

Belluno, 6 novembre 2023

COMUNICATO STAMPA: Dati occupazionali Sanità e Enti locali a Belluno

Martedì 7 novembre, a Venezia, come Funzione Pubblica CGIL del Veneto, consegneremo le firme raccolte in questi mesi a sostegno dell'impiego pubblico. In particolare, a chi firmava chiedevamo di sottoscrivere un documento destinato alla Regione Veneto e a vari soggetti interessati (Anci e Upi), una serie di impegni per aumentare le assunzioni, le condizioni economiche e di lavoro dei dipendenti, gli investimenti, anche al fine di incentivare il lavoro pubblico nelle aree più in sofferenza e meno attrattive dal punto di vista occupazionale.

Come detto, martedì consegneremo le 1700 firme raccolte tra giugno e ottobre in provincia di Belluno, nei gazebo davanti agli ospedali e nelle piazze, nei luoghi di lavoro e nelle sedi CGIL, insieme ai rappresentanti regionali e delle altre province (in totale oltre 18 mila firme), a 2 Assessori della Giunta regionale.

L'iniziativa origina da un'analisi abbastanza impietosa della situazione del lavoro pubblico, dedotta anche dai dati ufficiali del Conto Annuale del MEF. Proviamo a declinare alcune questioni sulla Provincia di Belluno, in 2 dei 3 comparti che la Funzione Pubblica segue: sanità e enti locali (purtroppo, i dati disponibili per le funzioni centrali sembrano incompleti).

(NB: i dati ufficiali più recenti riguardano il 2021, da cui la scelta di confrontare gli anni 2021 e 2011)

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

La **sanità** di Belluno in 10 anni ha perso 140 lavoratori, passando da 3635 unità a 3495. Ma nel 2019, anno prima della pandemia covid, l'organico era sceso di 286 unità, e solo le assunzioni del 2020 e 21 hanno permesso di recuperare, seppure in parte. In termini percentuali, nel 2019 eravamo a un 7,86% in meno (a confronto del -4,8%, dato nazionale), mentre nel 2021 si recupera fino a -3,85% (-1,75% in Italia).

La composizione di genere del personale dell'Ulss 1 Dolomiti, confrontato con la somma delle ex Ulss 1 e 2, è di 25,06% uomini contro 74,94% donne nel 2021, mentre nel 2011 era di 28,55% di uomini

contro il 71,45 di donne. Anche a livello nazionale e regionale si registra un aumento del numero di donne.

Calano anche i part-time, 635 nel 2011, 452 nel 2021. Su questo è intervenuto il decreto Brunetta del 2008 che ha trasformato l'istituto del part time da diritto (dentro un 25% di contingente sull'intero organico del singolo ente) a concessione della azienda. Percentualmente, c'è un calo di 4,5 punti percentuali (da 17,46% a 12,93), in linea con il calo nel Veneto, ma molto di più della riduzione a livello nazionale. Il part-time (soprattutto in aziende con organico a prevalenza femminile) è uno strumento molto importante nella conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

anno	assunti sanità	differenza organico anno precedente	dipendenti comparto sanità
2011	40		3.101
2012	21	-20	3.081
2013	23	-1	3.080
2014	18	-57	3.023
2015	53	-65	2.958
2016	53	-63	2.895
2017	107	-21	2.874
2018	94	-61	2.813
2019	194	+45	2.858
2020	324	+145	3.003
2021	286	+17	3.020

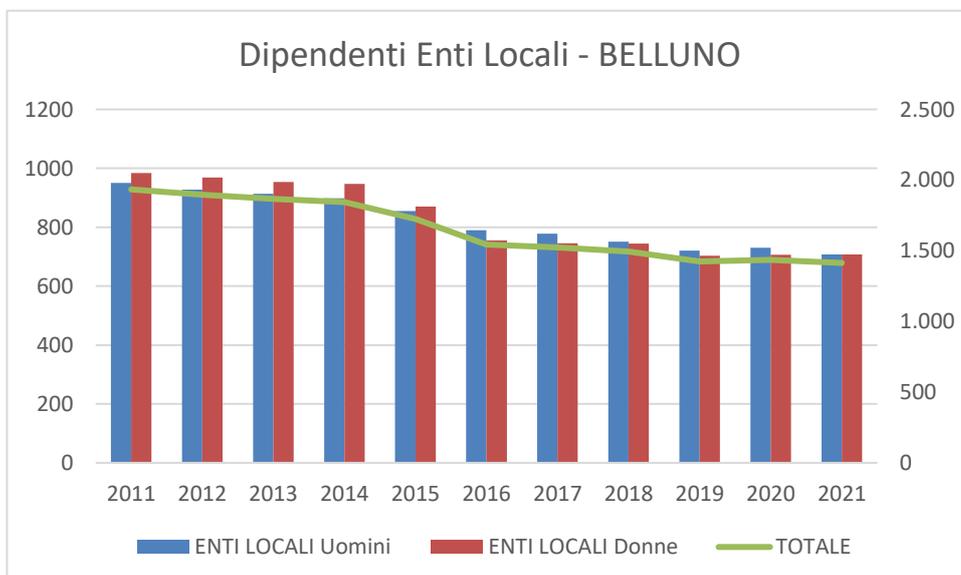
Ma molto interessante è la tabella che confronta gli assunti anno per anno nel comparto (personale non dirigente) con il saldo assunti-cessati (per cessati si intendono persone che vanno in pensione, o che si dimettono o che terminano contratti a tempo determinato) in provincia.

Nei primi anni, le assunzioni non permettono di compensare le cessazioni, seppur fortemente contenute dalla legge Fornero. Quando aumentano le assunzioni, soprattutto nel 2020 e 2021, di fatto tale aumento è assorbito molto dalle cessazioni. Nel 2020, a fronte di 324 assunti, l'organico aumenta solo di 145 unità. Ancora peggio nel 2021, dove il beneficio delle assunzioni produce un +17 unità.

I dirigenti invece (in buona parte medici, veterinari, psicologi, biologi), oscillano tra i 500 e i 550 fino al 2018, attestandosi sotto i 500 dal 2019.

Negli **enti locali**, in provincia si passa dai 1934 addetti del 2011 ai 1414 del 2021, con una perdita netta del 26,88% degli organici, peggio che nel Veneto (-19,84%) o in Italia (-21,33%). Perfetto equilibrio tra uomini e donne a Belluno, anche nella riduzione.

I part-time anche si sono ridotti (ma in maniera meno significativa che in sanità), passando dal 17,63% al 15,70. Anche per gli enti locali valgono



le regole della sanità sul part-time.

Le assunzioni sono regolate da leggi dello stato che negli ultimi 15-20 hanno agito sui tetti di spesa del personale per comprimere la spesa generale. Di fatto questo ha determinato situazioni di grave riduzione di organico, diversamente dalla sanità, dove la pandemia ha fatto correre ai ripari, pur con le particolarità descritte.

Ma nonostante le assunzioni siano di molto aumentate (a Belluno 122 del 2021 contro le 16 del 2011), gli organici si sono ridotti di oltre 1/4, fatto che fa ritenere che non si sia coperto neanche minimamente il fisiologico turn over, anno per anno, cui, va detto, si sono aggiunte molte dimissioni volontarie. Inoltre, mentre le assunzioni sono cresciute di 7,5 volte in 10 anni a Belluno, nel Veneto l'incremento è di 8,4 volte e nella media nazionale di 9 volte.

ETA' MEDIA E ANZIANITA' DI SERVIZIO

Dati preoccupanti registriamo nell'età media del personale, e nell'anzianità di servizio, ovviamente. Sicuramente, anche qui conta molta l'effetto della legge Fornero, anche in considerazione del fatto che nel pubblico non ci sono scivoli o anticipi pensionistici favoriti dai datori di lavoro.

L'età media in sanità è sicuramente aumentata, in maniera contenuta da nuove assunzioni, soprattutto dal covid

SANITA'	Media 2011			Media 2021			Differenza
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Totale
Italia	49.96	46.65	47.82	50.79	49	49.56	1.74
Veneto	48.5	45.23	46.18	48.61	47.23	47.58	1.40
Belluno	48.13	45.7	46.39	49.06	47.57	47.94	1.55

in poi. Anche rispetto ai dati regionale e nazionale, Belluno si attesta tra le 2 medie, ovvero 1,55 anni in più rispetto alla media del 2011.

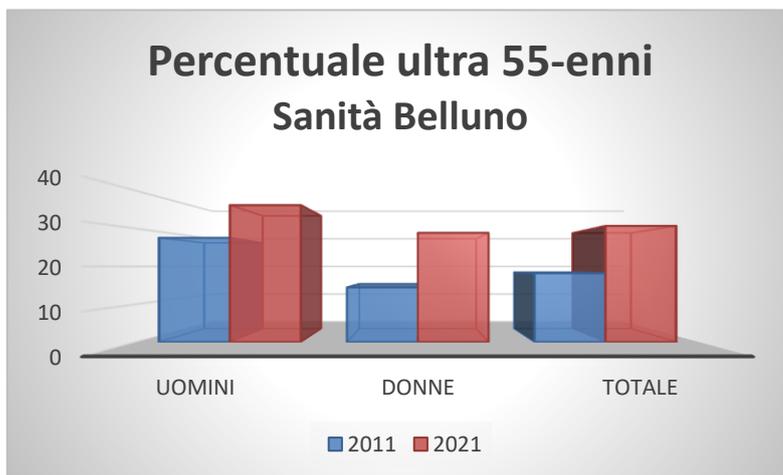
Diverso ragionamento va fatto per gli Enti locali, dove le assunzioni non in linea con il reale

ENTI LOCALI	Media 2011			Media 2021			Differenza
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Totale
Italia	50.41	48.14	49.23	53.16	51.57	52.26	3.03
Veneto	48.14	46.33	47.12	51.16	50.86	50.98	3.86
Belluno	48.01	46.47	47.22	50.95	50.43	50.69	3.47

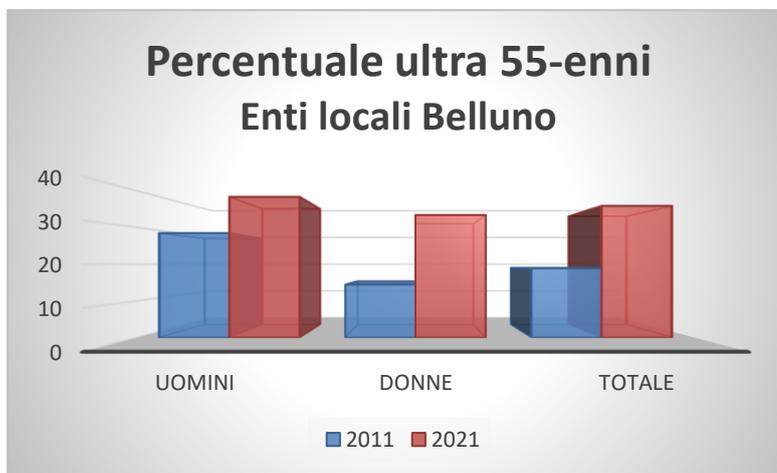
fabbisogno determinano un aumento dell'età media del personale, con un incremento peggiore rispetto alla media nazionale. A Belluno, l'età media si alza di 3,47 anni, contro l'aumento di 3,03 a livello nazionale.

Ma il dato veramente preoccupante è dato dalla percentuale di lavoratrici e lavoratori che hanno compiuto i 55 anni.

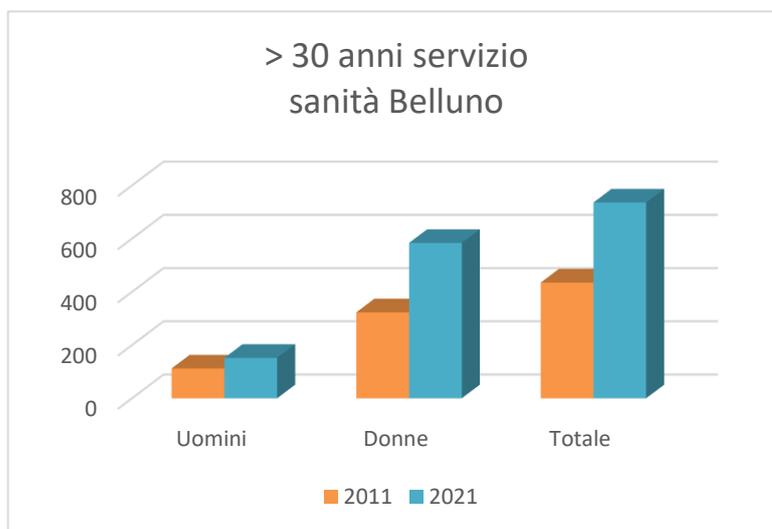
In **sanità**, a Belluno si passa da una percentuale del 18,18% del 2011 al 30,70% del 2021. E se la percentuale degli uomini ultra 55-enni passa dal 27,55% al 36,19%, quella delle donne raddoppia, passando dal 14,44% al 28,87 in 10 anni. Donne che, oltre ai carichi famigliari, come le altre donne, svolgono spesso attività non proprio semplici per il loro fisico. Si pensi all'attività degli OSS, delle infermiere, e ai numerosi turni di notte.



Negli **enti locali**, a Belluno, l'incremento è ancora maggiore, sempre per effetto delle minori assunzioni. Si va dal 18,87% di lavoratrici e lavoratori che hanno compiuto i 55 anni nel 2011, al 35,86% dell'intero organico nel 2021. L'incremento percentuale degli uomini va dal 28,47 al 38,33%, mentre per le donne il divario è ancora peggiore, con un aumento dell'incidenza dal 14,43 del 2011 al 33,38% del 2021.



Altro interessante fenomeno è l'aumento impressionante di lavoratori, ma soprattutto lavoratrici che hanno oltre i 30 anni di anzianità lavorativa. Si passa dai 435 del 2011 ai 736 del 2021, con un incremento del 169%, più pesante dell'incremento a livello nazionale (del 125%), dove però i numeri assoluti sono molto diversi (lo scostamento percentuale è più sensibile nei piccoli numeri).



RETRIBUZIONI

I dati sulle retribuzioni disponibili tengono conto della media di tutte le retribuzioni, in settori dove il divario fra l'operaio e il dirigente di unità operativa complessa è molto ampio. Tuttavia, abbiamo ritenuto interessante ragionare sulla media delle retribuzioni, anche in confronto ad altri territori.

Ricordiamo che nei 10 anni presi in considerazione sono intervenuti 2 rinnovi contrattuali per il comparto, uno solo per la dirigenza. Nell'approfondimento, non si è tenuto solo degli incrementi contrattuali (uguali per tutti), ma di altri elementi, come straordinario, indennità fisse e altre voci accessorie, che possono creare differenze da ente a ente dello stesso comparto.

In **sanità e enti locali**, gli incrementi sono stati vicini ai livelli regionale e nazionale, con valori percentuali tra +7 e +8% in 10 anni per la sanità, e poco più del 5% in più per gli enti locali.

La differenza sostanziale la fa il valore assoluto. Nel 2021, chi lavora in **sanità** a Belluno guadagna mediamente quasi il 6% in meno della media nazionale, mentre chi lavora negli **enti locali** guadagna quasi l'11% in meno dei colleghi del resto d'Italia (media nazionale), con buona pace per l'attrattività.

Rispetto al resto del Veneto, la retribuzione media dei Bellunesi in sanità si attesta vicinissima alla media regionale, collocandosi al 4° posto tra le province del Veneto, mentre negli enti locali Belluno è ultima provincia, con una retribuzione media inferiore del 6% rispetto alla media regionale.

CONCLUSIONI

L'analisi proposta raffigura sicuramente un quadro complesso. I dati occupazionali e sull'età media preoccupano molto, visto che oggi solo in sanità beneficiamo di una parziale inversione di tendenza legata ad un fatto straordinario, ma che col passare del tempo potrebbe ritornare al trend storico. Insomma... C'è voluto un evento tragico come il Covid per assumere, anche se registriamo un ritorno ai vecchi meccanismi pre-pandemia, come se non si fosse imparata la lezione.

Gli enti locali sono in grossa difficoltà, anche tenuto conto delle dimensioni dei singoli enti. Tolti i comuni di Belluno e Feltre, e l'Amministrazione provinciale, che insieme contano quasi 500 dipendenti, il resto dei comuni ha una media di neanche 15 dipendenti. Perciò, anche una piccola riduzione, incide enormemente sulla capacità organizzativa di quell'ente e sul carico di lavoro addossato a chi resta.

Anche le grosse difficoltà a reperire personale, per la sanità legate soprattutto al mercato del lavoro non sorretto da un congruo contributo dei percorsi formativi, e per entrambi i settori (sanità e enti locali) legate alla scarsa appetibilità (anche economica) del settore, determinano uno stato dell'arte difficile e un futuro preoccupante. Registriamo continuamente fughe da questi settori e negli enti locali concorsi senza partecipanti.

Sugli aspetti economici c'è molto da lavorare. Il CCNL ancora in fase di stallo, ma soprattutto le misure economiche che dovrebbero agevolare chi viene a lavorare in provincia sono alla base della nostra richiesta.

Per questo, la raccolta firme svolta nei territori per sensibilizzare la popolazione, viene indirizzata agli organi di governo regionali, perché agiscano su quanto di propria competenza o per farsi carico delle richieste presso i livelli superiori, al fine di avere più risorse, più assunzioni, più formazione e misure di sostegno alle aree più carenti.

Domani (7 novembre) saremo presenti anche da Belluno con una delegazione a Venezia per la consegna delle firme, e per ribadire tutte le richieste sottoscritte e condivise in massa dai nostri cittadini.

Per la Fp-CGIL di Belluno

Andrea Fiocco