



Firma

per un piano straordinario
per l'occupazione pubblica

Le lavoratrici e i lavoratori pubblici hanno un'età media di oltre 50 anni e in oltre 700 mila andranno in pensione entro il 2030.

I servizi pubblici sono al collasso. Con i pensionamenti gli uffici si svuotano e l'unica occupazione che aumenta nella pubblica amministrazione è quella precaria. Un paradosso!

Abbiamo bisogno di **investimenti nella qualità e nell'innovazione delle Pubbliche Amministrazioni**, partendo da un piano straordinario di assunzioni, **per potenziare e garantire migliori servizi ai cittadini.**

Come cambierebbero i servizi ai cittadini con un nuovo piano straordinario di assunzioni?

- la **durata** media di un **processo civile** si ridurrebbe a 2 anni
- **l'attesa media in Pronto Soccorso** passerebbe da 90 a 60 minuti
- alle **famiglie con bambini** si garantirebbe 1 **educatore** ogni 6 alunni, invece che ogni 7
- 1 **assistente sociale** ogni 4.000 abitanti, invece che ogni 6.500
- 1 **medico di medicina generale** ogni 1.000 abitanti invece che ogni 1.500
- 7 **infermieri** pubblici ogni 1.000 abitanti invece che 4
- i **lavoratori tutelati nella salute e nella sicurezza sul lavoro** in un anno aumenterebbero da 480 mila a 1 milione e 300 mila

Per fare questo serve un grande piano straordinario di assunzioni per 1.200.000 posti di lavoro

FIRMA LA PETIZIONE
SOSTIENI IL NOSTRO PIANO STRAORDINARIO PER L'OCCUPAZIONE!

Per saperne di più visita occuPa.fpcgil.it

Per un piano straordinario per l'occupazione pubblica di qualità, che possa restituire dignità al lavoro e ai servizi pubblici, che archivi definitivamente la stagione dei tagli lineari alla spesa pubblica, del blocco del turn-over, dei tetti di spesa al personale e al salario accessorio, dei mancati rinnovi dei contratti. La sfida per il rinnovamento della Pubblica Amministrazione parte da un scommessa fondamentale sul fattore più importante che abbiamo a disposizione, che qualifica e sostanzia la produzione di servizi pubblici efficienti ed efficaci: le lavoratrici e i lavoratori.

La situazione attuale:

- dal 2000 al 2020 in Italia **-200.000** dipendenti pubblici
- **età media** del personale in 20 anni cresciuta di 6 anni e mezzo, al 2021 è di 50 anni
- dal 2026 andranno in **pensione** 300.000 dipendenti, **dal 2030 700.000** in tutta la PA (esclusa Istruzione e Ricerca)
- **110 mln € in meno** sulla **formazione** in dieci anni

Per questo chiediamo un **piano pluriennale di assunzioni stabili di 1.200.000 posti di lavoro**, che potranno coprire sia il turn-over al 2030 che i fabbisogni reali di personale stimati, così suddivisi:



Sulle **retribuzioni** è necessario fare una riflessione. Nell'ultimo decennio i salari hanno subito rivalutazioni mediamente insufficienti per poter coprire l'aumento del costo della vita. È importante però evidenziare la differenza tra il periodo che va dal 2010 al 2015, caratterizzato dal blocco della contrattazione, e il periodo 2016-2021 con i rinnovi contrattuali. Infatti, se nella prima fase le retribuzioni medie erano indietro di circa il 7% sull'inflazione, nel 2021 il distacco finale è del 5%. Risulta dunque evidente l'effetto dell'azione sindacale che ha consentito un recupero di almeno il 2% grazie al rinnovo 2016-2018, mentre il 2019-2021 sta ancora dispiegando i suoi effetti.

La **formazione** rappresenta un'altra chiara criticità: nel 2021 non si arriva ad una giornata formativa l'anno per dipendente* (0,8) con notevoli differenze tra i profili professionali. I dati in Sanità risentono dell'emergenza pandemica ma nel 2019, in ogni caso, la media di giornate formative di un infermiere erano 1,16 l'anno.

**dei comparti Funzioni Centrali, Funzioni Locali e Sanità*

Per questo chiediamo:

Immediata proroga di tutte le graduatorie in scadenza, sospensione dei tetti di spesa al personale e rapida definizione delle procedure concorsuali attive

Stabilizzazione degli oltre 92 mila precari della Pubblica Amministrazione

Strutturazione a regime, dal 2027 in avanti, delle articolazioni organizzative strategiche per un funzionamento più efficace ed efficiente delle amministrazioni centrali, a partire dall'Ufficio per il processo del Ministero della Giustizia

Proseguimento nell'applicazione delle nuove norme contrattuali sullo smart working, un utile strumento per diffondere una nuova modalità di flessibilità organizzativa adattiva che sarà in grado di contemperare gli obiettivi generali di risultato delle amministrazioni con le esigenze dei dipendenti. Il lavoro agile ha già dimostrato di essere uno strumento non solo di carattere emergenziale ma che riguarda la gestione dei tempi di vita-lavoro, la sostenibilità ambientale intervenendo sul decongestionamento delle città negli orari di più alta concentrazione di mobilità, e un risparmio per le amministrazioni

Investimenti sulla formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti, per garantire adeguati percorsi di crescita professionale ed economica (svincolando le risorse dai CCNL pari a più dell'1% del monte salari e dai vincoli di spesa, in particolare per Funzioni Locali e Sanità)

Investimenti di risorse adeguate per la contrattazione decentrata per la valorizzazione economica e professionale dei dipendenti pubblici ed equiparazione della defiscalizzazione della produttività e del Tfr tra pubblico e privato

Proseguimento nel processo di riforma dei Livelli Essenziali di Assistenza a cui vanno ancorati dei parametri uniformi su personale, servizi e strutture

Innovazione e potenziamento del sistema universitario delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, abolendo il numero chiuso per l'accesso ai corsi di studio che impedisce il pieno soddisfacimento dei fabbisogni formativi del Servizio Sanitario Nazionale