

PANE E LAVORO

Elezioni Comune di Cagliari 8-9 Giugno 2024

Incontro con i Candidati

Disagio nei Comuni

L'analisi IFEL resa pubblica nel convegno CSE del 24 Gennaio a Roma: CENTRALITÀ E RUOLO DELLE FUNZIONI LOCALI NEL SISTEMA PAESE ha mostrato impietosamente una situazione disastrosa all'interno degli EE.LL. in tutto il panorama italiano.

In Sardegna

I comuni chiudono i battenti (Goni) per mancanza di personale. Altri boccheggiano e si accingono alla stessa triste conclusione. E' il risultato di una miope contrattazione collettiva a livello nazionale che per anni e anni, di contratto in contratto, è stata matrigna nei confronti dei suoi più stretti collaboratori. Il risultato è stato una sconfitta per la Democrazia.

A Cagliari

Anche nel capoluogo le cose non vanno bene e lo si percepisce molto chiaramente constatando che gli ultimi concorsi hanno confermato l'immediata propensione dei vincitori ad abbandonare in massa l'impiego conseguito per andare verso lavori meglio pagati e meno stressanti.



Quale organizzazione e quali politiche del personale dipendente

Il tema del lavoro, pur nella sua centralità costituzionale, sembra essere scomparso dagli orizzonti del dibattito politico di tutti gli schieramenti, dei Partiti e delle Liste. **Noi Lavoratori comunali siamo preoccupati!**

Con questo incontro pubblico intendiamo richiamare l'attenzione e contribuire al dibattito ed al confronto e vogliamo chiedere ai candidati alla carica di SINDACO **come intendono organizzare la macchina amministrativa e quali politiche del personale si propongono di realizzare... Per attuare i loro programmi per la città e per i cittadini.**

Alcune semplici domande per chiedere ai Candidati quali sono le loro proposte. Di seguito condividiamo in un breve documento lo scenario attuale che riguarda gli Enti Territoriali ed il Comune di Cagliari anche con alcune schede illustrative.



CCNL Funzioni Locali 2022-2024 Regioni ed Enti Locali.

Il lavoro negli EE.LL. è stato progressivamente sospinto ai margini del **lavoro povero** mentre ci dipingevano fannulloni , privilegiati , strapagati. In realtà i lavoratori pubblici italiani sono tra i meno pagati d'Europa.

In questi giorni (con le linee di indirizzo ARAN) c'è il via libera i negoziati sul contratto per 403mila dipendenti ed avrà un impatto economico a regime di 982,33 milioni di euro, (Aumento standard del 5,78%) risorse che al netto degli oneri riflessi si possono tradurre in un aumento medio lordo di circa **118 euro al mese**.

Stipendi troppo bassi - potere d'acquisto diminuito - ultimi in Europa - inflazione tassa sulla povertà

-Inoltre la retribuzione degli incarichi di elevata qualificazione potrà essere portata fino a 22.000 €. l'anno. Questo scatto dovrebbe portare attorno ai 60.000 €. complessivi, lo stipendio di un funzionario "qualificato". **Ma questi aumenti potranno essere concessi solo dai comuni che hanno le risorse a disposizione** (chissà perché questo ci ricorda l'indennità di servizio esterno della P.L. già aggiornata nel max da 10 a 15 euro dall'ultimo CCNL , ma per noi rimasta a 2 euro per mancanza di fondi)

Il nuovo contratto negli enti territoriali avrà il compito principale di andare incontro a organici pesantemente colpiti dalla lunga cura dei vincoli al turnover prima e dalla fuga dalla P.A. Locale poi; i 403.633 dipendenti indicati dal nuovo atto di indirizzo segnano una flessione del 6,1% rispetto al censimento della tornata precedente, e del 13,6% rispetto al 2016/2018.

Sempre meno dipendenti ma aumentano le richieste di servizi e le nuove emergenze

Dipendenti comunali: evitare la fuga: Occorre far tornare "attraattivi" i Comuni e mettere una toppa all'emorragia dei dipendenti. **I concorsi banditi dagli enti locali non riescono ad attirare i giovani**, e anche chi lavora in un Municipio vuole cambiare Amministrazione per trovarne una che paghi di più.

La perdita calcolata dagli stessi comuni è di 10.000 dipendenti l'anno sui circa 400.000 del comparto. Come uscirne? **Occorre «incidere in modo innovativo sugli istituti del trattamento economico e del welfare integrativo**, impiegando tutti i margini utili per potenziare l'interesse all'impiego negli

enti attualmente più svantaggiati e meno attrattivi», principio che costituisce **il nucleo centrale dell'atto di indirizzo**.

La situazione al Comune di Cagliari è allineata al quadro statistico Nazionale ...

Attuali paradossi

Nel Comune di Cagliari in certi casi un funzionario (ex D) guadagna 80 euro in più di un collaboratore amministrativo (ex B ora area operatori esperti). Entrambi debbono gestire con oculatezza il proprio magro stipendio perché rischiano di non arrivare a fine mese.



Anche nel Comune di Cagliari si chiudono gli Uffici e si riducono i Servizi ai cittadini per mancanza del personale:

ASILI NIDO	TUTTI CHIUSI	Un tempo 5 asili funzionavano benissimo
CIRCOSCRIZIONI	Solo 3 aperte	Un tempo erano 13 e funzionava pure il Decentramento amministrativo e il Segretariato sociale
POLIZIA LOCALE	SEZIONI TERRITORIALI	Oggi tutte chiuse
CONTROLLO DEL TERRITORIO	Come fare ?	Mancano 30 ufficiali Mancano 100 agenti
CUSTODI, USCIERI E OPERAI	CHI LI HA PIU VISTI	
INFORMATICI	Generalizzata carenza	
NUOVE FIGURE PROFESSIONALI	MANCANTI	
TECNICI	Generalizzata carenza	
IMPIEGATI	Generalizzata carenza	
ASSISTENTI SOCIALI	Carenza di Assistenti	Insufficiente supporto di impiegati C e D

FOCUS SUL COMUNE DI CAGLIARI

Fuoriuscite per pensionamento

Anno	Totale	Di cui Cat. B	Do cui Cat. C
2023	93	42	22
2024	68	16	35
2025	39	11	18
2026	49	23	21

Questi sono i dati certi, fonte ufficio pensioni del Comune di Cagliari. La tabella al 20/05/2024 non tiene conto degli abbandoni per mobilità e dei vincitori di concorso che in generale costituiscono un numero non trascurabile come indicato nella tabella 14 a pag.6

Nel triennio 2024 - 2026 è quindi prevista la fuoriuscita di 249 unità in un contesto già caratterizzato da un notevole deficit occupazionale determinato dal lungo periodo di blocco delle assunzioni

Lo stato di attuazione del PNRR



In termini di avanzamento del Piano è possibile far riferimento alla **“Memoria sullo stato di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” dell’UPB del 6 dicembre 2023**. Rispetto alla versione originaria del PNRR, prima delle modifiche approvate dalla CE il 24/11/2023, e quindi facendo riferimento al finanziamento di 191,5 miliardi di euro di risorse europee e di 30,6 miliardi di Fondo nazionale complementare, **su Regis risultano spesi a novembre 2023 complessivamente 28,1 miliardi, pari a circa il 14,7% del totale delle risorse europee del PNRR**.

Sul fronte delle **milestone e dei target europei**:

- **raggiunti tutti gli obiettivi del 2021, 2022 e 2023**
- **completamento del 54,5% delle milestone e del 20,8% dei target per il 2023**

Rispetto alla revisione del PNRR:

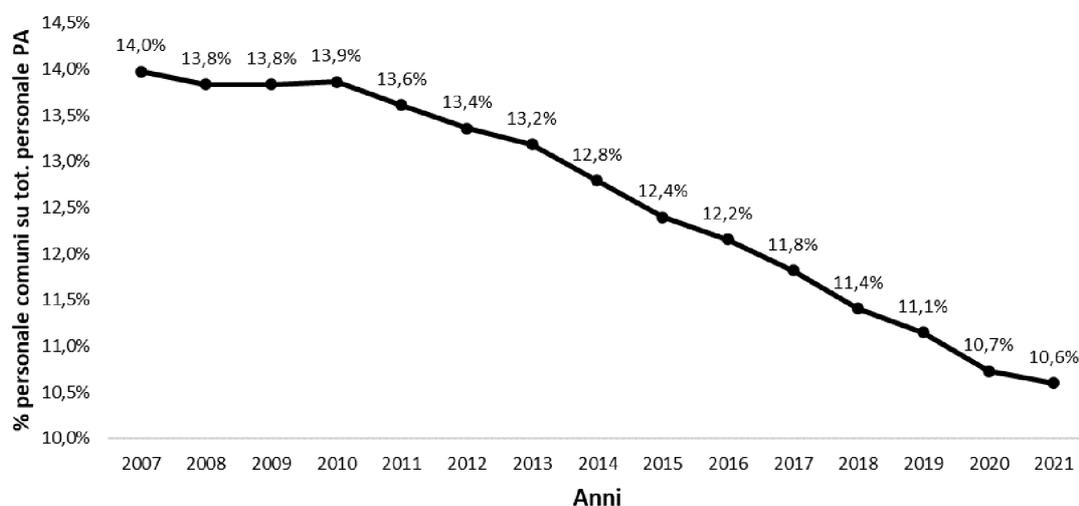
- Dotazione originale finanziaria PNRR in Italia (totale): 191,5 mld €
- **Revisione e aggiornamento PNRR (novembre 2023):** attenzionate 32 tra misure e sub-misure del PNRR **per un definanziamento complessivo pari a 20,1 miliardi di euro**

8

Il peso del personale comunale sul totale del personale della PA



Incidenza percentuale del personale comunale sul totale del personale della PA, 2007-2021



Fonte: elaborazione IFEL-Ufficio Studi e Statistiche Territoriali su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, anni vari

La riduzione dei profili tecnici (pianificazione/progettazione opere)

Oltre a tale preoccupante riduzione della forza lavoro, si aggiunge la **diminuzione degli addetti negli uffici tecnici dedicati alla progettazione delle opere pubbliche** (bacino di unità responsabili di seguire più direttamente la complessa filiera degli investimenti comunali).

Funzione: Pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale.

Dato: **-18,7% tra il 2015 e il 2022 del personale comunale impegnato nella pianificazione** vs -17,7% media 2015-2022 del totale del personale comunale.

FOCUS POLIZIA MUNICIPALE E POLIZIA AMMINISTRATIVA LOCALE: -13,1% tra il 2015 e il 2022
(contro -17,7% media 2015-2022 del totale del personale comunale)

Fonte: elaborazione IFEL-Ufficio Studi e Statistiche Territoriali su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, anni vari

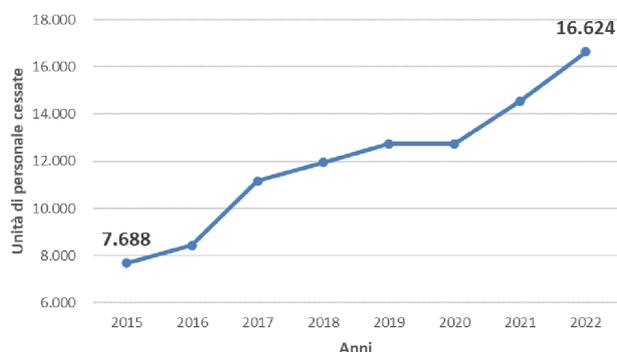
Perché il costante depauperamento? Stress da fattori strutturali ed esogeni

L'età dei dipendenti comunali a tempo indeterminato, 2022

Classi di età	Valore assoluto	Valore percentuale
Fino a 29	8.084	2,6%
30 - 34	14.009	4,5%
35 - 39	19.374	6,2%
40 - 44	28.488	9,1%
45 - 49	44.538	14,2%
50 - 54	58.618	18,7%
55 - 59	74.486	23,7%
60 e oltre	66.645	21,2%
Totale	314.242	100,0%

I prossimi ad andare in pensione...

Unità di personale comunale cessato per cause diverse dal pensionamento, 2015-2022

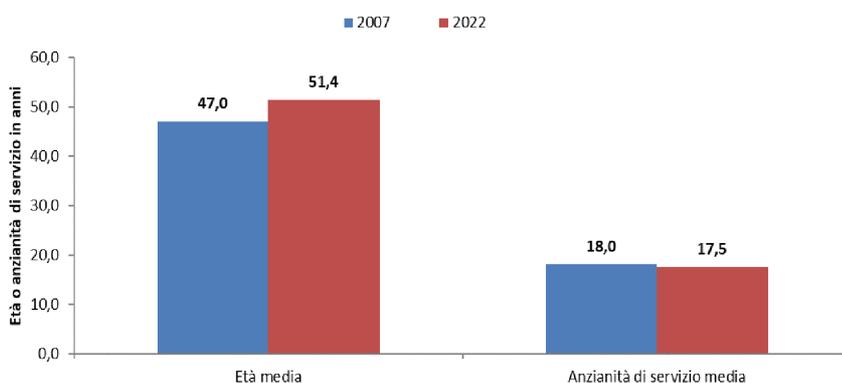


Periodo 2015-2022: totale 95.897 dimessi dai comuni, il 28% dell'attuale personale comunale in servizio

Fonte: elaborazione IFEL-Ufficio Studi e Statistiche Territoriali su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, anni vari

Età media e competenze del personale comunale

L'età media e l'anzianità media di servizio dei dipendenti comunali a tempo indeterminato 2007/2022



Effetti dei **blocchi occupazionali** (protratti nel tempo):

- **riduzione personale comunale**
- **aumento età media**

...con **conseguenze** dirette **sull'adeguatezza** in termini di **qualificazione degli addetti** e sulla capacità di sostenere nuovi impegni lavorativi.

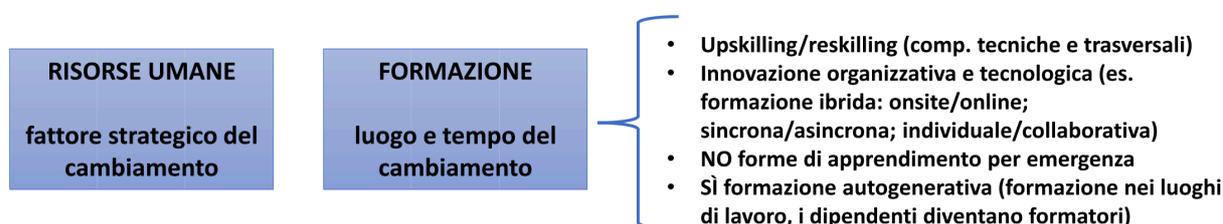
L'**elevata età media** del personale può impattare infatti sulle **prestazioni**, sulla **motivazione**, sull'utilizzo di **nuove tecnologie** e sul **trasferimento di know-how**.

Fonte: elaborazione IFEL-Ufficio Studi e Statistiche Territoriali su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, anni vari

15

Un ruolo strategico per la formazione... ma non basta

Le amministrazioni comunali, e pubbliche in generale, giocano un ruolo strategico nel riuscire a restituire al sistema nazionale un "**premio di produttività**" che dipenderà da quanto saranno in grado di rispondere alle sfide poste non solo dal contesto locale di riferimento, ma anche da quello internazionale.



La **formazione** è un momento fondamentale della cura del personale a cui va affiancata una politica accurata di percorsi di crescita e di remunerazione competitiva.

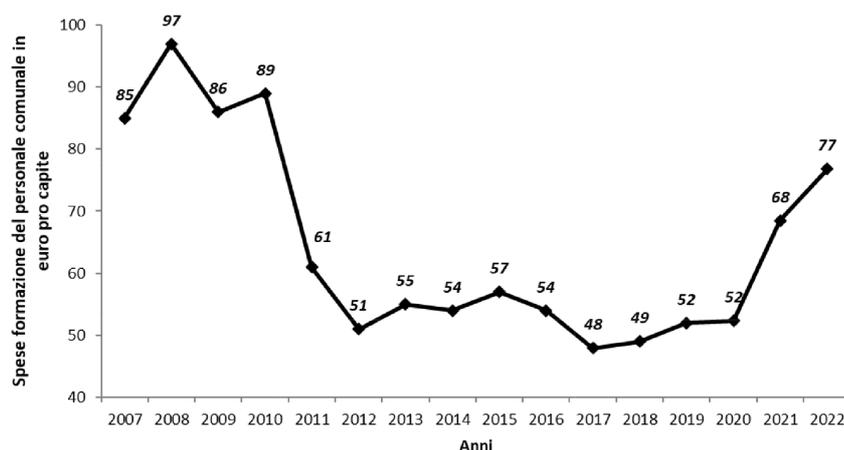
Il **rilancio della formazione** dei dipendenti comunali è **uno snodo cruciale per la "transizione amministrativa"**, elemento imprescindibile per il raggiungimento degli **obiettivi di crescita economica e di benessere collettivo durante, ma soprattutto, dopo il PNRR**.

16

Le spese di formazione del personale comunale, dopo i tagli una ripresa



Le spese di formazione per il personale comunale in euro pro capite, 2007-2022



Fonte: elaborazione IFEL-Ufficio Studi e Statistiche Territoriali su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, anni vari

Eppure...

- il **77% dei comuni** italiani nel 2022 **non ha predisposto un piano di formazione** del proprio personale
- il **70% dei comuni** italiani nel 2022 **non ha un responsabile della formazione** del personale dipendente

Ai candidati il nostro appello

Vorremmo **un Sindaco**, con una visione della riorganizzazione degli Uffici e dei Servizi che sappia valorizzare le competenze e le professionalità dei dipendenti, riconoscerli, incentivarli e motivarli; che sappia interagire confrontandosi con la Governance del Territorio; che sappia chiedere a chi lavora l'individuazione delle criticità e delle soluzioni nell'interesse dei Cittadini e della Comunità. **Che prenda una posizione chiara e attiva in merito alla vertenza in atto sul Comparto unico regionale**. Consapevole che le scelte e le mancate scelte della nuova Giunta avranno importanti ricadute sulla vita quotidiana dei lavoratori del Comune di Cagliari e sull'organizzazione degli Uffici e Servizi: il controllo del territorio e l'erogazione dei servizi ai Cittadini, le politiche sociali-giovanili-culturali, la viabilità e traffico, tutti i regolamenti comunali da aggiornare per garantire la convivenza tranquilla dei cittadini, **alcuni addirittura mancano come in materia di prestazioni dei Servizi Sociali**, nuove emergenze quali il crescente disagio sociale, l'aumento della povertà, la malamovida e babygang nel centro abbandonato dai residenti, accumulatori seriali e aumento TSO ecc. che richiedono interventi congiunti tra Polizia Locale e Servizi Sociali - ASL - Forze di Polizia. Ma anche necessità di adeguate dotazioni organiche - risorse finanziarie - mezzi e dotazioni strumentali, ma soprattutto visione e pianificazione delle decisioni da prendere e la predisposizione di protocolli di intervento operativi. In poche parole la capacità di utilizzare al meglio le risorse umane con le quali dovrà raggiungere i suoi nuovi obiettivi strategici e, ancor prima, completare quelli del PNRR perché, alla fine del 2023, in base ai dati Regis, in Italia risultano **spesi in soltanto il 14,7% delle risorse**

soprattutto a causa della carezza generalizzata degli organici amministrativi e tecnici che ha già costretto la amministrazioni assegnatarie a **imponenti definanziamenti** .

*Oggi invitiamo pubblicamente chi si propone per un ruolo istituzionale nel Comune di Cagliari a prendere atto del **DISAGIO** esistente, e documentato, ed a pronunciarsi, confrontandosi con i lavoratori su questi temi per capire in quale direzione andremo e per provare di trovare soluzioni ad un **problema strategico** per la Città, una questione ignorata da troppo tempo, partendo dalle seguenti domande:*

.....
1- Oggi a fronte di una generalizzata carezza di lavoratori comunali quantificabile in circa 400 unità, numero in costante aumento per pensionamenti e abbandoni (nel Corpo di Polizia Locale mancano 100 agenti e 30 ufficiali rispetto alle reali esigenze) che fare ?

.....
2- Dipendenti comunali in fuga: quale ricetta mettere in atto per contrastare un fenomeno preoccupante ma anche indice di palese ingiustizia retributiva ?

.....
3- Quali iniziative e sinergie il Comune deve mettere in atto in relazione alla vertenza sul Comparto Unico Regionale al fine di raggiungere un equilibrio retributivo tra i lavoratori regionali e quelli comunali ?

.....
4- Quest'anno il Bando regionale Sardegna Trasporti - contributi per i viaggi aerei dei residenti - in via sperimentale ha previsto che l'istruttoria delle pratiche e l'erogazione dei rimborsi dovrà essere gestita sulla piattaforma dai Comuni i quali devono individuare personale e referenti. Il Sindaco sarà anche Sindaco Metropolitano. La Regione Sardegna ha competenze primarie in materia di Polizia Locale - Urbanistica -Enti Locali ecc.. Quali iniziative dovranno essere attuate per evitare che al costante e continuo conferimento di funzioni regionali non corrispondano benefici economici per i lavoratori comunali ?

.....
5- Abbiamo dato atto dell'insufficienza delle dotazioni organiche e strumentali comunali. Come pensate di affrontare il problema dei rifiuti e delle discariche abusive e risolvere i problemi derivanti dalla crescita del disagio sociale espresso da cittadini bisognosi di assistenza quali per es. accumulatori seriali, TSO, anziani in condizioni di abbandono, lavoratori con figli piccoli a carico ?

.....
6- Tra mancati rinnovi contrattuali e tagli del fondo dipendenti del passato, la contrattazione decentrata consente margini di intervento per migliorare il salario del personale. Quali ulteriori risorse si pensa di mettere in campo ?

INSIEME SI VINCE

Segreteria aziendale SULPL -CSE Cagliari

