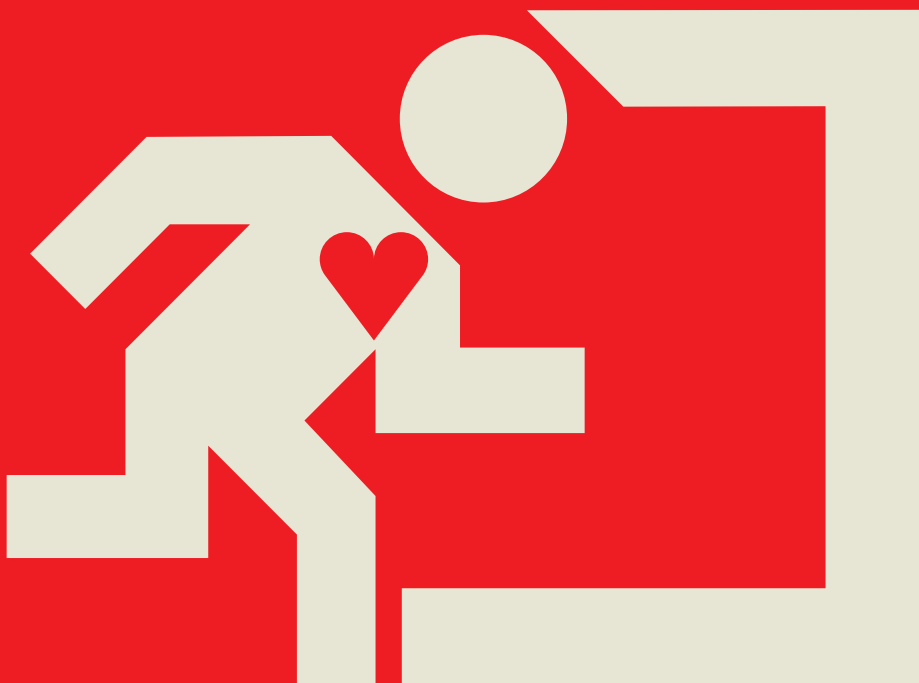




**Piano**  
**straordinario**  
**per l'occupazione**

**Report 2023**  
Veneto





## Introduzione



Nel Veneto, oggi, abbiamo bisogno di più o meno Pubblica Amministrazione?

Come nel resto del Paese anche nella nostra Regione la straordinaria occasione del PNRR può rappresentare un'opportunità di modernizzazione, accelerazione della transizione ecologica e digitale, realizzazione di infrastrutture che potenzino quelle esistenti ma soprattutto può **garantire a tutti i cittadini accesso ai servizi pubblici con appropriatezza e qualità rendendo esigibili i diritti sanciti nella nostra Carta Costituzionale.**

Per garantire che gli investimenti programmati attraverso l'utilizzo dei fondi del Next-Generation EU e della programmazione europea 2021/2027 determinino un miglioramento stabile e duraturo nel tempo della qualità della vita dei nostri concittadini, è necessario accompagnare a queste risorse un netto cambio culturale su come si intende il lavoro pubblico nella nostra Regione.

Occorre allontanare definitivamente la stagione dei tagli lineari alla spesa pubblica.

Serve un investimento reale sul personale in dotazione alle Pubbliche Amministrazioni della nostra realtà regionale valorizzando competenze, professionalità ma soprattutto **procedendo ad un piano straordinario di assunzioni.** Dal principio degli anni '90 del secolo scorso ad oggi, con una recrudescenza nel 2008, le crisi e l'instabilità del sistema economico sono ricadute sul personale e sul sistema pubblico dei servizi: blocco delle assunzioni, stagnazione delle retribuzioni attraverso il **blocco nel rinnovo dei contratti e i pesanti e ripetuti vincoli alla spesa, taglio alle spese per investimenti e formazione.**

## Sono necessarie ingenti risorse strutturali di parte corrente

per accompagnare i grandi investimenti previsti attraverso le risorse europee e il piano complementare nazionale.

Occorre investire nel potenziamento del personale affinché ospedali, case di comunità, strutture residenziali per anziani e disabili, strutture del territorio, asili nido, scuole, Enti Locali ed Amministrazioni territoriali dello Stato abbiano il personale che serve a far funzionare i servizi.

**Rappresenterebbe una bizzarria la realizzazione di investimenti in infrastrutture sociali con risorse pubbliche e poi dover consegnare la gestione dei servizi in appalto a soggetti privati perché manca il personale.**

Già oggi la soluzione alla carenza del personale e i vincoli ad assumerne di nuovo è stato il massiccio ricorso alla terziarizzazione nella gestione pubblica dei servizi in tutti i settori della Pubblica Amministrazione, anche quelli essenziali e considerati “core business” come la salute, la sanità e il sistema educativo. Queste soluzioni, giusti-

ficte dai Governi come necessarie per il contenimento della spesa pubblica, hanno determinato in realtà rischi sociali per la riduzione di servizi fondamentali al cittadino e insostenibilità nei bilanci degli Enti.

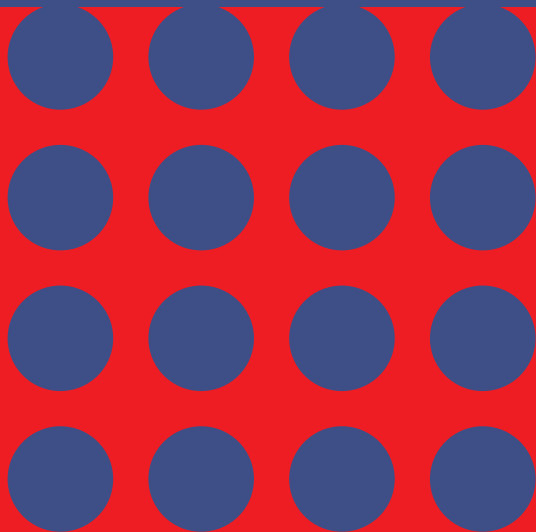
## Non è solo una questione di numeri.

Il dibattito mediatico, perché un dibattito politico pubblico risulta assente, si è concentrato sul fenomeno della “*fuga dalle strutture pubbliche*”, sulla carenza di personale medico, sull’utilizzo di personale esterno “*a gettone*” nelle strutture sanitarie della nostra regione. Anziché fare di questo un tema da trattarsi in maniera estemporanea sulla base di “*un’agenda del sistema mediatico*” in relazione ad episodi, serve riaprire un grande dibattito pubblico, mettere al centro dell’agenda politica ed istituzionale il tema del lavoro e dei servizi pubblici nella nostra Regione. Sono molte le dinamiche che portano alla “*fuga del personale*” ed alla rinuncia a partecipare ai concorsi o ad as-

sumere incarichi quando inseriti nelle graduatorie: retribuzioni, aspetti organizzativi e carichi di lavoro, senso diffuso di scarso investimento nel lungo periodo, campagne denigratorie del lavoro pubblico.

Analisi e commenti generali per comparti

# Funzioni Locali



Nella nostra Regione il comparto Funzioni Locali è rappresentato per ampia parte dai Comuni. Nell'ambito del comparto troviamo l'Ente Giunta Regionale, il Consiglio Regionale, gli Enti strumentali della Regione,

le 7 Province, le Camere di Commercio, parte delle strutture residenziali per anziani (Ipab). In previsione la definizione di "nuove strutture" rappresentate dagli Ambiti Territoriali Sociali.

Tabella estratta da Conto Annuale MEF-RGS.

**Numero di unità di personale a tempo indeterminato, anni 2011-2021, Funzioni Locali**

anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>N. unità</b>	35.255	34.653	34.545	34.013	32.579	31.825	30.983	30.425	29.775	29.512	29.419
<b>var. %</b>		-1,71%	-2,01%	-3,52%	-7,59%	-9,73%	-12,12%	-13,70%	-15,54%	-16,29%	-16,55%

**Fra il 2011 e il 2021 le Funzioni Locali registrano un calo costante con una perdita complessiva di 5.836 unità di personale pari al 16,55%.** Un'analisi disaggregata del dato per tipologia di ente conferma che una parte consistente della correzione al ribasso del numero di addetti è dovuta alla c.d. riforma degli enti Provincia (Legge 56/2014). Parte del personale delle Province (perdita di 1.709 unità) non è nemmeno stato compensato nell'Ente Regione o nei **Comuni**. **Sono questi ultimi a registrare il maggior declino di unità nel corso degli anni (perdita di 3.966 unità di personale).** Per le Regioni e gli Enti strumentali il calo è

meno pesante, pari al 2,25%, ma si concentra molto sulle figure dirigenziali.

**Nell'ambito dei Comuni registriamo una carenza significativa di personale proprio nei servizi diretti alla persona** (anagrafe, servizi sociali, personale educativo all'infanzia), un ritardo di inserimento ed accrescimento di personale tecnico che si riverbera, tra le altre cose, nei problemi che registriamo in merito alla elaborazione progettuale del PNRR. **Nel corso degli anni crescono i servizi che i comuni hanno esternalizzato.**

**Numero di unità di personale a tempo indeterminato, anni 2011-2021**  
**Funzioni Locali, con dettaglio per Territorio**

anno	2011	2021	DIFF	%
<b>BELLUNO</b>	1.934	1.414	-520	-26,89%
<b>PADOVA</b>	6.009	4.948	-1.061	-17,66%
<b>ROVIGO</b>	1.700	1.217	-483	-28,41%
<b>TREVISO</b>	4.682	3.930	-752	-16,06%
<b>VENEZIA</b>	9.603	8.670	-933	-9,72%
<b>VERONA</b>	5.819	4.697	-1.122	-19,28%
<b>VICENZA</b>	5.508	4.543	-965	-17,52%

È significativo notare che la maggior incidenza percentuale di riduzione del personale delle Funzioni Locali si registra nelle aree venete considerate “disagiate” per conformazione territoriale (Belluno interamente montano) o per sviluppo ed insediamenti produttivi (Rovigo e Polesine). Territori nei quali si sono persi 1 dipendente su 3. Il dato complessivo è preoccupante considerando anche la particolarità della tipologia di Comuni che insistono nella nostra Regione: i c.d. “comuni polvere” caratterizzati da una popolazione inferiore ai 5.000 abitanti (sono circa il 52% dei municipi veneti). Sono proprio i comuni del Bellunese e del Rodigino quelli che presentano un minor numero di abitanti ed una percentuale alta

di popolazione anziana: esattamente quella popolazione che più di altri necessita di servizi diretti alla persona. Significativa la riduzione del personale a “doppia cifra” percentuale in tutte le province del Veneto. Nel territorio veneziano la riduzione percentuale appare “meno significativa” per la presenza (soprattutto nell’isola) degli Enti Giunta Regionale e del Consiglio che hanno tenuto rispetto all’emorragia di personale.

**Età media Funzioni Locali, anni 2001-2021**

anno	2001	2011	2020	2021
<b>Età media</b>	42,72	47,12	49,31	50,98

**Over 55, anni 2011-2021 Funzioni Locali**

	2011			2021		
	Over 55	Totale	%	Over 55	Totale	%
<b>6.422</b>	35.225	18,23%	11.456	29.419	38,94%	



L'età media del personale è di circa 51 anni. È significativo notare che dal 2011 ad oggi è raddoppiato il valore percentuale dei c.d. "over 55" che rappresentano circa il 40% del totale del personale. Ciò significa che **è oggi che va effettuato un reclutamento straordinario di personale nelle funzioni locali per evitare che nell'arco di 7÷10 anni ci si trovi ulteriormente sguarniti.**

Un piano di reclutamento straordinario che vada oltre il "normale turn-over", che consenta ai lavoratori c.d. senior di introdurre e preparare al lavoro i nuovi entrati e che consenta l'innesto di quelle professionalità che servono a garantire i servizi diretti al cittadino e a immettere alte competenze in grado di progettare e governare lo sviluppo legato al PNRR.

**Rapporto cessati e assunti, anni 2011-2021 Funzioni Locali**

anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Assunzioni</b>	777	743	724	797	788	1.291	1.219	1.815	2.463	2.869	2.979
<b>Cessazioni</b>	1.720	1.345	837	1.351	2.242	2.020	1.940	2.346	3.126	3.065	2.969
<b>Diff</b>	-943	-602	-113	-554	-1.454	-729	-721	-531	-663	-196	10

**La richiesta di un piano straordinario di reclutamento che vada oltre il turn-over** è dimostrata dalla tabella sopra. Nonostante i (falsi) proclami che affermavamo che dal 2019 si potesse procedere alla copertura del 100% dei cessati si dimostra che ciò non è avvenuto. Nemmeno attraverso i decreti legge emergenziali successivi alla diffusione della pandemia hanno determinato un incremento di personale. **Solo 10 nel corso del 2021 i maggiori assunti rispetto ai cessati nel sistema delle autonomie locali del Veneto.** Se calcoliamo le

4.000 unità perse dal 2011 e i circa 11.500 che andranno in pensione nell'arco di una decina d'anni, **servirebbero almeno 10.000 nuovi assunti fin dal 2023.** È del tutto evidente che fintanto permarranno i limiti alla spesa che vincolano le autonomie locali senza alcuna distinzione, e senza un innesto di risorse per i bilanci degli enti il rischio è di un "collasso" degli enti e con esso dei servizi alla comunità. **Che significa meno asili, meno assistenza, meno sociale.**

L'ultimo documento di economia e finanza presentato dal Governo

va esattamente nella direzione opposta “riproponendo” una stretta sulla spesa delle Pubbliche Amministrazioni incluse le autonomie locali. **Nel 2011 si lanciò la “spending review” e la si rilancia**

**ora. È chiaro che la “spending review”, che in troppi traducevano come “riduzione degli sprechi”, è stata taglio del personale e dei servizi anche nella nostra regione.**

**Retribuzione media Veneto, anni 2011-2021 Funzioni Locali.**  
(Retribuzione media personale Non dirigente)

anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	28.795	28.825	28.896	28.896	28.446	28.632	28.796	29.806	29.724	29.758	29.756

L'andamento della retribuzione media del personale non dirigente delle Funzioni Locali, anche a fronte del blocco della contrattazione nazionale e aziendale (di riflesso, non essendovi risorse aggiuntive e permanendo i vincoli) tra il 2010 e il 2015, appare **basso. Solo il 2018 mostra una ripresa** (coincidente con il rinnovo avvenuto a posteriori in quell'anno del CCNL 2016/2018) e per parte lo misureremo nel conto annuale 2022. È utile evidenziare che il valore medio della retribuzione lorda comprende: stipendio base, retribuzione di anzianità, tredicesima mensilità, indennità integrativa speciale, indennità fisse e variabili, straordinario, produttività ed altre competenze accessorie.

Con il rinnovo del CCNL 2018/2021 lo stipendio base è:

**area funzionari (ex D):**

€ 23.212,35

**area istruttori (ex C):**

€ 21.392,87

**area operatori esperti (ex B):**

€ 19.034,51

**area operatori (ex A):**

€ 18.238,31

È evidente che senza il rinnovo del CCNL che apporti un incremento significativo anche alla paga base si accentueranno i problemi di “attrattività” ai concorsi nelle Funzioni Locali. Appare indubbio che oggi, anche per effetto di un “mercato parzialmente drogato” per effetto delle risorse del PNRR, soggetti al di fuori delle Pubbliche Amministrazioni propongono retribuzioni alle alte professionalità ben più corpose di quanto possibile nelle Funzioni Locali.

Ciononostante il programma indicato dal Governo nel DEF non prevede risorse per il rinnovo del contratto 2022-2024 e ripropone la spending review

Se si analizza quanto finora riportato questo scenario non può che destare preoccupazione. Non solo per il Sindacato ma anche per gli Amministratori regionali e locali. **Manca personale, le retribuzioni sono basse e la politica opera scelte che anziché invertire la direzione indicata fin dal 2011 ne accentua dinamiche e caratteristiche.**

Senza personale e senza risorse non c'è prospettiva di raggiungere gli obiettivi indicati nel PNRR.

Senza visione di investimento futuro nel settore, magari assumendo come si sta facendo nei ministeri con rapporti di lavoro precari da qui alla fine del PNRR (2026), **si rischia persino di vanificare lo sforzo che il settore delle funzioni locali sta facendo nel rendere possibile il raggiungimento delle missioni indicate dal piano e vincolanti ai fini del trasferimento di miliardi di euro da Bruxelles.**

**Il Veneto è un territorio dove insistono 563 Comuni: 291 (52%) sono sotto i 5.000 abitanti, 182 (32%) ne hanno meno di 3.000.** Le esperienze legate alle Unioni non hanno dato riscontri significativi in termini di incremento dei servizi alla persona, le fusioni sono state quasi ovunque “bocciate” dai referendum; elemento significativo considerando che gli stessi proponenti alle fusioni (Sindaci e consigli comunali) si sono poi ritirati rispetto al consenso.

Piuttosto che insistere sull'autonomia differenziata sarebbe opportuna una norma di riordino delle istituzioni locali che finalmente attribuisse le funzioni non sovrapponendole tra enti, riducesse il ruolo gestionale della Regione a favore della prossimità nel territorio, operasse un investimento sui servizi alla comunità ed alla persona.

**Maggiori investimenti, assunzioni, incremento delle retribuzioni, riordino territoriale del sistema delle funzioni locali. Non vediamo altra via al declino. Non vediamo altra via nella garanzia dei diritti alla persona ed alla comunità.**

Analisi e commenti generali per comparti

# Sanità



Nella nostra Regione il comparto Sanità è rappresentato dalle 9 Aziende Ulss, 2 Aziende Ospedaliere, l'Istituto Oncologico Veneto. Nel 2016 con Legge Regionale n.19 la Regione Veneto ha ridotto il numero delle Ulss portandole da 21 a 9: 1 per ogni Provincia prevedendone 2 per Vicenza e Venezia. Contestualmente è stata soppressa l'Agenzia Socio Sanitaria Regionale creando l'Azienda Zero. Con l'aggregazione delle precedenti Ulss in quella provinciale sono cambiati in maniera importante

i rapporti Ulss/popolazione e, nei fatti, è incrementato il rapporto tra Distretto/popolazione (da 1:100.000 a 1:250.000). **La FP CGIL in ogni territorio è stata protagonista nel denunciare le carenze di personale chiedendo l'incremento delle dotazioni e una diversa organizzazione dei servizi:** per anni la risposta è stata univoca *“il personale c'è, fate allarmismo mediatico”*. La pandemia ha reso manifesto quanto affermavamo ed oggi, di fronte agli obiettivi ambiziosi del rilancio della sanità.

Tabella estratta da Conto Annuale MEF-RGS.

#### Numero di unità di personale a tempo indeterminato, anni 2011-2021 Sanità

anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>N. unità</b>	59.088	58.821	59.029	58.716	58.409	58.354	57.952	57.449	57.596	59.898	61.464
<b>var. %</b>		-0,45	0,35	-0,53	-0,52	-0,09	-0,69	-0,87	0,26	4,00	2,61
		99,55	100,35	99,47	99,48	99,91	99,31	99,13	100,26	104,00	102,61

#### Rapporto cessati e assunti, anni 2011-2021 Sanità

anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Assunzioni</b>	2.172	1.843	1.552	1.653	2.712	2.557	2.399	3.362	4.254	7.509	6.169
<b>Cessazioni</b>	2.116	2.110	1.344	1.966	3.019	2.612	2.632	3.855	4.108	5.207	4.603
<b>Diff</b>	56	-267	208	-313	-307	-55	-233	-493	146	2.302	1.566

È un calo costante quello che si registra nell'ambito della sanità pubblica dal 2011 al 2019. Un calo che si inserisce nel costante definanziamento del bu-

dget nazionale sanitario (fondo), nel blocco della contrattazione (2010-2015) e nella conferma dei vincoli alla spesa del personale. Nonostante i proclami

il punto di riferimento rimane **la Legge di Stabilità 2004 che aveva previsto l'obbligo per le aziende sanitarie di ridurre del 1,4% la spesa rispetto all'anno di riferimento. Norma mai modificata nella sostanza.** Come si vede nel rapporto le aziende venete non hanno mai coperto nemmeno il turn-over fino al 2019. L'incremento del personale avviene a partire dal 2020 grazie ai decreti "emergenziali covid" che hanno liberato la capacità assunzionale. **È bene sottolineare che i dati del conto annuale "fotografano" nei numeri le assunzioni effettuate (assieme ai cessati) ma il riscontro che abbiamo dalle**

**aziende Ulss è la forte volatilità del personale.** Molti tra coloro che accettano l'incarico a seguito di procedura concorsuale (stima 15%) lo abbandonano prima di terminare il periodo di prova. Molti sono coloro (stima 30%) che nell'arco di un anno chiedono la mobilità per riavvicinamento alla propria residenza: ampia parte del personale proviene da fuori regione e/o hanno partecipato contestualmente a più concorsi.

**Anche nella redistribuzione tra le aziende dei diversi territori si nota, in realtà, che il grosso dell'investimento nel reclutamento non è omogeneo.**

Numero di unità di personale a tempo indeterminato, anni 2011-2021 Sanità, con dettaglio per Aziende

anno	2011	2021	DIFF	%
ULSS 1	3.635	3.495	-140	-3,85%
ULSS 2	9.307	9.292	-15	-0,16%
ULSS 3	7.463	7.553	90	1,21%
ULSS 4	2.400	2.501	101	4,21%
ULSS 5	3.000	3.038	38	1,27%
ULSS 6	7.660	6.932	-728	-9,50%
ULSS 7	3.961	4.095	134	3,38%
ULSS 8	5.898	6.302	404	6,85%
ULSS 9	5.924	5.999	75	1,27%
AO PD	4.589	6.062	1.473	32,10%
AOUI VR	4.867	5.179	312	6,41%
IOV	384	1.016	632	164,58%

La conferma della disomogeneità nel reclutamento visto per territorio si conferma nel dettaglio per Azienda. Tre sono le Ulss che nonostante la ripresa del reclutamento hanno il segno ancora negativo: Dolomiti (BL), Marca (TV) e Euganea (PD). Il forte incremento nel territorio Padovano avviene nell'Azienda Ospedaliera (+32,10%) e all'Istituto Oncologico

Veneto. In quest'ultimo caso, però, va sottolineato che dal 2016 lo IOV di Pd ha acquisito 250 posti letto dell'ospedale di Castelfranco Veneto (TV); l'Azienda Ospedaliera ha acquisito personale e gestione dell'ex ospedale dell'Ulss S. Antonio. Le altre aziende venete, anche considerando la media regionale del +4,02%, sono sostanzialmente sotto media.

**Numero di unità di personale dettaglio per professioni, anni 2011-2021 Sanità.**

	2011	2021	DIFF
<b>MEDICI</b>	7.863	7.835	-28
<b>INFERMIERI</b>	24.934	27.113	2.179
<b>TECNICO SANITARIO</b>	2.867	3.263	396
<b>VIGILANZA ISP</b>	855	880	25
<b>RIABIL</b>	2.193	2.353	160
<b>TECNICO</b>	4.974	3.357	-1.617
<b>AMMINISTRATIVO</b>	6.395	5.333	-1.062
<b>SOLO OSS</b>	7.295	9.726	2.431

L'analisi per area professionale conferma che dal 2020, grazie ai decreti emergenziali "Covid" che hanno liberato spazi assunzionali, l'effettuazione dei concorsi ha consentito di recuperare alcune figure professionali. Permangono le criticità legate al reclutamento di medici specialisti – per effetto soprattutto della c.d. "gobba pensionistica"

– ove le cessazioni rimangono più elevate rispetto alle assunzioni. Incrementa il personale infermieristico che si conferma comunque insufficiente rispetto ai fabbisogni: come detto in precedenza la fotografia del numero non corrisponde alla presenza reale e, in previsione futura, rimane la congiuntura negativa tra fabbisogno infermieristico

complessivo e programmazione universitaria nell'accesso ai corsi di laurea. **Anche in relazione al PNRR e alle previsioni degli standard assistenziali – anche con riferimento al potenziamento della rete territoriale – si stima la carenza di circa 3.000 infermieri nel Veneto.**

Nell'ambito del **personale della vigilanza** (all'interno dei quali operano anche gli Ispettori del servizio Spisal per la vigilanza e la prevenzione nei luoghi di lavoro) **i dati sono impietosi**; nonostante la retorica che segue ad ogni infortunio o morte sul lavoro è uno dei settori maggiormente impoverito e scoperto.

La riduzione del personale tecnico si compensa con l'incremento degli **Operatori Socio Sanitari**, ampia parte del quale è proveniente dalle strutture RSA del territorio. Il settore degli **amministrativi** risulta in forte sofferenza: ampia parte delle attività che venivano svolte da queste figure professionali sono state esternalizzate (in particolare appaltando servizi a società cooperative). Da parte delle Aziende Ulss è forte la richiesta di poter integrare le dotazioni del

personale amministrativo avendo preso atto che la scoperta di questi profili sta generando rallentamenti in funzioni fondamentali nella filiera dei servizi. L'Azienda Zero sta dimostrando di non poter "supplire" alle attività che in precedenza venivano svolte internamente alle Ulss.

Over 55, anni 2011-2021 Sanità.

2011			2021		
Over 55	Totale	%	Over 55	Totale	%
10.173	59.088	17,22%	18.252	61.464	29,70%

Come per gli altri comparti delle PP.AA. si evidenzia che anche in sanità 1 lavoratore su 3 ha più di 55 anni. Nell'analisi dell'età, ove le assunzioni del personale tra il 2020 e il 2021 hanno abbassato la media, il profilo degli amministrativi e degli OSS è sopra i 50 anni. **Operare subito un piano straordinario di reclutamento oltre il turn-over significa non trovarsi ulteriormente scoperti nell'arco dei prossimi 5÷10 anni.** È del tutto evidente che la situazione che si è determinata sulle carenze di personale e figure professionali è frutto di politiche di lungo corso: per questo



è necessario intervenire esattamente sulle dinamiche che hanno prodotto l'attuale crisi. **A partire da una seria riflessione sui c.d. “numeri chiusi” nell’accesso alla formazione universitaria e considerando la necessità di incrementare le borse di studio prevedendole anche per le lauree delle professioni sanitarie non mediche.** Una seria riflessione, con riferimento al personale dell'assistenza (OSS), attie-

ne all'opportunità di concentrare nell'ambito delle aziende Ulss i corsi di formazione superando l'attuale frammentazione. Un meccanismo (come era per le superate “scuole regionali”) che consentirebbe di migliorare la formazione, di “fidelizzare” all'azienda le persone che si formano, di avere un maggior controllo sulla programmazione tra domanda e offerta nel corso del tempo.

**Retribuzione media Veneto, anni 2011-2021 Sanità**  
(Retribuzione media personale Non dirigente)

anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	29.199	29.129	29.029	28.976	29.022	28.936	28.941	30.054	30.385	31.295	30.589

**Non c'è molto da commentare!**  
**Le retribuzioni appiano ferme ai valori del 2011** con incrementi non significativi in relazione al valore reale e agli aumenti del costo della vita. I valori sono al lordo e la media considera: paga base, retribuzione di anzianità, tredicesima, indennità integrativa speciale, indennità fisse, lavoro straordinario, produttività ed altre competenze accessorie (turni notturni, festivi, feriali...)

Il CCNL 2019/2021, già scaduto, ha previsto:

Area professionisti della salute e dei funzionari: € 23.298,93

**Area degli Assistenti:**  
€ 21.437,79

**Area degli Operatori:**  
€ 20.105,34

**Area del personale di supporto:**  
€ 19.039,05

Ciononostante il programma indicato dal Governo nel DEF non prevede risorse per il rinnovo del contratto

Per la **Sanità** soprattutto, è necessario ancorare al processo di riforma dei Livelli Essenziali di Assistenza dei **parametri uniformi su personale, servizi e strutture**, anche al fine di restituire ai Distretti Socio-Sanitari la loro funzione originaria, attraverso cui svolgere un ruolo fondamentale sui determinanti di salute della popolazione e per la riduzione della componente privata della spesa sanitaria. Bisogna sostenere l'assunzione e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori nel settore sanitario e socio-sanitario attraverso adeguati riconoscimenti, **investendo nella formazione**, nei percorsi di crescita professionale ed economica oltre che nel miglioramento delle condizioni di lavoro. Solo così potremo rendere attrattive le professioni per i giovani e allo stesso tempo **evitare abbandoni e dimissioni dal servizio pubblico**. In questo senso è necessario anche innovare e potenziare il sistema universitario delle profes-

sioni 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.

È necessario che il Fondo Sanitario venga rifinanziato senza operare ulteriori tagli (previsione nel Documento preparatorio alla Legge di Stabilità taglio del 2,4%);

Pretendere che non vi siano ancora tagli e vincoli alla spesa per la salute – eliminando quelli che ancora ci sono) e la sanità;

Garantire il rinnovo del Contratto 2022-2024 sul quale le Leggi di stabilità e il DEF presentato dal Governo non prevedono risorse

**Operare un piano di reclutamento straordinario del personale in deroga ai vincoli**, negoziando con le Università per aumentare gli accessi alla formazione del personale medico e delle lauree sanitarie prevedendo un incremento delle borse di studio anche per gli studenti delle lauree sanitarie non mediche.

**Solo attraverso un investimento sulla sanità pubblica e una forte immissione di risorse si può invertire una tendenza al suo declino e al venire meno del DIRITTO ALLA SALUTE.**

Analisi e commenti generali per comparti

# Funzioni Centrali



Negli Enti territoriali dello Stato non è possibile, da conto annuale, estrapolare tutti i dati riferibili al Veneto.

Nel 2021 le Funzioni Centrali hanno registrato un calo del 4,9% degli occupati rispetto al 2020 registrando un dato di sostanziale incremento di una perdita occupazionale costante nel periodo 2011/2021 che ha inci-

so per il 25,4% sulla dotazione rilevata nel 2011, pari ad un calo complessivo di 69.469 unità. Il calo più imponente l'hanno subito le Agenzie fiscali con oltre il 30.4%, che vedono contrarre il proprio organico di 15.582 unità, ovvero quasi un lavoratore su 3 perso nelle Funzioni centrali era in forze alle Agenzie fiscali e non è stato sostituito.

Tabella estratta da Conto Annuale MEF-RGS.

**Numero di unità di personale a tempo indeterminato, anni 2011-2021, Funzioni centrali**

N. unità	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Funzioni centrali</b>	273.300	266.306	261.893	257.078	248.629	244.601	241.120	234.137	229.034	214.335	203.831
<b>Ministeri</b>	167.541	163.232	161.401	157.808	153.149	150.330	149.803	146.698	141.280	132.479	126.641
<b>Agenzie fiscali</b>	54.468	53.412	52.529	52.570	51.228	50.860	49.693	47.259	44.468	41.229	38.886
<b>EPNE</b>	50.283	48.625	46.963	45.737	43.354	42.505	40.748	39.320	42.460	39.762	37.318

**Dati riferibili al Veneto 2011 – 2020**

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	DIFF 2011/2021	%
13.935	13.577	13.364	13.118	12.580	12.340	12.102	11.817	11.565	10.866	10.421	-3.514	-25,22

Nella nostra Regione la percentuale di diminuzione del personale investe tutti i settori del comparto. Emerge, in particolare, che la maggior contrazione avviene a livello dei c.d. Enti Pubblici Non Economici (INPS – Inail). Un altro settore fortemente in sofferenza è il comparto Giustizia e gli Ispettorati del lavoro.

Tabella estratta da Conto Annuale MEF-RGS.

**Media età personale, anni 2001-2020, Funzioni centrali.**

Funzioni centrali	2001	2011	2020
<b>Donne</b>	44,8	49,8	53,8
<b>Uomini</b>	47	51	54,3
<b>Media generale</b>	45,9	50,4	54,1

Dai dati del Conto Annuale 2021 si evidenzia inoltre una incidenza delle classi di età più elevate molto rilevante: nei Ministeri il 57,1% degli addetti ha un'età superiore ai 55 anni e il 31% superiore ai 60, nelle Agenzie Fiscali il dato è rispettivamente del 46,1% e del 24%, negli EPNE il 54.7% e il 28.%.





[www.fpcgilveneto.it](http://www.fpcgilveneto.it)