

Il telelavoro può essere concepito come un modo di lavorare nel luogo e nel momento ideale per tutti i soggetti interessati: datori di lavoro, lavoratori, clienti, parti sociali, famiglie, comunità o la società in senso più ampio; alcune sue tipologie possono essere considerate specifiche 'azioni positive', cioè azioni volte a eliminare le disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e di uomini nel lavoro, in particolare in funzione di una flessibilità finalizzata a rendere compatibili le esigenze professionali e quelle personali.

L'esempio del telelavoro, e della complessità degli adempimenti ad esso correlati, si può applicare anche al caso del protocollo informatico cui l'intesa tra Governo e parti sociali - il Patto per lo sviluppo e l'occupazione - fa esplicito riferimento come una delle principali misure di informatizzazione della P.A. del prossimo periodo.

Dal sistema di
protocollazione
al *workflow*
management

E' evidente come la rilevanza stessa attribuita all'informatizzazione di questi sistemi implichi una concezione del sistema di protocollo non limitata alla mera attività di certificazione della corrispondenza in entrata ed in uscita, ma che lo interpreti come chiave per il miglioramento complessivo dei procedimenti amministrativi.

Il protocollo "classico" (sistema di certificazione e registrazione della corrispondenza) va visto pertanto in stretta connessione con i sistemi di gestione dei procedimenti e dei flussi documentali (*workflow*), di gestione documentale e archiviazione, di posta elettronica e supporto al lavoro di gruppo e, in genere, con tutte le soluzioni tese al superamento del tradizionale scambio di informazioni e comunicazioni cartacee.

La citata accezione ampia di "sistema di protocollo" implica quindi l'impossibilità di ridurre la questione ad una introduzione di tecnologia che lasci invariati gli altri aspetti del processo di gestione documentale.

Al contrario l'introduzione dei nuovi strumenti tecnologici, resa possibile dalle nuove norme, può portare ai risultati finali attesi solo se coniugata ad un intervento organizzativo di pari profondità.

Altro caso emblematico può essere quello della firma digitale, basata sulla crittografia a chiave pubblica, che è ormai riconosciuto come il principale strumento in grado, allo stato attuale della tecnologia, di assicurare l'integrità e la provenienza dei documenti informatici, e quindi di svolgere per questi la funzione che nei documenti tradizionali è assolta dalla firma autografa.

L'introduzione
della firma
digitale

Secondo tale sistema, ormai da anni utilizzato nella tutela della sicurezza in rete, l'utente dispone di due chiavi digitali; una chiave è resa pubblica e viene inviata insieme alla certificazione, mentre l'altra è disponibile solamente al proprietario; chiave pubblica e chiave privata sono legate in modo tale che un messaggio cifrato con una chiave pubblica può essere decifrato solo disponendo della corrispondente chiave privata.

La legislazione italiana - fra le prime al mondo a creare le condizioni per l'introduzione del documento informatico, firma digitale ed autorità di certificazione - si basa sulla legge n. 59 del 1997 (art. 15, co. 2), sul regolamento recante criteri e modalità per la formazione, l'archiviazione e la trasmissione di documenti con strumenti informatici e telematici - DPR 10 novembre 1997, n. 513 - e sul DPCM 8 febbraio 1999 sulle regole tecniche per la formazione, trasmissione, conservazione, duplicazione, riproduzione e validazione, anche temporale, dei documenti informatici.

L'esperienza italiana come prototipo a livello U.E.

L'Italia si è così posta all'avanguardia essendo il primo Paese ad avere attribuito piena validità giuridica ai documenti elettronici: l'uso legale della firma digitale potrà consentire grossi benefici, sia per il settore pubblico che per il settore privato, migliorando i processi di innovazione della pubblica amministrazione attraverso la razionalizzazione, semplificazione ed accelerazione dei procedimenti amministrativi, con un significativo impatto sullo scenario sociale, economico e finanziario del paese, purché il livello culturale in materia informatica degli operatori non diventi un fattore impeditivo, ma, al contrario, ne tesaurizzi le potenzialità.

La carta di identità elettronica, infine, rappresenta uno strumento di grande efficacia mirato alla razionalizzazione e semplificazione dell'azione amministrativa, poiché consente al cittadino di accedere ai servizi delle P.A., locali e centrali, senza recarsi fisicamente presso le loro sedi. E' già stata avviata una fase di sperimentazione per valorizzare l'esperienza di quei comuni che già utilizzano un documento elettronico per offrire servizi ai cittadini; al termine il sistema entrerà a regime e dovrebbe concludersi entro un quinquennio con la sostituzione di tutti i documenti di identità cartacei.

Da ultimo appare opportuna una breve anticipazione sul Piano di Azione sull' *e-governement*. Elaborato alla fine del 1999 e approvato il 23 giugno 2000 dal Comitato dei Ministri per la Società dell'Informazione e il 20 luglio 2000 della Conferenza Unificata, il Piano (di cui si parlerà diffusamente nella prossima Relazione) propone alle P.A., specie quelle locali, una nuova visione dei servizi ai cittadini secondo un modello condiviso e rafforza l'impegno per la diffusione delle nuove tecnologie nelle P.A.

Il Piano d'Azione *e-governement*

L'obiettivo prioritario è l'utilizzo delle moderne tecnologie ICT per realizzare l'interoperabilità telematica tra tutte le amministrazioni, al fine di rendere possibile l'erogazione di servizi integrati di sportello e rendere effettivo l'accesso telematico alle informazioni ed ai servizi di tutte le pubbliche amministrazioni.

Il Piano d'Azione *e-governement* infatti propone e sviluppa con tempi e costi ridotti (800 miliardi fino al 2003) una visione per cui il cittadino: a) non dovrà più sapere come lo Stato è organizzato o a quale amministrazione si deve rivolgere per uno specifico servizio; b) potrà richiedere servizi indipendentemente da ogni vincolo di competenza amministrativa, territoriale o di residenza; c) non dovrà più fornire all'amministrazione cui si rivolge alcuna informazione che lo riguarda e che sia già in possesso di altra amministrazione.

Il Piano esprime in definitiva una chiara opzione strategica: la pubblica amministrazione non può essere considerata un universo separato rispetto agli altri settori produttori di servizi ed alla loro complessa e non facile transizione verso i modelli della nuova economia.

E' possibile anzi considerare l'amministrazione pubblica come il più rilevante dei settori della "vecchia economia" in trasformazione.

Emerge dalle esperienze innovative che riguardano i grandi settori di servizi diversi dall'amministrazione pubblica, dal commercio al settore finanziario, che il fattore cruciale nell'innovazione del servizio finale, il fattore critico di successo, il campo dove i servizi telematici stanno avendo il più largo sviluppo e dove si stanno affermando tecnologie consolidate, è quello che nel linguaggio della nuova economia si chiama *B2B* (*Business to Business*), cioè una radicale innovazione nello scambio di servizi tra unità organizzative diverse.

Tutto ciò assume una rilevanza specifica per l'amministrazione pubblica che scelga l'integrazione quale elemento distintivo che più di ogni altro consente di aggiungere valore al servizio e di rispondere alla nuova qualità della domanda, e permette soprattutto di comprendere la natura della scelta strategica operata dal Piano d'azione *e-governement*: concentrare risorse e iniziative per garantire in tempi brevi la possibilità di realizzare l'equivalente del *B2B* all'interno dell'insieme delle amministrazioni pubbliche centrali e locali.

Questa scelta risponde anche ad una valutazione sulla propensione all'investimento di ogni amministrazione – ed in particolare di un' amministrazione locale – che mentre

è in grado di destinare risorse alla innovazione dei propri servizi, difficilmente potrà trovare risorse da destinare alla realizzazione delle componenti tecnologiche che consentono di cooperare con l'insieme delle altre amministrazioni.

Elemento fondamentale per l'attuazione di questa impostazione strategica è la cooperazione tra amministrazioni diverse.

Un Piano di azione così concepito deve prevedere modalità di attuazione coerenti con le sue caratteristiche e tali da promuovere, per la sua stessa attuazione, la cooperazione tra comuni di diverse dimensioni, tra regioni, province e comuni, tra amministrazioni centrali ed enti locali.

CAPITOLO IV

LE RISORSE UMANE

LA "SECONDA PRIVATIZZAZIONE" DEL RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO

Durante il biennio 1998-1999, i numerosi interventi normativi in materia di pubblico impiego hanno portato una serie di profonde innovazioni, portando ad ulteriori sviluppi le linee già tracciate nel d.lgs. 29/93.

La
privatizzazione
del rapporto di
lavoro

L'operazione privatizzazione è stata condotta dal legislatore attraverso successivi interventi - d.lgs. n.80 del 31 marzo 1998 e n. 387 del 29 ottobre 1998 - resi necessari dalla complessità dell'universo normativo sul quale si andava ad incidere, ma anche imposti dalla necessità di superare una serie di resistenze che tendevano a riassorbire gli elementi di novità. Il legislatore è stato quindi indotto a parlare sempre più chiaro, impegnandosi in una corposa riscrittura di molte parti della normativa, operazione giustamente denominata come "seconda privatizzazione".

La c.d. "seconda
privatizzazione"

Di fondamentale importanza la scelta di assoggettare al regime privatistico anche la più alta dirigenza statale, correggendo l'impostazione originaria del d.lgs. 29/93 e riconducendo ad unitarietà il trattamento giuridico della dirigenza che nel periodo 1993-97 aveva seguito una sorta di "doppio binario"; dopo l'iniziale identificazione della posizione dell'amministrazione con quella del privato datore di lavoro nella sola gestione del rapporto di lavoro, il legislatore, per favorire il radicamento della nuova impostazione, ha ritenuto di dover ricondurre al regime privatistico anche gli aspetti dell'organizzazione più a diretto contatto con la gestione del rapporto di lavoro.

Ha quindi assimilato la posizione delle pubbliche amministrazioni a quella del privato datore di lavoro, non solo per gli aspetti riconducibili all'esercizio dei poteri di gestione del rapporto di lavoro, tipici della struttura del contratto di lavoro, bensì anche per quelli riconducibili ai poteri di gestione degli assetti organizzativi (ad eccezione degli assetti dei c.d. rami alti della organizzazione, i quali, in coerenza con il dettato costituzionale, sono stati mantenuti nella sfera pubblicistica).

La piena privatizzazione così conseguita è stata avallata dall'ordinanza della Consulta n. 155 del 30 aprile 1998 che ha dichiarato la manifesta infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale avanzate con riguardo a numerosi punti del "nuovo" decreto 29.

L'avallo della
Consulta:
l'ordinanza n.
155 del 1998

Le medesime questioni erano già state dichiarate infondate con la sent. n. 309 del 1997 (che aveva a sua volta ribadito quanto affermato nella sent. n. 313 del 1996).

La nuova pronuncia della Corte ha una grande importanza perché interviene ad avallare un'opzione di politica legislativa mai in precedenza dichiarata con altrettanta decisione.

L'attuazione della riforma ha pure visto avviare una parziale riorganizzazione degli uffici, specie di alcune amministrazioni centrali quali quella del Tesoro e del Bilancio, dell'Ambiente e dell'Università e della Ricerca, i cui modelli organizzativi peraltro testimoniano la perdurante prevalenza del modello organizzativo gerarchico-funzionale.

Anche sotto l'aspetto del riparto di giurisdizione il legislatore delegato ha realizzato con decisione quanto previsto sin dal 1993.

Il decreto 80/98, infatti ha stabilito tempi e modalità per il graduale trasferimento della giurisdizione delle controversie di lavoro dal giudice amministrativo al giudice ordinario; si tratta di una devoluzione che non costituisce soltanto una naturale conseguenza del mutato regime giuridico del rapporto, rappresentando anche espressione dell'intenzione di agevolare l'assorbimento dei modelli privatistici da parte delle pubbliche amministrazioni.

La devoluzione
al G.O. delle
controversie in
materia di
lavoro pubblico

La contemporanea scelta di devolvere alla competenza esclusiva del G.A. alcune importanti materie (edilizia, urbanistica, pubblici servizi) testimonia la scelta di offrire uno strumento di riequilibrio funzionale che compensi il prevedibile esponenziale incremento del carico di lavoro per il G.O.

Secondo le disposizioni del legislatore delegato, il *dies a quo* per la devoluzione delle controversie sul pubblico impiego al G.O. è stato fissato al 30 giugno 1998, con previsione di un periodo di transizione (fino al 15 settembre 2000) per la piena entrata a regime del sistema e per la proposizione dei ricorsi afferenti controversie sorte prima del 30 giugno 1998.

Si può dunque fondatamente osservare che il processo di armonizzazione delle regole tra lavoro pubblico e lavoro privato, avviato già negli anni '80, è quasi del tutto completato.

Peraltro, con la chiusura della seconda tornata contrattuale sarà segnata anche la definitiva eliminazione delle fonti pubblicistiche.

L'armonizzazione compiuta, tra l'altro, non riguarda solo le regole valide in costanza del rapporto di lavoro del dipendente, ma è stata estesa anche al periodo successivo, cioè al sistema pensionistico.

Salvo alcune regole residuali, destinate a scomparire in tempi brevi, al dipendente pubblico si applica ormai il medesimo sistema previdenziale valido per il settore privato.

L'avvenuta eliminazione delle cosiddette pensioni *baby* da un lato, e l'estensione della disciplina sul trattamento di fine rapporto e di quella sulla previdenza integrativa dall'altro, sono effetti naturali della privatizzazione del rapporto d'impiego con le amministrazioni pubbliche.

L'armonizzazione sul versante previdenza integrativa, in particolare, avviata con la legge n.449 del 27 dicembre 1997 (articolo 59 comma 56) - sul passaggio dei dipendenti pubblici da indennità di fine servizio a trattamento di fine rapporto (TFR) attraverso l'opzione, per favorire la creazione di forme di previdenza complementare nel settore pubblico - è proseguita con la legge n.448 del 23 dicembre 1998 (articolo 26 commi 18 e 19) e con l'accordo ARAN/OOSS del 29 luglio 1999, recepito con DPCM del 20 dicembre dello stesso anno.

Il grado di incisività con cui finora sono stati applicati istituti normativi ed economici che lasciano al datore di lavoro pubblico spazi gestionali non dissimili da quelli del datore di lavoro privato sembra essere proporzionale al grado di autonomia che caratterizza diversamente le amministrazioni dei vari comparti.

La diffusione degli istituti di flessibilizzazione del rapporto di lavoro

Questa constatazione vale sia con riguardo agli istituti economici, quale il salario di produttività o legato ai risultati, applicati in modo più spinto proprio laddove la domanda degli utenti è più pressante, sia con riguardo alle forme di lavoro flessibile, che rispondono ad esigenze che non sono presenti solo nel settore privato.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Nel settore pubblico il ricorso al lavoro a termine non è affatto residuale.

Se l'analisi si sposta su altre forme di lavoro flessibile si nota una presenza, tutt'altro che sporadica, di collaborazioni continuative, di affidamenti di servizi a cooperative, di forme di volontariato, di ampio utilizzo di disoccupati in lavori socialmente utili.

Lo stesso lavoro a tempo parziale ha abbandonato le percentuali pressoché vicine allo zero registrate per anni e, come illustrano le tabelle che seguono, mostra un incremento del 175,8% nel corso del biennio¹.

Il part-time nelle amministrazioni dello Stato

	31/12/1997			31/12/1998			31/12/1999		
	fino al 50%	Oltre il 50 %	Totale part-time	fino al 50%	oltre il 50 %	Totale part-time	fino al 50%	oltre il 50 %	Totale part-time
Ministeri	3.040	1.721	4.761	4.079	3.916	7.995	3.656	6.087	9.743
Az. Aut.	51	42	93	93	62	155	88	106	194
Scuola	1.259	-	1.259	1.150	-	1.150	21.711	14.991	36.702
EPNE	490	403	893	1.037	282	1.319	744	886	1.630
Enti territoriali	9.777	6.718	16.495	11.793	9.660	21.453	11.784	12.687	24.471
S.S.N.	8.307	2.525	10.832	9.755	6.923	16.678	11.243	12.419	23.662
Enti di ricerca	70	120	190	77	150	227	116	201	317
Università	656	678	1.334	920	1.146	2.066	816	1.362	2.178
TOTALE Pubblico Impiego	23.650	12.207	35.857	28.904	22.139	51.043	50.158	48.739	98.897

Si osservino i tassi percentuali di variazione annuali e biennale nella pagina seguente.

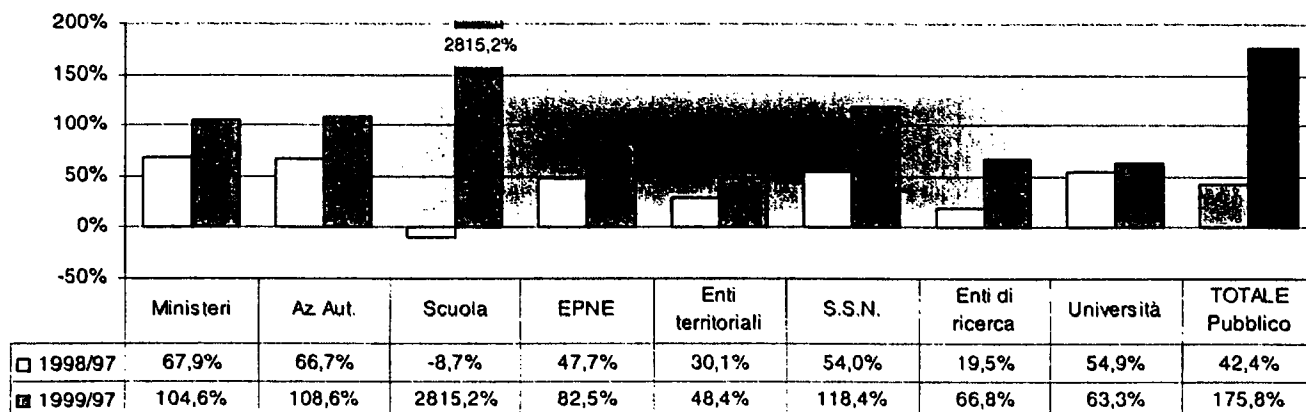
	Variazione % 1997-1998			Variazione % 1998-1999			Variazione % biennio 1999 -97		
	fino al 50%	Oltre il 50 %	Totale part-time	fino al 50%	oltre il 50 %	Totale part-time	fino al 50%	oltre il 50 %	Totale part-time
Ministeri	34,2%	127,5%	67,9%	-10,4%	55,4%	21,9%	20,3%	253,7%	104,6%
Az. Aut.	82,4%	47,6%	66,7%	-5,4%	71,0%	25,2%	72,5%	152,4%	108,6%
Scuola	-8,7%	-	-8,7%	1787,9%	-	3091,5%	1624,5%	-	2815,2%
EPNE	111,6%	-30,0%	47,7%	-28,3%	214,2%	23,6%	51,8%	119,9%	82,5%
Enti territoriali	20,6%	43,8%	30,1%	-0,1%	31,3%	14,1%	20,5%	88,9%	48,4%
S.S.N.	17,4%	174,2%	54,0%	15,3%	79,4%	41,9%	35,3%	391,8%	118,4%
Enti di ricerca	10,0%	25,0%	19,5%	50,6%	34,0%	39,6%	65,7%	67,5%	66,8%
Università	40,2%	69,0%	54,9%	-11,3%	18,8%	5,4%	24,4%	100,9%	63,3%
TOTALE Pubblico Impiego	22,2%	81,4%	42,4%	73,5%	120,1%	93,8%	112,1%	299,3%	175,8%

¹ E' evidente che negli indicatori e nelle osservazioni formulate sul part-time sono stati esclusi i comparti non interessati dal fenomeno: Magistratura, Corpi di Polizia e Forze Armate. In realtà andrebbero esclusi anche i settori delle carriere diplomatica e prefettizia che per semplicità sono stati inglobati nel comparto Ministeri.

Particolarmente evidente appare l'incremento del personale *part-time* nei Ministeri (+104,6%), nelle aziende autonome (+108,6%) e nelle aziende del Servizio sanitario nazionale, ma il dato complessivo risulta influenzato dal vero e proprio boom del *part-time* nella Scuola in cui nel corso del 1999 i lavoratori (quasi totalmente donne) che hanno optato per questa forma di lavoro sono aumentate di oltre 30 volte rispetto all'anno precedente.

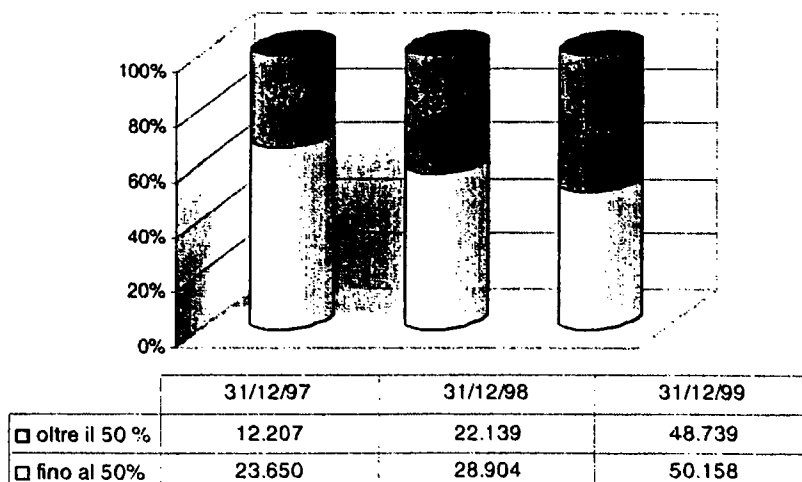
Nel complesso il *part-time* che al la data del 31/12/1997 interessava quasi 36.000 unità di personale, un anno dopo ne interessava 51.000 e due anni dopo quasi 99.000.

L'incremento del part-time nella P.A. durante il 1998 e nel biennio 1998-99 (base 1997)



Nel corso del triennio inoltre si è assistito ad una crescita della quota di lavoratori che hanno scelto il regime di *part-time* con orario di lavoro ridotto oltre il 50%: da un terzo del 1997 a quasi la metà del totale al 1999. Nel comparto Scuola, 6 lavoratori *part-time* su 10 optano per l'orario ridotto in misura superiore al 50% e tale rapporto appare simmetrico (4 su 10) nel comparto delle Università.

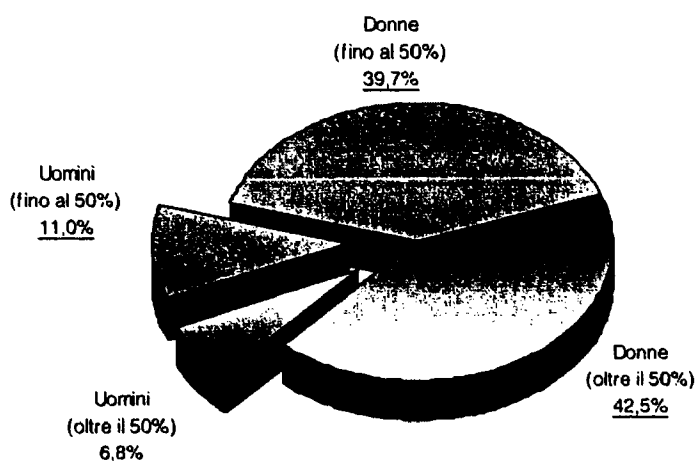
L'evoluzione del tipo di part-time nel triennio 1997-98-99



Alla fine del 1999, i dipendenti pubblici con un contratto di lavoro part-time erano donne nel 82,2% del totale, e come si rileva, optavano in lieve prevalenza per il regime di lavoro ridotto di oltre il 50%.

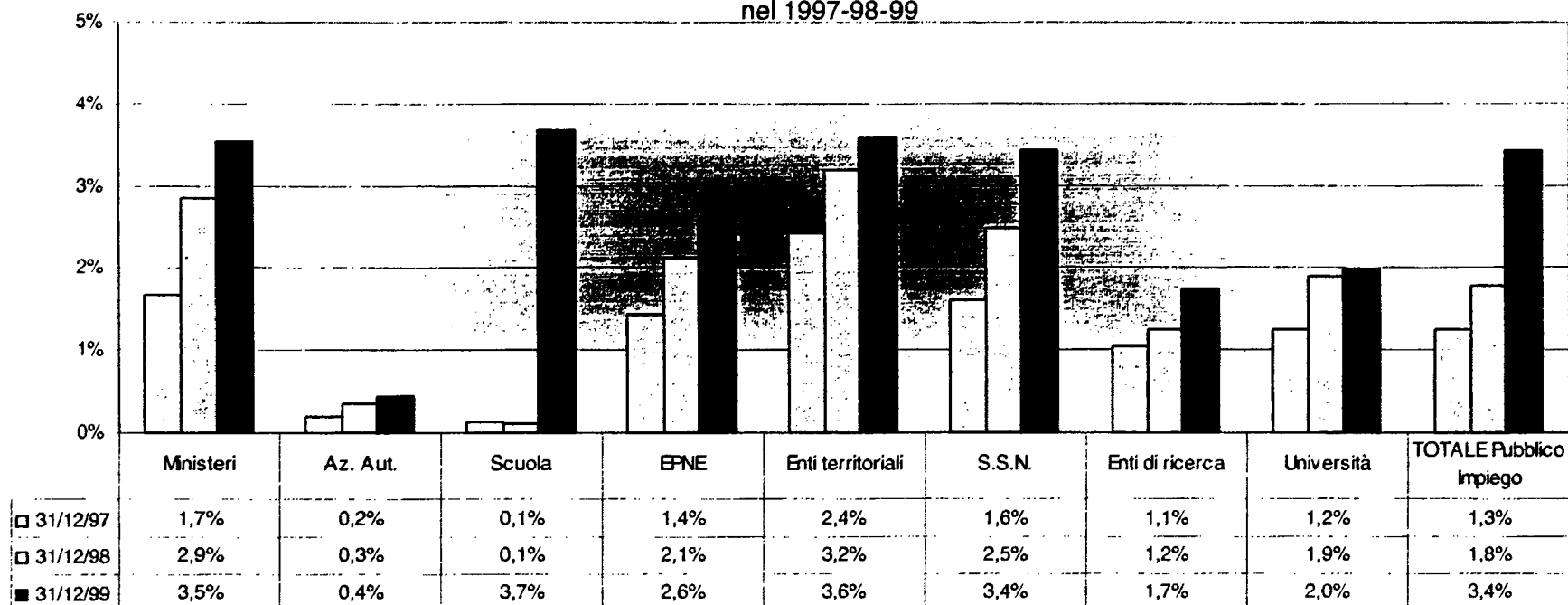
Gli uomini rappresentano il 17,8% del totale dei dipendenti *part-time* e nei due terzi dei casi hanno scelto il regime di *part-time* con orario di lavoro ridotto fino al 50%.

Il part-time nella P.A. per genere e per tipologia al 31/12/99



Il grafico seguente evidenzia la crescita dell'incidenza annua del *part-time* nei singoli comparti della P.A.: complessivamente il pubblico impiego passa dal 1,3% di dipendenti part-time al 31/12/97 al 1,8% del 31/12/98 ed al 3,4% del 31/12/99. Le percentuali più elevate a fine biennio sono riscontrabili nel Servizio sanitario nazionale (3,4%), nei Ministeri (3,5%), negli Enti territoriali (3,2%) e nella Scuola (3,7%).

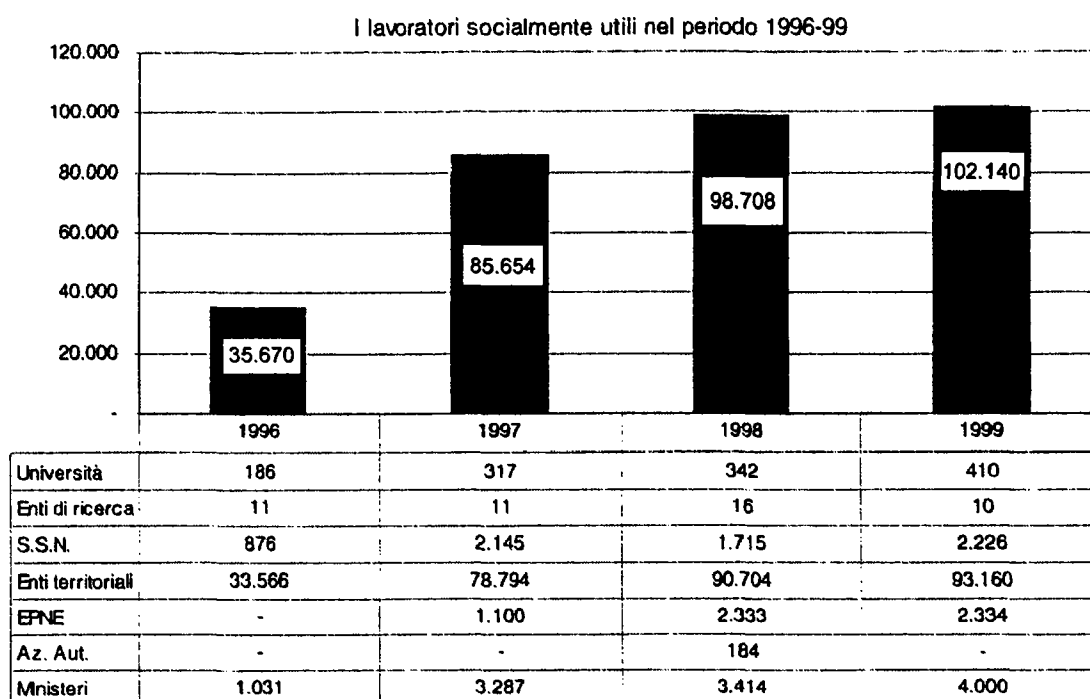
L'incidenza totale del part-time sul totale del personale presente nelle P.A.
nel 1997-98-99



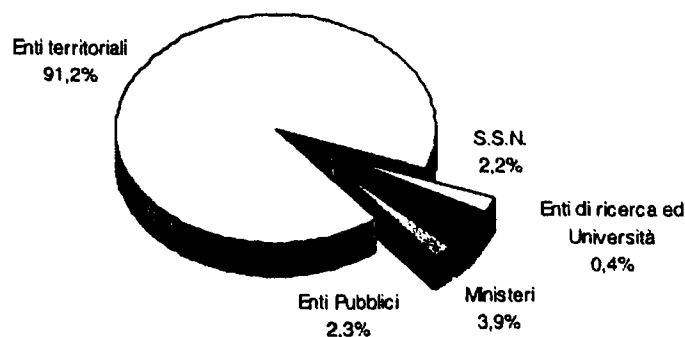
(dal computo sono stati esclusi i settori non interessati dal *part-time*: Magistratura, FF.AA. e Corpi di Polizia)

Fonte: Elaborazioni DFP su dati RGS

L'utilizzazione dei lavoratori socialmente utili (LSU) diventa rilevante dopo il 1996, fino a superare i centomila lavoratori alla fine del 1999, concentrati soprattutto negli enti locali (91,2%)



**La ripartizione dei lavoratori socialmente utili
tra i settori del pubblico impiego - 1999**



Il fenomeno che risente della crescita del numero dei lavoratori posti in mobilità, rende evidente la presenza nel pubblico impiego di forme atipiche di utilizzazione dei dipendenti, spesso dovute a vuoti di organico o alle lentezze delle procedure di reclutamento, ma che hanno fatto crescere ampie sacche di precariato.

In ogni caso, pare evidente che la scelta legislativa di contrattualizzare il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici è sicuramente strumentale all'introduzione di regole pattizie del rapporto di servizio, a loro volta funzionali alla più flessibile gestione delle risorse umane attraverso strumenti e atti di natura privatistica.

Rimane il nodo della effettiva utilizzazione dei potenziali strumenti di gestione del personale da parte di un datore di lavoro che necessariamente avrà bisogno di alcuni anni per adeguare la propria natura di soggetto pubblico ad un nuovo tipo di logiche di organizzazione del lavoro.

Vecchie e nuove logiche nella gestione dei rapporti di lavoro

Un significativo esempio può essere costituito dalla diffusa utilizzazione di istituti quali il comando, il distacco, il fuori ruolo, che hanno sempre trovato grande spazio proprio nel pubblico impiego e che si stanno lentamente ridimensionando solo a seguito della introduzione di tecniche budgetarie, attraverso le quali si è fatta chiarezza sulla reale imputazione degli oneri retributivi del personale utilizzato da amministrazione diversa da quella di appartenenza.

Sotto tale aspetto, l'art. 45 del d.lgs. 80/98 ha chiarito che in tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare la utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale.

I correttivi apportati all'impianto originario della riforma del lavoro pubblico hanno semplificato i passaggi di personale da un'amministrazione all'altra e consentono ora una progressiva riduzione del numero dei dipendenti in servizio, in calo da qualche anno in molti comparti, dai ministeri agli enti pubblici ed agli enti locali, con le eccezioni, peraltro motivate, delle Forze di polizia.

D'altra parte, le piante organiche (art. 6 d.lgs. n. 29/1993) sono state sempre viste, nell'impianto tradizionale, come dei contenitori che rappresentavano i fabbisogni ideali delle organizzazioni pubbliche, da modificare solo in occasione di eventi particolari e con procedure molto complesse.

Dal concetto di pianta organica a quello di fabbisogno di risorse umane

Questo sistema si è rivelato poco funzionale alle esigenze di governo flessibile del personale: il controllo della spesa può ben essere perseguito attraverso strumenti che non irrigidiscano la gestione, consentendo ai responsabili della stessa di dotarsi, con tutte le garanzie necessarie anche sul piano della trasparenza, delle risorse umane coerenti con gli obiettivi gestionali affidati.

Questa pare essere la ragione per la quale gli ultimi interventi correttivi di rango legislativo sostituiscono al concetto di pianta organica quello di dotazione, di fabbisogno, introducendo elementi di flessibilità sul sistema di definizione delle risorse umane.

L'ATTIVITA' DI MONTORAGGIO: LA CONSISTENZA E LA SPESA PER I PUBBLICI DIPENDENTI, LA PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI, L'ANAGRAFE DEGLI INCARICHI CONFERITI, I CONCORSI.

Con riferimento alla politica delle assunzioni e alle modalità attraverso cui conseguire il fine del risanamento della finanza pubblica, il Collegato alla Finanziaria per il 1998 (art. 39) ha superato il sostanziale blocco delle assunzioni nel pubblico impiego (che costituiva ormai dal 1992 uno dei principali strumenti del contenimento della spesa).

Tale articolo ha provveduto, invece, ad introdurre un meccanismo selettivo quale la programmazione triennale per le amministrazioni pubbliche.

Con particolare riferimento alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, la l. 449/97 prevedeva l'obiettivo della riduzione del personale in servizio alla data del 31 dicembre 1998, in misura non inferiore all'1 per cento rispetto al numero delle unità in servizio al 31 dicembre 1997.

Il collegato alla legge Finanziaria per il 1999 (l. 448/98) ha modificato tale limite, fissando l'obiettivo di riduzione complessivo per gli anni 1998 e 1999 all'1,5% del personale in servizio al 31/12/97.

La legge finanziaria del 2000 ha poi previsto un'ulteriore riduzione del 1% nel 2000 e dello 0,5% nel 2001.

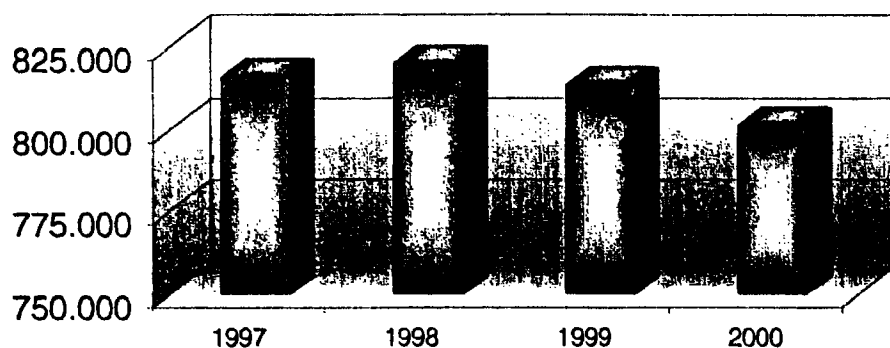
I dati a consuntivo mostrano come tale obiettivo sia stato parzialmente conseguito. Infatti, i dati 1998 rispetto al 1997 danno conto di una riduzione piuttosto ridotta nei comparti ministeri ed enti pubblici non economici, mentre nel comparto sicurezza vi è stato addirittura un aumento del personale in servizio.

Tale risultato solo parziale è da attribuirsi almeno a due fattori: in primo luogo l'ingresso all'inizio dell'anno di numerose unità assunte a seguito di decisioni prese entro il 1997 anche per effetto di norme derogatorie antecedenti all'1/1/98; in secondo luogo l'aumento nel comparto sicurezza, dovuto all'incertezza interpretativa dell'art. 39 della l. 449 che (prima del chiarimento intervenuto con la Finanziaria per il 1999) sembrava escludere il comparto stesso dalla procedura autorizzativa.

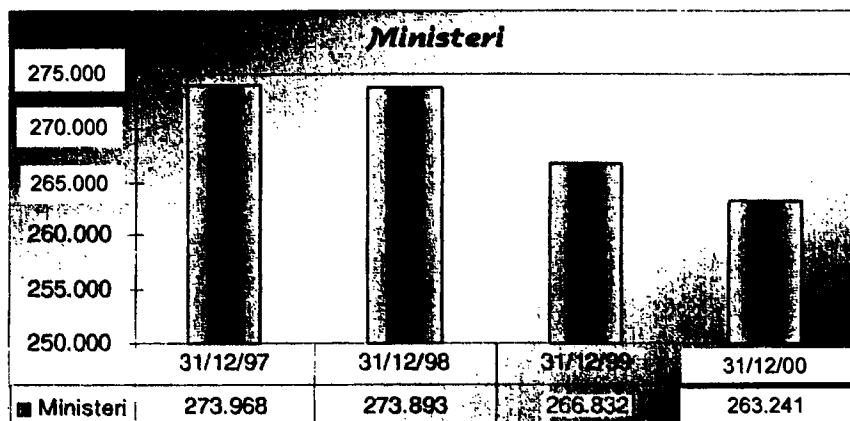
Tuttavia nel complesso del personale interessato dall'applicazione dell'art. 39², come vedremo, il 1998 mostra addirittura un aumento pari allo 0,50 mentre nel 1999 la riduzione si è attestata a -0,29%.

Il recupero è poi proseguito con maggiore forza nel corso del 2000 (-1,83%).

La dinamica delle consistenze di personale nelle amministrazioni dello Stato tenute alla programmazione delle assunzioni nel periodo 1997-2000

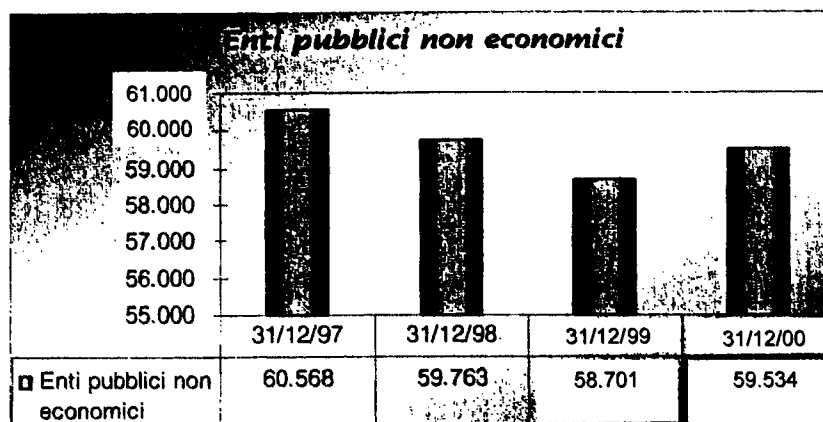


	31/12/97	31/12/98	31/12/99	31/12/00
□	815.821	819.888	813.420	800.927



² Le amministrazioni interessate alla programmazione del personale sono i Ministeri, il personale delle carriere diplomatica e prefettizia, le Aziende Autonome, gli Enti Pubblici non economici con oltre 200 unità di personale nonché le Forze Armate ed i corpi di Polizia e del settore sicurezza.

Si osserva inoltre come il personale di ruolo nei Ministeri sia diminuito del 2,6% nel corso del biennio 1998-99, mentre nelle Aziende Autonome e negli Enti Pubblici è diminuito del 3,1%.



Complessivamente nei tre comparti la riduzione del personale di ruolo conseguita nel corso del 1998 è pari al 2,7% (la legge indicava un obiettivo di riduzione pari all'1,5% nel corso del biennio) e risulta particolarmente importante se si considera che è consecutiva ad una riduzione del 1,9% realizzata nel 1997. La riduzione conseguita nel corso del 1998 e 1999 infatti, prosegue e consolida quella realizzata nel corso degli anni precedenti.

Come vedremo con i grafici e le tabelle più avanti infatti, nel corso del 1997 il personale del pubblico impiego ha subito una contrazione piuttosto notevole e la stessa attività di programmazione delle assunzioni si è configurata a volte come un compito piuttosto arduo dal momento che la sua azione si è esplicata soprattutto sui settori che già nel corso del 1997 hanno conosciuto le riduzioni più forti: Ministeri (-2,3%), Polizia (-1,3%), Enti Pubblici (-3,4%).

