TORINO	-3.510	-4.315		-4.021	12.021
COMUNE DI TORRE DEL GRECO				-296	767
COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO	18	-3	-19	-9	53
COMUNE DI TRANI	-201	-22	-131		205
COMUNE DI TRECATE	20	-5	-14	-40	75
COMUNE DI TRENTO	-499			-446	1.485
COMUNE DI TREVIGLIO	-110	-35		-65	184
COMUNE DI TREVISO		-290	-316	-156	569
COMUNE DI TRIESTE		-2.054	-2.015	-1.727	2.679
COMUNE DI TURI	-46	-45	-16	-7	60
COMUNE DI UDINE	-372	-521	-313	-238	945
COMUNE DI UMBERTIDE	-18	-13	-5	-26	100
COMUNE DI VALMADRERA	0	-31	-22	-57	63
COMUNE DI VALVERDE		0	-2	-17	57
COMUNE DI VARALLO	16		-11	-28	82
COMUNE DI VAREDO	17	-36	-14	-17	87
COMUNE DI VARESE			-57		930
COMUNE DI VASTO	-211	-241	-163	-154	222
COMUNE DI VECCHIANO		29	-42	14	55
COMUNE DI VEDELAGO	9	-23	-35	-58	74
COMUNE DI VELLETRI		-281	-239	-230	287
COMUNE DI VENEZIA	-1.801	-1.886	-1.647	-1.534	3.063
COMUNE DI VERCELLI	-142	-214	-160	-28	289
COMUNE DI VERONA		-692	-604	-486	2.709
COMUNE DI VIADANA	-5	-26	20	25	108
COMUNE DI VIAGRANDE		-21	-28	-29	60
COMUNE DI VIBO VALENTIA		-120	-103	-31	272
COMUNE DI VICENZA			-113	-159	982
COMUNE DI VIGEVANO	-348	-297	-384	-268	482
COMUNE DI VIGNATE	-60	-51	-36	-58	52
COMUNE DI VIGONZA		-3	-72	11	82
COMUNE DI VILLA CARCINA	2	-6	4	-28	64
COMUNE DI VILLA SAN GIOVANNI	-90	-88	-46	-15	81
COMUNE DI VILLACIDRO	-15				72
COMUNE DI VILLAFRANCA DI VERONA	-94	-25	-4	-10	175
COMUNE DI VILLARICCA	1	-45	-65	-71	107
COMUNE DI VIMERCATE	-4	24	-13	-8	168
COMUNE DI VIMODRONE	9	-20	-18	-27	74
COMUNE DI VITERBO	-65		-225	-159	395
COMUNE DI VITTORIA	-194	-368	-199	-110	459
COMUNE DI VOGHERA		-221		-160	270
COMUNE DI VOLPIANO			-30	-23	67
COMUNE DI ZAFFERANA ETNEA	-77	-79	-15	-25	53
COMUNITA' MONTANA DELLA CARNIA	-2				55
CONSIGLIO DI STATO		-108	-537	-315	908
CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE - CNR				-2.365	6.285
CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO	-29	-15	-78	-75	82
CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA - CRA	-233	-495	-263	-70	1.420
CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE	-15		-7	-25	56
CORTE DEI CONTI - SEGRETARIATO GENERALE	-948	-1.439	-1.576	-708	2.545
CROCE ROSSA ITALIANA ROMA		-22		-86	199
ENTE NAZIONALE DI ASSISTENZA MAGISTRALE - ENAM	-42	-87	-43	-23	69
ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE CIVILE - ENAC	-525	-604	-681	-402	1.030
ENTE NAZIONALE RISI	19	0	-11	3	88
ENTE PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO	-3	29			78
ENTE PER LE NUOVE TECNOLOGIE L'ENERGIA E L'AMBIENTE - ENEA		-1.726	-1.090		2.746
F.N.E. CENTRO SPERIMENTALE DI CINEMATOGRAFIA	55	71	-37	2	152
FONDAZIONE IRCCS - ISTITUTO NEUROLOGICO C. BESTA	-85				486
I S P R A (EX APAT + EX INF5)	-507			-448	149
ISTITUTI CLINICI DI PERFEZIONAMENTO - MILANO		-659	-646	-405	1.569

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
ISTITUTI ORTOPEDICI RIZZOLI		-506			1.162
ISTITUTI OSPITALIERI DI CREMONA	-926	-984	-836	-1.241	2.350
ISTITUTO DI PREVIDENZA PER IL SETTORE MARITTIMO - IPSEMA	-103		-264	-272	218
ISTITUTO DI SERVIZI PER IL MERCATO AGRICOLO ALIMENTARE - ISMEA	-40	-96	-6	11	139
ISTITUTO DI STUDI E ANALISI ECONOMICA - ISAE	-202	-237	-99	-83	128
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA - INAF	-194	-309	-187	-136	964
ISTITUTO NAZIONALE DI ECONOMIA AGRARIA - INEA	-4	-144	-75	-34	229
ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE - INFN	-277	-423	-284	87	1.797
ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA	-200	-360	-377	-248	555
ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E GEOFISICA SPERIMENTALE - OGS	-79	-48			159
ISTITUTO NAZIONALE DI RICERCA METEOROLOGICA	-53	7	-11	50	214
ISTITUTO NAZIONALE DI RICERCA PER GLI ALIMENTI E LA NUTRIZIONE		-86			111
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA - ISTAT		-1.592	-1.759		2.132
ISTITUTO NAZIONALE INFORTUNI SUL LAVORO - INAIL	-6.060	-8.342	-8.031	-6.190	10.784
ISTITUTO NAZIONALE PER IL COMMERCIO ESTERO		-567	-557	-325	720
ISTITUTO NAZIONALE PER STUDI ED ESPERIENZE DI ARCHITETTURA NAVALE - INSEAN	-80	-208	-149	-54	129
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA PER I DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE - INPDAP	-4.661	-5.777	-5.193	-4.216	7.618
ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE - INPS	-3.707	-14.630	-12.152	-9.058	30.045
ISTITUTO PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI PAVIA		-62			88
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEI LAVORATORI		17	28		82
ISTITUTO POSTELEGRAFONICI - IPOST		-443	-297	-125	323
ISTITUTO SPERIMENTALE ZOOTECNICO PER LA SICILIA		-17	-41		53
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA' - ISS	-700	-1.048	-1.055	-884	1.566
ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA DEL LAVORO	-314	-506	-484	-201	835
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SARDEGNA	-87	-128	-115	-145	190
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL LAZIO E DELLA TOSCANA		-169	-76	-107	304
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL MEZZOGIORNO	25	-13	9	-17	240
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA	-148	-326	-241	-141	626
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA PUGLIA E DELLA BASILICATA	-29	-119	-65	-66	116
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA SICILIA "ADELMO MIRRI"			-334		278
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLE VENEZIE		-54	-231	-187	369
ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELL'UMBRIA E DELLE MARCHE	-17	-98	-71	-1	230
LAZIOSANITA' - AGENZIA DI SANITA' PUBBLICA DELLA REGIONE LAZIO	-13	-8			68
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE		-8.621	-9.081	-9.116	9.057
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO		-1.835	-1.248	-551	3.756
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	-1.280	-1.242	-1.344	-989	5.354
MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE, E POLITICHE SOCIALI	-5.063	-12.870	-5.151	-2.943	34.770
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE	-282	-307	-179	-178	650
MINISTERO DELL'INTERNO-PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO				-17.208	22.839
MINISTERO DELLA DIFESA	-6.289	-13.472	-10.933	-8.548	18.931
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	-926	-44.448	-23.109	-51.987	54.884
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	-800	-1.253	-961	-1.330	1.569
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	-14.275	-10.770	-9.244	-7.268	14.847
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA	-4.051	-4.996	-3.262	-3.308	4.616
MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO	-166				348
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI	-9.733	-10.879	-8.348	-7.939	19.445
OSPED CIVICO E. BENFRATELLI DI CRISTINA E M. ASCOLI		-3.160	-2.399	-2.231	3.400
OSPEDALE CIVILE - VIMERCATE	-1.378	-2.738	-3.027	-2.088	3.852
OSPEDALE CIVILE SS. ANTONIO E BIAGIO CARRIGO		-1.010	-1.072	-594	2.239
OSPEDALE DI CIRCOLO - BUSTO ARSIZIO	-1.020	-1.886	-1.439	-1.153	3.128
OSPEDALE DI CIRCOLO E FONDAZIONE MACCHI - VARESE		-1.201	-1.614	-1.296	3.789
OSPEDALE DI PORDENONE "S. MARIA DEGLI ANGELI"		-1.063	-931	-667	1.967
OSPEDALE MAGGIORE - CREMA	-223	-697	-870	-465	1.961
OSPEDALE MAGGIORE DELLA CARITA' - NOVARA	-739	-1.103	-1.213	-852	2.388
OSPEDALE MARIA PATERNO' AREZZO	-257	-422	-241	-276	921
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		-1.132			2.415

XVI LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

DENOMINAZIONE AMMINISTRAZIONE	SET.	OTT.	NOV.	DIC.	NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO		-1.079	-430	-271	4.172
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO		-1.290	-1.060	-536	4.927
PROVINCIA REGIONALE DI AGRIGENTO	-157	-140	220	54	611
PROVINCIA REGIONALE DI AGRIGENTO		-252	-320	-173	317
PROVINCIA REGIONALE DI CALTANISSETTA		-233	-217	-213	401
PROVINCIA REGIONALE DI CATANIA	-486				783
PROVINCIA REGIONALE DI ENNA	-107	-243	-236	-124	309
PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA	-489	-476	-246	-408	1.052
PROVINCIA REGIONALE DI PALERMO		-2.344	-1.796		1.483
PROVINCIA REGIONALE DI RAGUSA			-263		438
PROVINCIA REGIONALE DI SIRACUSA		-108			276
PROVINCIA REGIONALE DI TRAPANI	-158	-172	-186	-180	350
REGIONE ABRUZZO	-635	-1.355	-1.055	-782	1.370
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA	-2.823	-2.028	-1.563	-1.168	2.775
REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA	-693	-851	-1.138	-970	3.067
REGIONE AUTONOMA TRENTO ALTO ADIGE	-45	-40	44	-14	329
REGIONE BASILICATA	-313	-413	-365	-252	984
REGIONE CALABRIA	-515	-907	-1.093	-727	1.956
REGIONE CAMPANIA	-1.925	-1.891	-1.379	-1.079	6.652
REGIONE EMILIA-ROMAGNA	-1.150	-1.632	-1.415	-1.361	2.792
REGIONE LAZIO	-2.906	-3.657	-3.649	-2.704	3.098
REGIONE LIGURIA	-390		-606	-755	1.003
REGIONE LOMBARDIA	-1.018	-1.522	-1.408	-1.043	3.438
REGIONE MARCHE	-390	-968	-926	-523	1.496
REGIONE MOLISE	-483	-374	-555	-503	849
REGIONE PIEMONTE	-1.257	-1.713	-1.502	-1.032	3.011
REGIONE PUGLIA	-2.098	-2.094	-2.328	-2.288	3.150
REGIONE SICILIANA	-5.104	-6.697	-5.997	-4.106	12.801
REGIONE TOSCANA		-1.783	-1.452	-1.228	2.640
REGIONE UMBRIA	-698	-1.130	-1.115	-663	1.308
REGIONE VALLE D'AOSTA	-194	-1.098	-1.309	-984	2.839
REGIONE VENETO	-939	-1.427	-890	-810	2.766
STAZIONE ZOOLOGICA "ANTON DOHRN"	14	-12	13		104
UNIONCAMERE	-40				74
UNIONE TERRE D'ARGINE	-87	-115			284
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA	-149	-106			536
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE		-376			4.002
UNIVERSITA' DEGLI STUDI ROMA TRE		-636			704

* Amministrazioni con 50 dipendenti e oltre che hanno risposto almeno a una delle edizioni della rilevazione indicate, incluse nel campo di osservazione definito dall'Istat (cfr. Nota metodologica)