



# “ IL FUTURO È SERVIZI PUBBLICI ”

**CONTRATTI ASSUNZIONI RISORSE**

## SERVIZI PUBBLICI

Affrontiamo l'emergenza occupazionale  
prima che sia troppo tardi!

**2008-2017 UN DECENNIO DEVASTANTE PER IL PUBBLICO IMPIEGO**

DECRESCITA LAVORATORI PUBBLICO IMPIEGO 2008-2017



**-7,5%**

DIPENDENTI

*Il numero dei dipendenti si è ridotto complessivamente di 257.661 unità*



**-18,5%**

**MINISTERI**

- 33.683 UNITÀ

2017: 149.731

2008: 183.414



**-27,6%**

**EPNE**

- 15.499 UNITÀ

2017: 40.736

2008: 56.235



**-10%**

**AGENZIE FISCALI**

- 5.545 UNITÀ

2017: 49.693

2008: 55.238



**-16,8%**

**ENTI LOCALI**

- 87.516 UNITÀ

2017: 434.809

2008: 522.325



**-6,2%**

**SSN**

- 42.825 UNITÀ

2017: 647.048

2008: 689.873

In Italia 13 lavoratori su 100 lavorano nel pubblico, 7 persone in meno rispetto alla Francia dove gli impiegati pubblici sono 20 su 100. Se volessimo raggiungere le dotazioni organiche stimate come adeguate ai carichi di lavoro attuali servirebbe assumere in più oltre 250 mila persone.

### TRIENNIO 2019-2021



**+500mila**

PENSIONAMENTI



**+33mila**

ASSUNZIONI  
STRAODINARIE

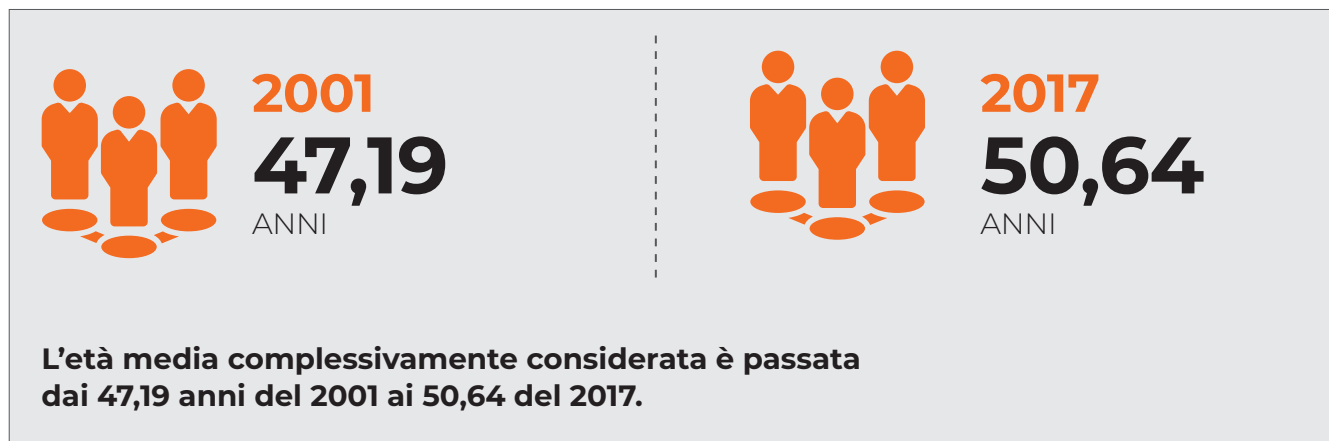
Considerato che alla fine del 2017, risulta che **394.000 dipendenti hanno già superato la soglia dei 60anni** mentre altri **658.000 sono collocati nella fascia di età compresa tra i 55 e i 59 anni**, nel prossimo triennio - anche in relazione all'entrata in vigore di "QUOTA 100" - **usciranno dai comparti pubblici almeno altre 500.000 unità** che soltanto in minima parte risulteranno rimpiazzati da nuovi ingressi, considerato che le nuove assunzioni sono ancora molto lontane nel tempo, in presupponendo l'avvio e lo svolgimento delle relative procedure di reclutamento.

La manovra 2019 ha previsto oltre **33mila assunzioni straordinarie**, che dovrebbero consentire l'iniezione di nuove risorse fino al termine del divieto sul turnover ordinario fissato - sempre dalla legge di Bilancio - al 15 novembre 2019. Ma - in una buona parte dei casi - **saranno spalmate sui prossimi cinque anni**.

**Il forte invecchiamento della popolazione lavorativa pubblica unito all'accelerazione delle uscite pensionistiche ed ai tempi necessari per le nuove assunzioni renderanno praticamente impossibile il trasferimento delle competenze dai dipendenti "esperti" alle nuove leve. La perdita di questo know-how rappresenta un grosso danno per le amministrazioni pubbliche.**

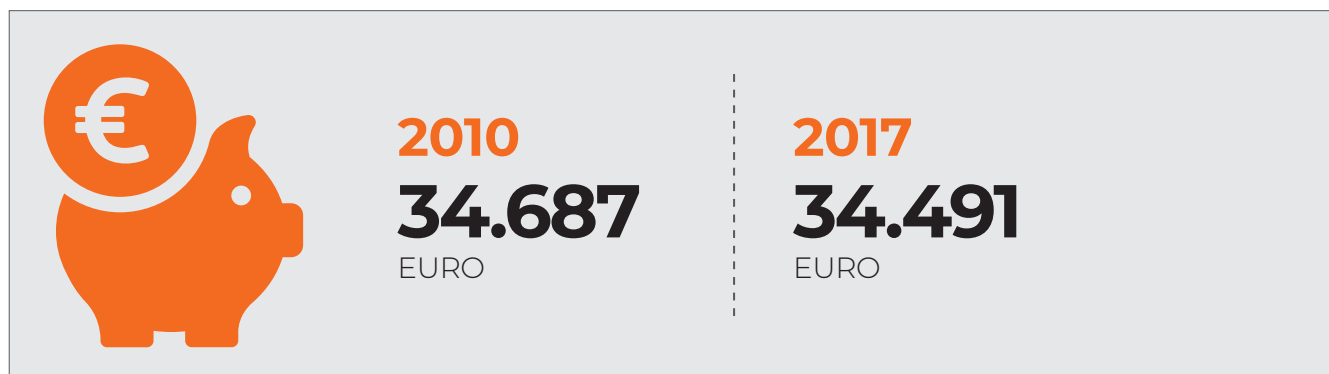
A differenza del mondo del lavoro privato, **il datore di lavoro pubblico non appare consapevole di quanto siano preziose le conoscenze e l'esperienza dei dipendenti** presenti da anni in nei settori pubblici e di quanto sia importante conservare queste competenze anche dopo il pensionamento o l'uscita dei dipendenti dalle varie amministrazioni.

#### ETÀ MEDIA



Lo sblocco del turn over di compensazione (a invarianza di spesa) non basterà a far ringiovanire la Pa: **da un'analisi della Ragioneria dello Stato, per abbassare di un solo anno l'età media servirebbero 9,7 miliardi di euro e assumere 205 mila giovani.**

#### RETRIBUZIONE MEDIA COMPLESSIVA



Sostanzialmente **la crescita delle retribuzioni si arresta dal 2010 al 2017**, negli anni più duri della crisi, per effetto delle misure di riduzione della spesa e del reiterato blocco della contrattazione, tenendo inoltre presente gli oltre 3.000 euro in meno rispetto al solo recupero del potere d'acquisto.

Si consideri, inoltre, che **esistono settori come i Ministeri e gli Enti Locali dove le retribuzioni sono molto al di sotto, rispettivamente euro 30.140 e 28.532**. Infine, si tenga conto che a fare media concorrono anche le retribuzioni della dirigenza, anche apicale, dei magistrati, dei prefetti e dei diplomatici. Al netto di questi livelli retributivi, è evidente che il trattamento economico del personale delle Aree si riduce notevolmente.



# “ IL FUTURO È SERVIZI PUBBLICI ”

**CONTRATTI ASSUNZIONI RISORSE**

## RINNOVO CONTRATTI PUBBLICO IMPIEGO

### LA SITUAZIONE

**SULLA TORNATA 2019-2021 QUANTO MESSO NERO SU BIANCO  
NEL DEF È ESTREMAMENTE PREOCCUPANTE**

In base alle risorse stanziare dalla legge di Bilancio per il 2019, sono previsti degli incrementi percentuali molto contenuti.

*INCREMENTI PERCENTUALI PREVISTI DALLA LEGGE DI BILANCIO 2019*



Peraltro, la previsione contenuta nel DEF sconta l'ipotesi che il CCNL per il triennio 2019-2021 verranno sottoscritti a decorrere dal 2020. Per l'anno 2019 è stata considerata la sola spesa per l'anticipazione contrattuale corrisposta a decorrere dal mese di aprile (sostanzialmente si tratta dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dal precedente ordinamento, parliamo di 8 euro che diventano 14 euro a partire dal mese di luglio) e quella per la corresponsione dell'elemento perequativo (il famoso 'bonus' per i redditi meno elevati, parliamo di circa 20 euro) oltre a somme destinate all'accessorio dei comparti sicurezza-difesa e soccorso pubblico, prosciugando di fatto le risorse stanziare per il medesimo anno.

**Ove si consideri che il rinnovo contrattuale 2016-2018, che aveva previsto un incremento del 3,48% (pari a 2,7 miliardi stanziati dalla Legge di Bilancio 2018), ha consentito un aumento medio di 85 euro lordi, è chiaro che il previsto 1,95% a regime previsto per la tornata in corso – in assenza di ulteriori risorse – consentirebbe aumenti notevolmente inferiori.**

## **CONTRATTI PRIVATI**

Tra i rinnovi dei contratti privati, di settori che erogano servizi pubblici, va segnalato il **contratto della Sanità Privata con le controparti Aiop (Associazione Italiana Ospedalità Privata) e Aris (Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari)**.

**Un rinnovo atteso da 12 anni e che riguarda circa 300 mila tra infermieri, radiologi, operatori socio-sanitari, fisioterapisti e tutti i professionisti della salute, impegnati nel privato pur garantendo un servizi pubblico.**

Così come la **gran parte di contratti del Terzo Settore, per circa 400 mila altri lavoratori, sono in attesa di rinnovo.**