



PER UN PIANO DI AZIONE EUROPEO PER I SERVIZI PUBBLICI

La FP CGIL, in occasione della giornata internazionale per i servizi pubblici, presenta il Piano di Azione per i Servizi Pubblici promosso insieme al sindacato europeo, EPSU.

Un Piano nato dalla convinzione che il futuro dell'Europa passi da un programma comune di investimenti, capace di rovesciare le politiche di austerità e i processi di esternalizzazione e privatizzazione, e di mettere al centro delle politiche comunitarie il rafforzamento dei servizi pubblici, dell'infrastruttura sociale di tutti i paesi e il lavoro pubblico, assicurando un giusto salario a chi, tutti i giorni, è impegnato a promuovere lo sviluppo del paese e garantire i diritti fondamentali delle persone.

L'universalità di servizi pubblici accessibili è un fondamento della democrazia.

L'Unione Europea deve rovesciare il paradigma di questi anni in cui si sono anteposte le regole del mercato ai diritti delle persone, deve riconoscere la centralità delle amministrazioni pubbliche e assicurare finanziamenti adeguati a colmare il deficit (oltre 200 miliardi di euro) che si è consolidato negli anni dominati dall'austerità con un Piano di investimenti sociali.

L'UE deve assumere la priorità politica di destinare risorse al rafforzamento dell'infrastruttura sociale dei Paesi membri, necessario a ridurre divari e disuguaglianze, non al rafforzamento di quella militare come ha deciso di fare con il Piano di riarmo. Non è la spesa per le armi che deve essere scomputata dalle regole del patto di stabilità, ma quella per la sanità, l'assistenza, per le amministrazioni locali e per quelle centrali... per tutta la pubblica amministrazione.

Il futuro dell'Europa passa dalla pace e dalle politiche di inclusione, dalla consapevolezza che l'unico investimento necessario allo sviluppo e al benessere dei Paesi è quello per aumentare la spesa per i servizi pubblici.

PER UN PIANO NAZIONALE PER I SERVIZI PUBBLICI

Il confronto tra Italia e paesi europei su questo fronte è impietoso e certifica quanto la necessità di un piano di investimenti nei servizi pubblici assuma nel nostro Paese i tratti di un'emergenza da affrontare immediatamente.

Negli ultimi 10 anni (dal 2015 al 2024) la spesa per redditi da lavoro dipendente delle amministrazioni pubbliche, in Italia, è cresciuta meno (**14%**) della metà di quanto spendono in media i Paesi europei (**31,8%**), sotto a Francia (**24,9%**), Germania (**40,8%**), Spagna (**36,1%**) e Regno Unito (**26%**), nonostante nello stesso periodo sia evidenziabile un aumento della spesa corrente delle amministrazioni pubbliche pari al **28,3%** per il nostro Paese. Segno che le politiche di finanza pubblica di contenimento della spesa hanno agito solo una leva, quella della compressione dei salari e del blocco delle assunzioni, senza far molto sul resto delle componenti della spesa corrente dove vanno a confluire anche le spese per beni e servizi, tra cui le esternalizzazioni delle attività prima svolte dall'amministrazione e che non è stato più possibile garantire con livelli occupazionali sempre più bassi e si è scelto di privatizzare.



Le differenze nella spesa registrata tra i Paesi non si spiegano neanche se si considera la spesa per redditi da lavoro dipendente delle amministrazioni pubbliche in rapporto al PIL. L'aumento nei medesimi 10 anni per in Italia è, infatti, pari solo al **7,1%** contro il **12,5%** della Francia, il **29,9%** della Germania, il **21,6%** della Spagna, il **40%** del Regno Unito o il **20,4%** della media EU 27.

Le criticità in relazione agli altri Paesi sono riscontrabili anche in relazione al personale, dato che l'Italia continua a mantenere un primato negativo in termini di rapporto occupati sul totale della popolazione residente: nel 2021 eravamo fermi al **5,7%** a fronte dell'**8,3%** della Francia, del **6,1%** della Germania, del **7,3%** della Spagna e dell'**8,1%** del Regno Unito.

VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE ED ECONOMICA DEL PERSONALE, A PARTIRE DAL RICONOSCIMENTO DEL GIUSTO SALARIO

Il rafforzamento dei servizi pubblici passa anche dalla valorizzazione professionale ed economica del personale. È necessario contrastare la fuga dal lavoro pubblico e recuperare l'attrattività delle pubbliche amministrazioni, cuore dello sviluppo del paese, rovesciando l'inaccettabile retorica denigratoria che per troppi anni ha dominato il dibattito pubblico. Anche per questo servono risorse. Per valorizzare le competenze e le conoscenze del personale, per consentire percorsi di carriera e per rinnovare CCNL che riconoscano giusti salari a chi opera per l'interesse generale. Una pubblica amministrazione debole è un freno alla sviluppo del paese.

Gli ultimi anni hanno fatto registrare una crescita del costo della vita cui non è ancora seguita una pari crescita dei salari capace di assicurare a tutte e tutti una vita dignitosa. La fuga del personale sanitario dagli ospedali, dei dipendenti dalle amministrazioni, soprattutto locali, di tutte le persone che, pur avendo vinto un concorso pubblico, rinunciano ad assumere l'incarico perché i salari sono troppo bassi per poter vivere e immaginare un futuro professionale e di vita, sono il frutto di decenni di mancati investimenti nel lavoro pubblico, sono il frutto della volontà di smantellare il sistema pubblico a partire da quei servizi che offrono risposte immediate ai cittadini e al sistema produttivo: una precisa scelta politica alimentata, oggi, dal negare alle lavoratrici e ai lavoratori delle pubbliche amministrazioni un salario dignitoso.

A fronte di un'inflazione registrata del **16%** nel triennio 2022-2024, le risorse per incrementare i salari sono solo del **5,78%**. Non bastano. Il Governo deve stanziare maggiori risorse per rinnovare i CCNL dei comparti pubblici, per riconoscere aumenti adeguati che tutelino il potere di acquisto delle retribuzioni e migliorare le condizioni di lavoro. Per questo la FP CGIL si è mobilitata e continuerà a farlo, finché non ci saranno le risorse sufficienti per un giusto riconoscimento alle lavoratrici e ai lavoratori dei servizi pubblici.

NON LI SVENDIAMO

Serve un Piano per i Servizi Pubblici per porre fine al progressivo processo di esternalizzazione e privatizzazione che sta interessando settori sempre più ampi delle politiche pubbliche, sottraendo alla gestione e al controllo di chi agisce nell'interesse della collettività la qualità, l'efficacia e l'appropriatezza di prestazioni e servizi, e negandone l'universalità dell'accesso.

Un processo avviato in nome dell'efficienza e del risparmio le cui conseguenze sono pagate dalla popolazione e da lavoratrici e lavoratori su cui è scaricata la compressione dei costi sia in termini di riduzione del personale impiegato sia in termini salariali con una pluralità di CCNL applicati che - fuori dal perimetro pubblico - diventa causa di precarietà, disparità e iniquità di trattamento, con condizioni di lavoro diverse e molto spesso al limite delle previsioni di legge anche in termini di salute e sicurezza.

È possibile ed è necessario reinternalizzare servizi che garantiscono diritti fondamentali per la popolazione ed è ancor più necessario ricondurre a un maggiore controllo pubblico e a vincoli stringenti le tante prestazioni e servizi dati in accreditamento al fine di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono lo stesso lavoro del personale del comparto pubblico, un contratto stabile e con le stesse condizioni e retribuzioni. **Stesso lavoro, stesso salario, stessi diritti!**

Le lavoratrici e i lavoratori che operano in regime di accreditamento, affidamento o collaborazione, a partire dalla sanità e dall'assistenza privata, svolgono una funzione pubblica essenziale che deve essere riconosciuta esigendo il rispetto di vincoli e regole chiare che ne tutelino le condizioni di lavoro sia in termini di diritti sia di dotazioni organiche.

SERVE UN PIANO STRAORDINARIO PER L'OCCUPAZIONE PUBBLICA

La Funzione Pubblica CGIL ha presentato la proposta del Piano straordinario per l'occupazione pubblica per affrontare il tema della desertificazione delle amministrazioni pubbliche per gli effetti della compressione del turnover, della mancanza di attrattività del lavoro pubblico, uscendo dalla logica utilizzata finora che parte da risorse date senza alcun interrogativo in relazione ai reali fabbisogni in termini di garanzia di servizi a rilevanza costituzionale come i servizi pubblici da rendere ai cittadini. Occorre allontanare definitivamente la stagione dei tagli lineari alla spesa pubblica, fare un serio investimento sulla valorizzazione delle competenze e delle professionalità, costruire le condizioni affinché i dipendenti siano adeguatamente formati, coinvolti e motivati, adottare adeguati STANDARD di PERSONALE per ciascun intervento, prestazione e servizio che deve essere garantito in modo uniforme in tutto il Paese per ridurre divari e disuguaglianze esistenti.

Il PNRR ne ha data una prima dimostrazione, non è sufficiente stanziare risorse per infrastrutture (spesso ancora lontane dall'essere ultimate) se non sono presi i provvedimenti idonei all'assunzione di personale previsto dagli stessi progetti al fine di assicurare servizi e prestazioni adeguate.

La definizione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni può essere un'opportunità esclusivamente se si ribalta l'approccio perseguito fino ad ora dal Governo: **non è dalle risorse disponibili che si deve partire per individuare i LEP e i relativi fabbisogni standard, ma dai diritti che devono essere garantiti e dalle dotazioni organiche necessarie** ad assicurare la migliore efficienza dei servizi alla popolazione. Adottare standard di personale per ciascuna prestazione e stanziare le risorse per finanziarli è l'obiettivo che poniamo nell'ambito del Piano di azione per i servizi pubblici.

Gli effetti di oltre un decennio di blocco del turn-over, dei tetti di spesa alla spesa del personale sanitario, dei mancati rinnovi dei contratti, ci consegnano oggi un quadro drammatico in cui dal 2000 al 2020 sono diminuite di circa 200.000 unità i dipendenti pubblici nel nostro Paese, portandoci ai livelli più bassi dei Paesi europei per numero di dipendenti in ragione della popolazione e per età media del personale (50 anni), con livelli ancora più critici nelle Funzioni centrali e locali. Le assunzioni di dipendenti pubblici negli ultimi anni sono state prevalentemente minori delle cessazioni. Il personale impiegato nella Pubblica Amministrazione (escluso il comparto Istruzione e Ricerca) che avrà raggiunto i requisiti pensionistici nel 2029 supera le **400.000** unità, nel 2033 le **700.000**. Nel mentre sono aumentate le forme di precariato, arrivando nel 2022 a toccare nuovamente le oltre **93.000** unità di soli tempi determinati, a cui vanno sommati LSU (**3.800**), contratti di formazione-lavoro (**998**) e somministrati (**13.600**). Serve un'inversione di tendenza, ben oltre gli orientamenti che si sono concretizzati finora.

Sono necessarie ingenti risorse strutturali di parte corrente, a carico del bilancio dello Stato, per accompagnare i grandi investimenti previsti attraverso le risorse europee e il fondo complementare nazionale. Occorre investire nel potenziamento del personale affinché ospedali e Case della

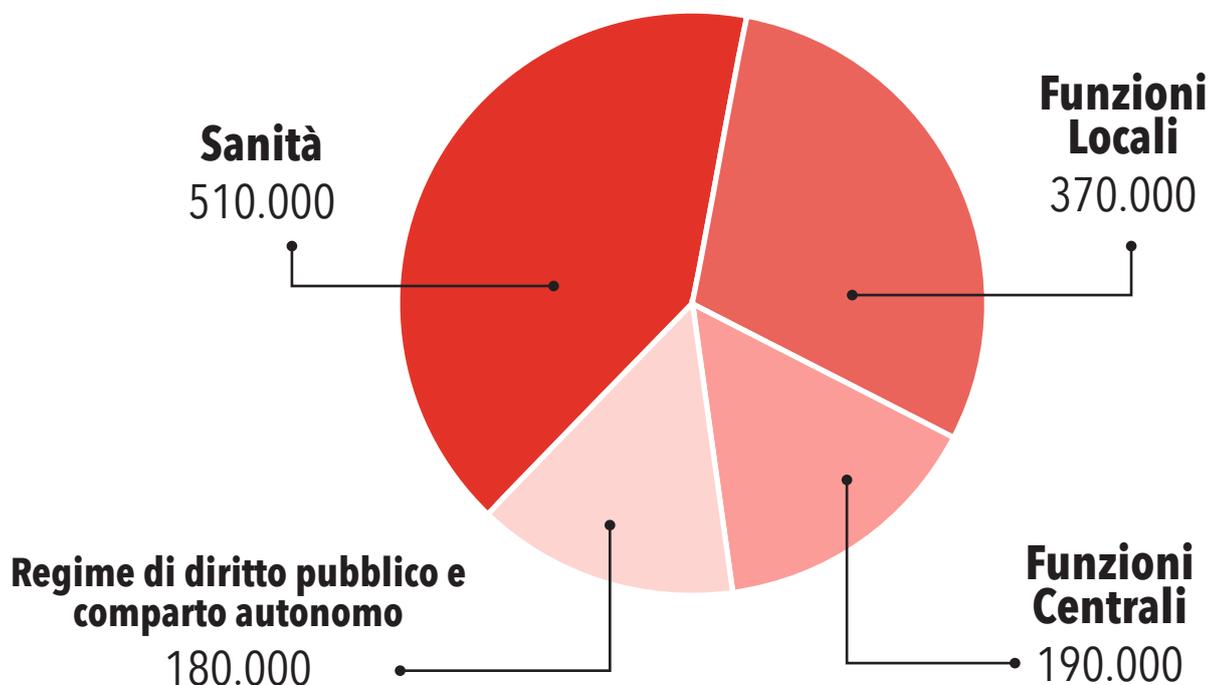
comunità, asili nido, scuole, gli enti locali e le amministrazioni dello Stato abbiano il personale necessario. Sarebbe paradossale, come invece sembra sempre di più la realtà, realizzare investimenti in infrastrutture sociali con risorse pubbliche e poi dover dare la gestione dei servizi in appalto a soggetti privati perché manca il personale, creando diseconomie e penalizzando lavoratrici e lavoratori che subirebbero trattamenti differenziati rispetto ai colleghi del settore pubblico pur gestendo servizi percepiti dai cittadini come "pubblici".

1.250.000 assunzioni da qui al 2033 non sono una stima fantasiosa, ma una precisa necessità individuata per far fronte al numero di lavoratrici e lavoratori che si appresteranno nei prossimi anni ad uscire dal perimetro del lavoro pubblico per via dei pensionamenti, e, soprattutto, tentare di rispondere ad un interrogativo che abbiamo posto fin dall'inizio della nostra riflessione: oggi in Italia, abbiamo bisogno di più o meno servizi pubblici?

ALCUNI NUMERI DELLA NOSTRA PROPOSTA

La nostra proposta chiaramente risponde in senso affermativo all'interrogativo, sia alla luce dei confronti con gli altri Paesi europei precedentemente descritti, ma anche e soprattutto in relazione alle specificità del contesto nazionale e territoriale con cui ci misuriamo. Per queste ragioni crediamo che solo partendo dall'analisi dei fabbisogni dei servizi e degli standard di personale già previsti dalle leggi sia possibile individuare correttamente il personale di cui abbiamo bisogno per garantire servizi pubblici di qualità, per tutte e tutti.

1.250.000 ASSUNZIONI DA QUI AL 2033



PERCHÉ SERVONO NUOVE ASSUNZIONI?

**Per compensare il turnover
e per potenziare i servizi con riguardo
a degli standard di personale chiari per garantire
l'efficacia dei servizi pubblici**

Sanità

510.000

Di cui 245.000 per compensare il turnover e 265.000 per potenziare i servizi pubblici

Funzioni
Locali

370.000

Di cui 225.000 per compensare il turnover e 145.000 per potenziare i servizi pubblici

Funzioni
Centrali

190.000

Di cui 110.000 per compensare il turnover e 80.000 per potenziare i servizi pubblici

Regime di diritto
pubblico e comparto
autonomo

180.000

Di cui 140.000 per compensare il turnover e 40.000 per potenziare i servizi pubblici

L'ETÀ DEL PUBBLICO IMPIEGO



**Funzioni
Centrali**

53,5 anni



**Funzioni
Locali**

52 anni



Sanità

49 anni



**Reg. diritto
pubblico e
comparto
autonomo**

44,6 anni



**Media
49,5 anni**

+15.000

ASSISTENTI SOCIALI

Per garantire il LEP previsto dalla legge di 1 assistente sociale ogni 4.000 abitanti e per compensare le carenze del turnover, con 15.000 nuovi assistenti sociali possiamo garantire più sostegno alle famiglie, cure ai pazienti, tutela dei minori, vicinanza ai più fragili, sostegno alle persone private di libertà.

+40.000

EDUCATRICI

Per garantire che ciascun bambino o bambina possa trovare posto in un asilo nido e compensare le carenze del turnover, con 40.000 nuove educatrici ed educatori possiamo far andare alla scuola dell'infanzia 70 bambini su 100 che oggi non trovano posto nell'asilo! Non basta costruire nuovi asili nido, bisogna assumere il personale.

+150.000

INFERMIERI

Per garantire gli standard di personale individuati per le case della comunità del PNRR e compensare le carenze del turnover, oltre a raggiungere la media europea di 8,4 infermieri per 1.000 abitanti contro i 6,5 di oggi, servono 150.000 nuovi infermieri, attraverso cui possiamo garantire un'assistenza adeguata a tutti, dando più cura e più salute. Basta con le aggressioni, sì alla valorizzazione delle professioni infermieristiche.

+15.000

VIGILI DEL FUOCO

Per garantire il soccorso nei tempi del piano "Italia a 20 minuti", che ancora oggi rappresenta il punto di riferimento per garantire il soccorso a tutte e tutti i cittadini, e per compensare il turnover servono 15.000 nuovi Vigili del Fuoco per avere un organico di almeno 40 mila unità operative e 5 mila unità tecniche con cui garantire il soccorso a tutte e tutti.

+10.000

ISPETTORI LAVORO

Per garantire una maggiore tutela ad oltre 1 milione e mezzo di lavoratrici e lavoratori all'anno, rispetto agli attuali 500.000, e per compensare il turnover, servono 10.000 ispettori in più, per assicurare più rispetto delle regole nei luoghi di lavoro.

+20.000

PROFILI DEI SERVIZI DI GIUSTIZIA

Per garantire giustizia a tutte e tutti i cittadini c'è bisogno di un forte investimento per recuperare carenze di personale di oltre il 30% degli organici, dagli uffici giudiziari al sistema dell'esecuzione penale, dai funzionari di servizio sociale ai funzionari ed assistenti contabili, passando poi per educatori e funzionari giuridico-pedagogici. Per continuare il percorso virtuoso di riduzione dell'arretrato e dei tempi per le decisioni bisogna stabilizzare subito tutti i 12.000 precari PNRR (funzionari UPP, funzionari tecnici e operatori data entry) e assumerne almeno altri 8.000 per gli altri profili.