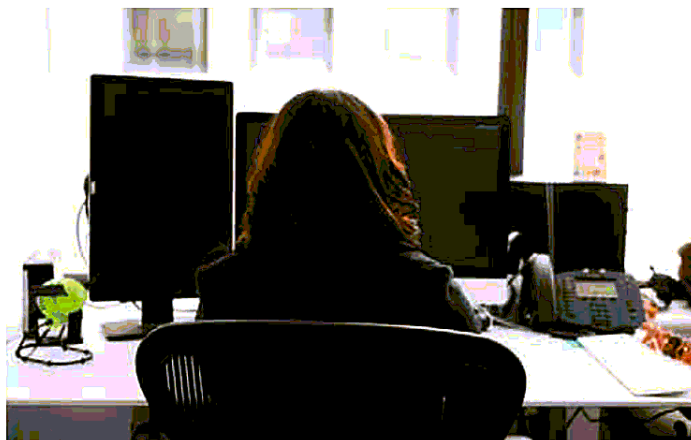




La tua Terra, la tua Gente

Fuga dai municipi

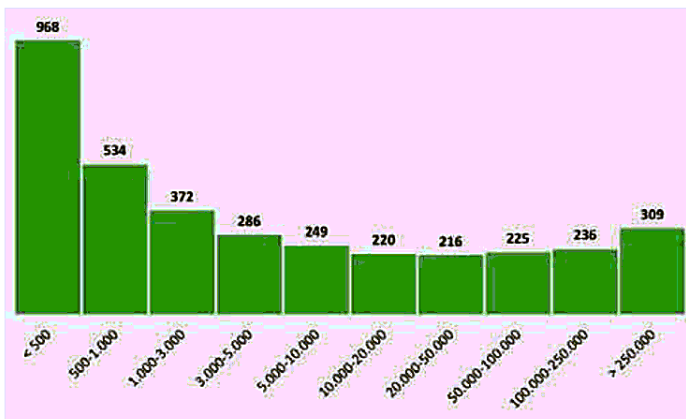
Nessuno vuole più fare il dipendente comunale. Concorsi senza candidati, bandi deserti, pensionamenti e dimissioni. Si cercano rimedi



Nessuno vuole più fare il dipendente comunale. Concorsi senza candidati, bandi che vanno deserti, pensionamenti e dimissioni. Gli Enti locali da mesi devono fronteggiare da un lato il continuo esodo del personale, dall'altro la quasi impossibilità di rimpiazzare con i giovani chi se ne va. E questo proprio mentre le scadenze del Pnrr sono implacabili, e non ci possiamo permettere ritardi. Dal 2018 ad oggi sono stati persi 150 posti di lavoro nella Marca e il fabbisogno reale è più del doppio. Alcuni dati sono paradossali, perché in provincia di Treviso alcuni Comuni virtuosi e con i conti sani hanno meno personale di quanto previsto dal Ministero dell'Interno per le Amministrazioni in dissesto finanziario. E' il caso di Zero Branco, che ha 34 dipendenti in servizio, metà del numero previsto per un Comune in dissesto di pari dimensioni. Il Comune di Valdobbiadene, con i suoi poco più di 10 mila abitanti, se fosse in equilibrio finanziario dovrebbe avere 60 dipendenti: ne ha solo 47. Ad Arcade, i dipendenti comunali sono 11: il decreto del Ministero dell'Interno per i Comuni di piccole dimensioni in difficoltà finanziaria ne prevede 28.

La denuncia dei sindacati

"E' una dinamica che ci preoccupa già da tempo - commenta Silvia Carraretto, della segreteria Cisl Fp Belluno Treviso -, ma che purtroppo non ci sorprende: abbiamo sollevato il problema della fuga dal pubblico più di un anno fa, avanzando anche diverse proposte per arginare il problema, ma non siamo stati ascoltati. E questi sono i risultati: Comuni talmente sguarniti che fanno fatica ad affrontare la normale amministrazione, e quindi a garantire i servizi". Alla radice della questione, molteplici cause: "La mancanza di percorsi di crescita professionale e salariale - sottolinea Carraretto - l'assenza di un welfare contrattuale al passo con i tempi e con le nuove esigenze dei giovani lavoratori e delle lavoratrici, l'arretratezza sul fronte della digitalizzazione, lo screditamento della figura del dipendente pubblico perpetrata per anni dalla classe politica, il blocco delle assunzioni che è stato in vigore per mol-



ti anni, frutto della spending review, ma anche di una politica miope e incapace di fare un'adeguata programmazione". Basti pensare che il contratto del pubblico impiego scaduto nel 2018 è stato rinnovato lo scorso agosto per il triennio 2019-2021, quindi di fatto è già scaduto nuovamente e non tiene conto di uno scenario socio-economico cambiato, a partire dall'inflazione. Riguardo al salario, è evidente che provvedimenti come la flat tax (tassazione al 15%, fino a 85 mila euro di reddito) spinga i professionisti, di cui i Comuni hanno bisogno, a preferire l'attività autonoma. Nel pubblico, "entri a un livello e rimani per sempre a quel livello e con quello stipendio - fa notare la segretaria Fp -. I salari, inoltre, sono bassi e le responsabilità tante: chi entra in un livello intermedio guadagna mediamente 1.400 euro al mese, oltre a dover stipulare delle polizze assicurative per i rischi connessi al ruolo ricoperto". Un altro motivo alla base della disaffezione dal pubblico impiego è la mancanza pressoché totale di welfare contrattuale e di politiche per la conciliazione dei tempi di vita lavoro e la flessibilità. "Questo pesa molto - sostiene Carraretto - soprattutto perché le aziende private in questi anni hanno dimostrato grande sensibilità rispetto a questi temi".

Marta Casarin, segretaria generale della Funzione Pubblica Cgil di Treviso, conferma: "Si tratta di una situazione complicata e preoccupante sul fronte della gestione della

macchina amministrativa pubblica locale e dell'erogazione dei servizi ai cittadini, frutto di anni di blocco delle assunzioni, scarsità di trasferimenti dello Stato, mancata lungimiranza nella programmazione del personale tenuto anche conto delle opportunità che offrono le fusioni dei Comuni, rinnovi contrattuali tardivi, che si combinano con un atteggiamento denigratorio nei confronti dell'operato dei dipendenti pubblici, perpetrato anche da una certa parte politica rendendo poco o nulla attrattiva l'occupazione nelle PA". Certo, sono "apprezzabili la misurazione dei fabbisogni degli Enti locali e l'attività formativa per candidati e candidate che Associazione Comuni e Centro studi della Marca ha posto in essere - continua Casarin - ma questo non basta per aggiustare le derive e disfunzionalità di un sistema che sta mettendo a rischio la macchina amministrativa. Per invertire la rotta sono necessari correttivi coraggiosi e soprattutto pragmatici, come una seria riforma istituzionale che imponga un minimo di residenti per comune e che conduca alle fusioni di quelli di dimensioni più ridotte, che oggi faticano a stare in piedi".

Fusioni da incentivare

La diminuzione del numero dei Comuni (200 in meno dal 2001 ad oggi) viene in effetti considerata insufficiente, in particolare in un contesto in cui i piccoli Municipi faticano sempre più ad erogare servizi di qualità ad una popolazione in

continuo declino. E' il parere di Antonio Ferrarelli, presidente della Fondazione Think Tank Nord Est, secondo il quale è necessario un intervento straordinario: "Innanzitutto va confermato e rafforzato l'attuale sistema di incentivi e agevolazioni, ma soprattutto, attraverso la modifica del Testo unico degli Enti locali (Tuel), va introdotto l'obbligo, a livello regionale, di predisporre un piano di riordino istituzionale territoriale mediante progetti di fusione degli Enti locali. Le proposte vanno condivise con i Comuni che possono giocare un ruolo fondamentale, definendo assieme ai Municipi confinanti il perimetro del nuovo Ente". (B.D.)

PROVINCIA TREVISO Al via il servizio di selezione unica

Pronto il servizio unico di gestione dei concorsi da parte della Provincia di Treviso, per l'assunzione di personale nei Comuni: forte del modello della Stazione unica appaltante, la Provincia ha attivato una procedura per farsi carico della gestione diretta delle selezioni uniche del personale e formare così un elenco di idonei all'assunzione da mettere a disposizione delle Amministrazioni comunali. Attraverso le selezioni uniche, la Provincia si occuperà di curare l'intera gestione della procedura di concorso pubblico, dalla predisposizione del bando allo svolgimento degli esami e delle prove, fino alla graduatoria. Ai Comuni, o agli Enti aderenti, spetterà, chiaramente, la programmazione dei fabbisogni di assunzione e la stipula dei contratti. Nel dettaglio, a differenza del concorso pubblico tradizionale, la selezione unica si svolge in due fasi: la prima fase viene svolta dalla Provincia, e consiste nella formazione di un elenco di idonei, attraverso una prova d'esame; nella seconda fase, invece, gli Enti locali aderenti al servizio della Provincia richiedono ai candidati dell'elenco di manifestare il proprio interesse all'assunzione, entro il termine assegnato. In presenza di un solo candidato idoneo interessato, l'Ente procede ad assumerlo direttamente, mentre, in presenza di più candidati, il Comune svolgerà un concorso specifico, avendo comunque la possibilità di chiedere alla Provincia di completare anche questa seconda selezione. "In questo periodo molte Amministrazioni comunali hanno difficoltà a trovare il personale sufficiente a coprire tutte le posizioni aperte e necessario per sopprimere ai fabbisogni di organico di ciascun Ente - spiega Stefano Marcon, presidente della Provincia di Treviso - proprio per dare un supporto concreto ai Comuni, in continuità con le numerose attività di sostegno realizzate dalla Provincia, le selezioni uniche del personale sono uno strumento chiave per sbloccare questa situazione di criticità che vede tanti concorsi locali andare, purtroppo, "deserti". Avevamo già annunciato, durante l'assemblea dei sindaci di dicembre, la volontà di attivare quanto prima la gestione unica delle selezioni e a neanche due mesi di distanza siamo pronti a partire. Ho inviato proprio in questi giorni una lettera a tutti i sindaci del territorio, fornendo loro il dettaglio della procedura e chiedendo di comunicarci eventuali suggerimenti migliorativi entro le prossime settimane".

Promosso un percorso formativo in vista dei concorsi pubblici

Il Centro studi amministrativi, affiancato dall'Associazione Comuni della Marca trevigiana, lancia il "Con Corso", un ciclo formativo di incontri preparatori ai concorsi pubblici degli Enti locali. L'idea, nata in seguito alle segnalazioni degli amministratori locali della Marca cui è seguita un'analisi dei fabbisogni del personale condivisa con la Provincia di Treviso, è stata lanciata in questi giorni e mira proprio a intercettare chi vuole cimentarsi a entrare nel pubblico. Se da un lato, infatti, ai Comuni trevigiani mancano alla conta circa 265 dipendenti, dall'altro chi si presenta ai concorsi e bandi per l'assunzione spesso arriva impreparato o con un profilo non adeguato. Il "Con Corso", dunque, è la risposta studiata per offrire un percorso formativo trasversale, non puramente nozionistico ma

pratico e dinamico, che vuole sia incentivare alla partecipazione sia far arrivare i candidati preparati all'assunzione o, comunque, all'idoneità in graduatoria. Iscrizioni aperte sin d'ora sul sito comunitreviso.it, inizio lezioni il 10 marzo. Un ciclo di 12 incontri, da marzo a giugno, per andare "oltre la preparazione da manuale" ed entrare nel linguaggio, nelle dinamiche e nella vita dell'Ente locale, radicando il quadro normativo alla quotidianità dell'Ente, ed arrivare con consapevolezza alla prova pratica e all'orale. I posti disponibili sono 30 e le lezioni si svolgeranno nell'aula corsi dell'edificio 6 del Sant'Artemio a Treviso. "La situazione è abbastanza chiara e l'ultimo esempio di Breda di Piave, dove nessuno dei candidati a una posizione di impiego pubblico ha passato la selezione, ne è un esempio lampante", il commento di Marco Della Pietra, presidente Centro studi. Gli fa eco Paola Roma, presidente dell'Associazione Comuni: "Con questo corso vogliamo preparare, ma soprattutto offrire informazione e conoscenza perché ciascuno, e penso in particolare ai giovani, possa scegliere la propria strada".