L'allarme lanciato dall'Ifel. Incidono stipendi bassi e il troppo lavoro

Emorragia di personale

Comuni, tra 7 anni 145 mila dipendenti in meno

DI LUIGI OLIVERI

In assenza di una svolta radicale, e anche in considerazione del notevole invecchiamento del personale, i comuni nei prossimi 7 anni perderanno tra dimissioni e pensioni e altre cause circa 20.700 dipendenti l'anno per totale di 145.000 unità, cioè il 46% del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato. Perdite lorde che le riforme a malapena potranno contenere, senza garantire certamente un'inversione di tendenza capace di riportare i numeri almeno vicini al 2007. E' questo il quadro complessivo che emerge dal Rapporto sul personale dei Comuni italiani per il 2026, elaborato dall'IFEL-Area Studi e Statistiche Territoriali, su dati relativi al 2024. Tra stipendi mediamente più bassi degli altri comparti e degli altri enti del comparto, come regioni e province, carichi di lavoro che aumentano, risorse in riduzione e responsabilità crescenti, la crisi quali-quantitativa del personale dei comuni continua dunque a non trovare soluzione.

Come sempre, i numeri parlano molto chiaro. Si pensi al turn over. Dal 2007 al 2024 il personale dei comuni si è ridotto di ben più di un quarto, precisamente del 28,7%, proprio mentre continuava il trend crescente delle competenze e delle funzioni da gestire: basti pensare al coinvolgimento dei servizi sociali nelle politiche del lavoro (reddito di cittadinanza, Sfl, Adi), o alle incombenze sempre maggiori legate all'anticorruzione, alla trasparenza, alla transizione digitale, alle infinite modifiche ai sistemi di contabilità, al Pnrr, alle riforme anch'esse senza fine al sistema degli appalti; senza parlare, poi, delle nuove tecnologie, prima tra tutte l'Intelligenza Artificiale, ed alle ricadute che dovrebbe avere, ma nei fatti non ha, proprio per le difficoltà operative degli enti, afflitti da carenze certamente anche qualitative (mancano ovviamente nuovi profili e nuove competenze), ma innegabilmente quantitative.

Le varie riforme intervenute in questi anni per rendere più veloci i concorsi e superare il tetto al turn over basato sulla spesa sostenuta degli anni precedenti hanno prodotto ben poco. Vero è che nel 2024 tali riforme hanno consentito nuove assunzioni per 28.020 unità, ma il conto fa fatto al netto delle cessazioni, che sono state 25.167. C'è, sì, un saldo positivo, ma limitato a 2.853 dipendenti, troppo pochi per innescare un vero cambiamento di rotta. Nella sostanza, il limite al turn over è superato, ma in termini quantitativi non certo adeguati. Per altro, rispetto al 2023 l'aumento del personale è si sole 1.500 dipendenti in più: un numero inferiore a quello risultante dalla differenza tra assunzioni e cessazioni, connesso ad altre vicende, come i trasferimenti verso altre amministrazioni.

Questo è un altro punto dolente. Il lavoro dei dipendenti comunali continua a restare poco attrattivo per una serie di ragioni: la logistica molte volte sfavorevole, ma soprattutto il trattamento economico, spesso condizionato dalle condizioni non floridissime dei bilanci di molti enti, non in grado di assicurare premi e salario accessorio troppo performanti.

Non è un caso, allora, come evidenzia lo studio dell'Ifel, che la riduzione del personale comunale di questi ultimi lustri non sia legata solo alle cessazioni per pensionamento, ma anche in buon numero alle dimissioni: nel 2024, evidenzia l'Ifel, le dimissioni sono state numericamente maggiori dei pensionamenti e nel periodo 2017-2024 complessivamente hanno toccato quota 82mila.

In gran parte (si veda altro articolo in pagina), sono dipendenti che dai comuni si sono trasferiti presso altre amministrazioni pubbliche, in cerca di collocazioni geografiche migliori, più solidità di bilancio, migliore organizzazione e trattamento economico più vantaggioso.

Infatti, ricorda l'Ifel che le retribuzioni dei dipendenti comunali restano tra le più basse e porta un esempio molto concreto: il personale non dirigente nei comuni appartenente all'area degli Istruttore mediamente ha una retribuzione lorda per unità di personale di 29.993 euro annui; nelle regioni tale retribuzione media è ben maggiore e si attesta sui 33.267 euro annui delle Regioni. Un differenziale ancor più marcato si nota per i dipendenti dell'area degli Operatori: nei comuni la retribuzione media annua è di 23.216 euro, contro i 28.270 euro delle regioni.

Si tratta di evidenze oggettive contro le quali fin qui non si sono visti rimedi sufficienti: l'articolo 14, comma 1-bis, del d.l. 25/2025 non è certo riuscito a rendere davvero i trattamenti economici dei dipendenti comunali competitivi con quelli degli altri comparti.

© Riproduzione riservata

UN ISTRUTTORE IN COMUNE GUADAGNA 30 MILA EURO, IN REGIONE 3 MILA IN PIÙ

Principale causa di cessazione? I trasferimenti

Nel 2024, per la prima volta da 20 anni a questa parte, il personale dei comuni è cresciuto rispetto all'anno precedente, grazie al saldo positivo delle nuove assunzioni, che per il secondo anno consecutivo hanno superato le cessazioni dal servizio. Ma questo trend basta solo a rallentare l'emorragia, la cui causa principale non sono più i pensionamenti, ma la continua migrazione verso altri enti dove le retribuzioni sono più alte. Di questo passo, nei prossimi 7 anni, il comparto comunale rischia di perdere altre 145mila unità, pari al 46% del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato.

Possono essere sintetizzate in questi termini le principali evidenze del "Rapporto sul personale dei comuni italiani" curato da ANCI e IFEL e giunto quest'anno alla XV edizione. Il documento si basa sull'analisi dei dati del conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato e fornisce importanti elementi di riflessione su un tema, quello dell'adeguatezza organizzativa dei municipi, che solo di recente ha ritrovato la dovorosa centralità nel dibattito politico, dopo anni di blocchi e limitazioni. I risultati di questa lunga fase di austerity emergono in modo cristallino da un numero: nel 2007 gli addetti erano 479.233, mentre oggi sono appena 343.200, con una perdita di oltre 136 unità. Negli ultimi anni la musica è finalmente cambiata, ma gli effetti sono stati più di mantenimento che di incremento del contingente. Dal 2021, infatti, la curva (che prima era in costante discesa) è diventata piatta, ma l'enorme gap negativo non è mai stato colmato. Infatti, le nuove entrate sono sempre state sostanzialmente in linea con le uscite, anche se come detto negli ultimi due anni il delta è positivo. Ma è proprio sulle uscite che dai dati del rapporto emerge una novità importante a livello di sistema: per la prima volta, infatti, la principale causa di cessazione non sono più i pensionamenti, ma le dimissioni volontarie. Si tratta perlopiù di personale che dai comuni si trasferisce ad altre amministrazioni pubbliche, dove si guadagna di più. Le retribuzioni comunali medie, difatti, sono tra le più basse: ad esempio, in un confronto con le retribuzioni delle regioni a statuto ordinario, il personale non dirigente nei comuni, inquadrato come istruttore, ha una retribuzione media lorda per unità di personale di 29.993 euro contro i 33.267 euro delle regioni. Per gli operatori, la retribuzione media nei comuni scende a 23.216 euro contro i 28.270 euro delle regioni. Ancora più squilibrato il confronto con i ministeri e le agenzie fiscali, dove un dirigente di prima fascia arriva a guadagnare più del doppio di un suo pari livello che lavora in comune.

E non è che nei comuni si lavori meno, anzi. Il rapporto opera alcuni interessanti focus per dimostrare quanto sia gravoso il carico sui (pochi) dipendenti comunali. Nel 2017, ad esempio, nell'area «Pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale», ossia quella dedicata alla progettazione delle opere pubbliche e quindi direttamente coinvolta nel seguire la filiera degli investimenti comunali, c'erano 54.500 addetti per gestire 8,3 miliardi di euro. Nel 2024 i dipendenti sono scesi a 52.800, ma la spesa è salita a 19,1 miliardi. Si è quindi passati da 152mila euro di investimenti comunali per addetto a 361mila euro nel 2024. Ipotizzando (con ottimismo) che il numero degli addetti sia rimasto invariato nel 2025, quando gli investimenti comunali hanno raggiunto la punta dei 21,9 miliardi di euro complessivi, il rapporto tra spesa per investimenti/dipendenti raggiungerebbe i 414mila euro.

L'ultima manovra, con l'istituzione di un fondo dedicato a supporto di una contrattazione così asfittica, ha rappresentato anche da questo punto di vista una svolta, ma pure qui si tratta al momento solo di un palliativo. Serve di più, anche perché, come sottolinea il presidente IFEL Alessandro Cabelli, "i c comuni rappresentano il primo livello di prossimità tra cittadini e Stato. La qualità del loro capitale umano incide direttamente sulla qualità dei servizi essenziali, sulla tenuta della coesione territoriale e sulla credibilità dell'azione pubblica. Investire sulle persone significa, dunque, investire sulla solidità della democrazia locale."

Matteo Barbero

© Riproduzione riservata

I DATI ANAC

Affidamenti, il 95% si fa senza la gara

Per servizi e forniture la gara è pura utopia: il 95% degli affidamenti avviene in via diretta e per importo spesso vicino al limite massimo dei 140.000 euro oltre il quale scatta l'obbligo di procedure aperte o negoziate con bando; scese dal 21% all'1% le procedure di gara analogiche a beneficio di quelle digitalizzate; i Collegi consultivi tecnici operano "in un cono d'ombra". E' uno dei punti sui quali ha richiamato l'attenzione dei presenti Giuseppe Busia, presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione nella relazione annuale al Parlamento illustrata ieri a Montecitorio alla presenza del capo dello Stato, Sergio Mattarella, del presidente della Camera Lorenzo Fontana, di parlamentari ed esponenti del Governo e di altre istituzioni.

Busia ha affermato che "c'è una "esplosione degli affidamenti diretti per servizi e forniture, fra i quali anche le consulenze. Il Decreto Correttivo al Codice ha lasciato aperte faglie insidiose". Nella relazione si dà conto che nel 2025 questi affidamenti "hanno interessato quasi il 95% delle acquisizioni totali, con un significativo addensamento a ridosso della soglia, tra i 135.000 e i 140.000 euro". La cosa preoccupa non poco l'Authority perchè "dietro questa prassi si annidano sovente sprechi, opportunismi, frazionamenti artificiosi, talvolta perfino infiltrazioni criminali. E, in qualche contesto, gli amministratori onesti restano più esposti a pressioni indebite, non potendo più opporre, sotto tale soglia, la necessità di un confronto competitivo". Collegato al tema della concorrenza e della trasparenza delle procedure c'è anche quello dell'obbligo (ad oggi mancante nel codice appalti) di dichiarare il titolare effettivo dell'operatore economico così da "prevenire infiltrazioni criminali e offerte combinate fra ditte occulte".

Stoccata anche alla disciplina dei Collegi consultivi tecnici, rispetto ai quali Anac segnala come operino "in un cono d'ombra: composizione, compensi e decisioni non sono pienamente trasparenti nonostante l'impatto rilevante sui bilanci pubblici". Altro punto critico – rilevato nell'attuazione del Pnrr - è quello della promozione della parità di genere e l'assunzione di giovani: "meno dell'8% delle procedure Pnrr contenevano clausole che le incentivassero Non solo ombre, ma anche luci nella relazione di Busia: dalla digitalizzazione degli appalti (procedure analogiche crollate dal 21% all'1% in un solo anno), alla qualificazione delle stazioni appaltanti (passate da 20.000 a circa 4000, anche se occorre renderle "più forti ed efficienti").

Andrea Mascolini

© Riproduzione riservata

VkVSlyMjMzRhNjgxMDMtOTAyMi00ZTQyLTgxMDAtMjc3NjlkODYyZDgxIyMjYjk3MjkyZDYtNzU0My00MWNhLWIxYTQtMzgzNGM4YWVkMDNlIyMjMjAyNi0wNC0yMlQwODoyNjoxNyMjI1ZFUg==