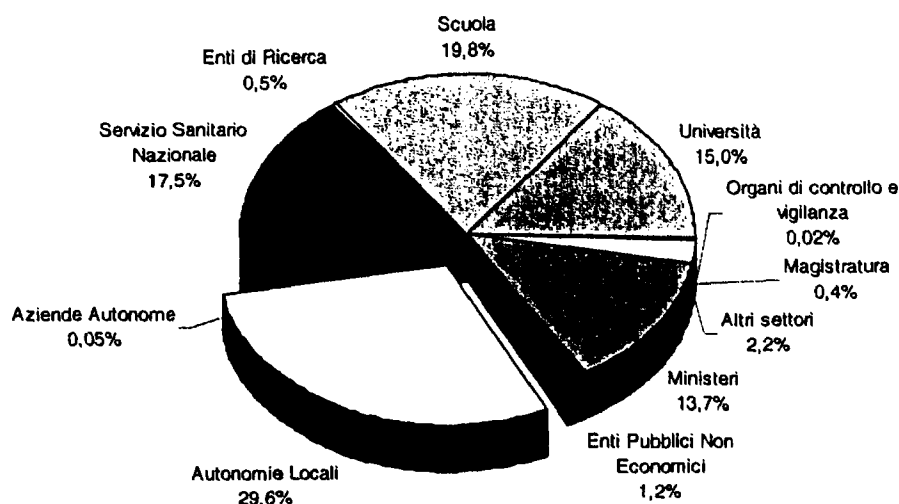
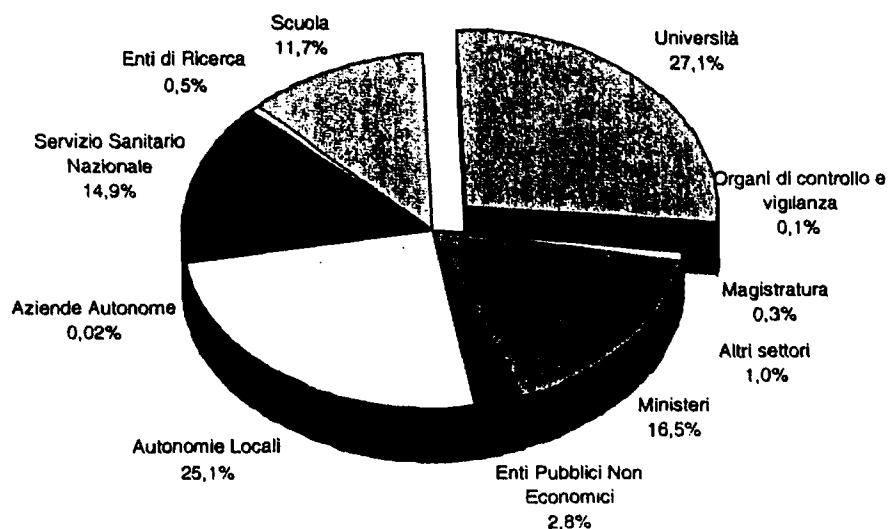


La percentuale di dipendenti pubblici ai quali sono stati conferiti incarichi sul totale dei dipendenti in servizio nelle rispettive amministrazioni è di 2,43%. Le Università (9,49%), gli Enti di Ricerca (3,65%) le Autonomie Locali (3,49%) sono i settori nelle cui amministrazioni i dipendenti hanno ricevuto un numero di incarichi superiore alla media complessiva.

Ripartizione percentuale degli incarichi liquidati per settore di appartenenza
anno 1999



Ripartizione percentuale dei compensi per settore di appartenenza
anno 1999

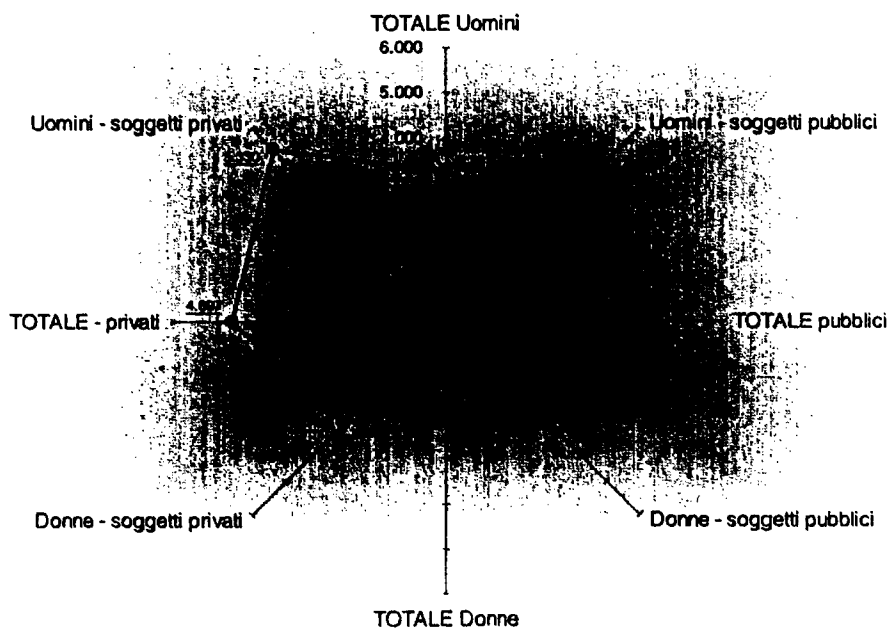


Più che sul numero di incarichi, differenze significative possono rilevarsi sulla variabile importo dei compensi corrisposti, anche per quanto riguarda il confronto tra dipendenti uomini e donne. Gli incarichi liquidati nel corso del 1998 sono 129.530 e per essi sono stati corrisposti compensi per complessive 348.854.804.000 Lire. Tali incarichi sono riferiti ad un collettivo di 74.941 dipendenti. Per questi ultimi quindi il numero medio di incarichi liquidati nel corso del 1999 è pari a 1,73, e solo per i dipendenti dei Ministeri, tale media supera il valore 2. Il compenso medio per incarico liquidato è quindi di 2.693.000 lire: per i dipendenti degli organi di controllo e vigilanza tale importo sale a 7.886.000 lire, per quelli delle Università è di 4.859.000 lire, mentre per i dipendenti della Scuola il compenso medio per incarico liquidato è pari a 1.589.000 lire.

Nel complesso il compenso medio per incarico si differenzia a seconda che questo sia conferito da enti pubblici o da enti privati: quando a conferire l'incarico è un ente privato il compenso è mediamente più alto (4.697.000 lire a fronte delle 2.483.000 liquidate mediamente per incarichi conferiti da amministrazioni; il divario è analogo a quello registrato per il 1998, 4.597.000 lire contro 2.476.000). In generale ai dipendenti uomini i soggetti privati conferiscono incarichi che sono remunerati il 76% in più di quelli conferiti dai soggetti pubblici (5.330.000 lire a fronte di 3.036.000), ma tale differenza cresce al 100% per gli incarichi conferiti alle dipendenti donne (3.149.000 lire a fronte delle 1.572.000 lire percepite per incarichi conferiti da soggetti privati).

Di seguito, il grafico a ragnatela illustra la struttura delle proporzioni appena descritta.

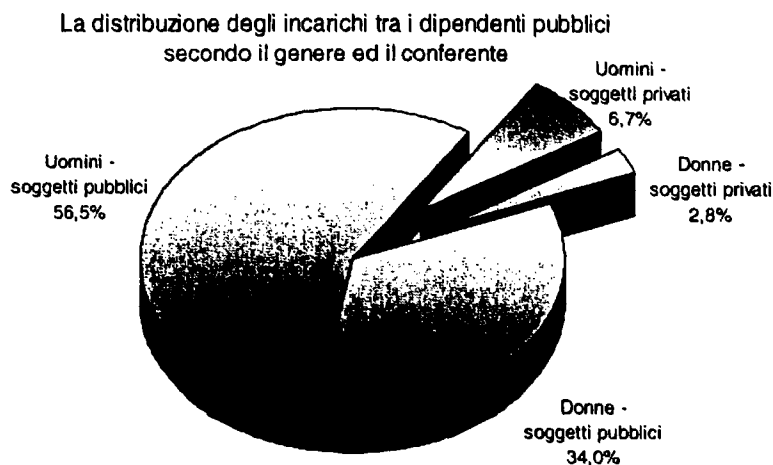
Il confronto tra gli importi medi liquidati ai dipendenti uomini e donne
per incarichi conferiti da soggetti pubblici e privati



Sul grafico è possibile operare il confronto in due modi:

- sugli assi principali, nelle simmetrie rispetto al centro (2 tipi di confronto);
- sugli assi obliqui, nelle simmetrie rispetto agli assi principali (4 tipi di confronto).

Tuttavia il numero complessivo degli incarichi conferiti e/o liquidati da enti privati è un decimo del totale.

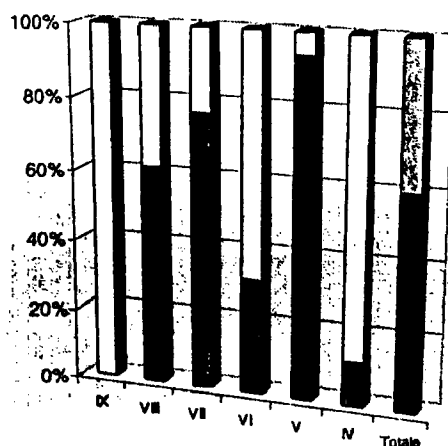


L'attività di monitoraggio svolta dal Dipartimento della funzione pubblica ha riguardato anche la materia dei concorsi pubblici.

I concorsi pubblici

Qui di seguito, inoltre, sono riportati alcuni dati quantitativi sui concorsi espletati nel 1998, su cui è stata sviluppata una sintetica analisi qualitativa.

Nell'anno in questione sono stati messi a concorso nei ministeri 14.459 posti, di cui il 40% circa (5.776 unità) sono stati riservati ad interni alle amministrazioni.



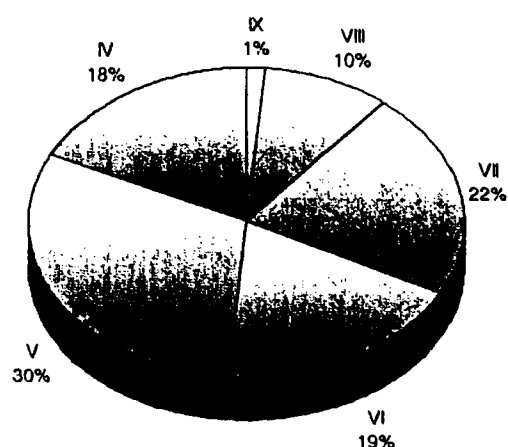
Ripartizione dei vincitori di concorso per qualifica e per modalità di accesso

	IX	VIII	VII	VI	V	IV	Totale
riservati	188	531	706	1.840	275	2.238	5.776
esterni	-	859	2.404	892	4.204	324	8.683

Nel grafico che segue, il riparto fra posti a concorso riservati ad interni e posti aperti agli "esterni" è effettuata con riferimento alle diverse qualifiche funzionali.

Nonostante la tendenza affermata in anni recenti a privilegiare le amministrazioni con linee organizzative "corte", risulta (almeno fino al 1999) una perdurante logica "piramidale". Infatti, i due terzi (67%) circa dei posti messi a concorso nell'anno 1998 ha riguardato le qualifiche funzionali medie e medio-basse (IV, V e VI). Ciò è dovuto anche all'impostazione delle dotazioni organiche esistenti.

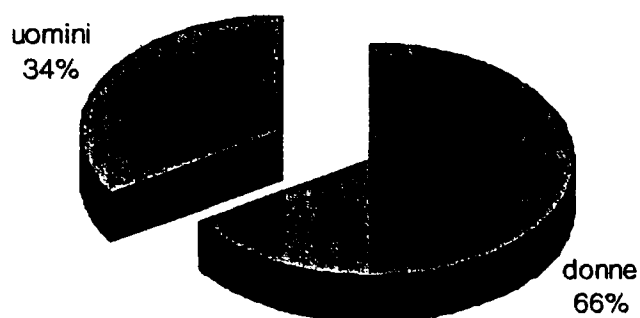
I concorsi nel comparto Ministeri - La ripartizione per qualifiche funzionali



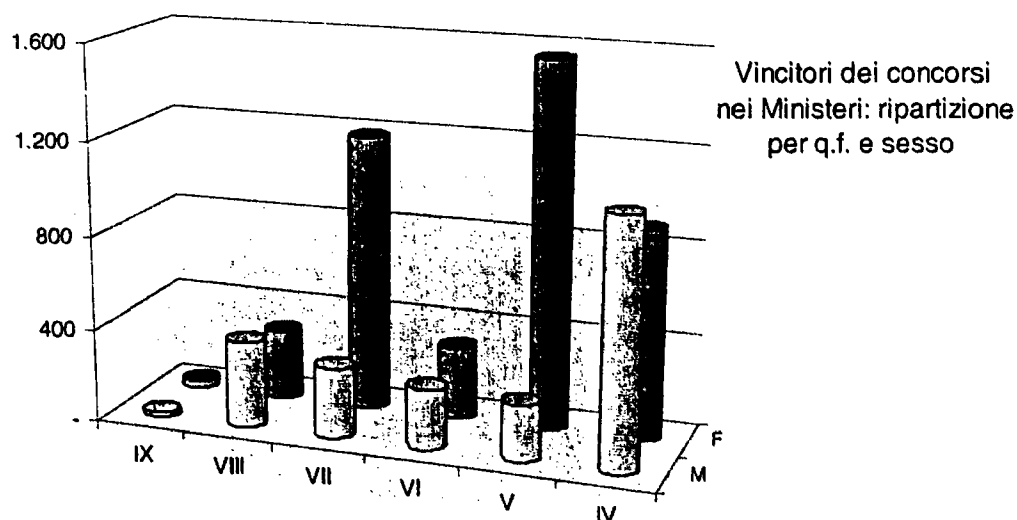
La composizione "per genere" delle nuove assunzioni conferma un dato ormai consolidato: la progressiva femminilizzazione dell'impiego pubblico. Risulta, infatti, che circa i due terzi delle nuove assunzioni riguardano le donne.

Tale preponderanza si manifesta in modo pressoché uniforme in tutti i comparti oggetto dell'indagine.

Vincitori nei concorsi pubblici nel 1998 - Ripartizione per sesso



Nel grafico che segue, il riparto per genere è effettuato anche con riferimento alle qualifiche funzionali. Risulta, così, che la preponderanza delle donne si manifesta quasi in tutte le qualifiche (ma è particolarmente accentuata nelle qualifiche quinta e settima).



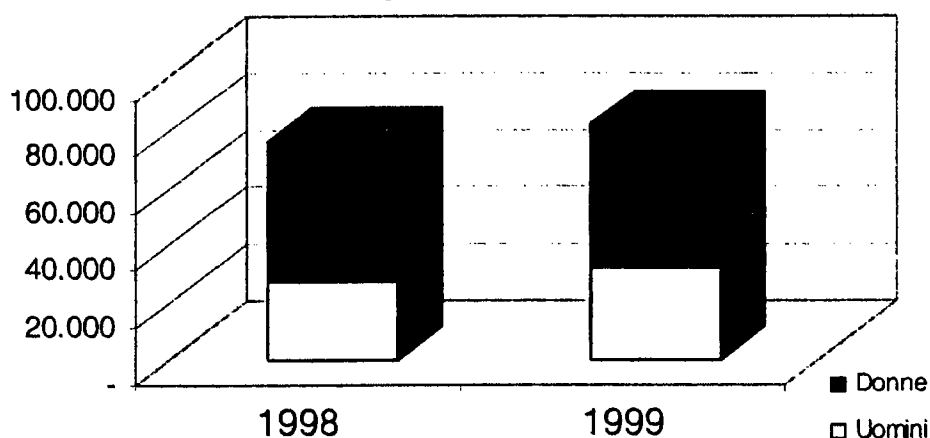
	IX	VIII	VII	VI	V	IV
□ M	18	372	303	256	240	1.055
■ F	31	304	1.188	310	1.558	895

In generale nel biennio appena passato sono entrati nei ruoli delle pubbliche amministrazioni oltre 159.000 persone di cui circa i due terzi sono donne. Le procedure concorsuali sono spesso diverse a seconda del comparto di appartenenza.

Totale assunti per concorso nelle amministrazioni pubbliche

	1998	1999	Totale biennio	
Uomini	27.361	32.096	59.457	37,3%
Donne	49.143	50.642	99.786	62,7%
Totale	76.504	82.738	159.243	100,0%

i nuovi assunti per concorso nella pubblica amministrazione
nel biennio 1997/98



Come già detto, per le amministrazioni dello Stato (Ministeri, Aziende autonome, grandi Enti Pubblici, Corpi di Polizia e Forze Armate) i flussi di assunzioni sono regolati dal meccanismo della programmazione: il Consiglio dei Ministri autorizza le amministrazioni ad assumere e a bandire concorsi, avendo come obiettivo la riduzione del personale - e della spesa relativa - e privilegiando l'ingresso nelle amministrazioni di figure professionali con particolari qualificazioni tecniche.

Di seguito vengono presentate alcune stime di indicatori concernenti la partecipazione ai concorsi.

Tali stime sono state calcolate su un *panel* di concorsi espletati nelle amministrazioni centrali dello stato, ma esse offrono ugualmente un'idea generale sul fenomeno dei concorsi.

	(a)	(b)	(c)
Aree funzionali	Domande/posti	Tasso di partecipazione effettiva	Vincitori e idonei/posti
B	270	28%	4,7
C	43	34%	1,9
Dirigenti	26	37%	1,7
TOTALE	160	31%	3,3

In tabella sono presentati tre indicatori:

- a) per ogni posto messo a concorso, sono state presentate mediamente 162 domande di partecipazione.
- b) il tasso di partecipazione media effettiva ai concorsi esprime in percentuale quanti candidati si presentano effettivamente alle prove selettive; come si può vedere tale tasso medio oscilla dal 28% al 37% ed è più basso laddove il rapporto candidati/posti è più alto; esso inoltre risulta maggiore per le qualifiche per le quali è prevista la laurea: complessivamente, partecipa alle prove selettive circa un terzo di coloro che hanno presentato domanda;
- c) il terzo indicatore esprime il numero complessivo dei candidati che riescono a collocarsi nella graduatoria finale sia come vincitori sia in posizione di idonei; nei concorsi esaminati tale coefficiente è pari a 3,3, cioè: per ogni dieci posti messi a concorso alla fine della selezione vi sono 33 persone che entrano in graduatoria (10 vincitori e 23 idonei).

Nel settore della Scuola, in particolare, la situazione è la seguente:

Scuola	Partecipanti	Idonei
Materna	386.118	91.241
Elementare	345.118	65.082
Secondaria	637.895	(³)

Fonte: Min. Pubbl. Istruz.

Il biennio 1998-99 ha visto crescere le attività riguardanti il tema della sicurezza sul lavoro. Il Dipartimento della funzione pubblica aveva promosso già nel 1997 due accordi di programma ai quali hanno aderito vari enti ed amministrazioni che istituzionalmente si occupano di sicurezza nei luoghi di lavoro.

La sicurezza
sul lavoro:
l'attività dei
GIC

A seguito del primo accordo si è costituito un Gruppo integrato di coordinamento (GIC) per la consulenza, informazione e formazione in particolare nei confronti delle pubbliche amministrazioni centrali e degli enti pubblici non economici.

³ Per il settore di Scuola secondaria i concorsi, a tutto il 1999, non erano conclusi, ma è prevedibile, sulla base dei dati relativi alle scuole materne ed elementari, una percentuale di idonei intorno al 22%.

Dell'accordo e dalla costituzione del Gruppo Integrato di Coordinamento, fu data notizia con la circolare n. 3/98 nella quale si forniva anche una scheda per la richiesta di assistenza da inviare alla segreteria dello stesso GIC che ha sede presso l'INAIL.

IL GIC è un gruppo operativo che si riunisce periodicamente per organizzare e pianificare l'attività di erogazione alle amministrazioni che ne fanno richiesta di percorsi di aggiornamento formativo per le figure previste dal decreto legislativo n. 626/94.

IL GIC ha già realizzato percorsi formativi destinati ai datori di lavoro, ai responsabili del servizio di prevenzione e protezione ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sia a livello centrale che periferico, per la quasi totalità delle amministrazioni che ne hanno fatto richiesta, ed altri sono in programmazione per numerose amministrazioni.

IL Dipartimento della funzione pubblica, in collaborazione con il Formez e gli altri enti aderenti all'altro accordo di programma, ha realizzato un cd-rom - distribuito all'inizio del 1999 - per l'autoformazione dei lavoratori addetti agli uffici della P.A. sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

IL NUOVO SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il biennio 1998 - 1999 ha visto la prima attuazione della nuova disciplina in materia di relazioni sindacali e contrattazione collettiva, introdotta con l'approvazione del d.lgs. n.396/97 ("Modificazioni al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 in materia di contrattazione collettiva e di rappresentatività sindacale nel settore del pubblico impiego, a norma dell'articolo 11, commi 4 e 6, della l. 15 marzo 1997, n. 59"), con il quale è stata esercitata per la prima volta la delega conferita al Governo dalla legge n.59/1997 in tema di lavoro pubblico.

Le principali innovazioni apportate da questo provvedimento consistono nel riordino dell'ARAN sotto il profilo delle competenze e della struttura, nella definizione degli ambiti e della struttura della contrattazione collettiva, nella riforma del procedimento di contrattazione e del suo finanziamento, nella regolazione della rappresentatività e delle prerogative sindacali.

Sul fronte della rappresentatività, la nuova disciplina dell'art. 47-bis del d.lgs. n.29/1993 è stata preceduta da una fase transitoria, enunciata dall'art.8 del d.lgs. n.396/1997, durante la quale, non essendo possibile applicare immediatamente il criterio misto, basato sul dato associativo e su quello elettorale, per la necessità di svolgimento delle elezioni delle RSU, è stato utilizzato il solo criterio associativo.

Ai sensi del citato art.8, infatti, l'ammissione alle trattative nazionali è avvenuta in favore di quelle organizzazioni sindacali con percentuale di deleghe pari almeno al 4% nel comparto o nell'area e delle confederazioni cui le prime erano affiliate.

Ai fini della contrattazione decentrata, invece, per l'ammissione è stato richiesto che l'organizzazione risultasse firmataria di contratti collettivi vigenti e, alternativamente, che risultasse rappresentativa per l'ammissione alle trattative nazionali ovvero fosse titolare di una percentuale di deleghe nell'amministrazione di riferimento non inferiore al 10% rispetto al totale dei dipendenti.

L'utilizzo dei nuovi parametri ha consentito inoltre l'avvio dell'attuazione di un sistema più oggettivo e più trasparente per la valutazione della rappresentatività sindacale.

Sempre in tema di rappresentatività sindacale, con l'Accordo collettivo quadro del 7 giugno 1998, sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, è stata data applicazione contrattuale alla nuova disciplina sulle RSU consentendo il successivo svolgimento delle elezioni, che si sono tenute nel novembre del 1998, tranne il rinvio al 2001 per il comparto Scuola.

Si sono realizzati, così, i presupposti non solo per la verifica della rappresentatività secondo i nuovi parametri, ma anche per il funzionamento in sede decentrata dei nuovi organismi, con la connessa attivazione delle prerogative ad essi accordate dalle legge e dai contratti collettivi (sotto questo profilo, particolarmente significativa è stata la sottoscrizione del contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali, avvenuta il 7 agosto 1998).

Sul fronte degli ambiti e delle procedure di contrattazione collettiva, con il contratto collettivo quadro del 2 giugno 1998 ed il successivo accordo del 24 novembre 1998 sono stati ridefiniti i comparti di contrattazione collettiva e determinate le aree

contrattuali per il personale dirigenziale.

La fissazione dell'assetto contrattuale rappresenta la base per la successiva stipulazione dei contratti collettivi, che, infatti, si articolano per comparti di contrattazione e per aree della dirigenza.

Per le materie e istituti comuni a più comparti o aree, così come pure per la modifica degli stessi, vengono poi stipulati dei contratti collettivi quadro.

La nuova disciplina del procedimento di contrattazione collettiva mira alla valorizzazione dell'autonomia dei vari settori dell'amministrazione, con il riconoscimento di poteri di indirizzo e controllo alle istanze rappresentative dei vari comparti ed aree contrattuali.

Infatti, ai sensi dell'art.46 del d.lgs. n. 29/1993, l'ARAN conduce le trattative sulla base di indirizzi elaborati dai comitati di settore, costituiti autonomamente da ciascun comparto la scelta di evitare l'accentramento decisionale sui poteri inerenti la contrattazione collettiva, viene confermata sul piano procedurale, attraverso al modifica del procedimento formale per la stipulazione dei contratti collettivi.

Questi, a differenza di quanto accadeva sotto il vigore del d.lgs. n. 29/93, non sono più soggetti all'autorizzazione con provvedimento amministrativo, ma divengono efficaci con la sottoscrizione definitiva, dopo che il comitato di settore competente ha espresso parere favorevole e la Corte dei conti ha certificato la compatibilità economico-finanziaria rispetto agli strumenti di programmazione e bilancio.

Nel corso del 1998 e del 1999, quindi, è stato avviato il processo per la realizzazione dell'autonomia di ciascun comparto, attraverso la costituzione dei comitati di settore, che hanno appunto il compito fondamentale di impartire indirizzi per la contrattazione all'Agenzia e di ratificare successivamente l'ipotesi di contratto sottoscritta.

Per le amministrazioni dello Stato, per le aziende autonome (e, dopo il d.lgs. n. 300/1999, per le Agenzie), opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro della funzione pubblica, di concerto con quello del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, nonché, per il sistema scolastico, con il Ministro della pubblica istruzione.

In attuazione della nuova disciplina, nel biennio in esame sono stati impartiti

all'ARAN i seguenti atti di indirizzo per il comparto Ministeri, Scuola ed Aziende Autonome:

1. comparto Ministeri - quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999 - atto di indirizzo del 22 giugno 1998;
2. comparto Scuola - quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999 - atto di indirizzo dell'8 luglio 1998, con successive specificazioni del 31 dicembre 1998;
3. comparto Aziende ed amministrazioni autonome - quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999 - atto di indirizzo del 18 febbraio 1999.

Per le amministrazioni appartenenti a comparti diversi da quelli appena indicati, l'attività del Dipartimento della funzione pubblica è consistita nella valutazione, congiuntamente al Ministero del tesoro, degli aspetti attinenti alla compatibilità economico finanziaria con le linee di politica economica e finanziaria nazionale, preliminarmente alla sottoposizione degli atti di indirizzo alle valutazioni del Governo sui medesimi aspetti, ai sensi dell'art.51, comma 1, del d.lgs. n. 29/1993.

L'esercizio dei poteri inerenti la contrattazione collettiva da parte dei singoli comitati di settore è stato affiancato dall'attività dai medesimi svolta in forma collegiale, cioè, in seno all'Organismo di coordinamento dei comitati di settore stessi, presieduto dal Ministro per la funzione pubblica, che, ai sensi dell'art. 46, comma 5, del d.lgs. n. 29/1993, delibera ogni qual volta occorra regolare contrattualmente istituti comuni a più comparti o la stessa definizione dei comparti ed aree.

L'Agenzia ha cominciato a funzionare dall'aprile del 1998.

Tra i suoi primi atti, ha deliberato "la presa d'atto sulla composizione dei comitati di settore e sulla definizione dei rapporti con il DFP" (riunione del 2 aprile 1998) ed il "Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali 1998/2001" (riunione del 25 maggio 1998).

Quest'ultimo documento ha costituito la base per le trattative inerenti tutti i comparti relativamente alle tornate contrattuali in corso.

Durante il 1998 e il 1999 le attività dell'Agenzia di coordinamento hanno avuto ad oggetto i seguenti contratti collettivi quadro sottoscritti in via definitiva:

- CCNQ 2 giugno 1998 per la definizione dei comparti di contrattazione;
- CCNQ 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale;
- CCNQ 24 novembre 1998 per la definizione delle autonome aree della dirigenza;
- CCNQ 25 novembre 1998 sulla ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree di contrattazione della dirigenza;
- CCNQ 27 gennaio 1999 integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle libertà e prerogative sindacali;
- CCNQ 27 gennaio 1999 integrativo e correttivo del CCNQ sulla ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree della dirigenza;
- CCNQ 29 luglio 1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici.

La stipulazione dei primi contratti collettivi sulla base dei nuovi criteri ha consentito, infine, di avviare il processo di valorizzazione dell'autonomia delle singole amministrazioni sul fronte della contrattazione integrativa, i cui ambiti e procedimenti di approvazione sono demandati alla contrattazione nazionale.

L'attuazione della nuova disciplina sulla contrattazione di secondo livello ha dovuto scontare una fase transitoria, regolata dall'art.8 del d.lgs. n.396/1997, durante la quale ha continuato a trovare applicazione il precedente sistema di contrattazione decentrata, sulla base, però, delle nuove regole di rappresentatività.

Si riportano di seguito i contratti collettivi nazionali sottoscritti in via definitiva durante gli anni in questione:

- CCNL 16 febbraio 1999 - comparto Ministeri - quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999;
- CCNL 16 febbraio 1999 - comparto Enti pubblici non economici - quadriennio normativo 1998/1999 e biennio economico 1998/1999;

- CCNL 7 aprile 1999 - comparto sanità - quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999;
- CCNL 26 maggio 1999 - comparto Scuola - quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999;
- accordo 7 aprile 1999 del CCNL del personale del comparto Sanità per il quadriennio normativo 1998-2001 e il biennio economico 1998-1999;
- CCNL 31 marzo 1999 - comparto Regioni - Enti Locali, sulla revisione del sistema di classificazione del personale;
- CCNL 1 aprile 1999 - comparto Regioni - Enti locali - quadriennio normativo e biennio economico 1998/1999;
- CCNL del 5 marzo 1998 - comparto Ricerca - area dirigenza - parte economica 1996/1997;
- CCNL 12 marzo 1998 area dirigenza ICE - parte economica 1996/1997;
- CCNL 23 dicembre 1999 comparto Regioni - Enti locali - area dirigenza - parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999.

Infine, con il DPR 16 marzo 1999, n.254 è stato recepito l'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e il provvedimento di concertazione delle Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 1998/2001 e al biennio economico 1998/1999.

Con il DPR 16 marzo 1999, n.255, è stato poi recepito anche il provvedimento di concertazione per le Forze Armate relativo al quadriennio normativo 1998/2001 ed al biennio economico 1998/1999.

IL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE E LE PROCEDURE CONCORSUALI

L'applicazione al settore pubblico di regole e modelli privatistici, o almeno mutuati concettualmente da esso, non poteva certo trascurare l'ordinamento professionale dei dipendenti pubblici.

L'ordinamento
professionale

Negli ultimi anni il dibattito sull'ordinamento professionale e sui punti di debolezza di tutte le soluzioni che nel tempo erano state introdotte, aveva dato luogo

all'ennesima riforma dell'ordinamento basato su qualifiche funzionali e profili professionali, cioè ad un assetto definibile funzionale-retributivo.

Quella riforma riprese una tendenza che era presente anche nei settori produttivi, testimoniata da una serie di contratti collettivi che moltiplicarono i profili professionali, secondo una logica di parcellizzazione delle mansioni.

La storia recente si è incaricata di dimostrare l'inefficacia di quell'impostazione troppo schematica e fonte di rigidità, e che fu ben presto abbandonata dalle imprese, passate a modelli basati sull'arricchimento delle mansioni e sull'attività per processi.

La diversa velocità di adattamento che il settore pubblico ha sempre dimostrato ha portato ad una evoluzione molto più lenta, con il risultato che la fase di reinquadramento del personale, a seguito della legge del 1980 sulle qualifiche funzionali, si è prolungata fino a pochi anni fa.

Limiti
dell'ordinamento
professionale del
1980

Le amministrazioni hanno fatto fronte a questa assoluta divaricazione tra profili formali ed esigenze sostanziali, che si vanno evolvendo a ritmi crescenti, ricorrendo all'affidamento di mansioni diverse e superiori a quelle ascritte a ciascun profilo.

Questo fenomeno si è trascinato per anni, favorito da altri, quali la lunghezza delle procedure concorsuali o i blocchi, totali o parziali, delle assunzioni.

Si è verificato inoltre, anche per effetto di automatismi, un progressivo svuotamento delle qualifiche più basse ed una conseguente compressione delle professionalità collocate ai livelli più alti.

Il nuovo sistema di inquadramento, varato dai contratti collettivi attualmente in vigore, si basa sulla suddivisione del personale in grandi aree professionali (ci si riferisce, per lo più, ai due contratti "prototipali", nei comparti "ministeri" e "regioni ed enti locali").

Il nuovo
sistema di
inquadramento

All'interno di dette aree la suddivisione è operata per posizioni economiche che non corrispondono necessariamente a mansioni superiori, ma consentono di differenziare i trattamenti retributivi in ragione della qualità della prestazione e del diverso grado di responsabilità.

Si tratta di un'operazione di cui sarebbe riduttivo trascurare la portata innovativa, e che risente palesemente delle più recenti esperienze del settore privato, dove il modello dell'azienda cosiddetta "corta" è ormai prevalente.

Le esperienze pregresse, significative solo in alcuni comparti, si riflettono anche sulle scelte operate dalla contrattazione collettiva.

Non è un caso che il sistema delle macro-aree professionali, articolato in posizioni di sviluppo economico, si presenta in maniera più netta proprio nel comparto degli enti locali e con qualche deroga in quello degli enti pubblici non economici, mentre il comparto ministeri presenta un sistema ordinamentale in cui le posizioni di sviluppo economico si incrociano con quelle di accesso anche dall'esterno.

L'obiettivo diventa ora quello di assicurare che i contingenti che andranno coperti dal personale in servizio siano fissati in modo equilibrato e corrispondente alle reali esigenze e disponibilità finanziarie dell'amministrazione e che i percorsi selettivi che i contratti collettivi nazionali prevedono siano un'occasione di reale riqualificazione professionale e non una mera formalità.

Il profilo problematico inerente le procedure concorsuali di accesso all'impiego non è ancora stato risolto, se si eccettua il già rilevato tentativo di escludere da tale ambito i meccanismi di progressione orizzontale o all'interno delle macro-aree del nuovo ordinamento professionale.

A ben vedere, infatti, le fasi della procedura rimangono sostanzialmente immutate (al decreto di nomina si sostituisce, ovviamente, il contratto per il personale privatizzato); i tempi delle procedure rimangono lunghi, perché il meccanismo procedimentale è farraginoso e rigido; le commissioni esaminatrici continuano ad essere formate da esperti prestati *part-time*; i requisiti di partecipazione (salvo quello dell'età) sono standardizzati e spesso non corrispondenti alle professionalità occorrenti.

Il nodo delle
procedure di
selezione

La flessibilizzazione delle regole procedimentali relative ai concorsi, disposta attraverso il riconoscimento di ampia autonomia da parte degli enti, non ha ancora prodotto effetti benefici, soprattutto per le amministrazioni statali, per le quali spesso l'autonomia nelle procedure di assunzione è limitata da leggi di dettaglio estremamente vincolanti.

Il ricorso sempre più frequente a procedure selettive informatizzate (quanto meno nelle fasi delle preselezioni) garantisce nella maggior parte dei casi la speditezza nell'acquisizione del personale, così come una assoluta obiettività nella valutazione e costi di procedura molto ridotti.

Fra gli esperimenti più innovativi nel campo dell'acquisizione del personale nelle P.A., occorre qui ricordare l'esperienza dei corsi-concorsi RIPAM, realizzati dal Formez in collaborazione con le associazioni delle autonomie locali, d'intesa con il DFP e i

L'esperienza
dei corsi-
concorsi
RIPAM

ministeri dell'Interno e del Tesoro per contribuire a riqualificare la P.A. locale con la formazione e la successiva assunzione di giovani laureati e diplomati.

Le amministrazioni che intendono aderire al progetto RIPAM delegano il Formez a svolgere le procedure di selezione e formazione.

Il Formez bandisce periodicamente i corsi-concorso, articolati in diversi corsi di reclutamento a seconda delle aree funzionali e dei profili professionali da ricoprire ed effettua i corsi di formazione; al termine del periodo di formazione, i corsisti che superano un esame finale e sono ritenuti idonei, vengono assunti dagli enti fino a concorrenza dei posti inseriti nel bando.

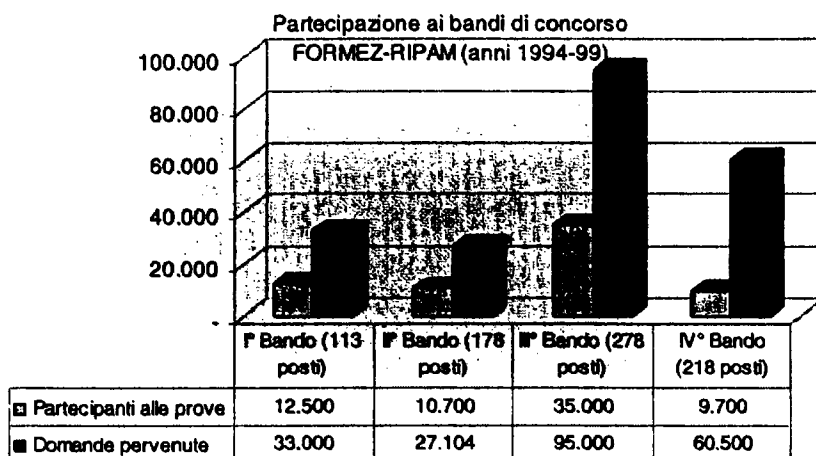
I corsisti sono impegnati in un ciclo formativo che comprende giornate d'aula, esercitazioni, testimonianze di amministratori di enti locali e periodi di tirocinio in varie amministrazioni fra cui quelle di destinazione finale.

Una costante opera di monitoraggio verifica il grado di apprendimento e l'efficacia delle lezioni impartite dai docenti; nei primi bandi l'impegno totale iniziale era di mille ore per ciascun corsista; successivamente, il monte-ore è stato portato a settecento ore.

A tutto il 1999 sono state effettuate le procedure relative ai primi quattro bandi per un totale di 787 posti messi a concorso.

Sono stati realizzati ventuno corsi, con l'assegnazione di 822 borse di studio: gli enti locali che hanno aderito all'iniziativa sono stati 129, fra cui i Comuni di Napoli, Frosinone, Potenza e Reggio Calabria e la Provincia di Roma.

Alcuni dati indicativi dello sviluppo dei corsi RIPAM sono desumibili dal grafico che segue.



Fonte: FORMEZ.