

Area 3 - Le caratteristiche del lavoro pubblico

Modulo 1 – Il lavoro pubblico: caratteristiche e fondamenti

Lezione 3.1.2 – Una fotografia del lavoro pubblico

Introduzione

Obiettivo di questo video è conoscere più dettagliatamente la composizione odierna del pubblico impiego.

In particolare vedremo:

- una fotografia attuale dei lavoratori pubblici, mettendo in evidenza la composizione per età e per comparti;
- come l'invecchiamento della PA italiana, la cui età media è la più alta d'Europa, renda necessario un intervento di sblocco del turnover e di assunzioni.

Quanti sono i dipendenti pubblici

Alla fine del 2017, ultimo dato ufficiale, i dipendenti pubblici con un contratto a tempo indeterminato erano circa 3 milioni e 240mila, dei quali, a tempo pieno, erano poco sopra i tre milioni.

Le politiche di risparmio degli ultimi anni hanno portato a una riduzione di oltre 193 mila unità di personale in 10 anni, diminuzione che è variamente distribuita nei vari comparti del pubblico impiego.

C'è da dire a questo proposito che la PA italiana, non è mai stata caratterizzata da un'abbondanza di personale:

- ha, infatti, il 70% in meno dei dipendenti rispetto alla Germania;
- il 65% in meno rispetto all'Inghilterra;
- il 60% meno della Francia;
- e appena il 10% in più della Spagna.

L'invecchiamento della PA

La politica di blocco del turnover ha anche portato a:

- Un sensibile innalzamento dell'età media dei dipendenti pubblici che è ora di 50,6 anni (51,3 per le donne), mentre nel 2001 era di 43,5. Un invecchiamento medio, quindi, di oltre 7 anni. Se escludiamo, poi, le Forze armate e le Forze dell'ordine, l'età media sale a oltre 54 anni;
- Uno spostamento del personale in servizio verso le classi di età più elevate. Gli over 60 nella PA sono 531.585, ossia il 16,4% del totale del personale. Mentre erano il 5,8% nel 2009, e il 4% nel 2001. E di giovani non se ne vedono: gli under 30 sono appena il 2,8% (erano il 10,4% nel 2001).

Il ricorso al lavoro flessibile

Le stesse politiche di blocco del turnover hanno portato poi ad una crescita del ricorso a figure flessibili e precarie di contrattualizzazione e deboli politiche di stabilizzazione.

I precari della PA nel 2017 erano 340.116 mila di cui:

- 101.000 contratti a tempo determinato o in formazione lavoro;
- 10.000 lavoratori socialmente utili;



- 12.000 lavoratori interinali;
- 216.000 tra supplenti, contrattisti, volontari di ferma e allievi di Forze dell'Ordine e Polizia.

In un solo anno i lavoratori flessibili sono arrivati a circa a 26mila unità:

- più della metà del totale del lavoro flessibile è assorbito dalla Scuola;
- mentre gli enti del Servizio sanitario nazionale ne occupano il 13,3%;
- e quelli delle Regioni ed autonomie locali l'11,5%.

Nell'ultimo anno sono state stabilizzate solo poco più di 2.000 persone, lo 0,6% dei lavoratori flessibili al 2017.

Lo sblocco del turnover

La legge 56 del 2019 (il cosiddetto "decreto concretezza") dopo molti anni sblocca il turnover e le Pubbliche Amministrazioni possono assumere personale a tempo indeterminato.

La spesa per i nuovi assunti non può superare quello che si spendeva per i dipendenti che sono andati in pensione nell'anno precedente. Per rendere più veloci le procedure di assunzione la stessa legge permette di assumere subito i vincitori di concorso ancora in attesa e di partire immediatamente con nuovi concorsi.

Dalle piante organiche ai fabbisogni

Ma di quanti impiegati pubblici ha bisogno un'amministrazione? Come si calcola questo numero?

Per capirlo dobbiamo rifarci ad alcuni concetti chiave:

- il **ruolo organico**, cioè il numero complessivo di posti massimi che una PA può avere suddivisi in posizioni funzionali e retributive
- la **dotazione organica**, cioè l'effettiva assegnazione di posti che viene stabilita per ogni PA ogni tre anni

Attualmente il decreto attuativo della riforma Madia (D.Lgs. 75/2017) impone di passare dal concetto di dotazione organica a quello di fabbisogno di personale come criterio guida nell'organizzazione degli uffici pubblici.

La legge prevede, infatti, che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione degli uffici in conformità al Piano triennale dei fabbisogni.

Le amministrazioni, quindi, devono adottare tale Piano triennale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance. Nell'ambito del Piano stesso, le amministrazioni sono tenute a procedere all'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Le competenze necessarie da assumere

Dopo aver definito il numero, resta da definire chi assumere.

Il piano dei fabbisogni dovrà stabilire le competenze necessarie, ma in questo senso il "decreto concretezza" dà già delle precise indicazioni. Il decreto infatti prescrive, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- digitalizzazione;
- razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;



- qualità dei servizi pubblici;
- gestione dei fondi strutturali e della capacità d'investimento;
- contrattualistica pubblica;
- controllo di gestione e attività ispettiva;
- contabilità pubblica e gestione finanziaria.