

PERSONALE ■ Al Forum Pa, dal 7 all'11 maggio, la Funzione pubblica presenterà un'indagine

Lo stipendio diventa «fisso»

La parte variabile (produttività e obiettivi) diminuisce a favore degli aumenti nei passaggi di livello

■ IL FONDO

Ripartizione percentuale delle risorse del Fondo per le politiche del personale

	Dinamica orizzontale		Posizioni organizzative		Produttività		Indennità	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Comuni	13,5	19,4	7,0	14,0	53,1	41,6	24,7	24,4
Province	14,7	22,8	6,3	12,7	57,9	42,2	20,2	18,6
Regioni	9,7	18,4	7,2	26,6	62,1	40,5	16,4	12,1
Media	13,6	19,9	6,9	15,2	54,7	41,6	23,2	22,0

Fonte: progetto finalizzato «Ripensare il lavoro pubblico» - Dipartimento Funzione pubblica

■ LA TIPOLOGIA

Ripartizione percentuale delle risorse nel 1999-2000

Comuni	Dinamica orizzontale		Posizioni organizzative		Produttività		Indennità	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Piccoli	12,4	15,2	7,8	10,6	51,0	45,9	26,7	27,3
Medi	13,5	22,5	7,4	20,8	54,4	34,1	23,7	24,6
Grandi	14,6	19,9	6,0	11,4	53,0	43,9	24,6	27,7

Fonte: progetto finalizzato «Ripensare il lavoro pubblico» - Dipartimento Funzione pubblica

La busta paga dei dipendenti degli enti locali si irrigidisce a discapito della parte variabile: nei contratti decentrati le risorse per i passaggi di livello economico hanno infatti ridotto il salario di produttività legato agli obiettivi raggiunti. Questa — in estrema sintesi — la lettura che emerge dall'osservatorio del progetto finalizzato della Funzione pubblica «Ripensare il lavoro pubblico», relativamente alle politiche retributive sviluppate a livello decentrato dagli enti locali nel biennio contrattuale 99/2000.

Questi dati, insieme ad altre analisi relative alle tendenze in atto e future delle politiche del personale degli enti locali, sono sviluppate in un Manuale di gestione che sarà

presentato al **Forum Pa** che si svolgerà alla Fiera di Roma dal 7 all'11 maggio. Il rapporto completo — che indaga anche su altri comparti della pubblica amministrazione — rappresenta la sintesi dell'esperienza sviluppata negli ultimi anni dal progetto finalizzato «Ripensare il lavoro pubblico» con i diversi laboratori distribuiti sull'intero territorio nazionale.

Proprio a partire dai laboratori, i componenti del progetto hanno sviluppato un'indagine relativamente alle modalità di ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (articolo 17 del contratto dell'1/4/1999) relativamente ai contratti firmati da 79 amministrazioni (6 Regioni, 18 Province e 55

Comuni).

Dall'indagine emerge la distribuzione del salario accessorio, che presenta tendenze nette e tali da dare un'idea abbastanza chiara delle politiche retributive anche se in assenza di chiare conferme statistiche.

Come emerge dalla tabella pubblicata in pagina alla progressione orizzontale sono state destinate nel 1999 in media nei diversi enti il 13,6% delle risorse del fondo che salgono nel 2000 al 19,4% di media. Se quindi nel 1999 il valore delle risorse destinate alla progressione orizzontale è stato secondo gli estensori del progetto «in linea con lo spirito contrattuale», nel corso del 2000, anche per gli effetti di trascinarsi indotti dall'istituto, l'innalzamento

della percentuale al 19,9% di media (con punte di quasi il 23% nelle Province) induce a ritenere che il vincolo del cosiddetto "baricentro" sia stato sostanzialmente sfondato; il che significa nella sostanza che in molti casi tutti i dipendenti o quasi hanno beneficiato di un passaggio di categoria economica.

Sempre in tema di progressione orizzontale occorre segnalare che le Province sono quelle che più hanno utilizzato tale istituto probabilmente a discapito di quello relativo alle posizioni organizzative.

Per quanto attiene alle posizioni organizzative, in media le risorse a essi destinate sono aumentate tra il 1999 e il 2000 dal 6,9 al 15,2% con significativi incrementi in tut-

te le tipologie di enti ma in particolare nelle Regioni. Tale istituto ha sicuramente un effetto distributivo assai meno "diffusivo" rispetto agli altri istituti contrattuali; resta tuttavia difficile verificare il livello di distribuzione esistente tra gli aventi diritto. Per le Regioni, che destinano alle posizioni organizzative circa un quarto del fondo, si conferma comunque la loro politica, già dichiarata anche prima della firma del contratto, di effettuare un' specifica politica relativa alla valorizzazione dei "quadri".

Per quanto attiene alle diverse tipologie di indennità a livello medio restano sostanzialmente invariate nel biennio preso in considerazione (si passa infatti dal 23,2 al 22%). La maggiore rigidità nell'uso di tale risorsa è nei Comuni (che presentano più spiccate specificità professionali che danno adito alle specifiche indennità). Nell'insieme tale capitolo di spesa è comunque tutt'altro che residuale e ha un quindi un ruolo di rilievo nell'ambito dei sistemi retributivi il cui specifico utilizzo dovrebbe probabilmente essere indagato, in quanto è probabile che restino ancora in uso utilizzi delle indennità erogati in modo consolidato e non sempre coerente con la natura delle indennità stesse.

All'interno di questo quadro la voce che è maggiormente diminuita, è data dagli incentivi alla produttività che sono passati mediamente dal 54,7 al 41,6 per cento. Se da un lato tale fenomeno non può sorprendere stante la rilevanza di tale voce e gli utilizzi non sempre "meritocratici" che ne sono stati fatti dall'altro è altrettanto evidente che «nella composizione del salario accessorio aumenta la quota consolidata e certa a svantaggio di quella più aleatoria in quanto collegata a performance misurabili».

Per quanto concerne le differenze tra tipologie di enti e zone geografiche, fermi restando i trend generali, occorre segnalare che gli enti piccoli hanno destinato più risorse alla produttività rispetto a quelli grandi (ma qui si segnala probabilmente il fatto che l'istituto delle posizioni organizzative è applicato con riferimento alla responsabilità degli uffici e dei servizi e quindi finanziato a parte), mentre gli enti del Sud privilegiano più del Centro-Nord le quote consolidabili del salario ac-

cessorio (22,1% di risorse destinate alle progressioni orizzontali e solo il 35% alla produttività).

Si segnala infine che in molti casi i contratti sono stati sostanzialmente simili in ambiti geograficamente omogenei e che la maggioranza degli enti ha fatto accordi annuali invece di accordi per l'intero periodo 1999/2001.

RENATO RUFFINI

