

Secondo lo studio dell'Ifel, nonostante siano riprese le assunzioni, il nodo resta l'attrattività

Comuni, il turnover non basta

Nei prossimi sette anni a rischio 145 mila uscite di personale

Nel 2024 nei comuni italiani sono state assunte 28.020 unità di personale mentre ne sono uscite 25.167: un saldo positivo che porta il complesso del personale comunale al numero di 343.200 unità. Rispetto al 2023, l'aumento è di poco più di 1.500 persone complessivamente.

È un dato positivo registrato dall'ultimo Rapporto IFEL "Il personale dei Comuni italiani", frutto dell'elaborazione statistica dell'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale dei db del Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato - IGOP.

Nonostante dal 2019 sia ripreso il reclutamento, il personale comunale rimane ad un livello di unità insufficiente: dal 2007 è sceso, infatti, del 28,4%, fenomeno riconducibile a un processo graduale e costante di ridimensionamento degli organici comunali. Il dato relativo al turnover positivo dell'ultimo biennio non basta ad allontanare il sospetto di una bassa attrattività del comparto comunale che è confermata dal trend delle unità di personale cessato per cause diverse dal pensionamento. Nel periodo 2017-2024 si sono dimessi dai comuni per cause diverse dal pensionamento circa 82mila persone, il 26% dell'attuale personale comunale in servizio a tempo indeterminato. La bassa attrattività del comparto è determinata principalmente da retribuzioni modeste.

Il dato delle retribuzioni ha sicuramente un peso importante dal momento che le retribuzioni comunali medie sono tra le più basse di tutta la PA. Ad esempio, per quanto riguarda il personale non dirigente, in un confronto con le retribuzioni delle Regioni a statuto ordinario, il personale nei comuni, inquadrato come istruttore, ha una retribuzione media lorda di 29.993 euro l'anno, 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. Se le attuali tendenze saranno confermate, nei prossimi 7 anni il comparto comunale dovrebbe perdere circa 10.500 unità l'anno per pensionamenti e potrebbe perderne altre 10.200 per altre cause: in totale usciranno 145.000 unità, il 46% del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato.

© Riproduzione riservata

Indagine IFEL sui motivi di ingresso e di uscita nei Comuni

DI PIERCIRO GALEONE,
DIRETTORE IFEL

Per poter funzionare i Comuni, come tutte le organizzazioni, combinano risorse diverse: economiche, umane e tecnologiche. Nei prossimi anni saranno proprio quelle umane le risorse più critiche. Le dinamiche demografiche, secondo ISTAT, produrranno un continuo calo della popolazione attiva. Una tendenza che nel 2050 farà perdere alla forza lavoro più di 3 milioni di unità. L'impatto può essere attenuato da una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, dall'immigrazione, da un aumento della produttività grazie alle nuove tecnologie.

IFEL ha condotto un'indagine incentrata sulle ragioni per cui si entra a lavorare in un comune o si cambia lavoro. I risultati sono interessanti soprattutto per le differenze all'interno del personale in ragione del titolo di studio e della retribuzione. Il posto fisso rimane importante. Si entra in comune perché dà garanzie e stabilità ed è più facile conciliare la vita con i ritmi lavorativi. I punteggi per questi aspetti sono alti soprattutto tra chi è in possesso di licenza media superiore, tra le donne e i giovani, che sembrano voler meglio bilanciare l'alternanza lavoro/tempo libero.

Sono rilevanti anche le motivazioni civiche/valoriali e i legami con la propria comunità e territorio, soprattutto per i livelli di istruzione più alti. Gli aspetti collegati allo sviluppo professionale, al livello di retribuzione e ai benefici accessori sono considerati meno importanti nella scelta di entrare a lavorare in comune, sono invece quelli per i quali si valuta l'opzione di lasciare il posto di lavoro. Anche qui il livello di istruzione di retribuzioni mostrano differenze significative.

L'indagine suggerisce di affrontare il tema dell'"attrattività" affrontando tutte le sue dimensioni: retribuzioni/carriera, motivazioni etiche e migliore organizzazione. Se le risorse umane sono e saranno sempre di più un fattore critico, occorre mettere in campo una politica nazionale coerente per tutto il settore pubblico, evitando forme di concorrenza "interna" e armonizzando le retribuzioni. Ai comuni spetta il compito di innovare i sistemi di reclutamento e i percorsi di carriera.

Perché ha scelto il comune: il posto fisso

* Dove: 1=non importante, 2=poco importante, 3=abbastanza importante, 4=molto importante, 5=estremamente importante

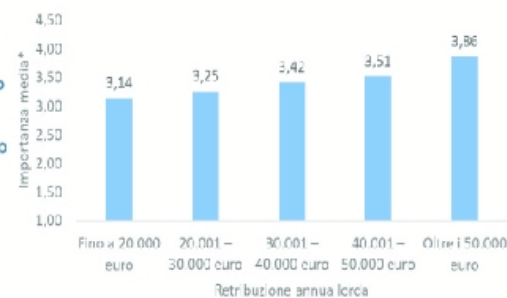


Perché lavorare nel comune: il senso civico

Importanza media

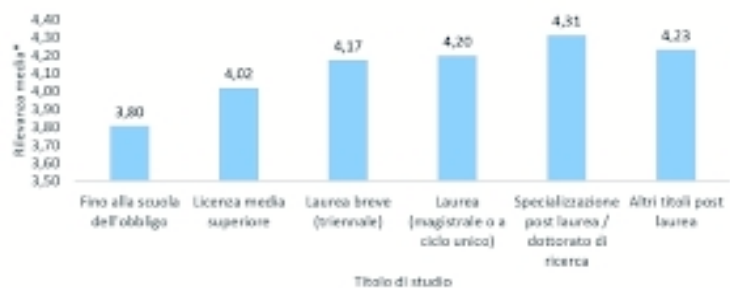


* Dove: 1=non importante, 2=poco importante, 3=abbastanza importante, 4=molto importante, 5=estremamente importante



Perché lasciare il comune: le retribuzioni

* Dove: 1=non rilevante, 2=poco rilevante, 3=abbastanza rilevante, 4=molto rilevante, 5=estremamente rilevante



Fonte: elaborazione IFEL-Area Studi e Statistiche Territoriali su dati Indagine "Lavorare in comune. Attrarre, assumere e valorizzare le persone", 2025

Molti lo stanno già facendo e con successo tracciando così una strada anche per altri.

C'è un elemento fondamentale senza il quale questa partita non può essere affrontata con successo: la specificità del lavoro nelle e per le istituzioni pubbliche. In questo i Comuni hanno un vantaggio competitivo. Le istituzioni pubbliche non sono organizzazioni come le altre. Non vivono per loro stesse, sono nate per realizzare valore pubblico al servizio di comunità. Sono esse stesse "beni pubblici": esistono per uno scopo che va al di là delle persone che, a turno, le fanno vivere e funzionare.

Oggi anche le imprese pri-

L'indagine ha riguardato 6.698 dipendenti comunali, età media 50 anni, di servizio. Il 59% dei rispondenti è laureato, il 58% ha una retribuzione annua lorda tra i 20-30mila euro. Il 28% lavora in un piccolo comune

vate cercano di condividere con le risorse umane non solo obiettivi e risultati. Condividono le motivazioni della loro stessa esistenza: a cosa servono, quali valori economici, sociali e culturali distribuiscono. È un modo per dare senso al lavoro di ciascuno e di tutti.

Va riscoperto, valorizzato e condiviso il senso del lavoro nelle istituzioni pubbliche.

Facciamo tesoro dell'esperienza mostrata nel periodo dell'emergenza Covid o dei risultati positivi mostrati dai Comuni nell'attuazione del Pnrr. Sono prestazioni che non riposano solo su motivazioni tecniche ed economiche ma trovano radice nella opportunità di produrre valore per le comunità dando un senso etico al proprio lavoro.

© Riproduzione riservata

Pagina a cura di

06 26 | IFEL
20 anni di storia insieme