

Concorsipubblici.fpcgil.it

26 novembre 2019

Sala Santi **Cgil**
Corso d'Italia 25, Roma

Iniziativa di presentazione della piattaforma sui concorsi pubblici in collaborazione con Forum PA.

Partiamo dai numeri

Negli ultimi **9 anni** l'Occupazione nelle Pubbliche Amministrazioni si è ridotta del **7,5%** cioè di **257.661 unità**

Nel 2001 erano **3.436.833** i dipendenti delle amministrazioni pubbliche e nel 2017 risultano essere **3.179.172**

Il lavoro Precario : sempre nel 2017 i **tempi determinati** risultano essere **101.798**, i lavoratori **somministrati 11.697**, gli **Isu/lpu 10.241**. Il totale dei **lavoratori flessibili rappresenta più del 10% poiché includendo la categoria dell'”altro personale (scuola e forze armate)** al 31/12/17 risultava essere di **340.116** mentre gli addetti stabili erano **3.027.055**.

L'età media dei lavoratori delle PP.AA. è molto alta: **43.5 anni** nel 2001 (più alta per le donne 44.5) e **50.6** nel 2017 (51.3 per le donne) con il settore dove l'età anagrafica è più alta è quello dei Ministeri con un'età media di **54.9 anni** e il più giovane è quello delle forze armate con **38.6 anni**.

Se guardiamo alla distribuzione per fasce d'età del personale possiamo stimare le uscite che si sommano alle mancate sostituzioni : nel 2022 la quantità di lavoratori collocati nella fascia tra **65-67 anni** sarà di circa **273mila unità** mentre quella collocata nella fascia **60-64** sarà di circa **621mila persone**.

Se aggiungiamo gli effetti di Quota100 occorre aggiungere per quest'anno ai pensionamenti ordinari **61.590** domande fanno riferimento alla gestione pubblica delle 201.022 domande presentate al 11 novembre di quest'anno .

Cosa è successo ad oggi?

Concorsi già partiti :

A parte Inps e molte aziende sanitarie, comuni, province, regioni, che hanno già iniziato ad assumere con le deroghe selettive dal 2018 ad oggi sono bandite procedure per un totale di **4660** unità.

Prima della scadenza del blocco assunzionale previsto nella scorsa legge di bilancio fino a novembre di quest'anno, nelle **amministrazioni centrali** erano stati autorizzati già alcuni avvisi di selezione:

- ✓Mibac : 1052 posti per assistenti alla fruizione, accoglienza e vigilanza dei beni culturali **209.729 le domande presentate**
- ✓Min Giustizia: 2329 posti per funzionari giudiziari, **115.769 le domande presentate**
- ✓INL: 1514 posti per figure non dirigenziali, **104.780 le domande presentate**

Tante ragazze e ragazzi qualificati che aspirano a diventare lavoratori dei servizi pubblici, che porteranno competenze ma anche domande di cambiamento ed adeguamento di una PA che non è pronta ad accoglierli per valorizzarli.

Cosa è successo ad oggi?

Molta enfasi è stata data allo sblocco del turn over al 100%

Ricordiamo che la prima legge finanziaria che introdusse l'idea di un blocco centralizzato delle assunzioni al quale si poteva agire in deroga solo tramite apposita disposizione nazionale fu la legge 41/86

Da allora ciclicamente si è proceduto per deroghe selettive e sblocchi parziali fino alla 449/97 in cui si introdusse il tema della programmazione delle assunzioni sulla base di un fabbisogno triennale.

Fino ad arrivare alla legge 133/08 in cui il blocco delle assunzioni è ridiventato operativo sempre con la logica di deroghe selettive.

La logica del contenimento della spesa per il personale con il blocco delle assunzioni, il blocco della contrattazione e la riduzione del trattamento accessorio ha determinato un processo di **impoverimento** delle amministrazioni pubbliche in termini di **competenze e valorizzazione del lavoro**.

Cosa è successo ad oggi?

Quindi lo “sblocco” a valle di questo processo lungo 33 anni riportando il turn over al 100% poggia sulla coerenza della programmazione dei fabbisogni, a loro volta vincolati da norme di programmazione che fissano tetti, che ne limitano la potenzialità.

Per questo parliamo di piano straordinario che contemperi:

- **Riforma delle procedure concorsuali**
- **Utilizzo delle graduatorie attive**
- **Proroga dei criteri previsti dall'art. 20 dlgs 75/17 per garantire la stabilizzazione di tutti i precari delle PP.AA.**
- **Criteri della programmazione delle assunzioni che si misurino con la domanda di servizi da parte dei cittadini e non sui limiti imposti dai tetti di spesa (quanto personale serve per abbattere le liste d'attesa in sanità, quanto ne serve garantire gli asili nido e la scuola dell'infanzia per tutti i bimbi, quanto ne serve per garantire tutta l'attività ispettiva in materia di salute e sicurezza e quanto per contrastare evasione e corruzione, quanto per valorizzare il nostro patrimonio culturale e mantenere e mettere in sicurezza il territorio) e vadano oltre un approccio “burocratico” e concepiscano la PA come VALOREPUBBLICO**

Lavorare per Innovare

A livello globale da tempo si monitora il settore pubblico e i servizi per le persone come quelli che daranno un contributo di maggiore intensità occupazionale al mercato del lavoro

In particolar modo per tutte quelle attività professionali connesse alle attività creative, digitali, green, che accompagnano la transizione democratica e i mutamenti urbani (oltre il 50% della popolazione vive nelle grandi città)

Il nostro Paese ha bisogno di investire quindi in programmazione e competenze per le pubbliche amministrazioni.

Questo pone una domanda al Governo di visione di cosa dovrebbero rappresentare i servizi pubblici, di come l'innovazione delle PP.AA. può rappresentare il motore del cambiamento, di come le professionalità e competenze migliori vengono attratte e valorizzate per migliorare la qualità dei servizi.

Generazione Pubblica

Le tante ragazze e ragazzi che nei prossimi anni arriveranno nelle pubbliche amministrazioni avranno molte più competenze, saranno nativi digitali, avranno fatto esperienze all'estero, guarderanno al contesto di riferimento dello spazio pubblico leggendo la rapidità dei cambiamenti.

La Pubblica Amministrazione come è oggi è ancorata ancora a modelli di governance ispirati al new public management.

Servono nuovi strumenti, cooperativi, dinamici, flessibili, più operatività e responsabilità per i dirigenti, sistemi di incentivazione e formazione per i dipendenti, più riconoscimento alle competenze professionali

Per questa ragione diciamo al Governo, che vogliamo che il confronto che si apre con il sindacato guardi a

→ **Piano straordinario assunzioni**

→ **Rinnovo dei contratti**

→ **Innovazione delle Pubbliche amministrazioni** → Investire sul **LAVORO**

Concorsi pubblici.fpcgil.it

Concorsi pubblici.fpcgil.it vuole essere una piattaforma che accompagna lungo questo cammino.

È l'idea di un sindacato moderno, innovativo, inclusivo che coglie una domanda di orientamento e sostegno nel percorso che separa le persone dall'accesso al lavoro nelle Pubbliche amministrazioni .

Aiutiamo i candidati a formarsi per il concorso con strumenti di qualità dal punto di vista didattico grazie alla collaborazione con FPA ma anche con la rete di Tutela della FpCgil che le persone incontreranno prima e dopo il concorso.

I delegati sindacali diventeranno tutor che garantiscono affiancamento, accompagnamento e inserimento, faranno sentire le persone meno sole e soprattutto motiveranno alla necessità che generazione diverse di lavoratori siano la reale spinta al cambiamento organizzativo delle amministrazioni.