

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

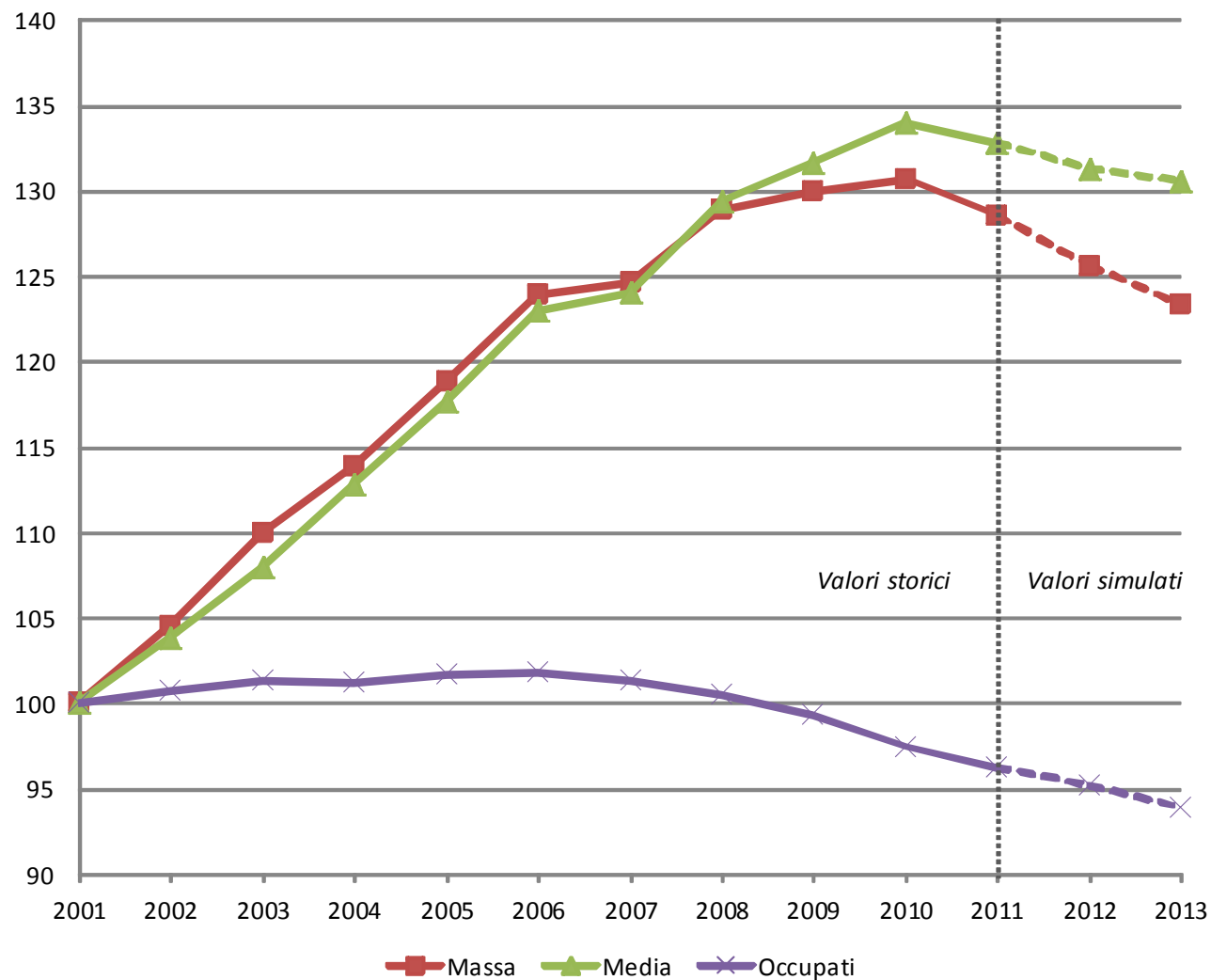
(2/2012)

www.aranagenzia.it

L'andamento della spesa per retribuzioni nel pubblico impiego

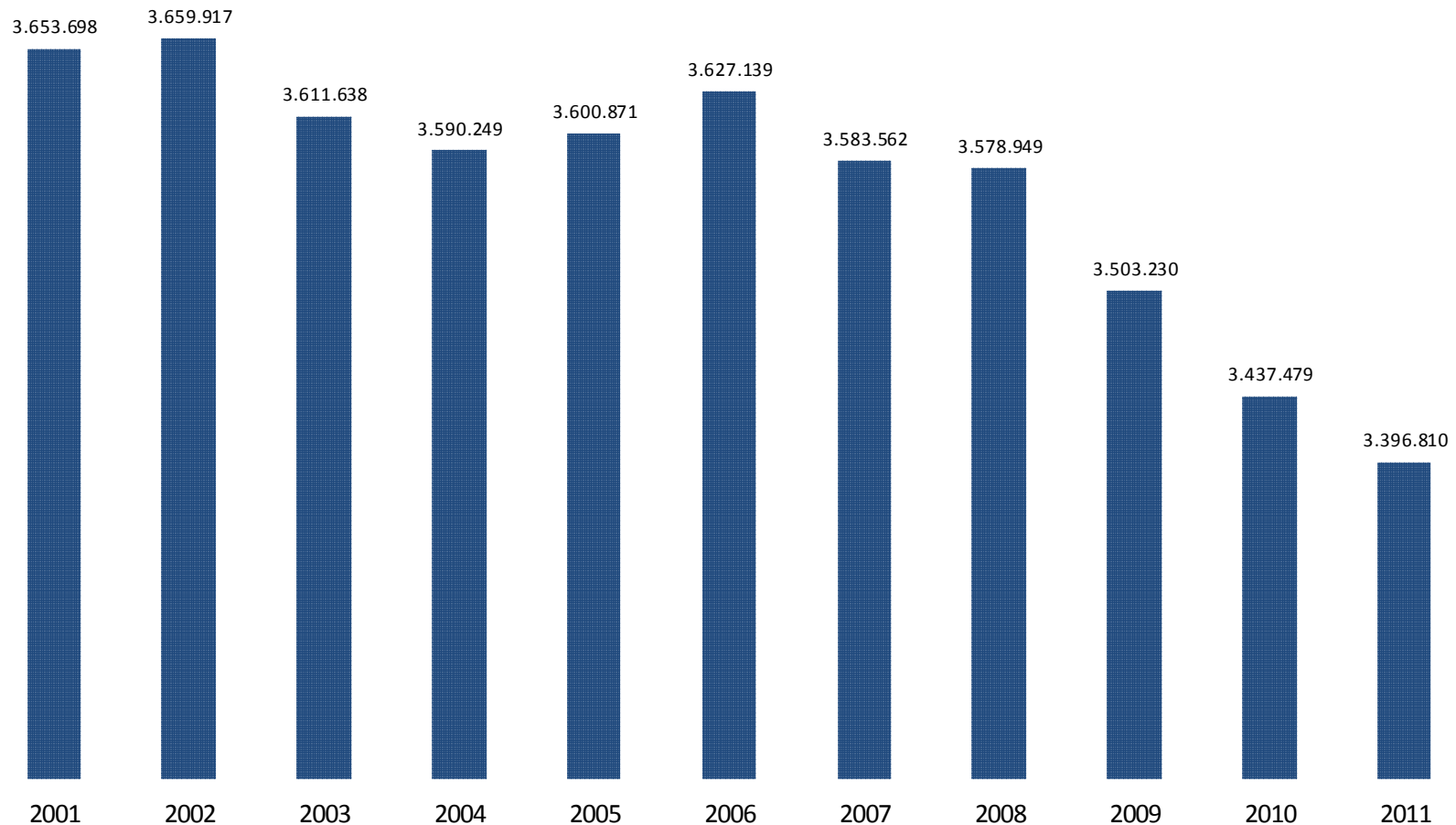
- La massa complessiva di retribuzioni pagata dalla PA: aggregato di circa **170 miliardi** di Euro (in percentuale sul PIL, **11%**)
- Nel 2011 ha segnato per la prima volta una riduzione, registrando un **calo dell'1,6%** rispetto al 2010. Le anticipazioni Istat sul dato 2012 evidenziano un ulteriore significativo **calo del 2,3%**
- La spesa è **prevista in diminuzione anche per il 2013**
- Sulla massa complessiva incidono due variabili
 - *Retribuzione media pro-capite*
 - *Numero degli occupati*
- Le riduzioni evidenziate sono l'effetto combinato della **crescita zero delle retribuzioni** (per effetto dei blocchi) e della **riduzione del numero di occupati**

L'andamento del costo del lavoro



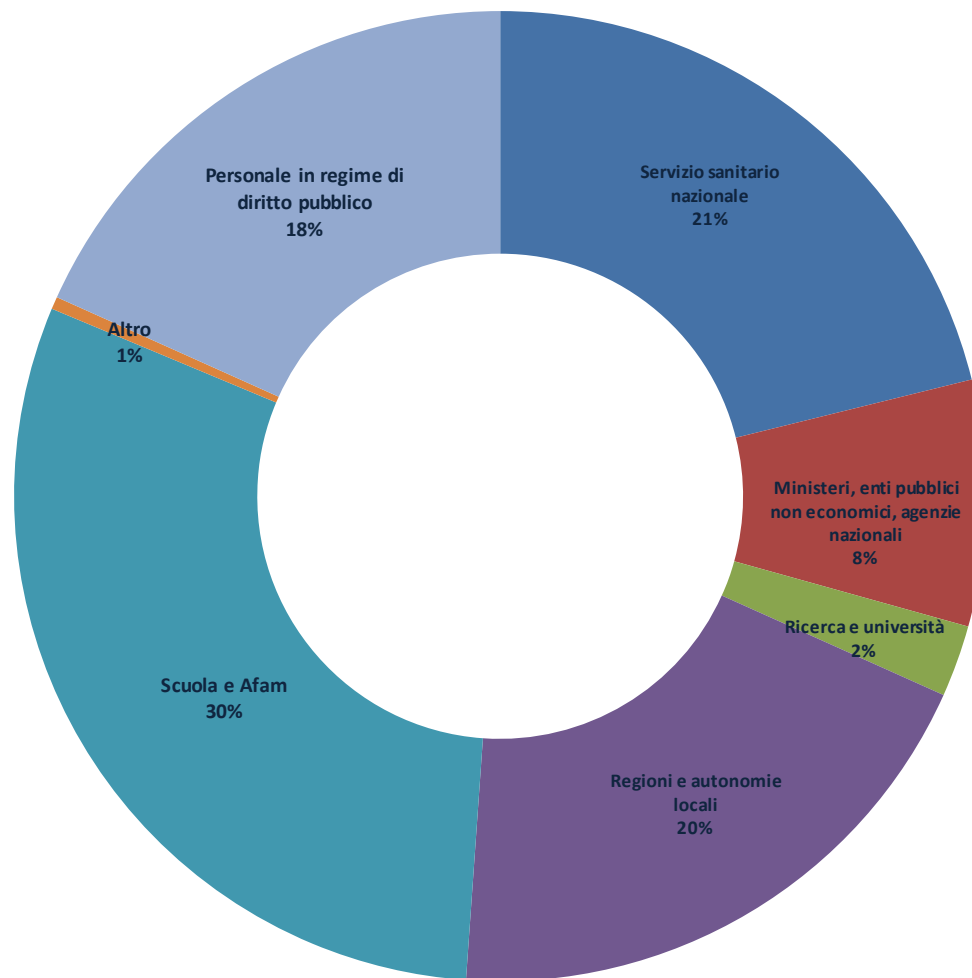
Fonte: elaborazione Aran, su dati Conto annuale RGS

Occupati totali PA - valori assoluti



Fonte: elaborazione Aran, su dati conto annuale RGS

Occupati PA - distribuzione per settori



Fonte: elaborazione Aran, su dati conto annuale RGS

La dinamica delle retribuzioni pro-capite: le risultanze Istat e RGS

Variazioni % medie annue

	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04	06/05	07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	11/00
Contabilità nazionale, ISTAT												
Amm. pubbliche ⁽¹⁾	5,1	3,8	4,1	4,4	4,4	4,5	0,8	4,3	1,7	1,9	- 0,8	39,8
<i>di cui:</i> Amm. centrali	4,1	3,9	5,7	2,6	5,0	2,0	4,4	1,1	3,9	1,9	- 0,2	40,2
Amm. Locali	6,4	3,6	1,9	6,9	3,6	7,1	- 3,3	8,1	- 0,9	2,0	- 1,5	38,8
Settore privato ⁽²⁾	2,8	2,2	2,9	3,1	3,2	3,0	2,9	3,2	1,7	2,4	2,1	33,7
<i>di cui:</i> Attività manifatturiere ⁽³⁾	3,0	2,5	2,7	4,1	3,1	3,6	3,3	4,0	2,6	3,9	2,7	41,8
Servizi vendibili ⁽⁴⁾	2,5	1,6	2,0	2,8	3,4	3,3	2,8	2,6	0,9	2,0	1,5	28,4
Conto annuale, RGS ⁽⁵⁾												
<i>di cui:</i> Regioni e Autonomie locali	6,2	2,0	1,7	8,3	1,6	5,9	- 0,2	6,5	3,1	0,4	0,0	41,5
Enti sanitari	3,1	5,8	2,9	5,5	0,7	5,9	1,2	4,8	3,5	0,3	0,3	39,5
Ministeri	1,5	3,2	3,5	- 1,5	1,0	5,5	5,7	2,2	1,0	- 1,9	3,9	26,6
Scuola	4,1	2,9	3,7	- 0,2	- 1,9	8,0	- 3,7	10,2	4,4	- 1,4	0,6	29,2

(1) Contabilità Nazionale Istat, Conti delle Amministrazioni pubbliche (27/11/2012).

(2) Stima basata sul Conto consolidato delle Amministrazioni pubbliche e sulla Contabilità funzionale.

(3) Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (versione ATECO 2007).

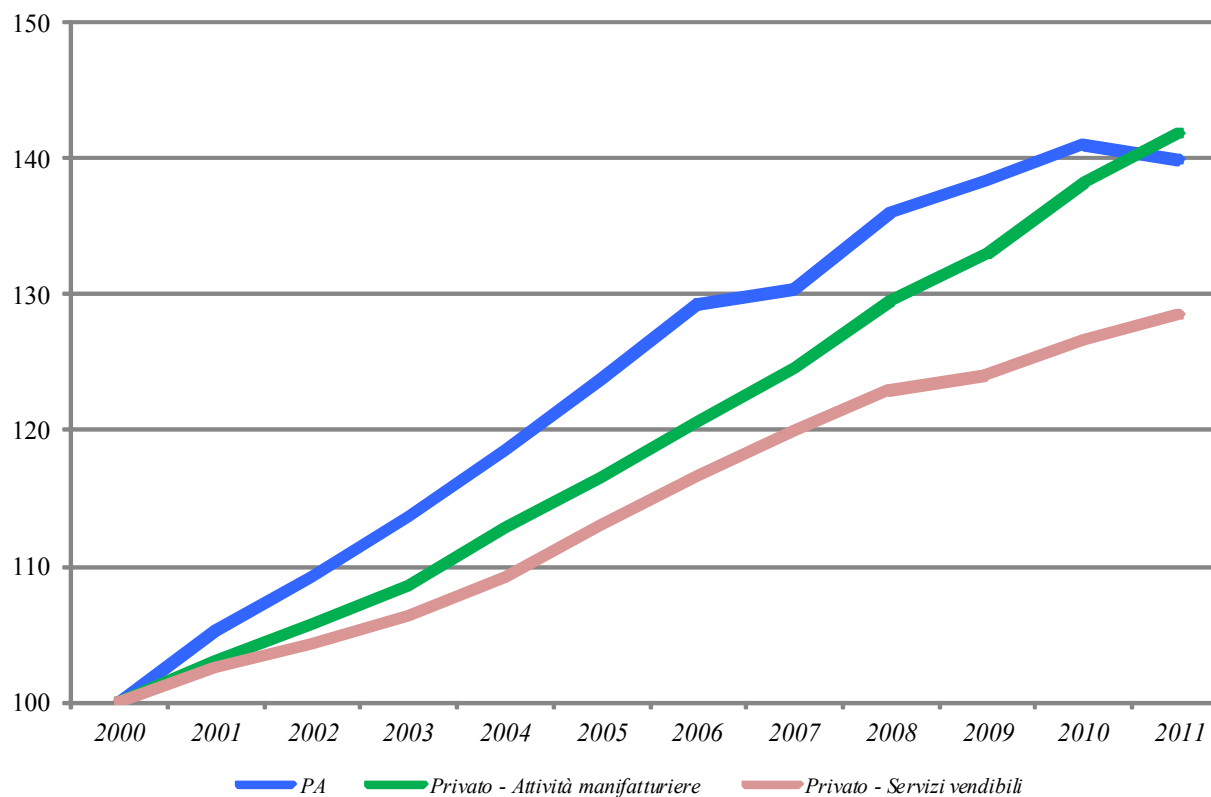
(4) Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (Settori da G a N della classificazione Ateco 2007).

(5) Elaborazione Aran su dati IGOP-RGS (esclude i dirigenti e gli arretrati anni precedenti).

Il confronto con il privato - 1

La dinamica retributiva procapite di fatto

Variazioni cumulate (base 100=2000)

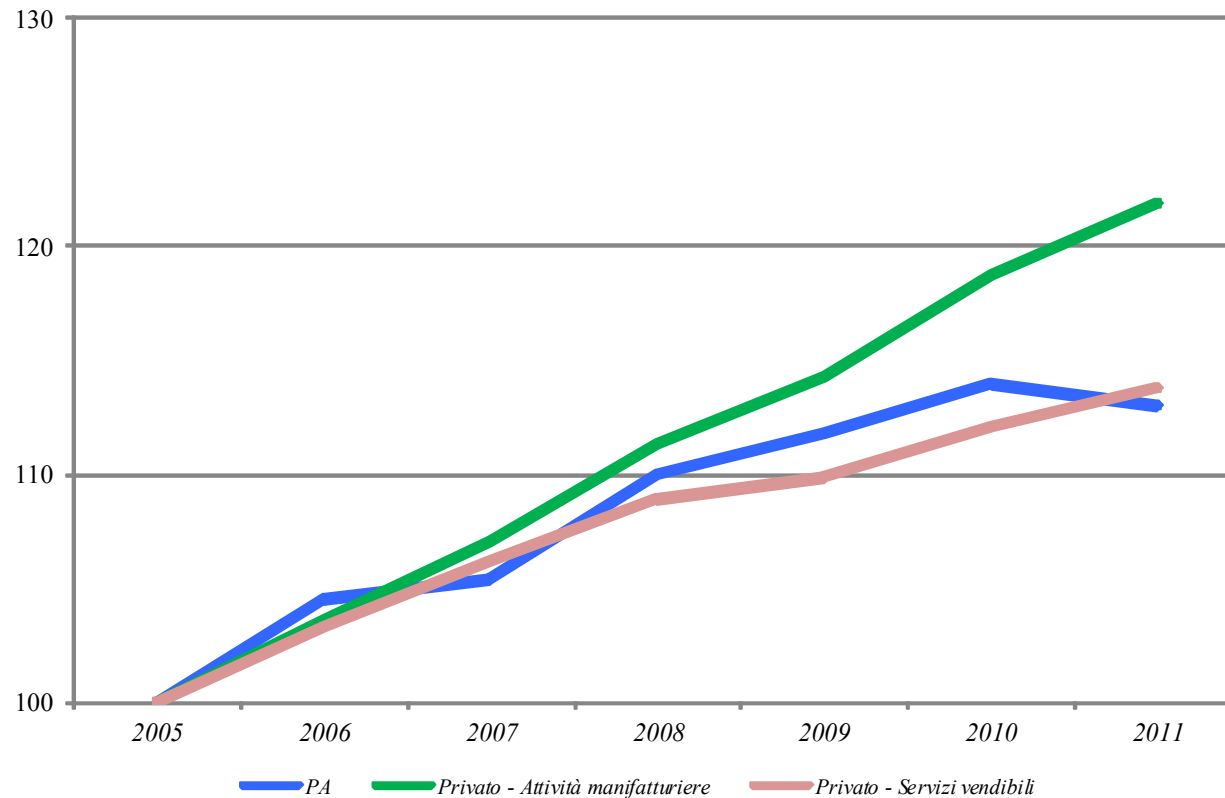


Fonte: elaborazione Aran, su dati Istat

Il confronto con il privato - 2

La dinamica retributiva procapite di fatto

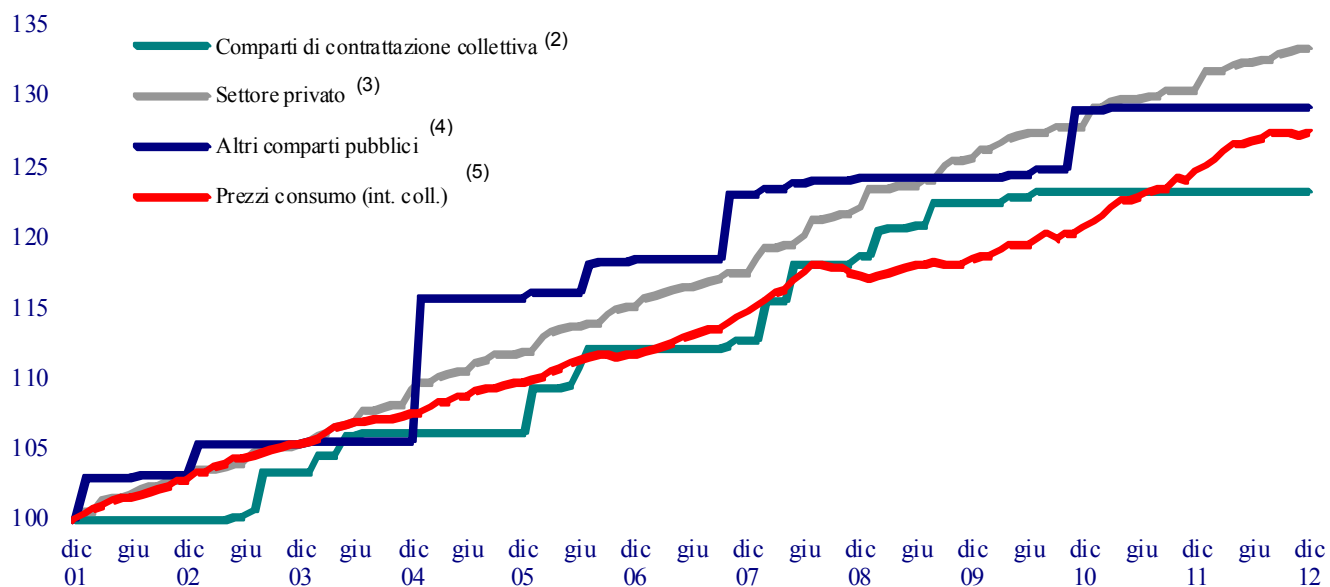
Variazioni cumulate (base 100=2005)



Fonte: elaborazione Aran, su dati Istat

Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione e nel Settore Privato e confronti con l'inflazione

Base dic. 2001 = 100⁽¹⁾ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

- (1) La base dicembre 2001, anziché dicembre 2005, consente di mantenere una continuità con le elaborazioni presentate precedentemente.
- (2) Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.
- (3) Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.
- (4) Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (Forze armate e dell'ordine).
- (5) Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (Nic).

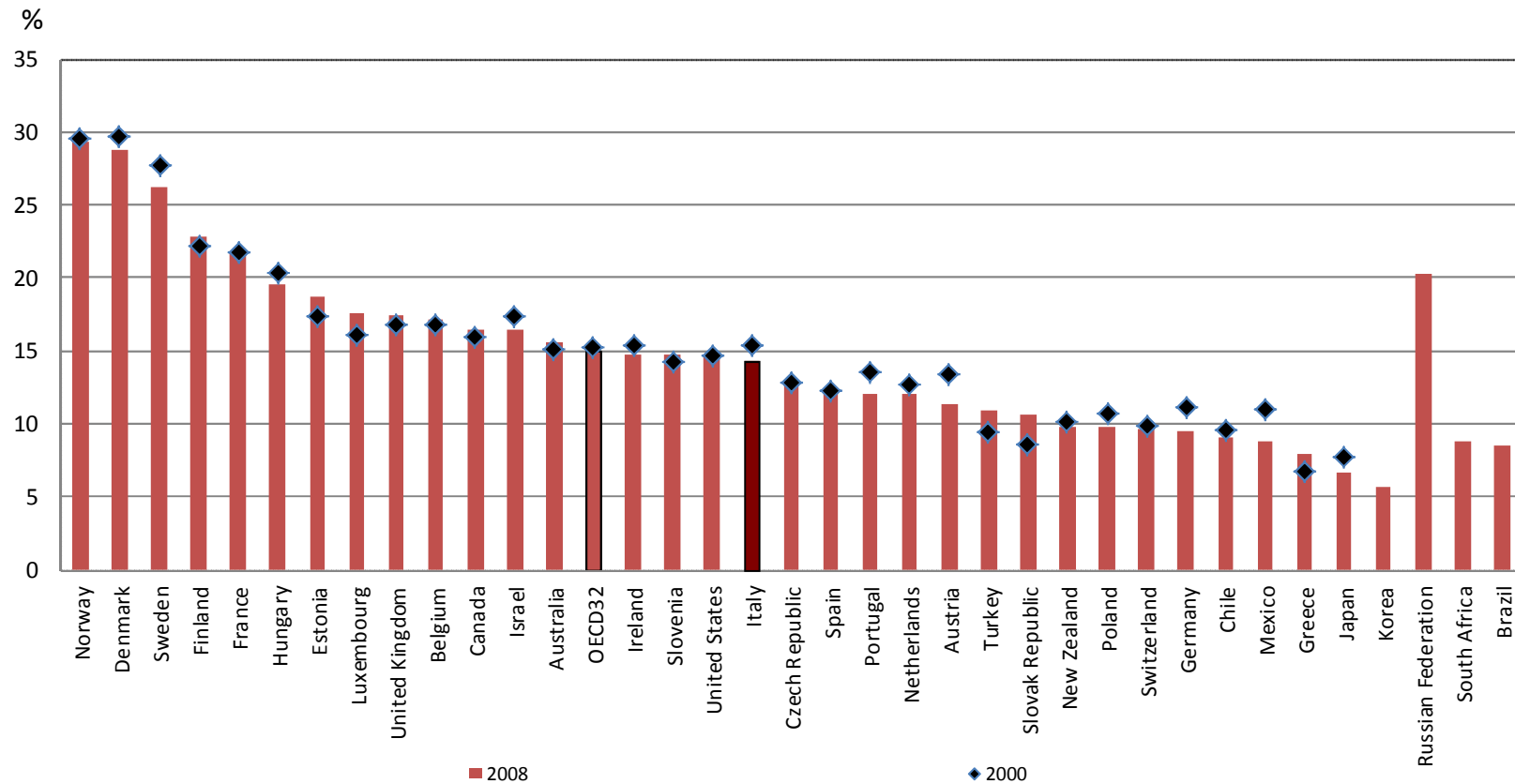
Misure di contenimento finanziario

- I dati presentati nel rapporto sono il frutto delle **misure di contenimento finanziario adottate negli ultimi anni**. A partire dal 2010, tali misure sono state rafforzate a causa della situazione di emergenza finanziaria che l'Italia ha dovuto fronteggiare
 - blocco contratti collettivi nazionali
 - vincoli specifici su retribuzioni e costo del lavoro
 - blocco turn-over, riduzione organici e avvio “spending review”
- **Analoghe misure di contenimento e riduzione** (in qualche caso con interventi ancora più incisivi) sono state adottate anche dagli altri Paesi investiti dalla crisi del debito (in particolare, i Paesi UE dell'area mediterranea)
- I risultati indubbiamente positivi sul piano finanziario vanno tuttavia valutati anche alla luce delle possibili **ricadute sull'innovazione organizzativa** e sulla modernizzazione del settore pubblico
- Sullo sfondo di interventi di carattere emergenziale, resta infatti **il tema più generale di come rendere più produttiva ed efficace la spesa del pubblico impiego**. Tema che, a più riprese, si è cercato di affrontare attraverso riforme di carattere strutturale (da ultimo, con il d. lgs. n. 150/2009, cosiddetta “Riforma Brunetta”), ma che rappresenta ancora un punto di grande rilievo nell'agenda politica del Paese

La produttività resta la questione centrale

- Le **disfunzioni della PA** ed il “costo” dei ritardi della burocrazia rappresentano un elemento “oggettivo” di freno all’economia nazionale
- La spesa complessiva del pubblico impiego in Italia è su **livelli comunque sostenibili** rispetto agli altri Paesi

Occupati della PA come percentuale della forza lavoro



Fonte: International Labour Organization (ILO), LABORSTA database

Alcune proposte

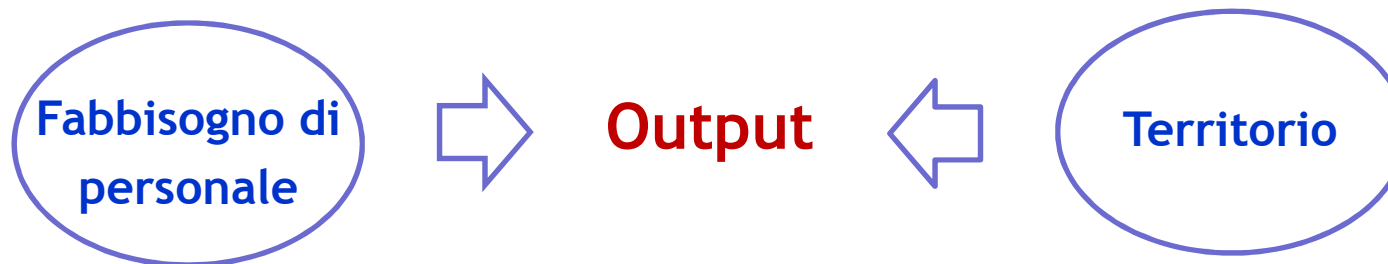
- Superare l'attuale impostazione di misure e controlli di tipo puntuale, responsabilizzando su macro voci di spesa e, comunque, lasciando adeguati spazi a politiche gestionali
 - **In concreto**, si tratterebbe ad esempio di non vincolare più la spesa per la formazione del personale, come avviene ora, ma porre vincoli più generali sulla spesa complessiva di personale o su aggregati di spesa ancora più ampi
- Affrontare la questione del “cambiamento organizzativo” delle amministrazioni pubbliche
 - **Cambiamento organizzativo vuol dire in concreto**: ridefinire il perimetro di intervento delle diverse amministrazioni pubbliche, le missioni e funzioni affidate, le strutture, la presenza degli uffici sul territorio, eliminare le ridondanze, ridurre le catene gerarchiche, ricomporre la frammentazione delle competenze, favorire l'utilizzo delle tecnologie ICT per l'erogazione di servizi e per la gestione interna
- Definire obiettivi di contenimento e vincoli differenziati in al rispetto di standard di gestione efficiente delle risorse umane
 - **Ad esempio**, si potrebbe chiedere di ridurre il personale solo alle amministrazioni che non rispettano determinati “standard di fabbisogno”, definiti in relazione alle condizioni del territorio, invece che indiscriminatamente a tutti con percentuali lineari di riduzione

L'esigenza di rilevare i fabbisogni di personale

- I dati sulla mobilità del precedente Rapporto semestrale hanno mostrato una situazione di sostanziale staticità: **i lavoratori pubblici si muovono «poco»**
- Il settore pubblico **non funziona come un «mercato del lavoro»** né si avvicina a tale situazione ideale
- **Conseguenze negative**
 - Competenze «statiche»/de-motivazione
 - Disattenzione dei datori di lavoro rispetto all'esigenza di trattenerne, motivare, utilizzare al meglio le leve di politica del personale
- Per far funzionare il sistema come un «quasi-mercato» occorre superare l'attuale impostazione, che subordina la mobilità al consenso dell'amministrazione cedente
- ***Ma come fare in modo che la domanda di lavoro da parte delle amministrazioni sia «davvero» espressione di un fabbisogno di personale?***

Una proposta per rilevare i fabbisogni di personale

- C'è un nesso diretto tra l'impegno richiesto ad un'amministrazione pubblica in termini di energie lavorative impiegate («**fabbisogno di personale**»), ciò che viene prodotto («**output**»), i bisogni che il territorio di riferimento esprime («**territorio**»)



Un'applicazione concreta del metodo

- **Gli uffici territoriali delle amministrazioni centrali**
- Quanto pesa questa parte della PA centrale?
 - Nei ministeri il **70%** del personale lavora presso uffici sul territorio
 - Nelle agenzie fiscali si sale all'**84%**
 - In termini di spesa, secondo un recente rapporto della Ragioneria, i costi delle strutture periferiche sono circa il **93%** del totale; senza l'istruzione e le scuole, siamo a circa **88%**
- L'applicazione è stata effettuata per una sola delle diverse tipologie di uffici territoriali presenti sul territorio nazionale (**Ragionerie territoriali dello stato: 93 unità, 116 uffici** presenti nella quasi totalità delle province, circa **4.000 unità persona/anno; attività svolta: vigilanza e controllo su atti di spesa delle amministrazioni periferiche dello stato**)
- Si tratta di un'applicazione **meramente esemplificativa, a carattere largamente sperimentale** e con necessità di ulteriori affinamenti, effettuata su una realtà per la quale erano disponibili dati di «buona qualità»

Un'applicazione concreta del metodo

- Come è stata ipotizzata la relazione tra «**territorio**» e «**fabbisogno di spesa di personale**» per le ragionerie territoriali dello stato?



- **Numero dipendenti amministrazioni periferiche dello Stato**
- **Numero di amministrazioni periferiche**
- **Numero comuni**
- **Numero scuole primarie statali**

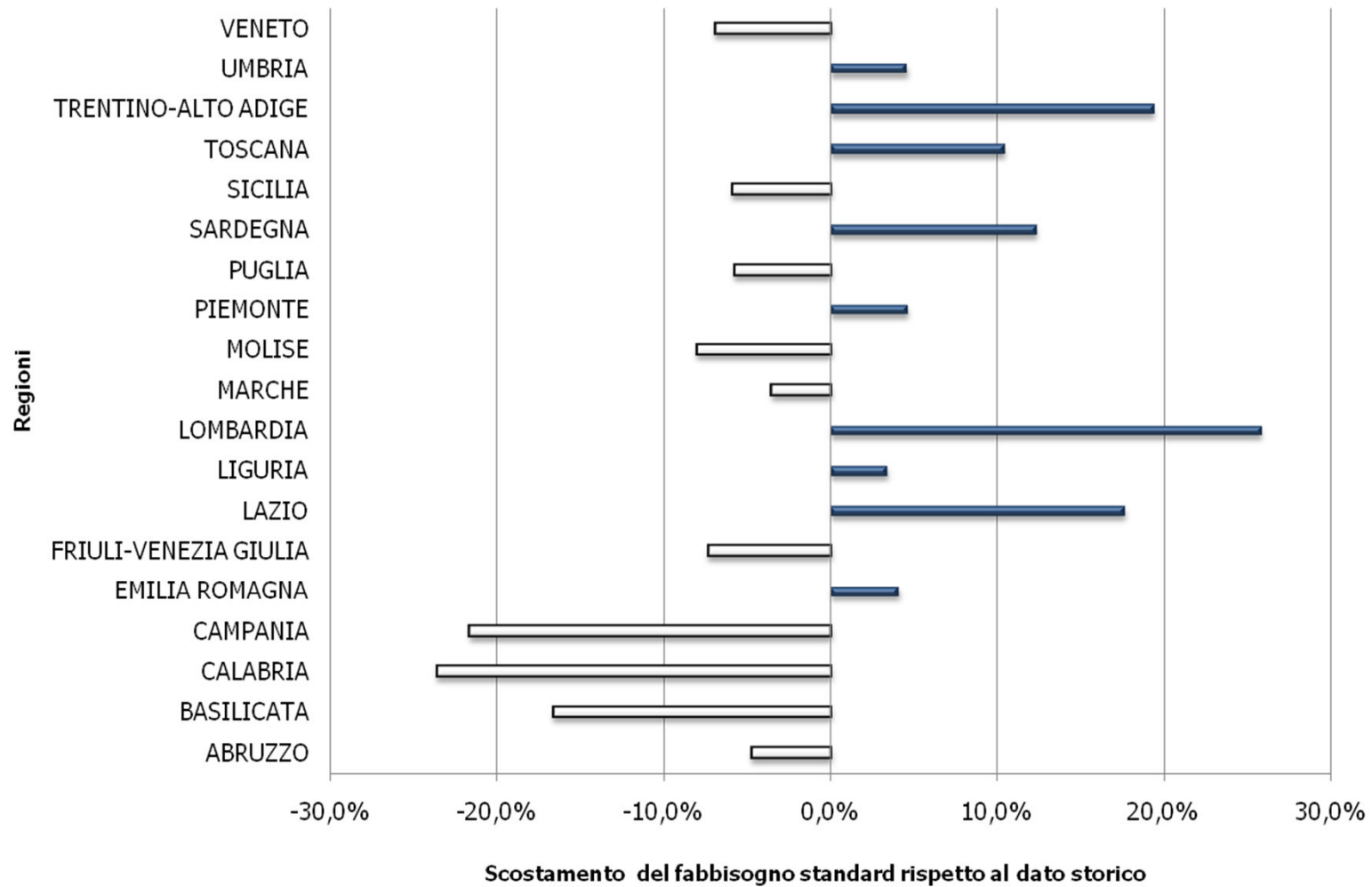


Alcuni possibili correttivi

- **Capoluogo di regione (SI/NO)**
- **Condizioni economiche territoriali**

I risultati dell'applicazione

Condizioni economiche del territorio «sterilizzate»

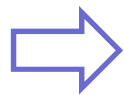


Vantaggi del metodo proposto

- Maggiore **semplicità** (le misure di output sono molte e poco aggregabili)
- **Minore manipolabilità** (le misure sul territorio sono spesso rilevate da fonti statistiche ufficiali, esterne agli enti)
- Più agevole il confronto tra enti simili che insistono su territori diversi (**benchmarking**)
- Il fabbisogno può anche essere espresso in termini di «spesa» e non di «posti» (**si semplifica la gestione e si vincola in modo più evoluto**)

Metodo come supporto alla regolazione

- Il **fabbisogno standard** si determina attraverso l'utilizzo di tecniche statistiche, pervenendo ad una sorta di «media contestualizzata» dei valori rilevati sull'intero territorio nazionale
- Il **confronto** tra «**fabbisogno standard**» e «**valori effettivi**» evidenzia degli scostamenti (unità sopra lo standard e unità sotto lo standard).
- Le amministrazioni che impiegano più lavoro possono:
 - Essere semplicemente inefficienti
 - Produrre più output
 - Offrire maggiore qualità



sono comunque oltre lo standard

Link

- <http://www.aranagenzia.it/index.php/publicazioni/rapporti-sulle-retribuzioni> per consultare o scaricare i vari numeri del Rapporto semestrale
- www.aranagenzia.it - per consultare o scaricare le slides di presentazione