

Come di consueto, il [Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti](#) i offre, nella prima parte, una panoramica sugli andamenti retributivi dei salari pubblici, aggiornati a tutto il 2012.

Si conferma il quadro di sostanziale staticità delle retribuzioni su tutti i settori della Pubblica amministrazione, dovuto alle misure di sospensione della contrattazione nazionale e di congelamento delle retribuzioni, introdotte dal 2010 e vigenti anche per l'anno 2014.

La dinamica delle retribuzioni pro-capite di fatto, rilevate dall'Istat, riporta per l'intero aggregato relativo alle Amministrazioni pubbliche una crescita sostanzialmente nulla. Il settore privato registra, invece, un andamento in crescita (+1,2%), con importanti differenze al suo interno fra i Servizi vendibili (+0,6%) e le Attività manifatturiere (+2%). Questo quadro è confermato peraltro da tutte le fonti statistiche disponibili, ivi compresi i dati rilevati dalla Ragioneria generale dello Stato attraverso il conto annuale, pure citati nel Rapporto.

Nella seconda parte, il Rapporto offre un'analisi degli assetti organizzativi e delle professionalità, da cui emerge l'immagine di una pubblica amministrazione con molti lavori a bassa o media qualificazione professionale. Viene analizzata anche la corrispondenza tra i lavori previsti negli assetti organizzativi ed i titoli di studio richiesti per il loro svolgimento. Su questo fronte, emergono alcune tendenze di fondo che denotano un problema di "capitale umano" e di qualificazione professionale.

Si vede ad esempio che nel gruppo degli occupati che svolgono lavori per i quali è richiesta la laurea solo la metà all'incirca (51%) ha effettivamente la laurea, mentre l'altra metà (49%) è costituita da persone con titolo di studio inferiore ("undereducation").

Vi è anche, all'opposto, anche una quota di laureati overeducated, che svolgono lavori per diplomati (12%), che comunque risulta sensibilmente più bassa rispetto all'analoga quota che si riscontra nel resto del mondo del lavoro.

Questi dati sono anche visti sui singoli comparti (ministeri, regioni ed enti locali, servizio sanitario nazionale ecc.), con un'analisi delle differenze che tra essi si riscontrano.

Il Rapporto presenta anche una disamina dei principali problemi organizzativi e di capitale umano che le pubbliche amministrazioni evidenziano:

-
- vi sono squilibri a livello organizzativo, che richiedono interventi di ristrutturazione e di ridefinizione degli assetti interni;
 - - vi è un gap di competenze professionali degli occupati attuali, che richiede più sostenuti investimenti in politiche formative e di sviluppo delle risorse umane, interventi di riqualificazione, nonché la previsione di misure per incentivare l'esodo o per accompagnare verso il pensionamento;
 - - vi sono squilibri nella distribuzione del personale a livello territoriale e tra processi di lavoro, che richiedono una più accurata analisi dei fabbisogni per individuare con maggiore precisione ambiti che presentano sofferenze ed ambiti che presentano ridondanze e,

contestualmente, adeguati incentivi e misure per favorire la mobilità del personale, i cui numeri, allo stato, appaiono del tutto inadeguati.

Viene evidenziato, in conclusione, che i numerosi tentativi di cambiare la pubblica amministrazione per via normativa si sono spesso scontrati in passato, con le insufficienze e le inadeguatezza di organizzazioni non in grado di assorbire e di attuare i cambiamenti richiesti. La impermeabilità ai cambiamenti è stata spesso imputata alle resistenze di questa o quella categoria (di volta in volta politica, dirigenza, personale, sindacato), ma perdendo di vista i problemi strutturali di organizzazioni non attrezzate, dal punto di vista delle capacità e della flessibilità operativa. La reazione è stata spesso quella di “rilanciare” con ulteriori norme, alimentando un circolo vizioso che ha visto crescere a dismisura gli adempimenti e la complessità amministrativa.

Si tratta, dunque, di cambiare l’ottica, ponendo al centro obiettivi di politica organizzativa e di sviluppo del capitale umano, in funzione dei quali vanno calibrate le azioni da intraprendere e gli stessi interventi sulle norme.

Il Rapporto si può scaricare e consultare sul sito internet dell’Aran al seguente link: [Rapporto semestrale](#)