



## I NUMERI DEL COMUNE DI COMO

ANNO	DIP. TEMPO INDETERMINATO	DIP. A TEMPO DETERMINATO
2010	857	87
2011	839	67
2012	805	54
2013	849	
2014	835	
2015	810	75
2016	799	77
2017	768	59
2018	735	88
2019	735	
ASSUNZIONI	71	
PENSIONAMENTI	29	
2019	777	34

**I numeri sono da sempre gli elementi che danno risposte alle nostre domande o dubbi, dal 2010 ad oggi il Comune di Como ha sostanzialmente ridotto di 80 unità il personale a tempo indeterminato e 53 unità a tempo determinato, con una complessiva ridotta capacità di 133 unità.**

Al di là delle considerazioni politiche sul tema delle assunzioni del Comune di Como è necessario, dal nostro punto di vista analizzare la questione dal punto di vista oggettivo affinché si possa dare all'opinione pubblica un quadro chiaro e preciso ma soprattutto, si possa spiegare perché riteniamo che comunque le 105 assunzioni previste dal piano occupazionale saranno comunque poche e non risolveranno tutti i problemi dell'Ente.

Dal 2010 ad oggi abbiamo assistito ad una drastica riduzione del personale che ha fortemente ridotto le potenzialità degli enti locali e le possibilità di erogare servizi all'utenza di riferimento, in aggiunta il blocco assunzionale ha sostanzialmente fermato il cambio generazionale determinando di conseguenza che i carichi di lavoro si riverberassero sul personale rimanente, la cui età media si attesta intorno ai 55 anni.

Le capacità assunzionali delle Regioni e degli enti locali sono quelle fissate da ultimo dal DI 4/2019 e non sono destinate a essere modificate, salvo eventuali provvedimenti dovuti alla crisi politica in corso nel nostro Paese.

Quindi ad oggi, le amministrazioni che sono soggette al patto di stabilità (cioè i Comuni sopra i mille abitanti, le Regioni e le Province) possono effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente. A queste somme gli enti possono aggiungere il 100% dei risparmi delle cessazioni dello stesso anno (garantendo che le assunzioni così finanziate siano completate -e non che le relative procedure siano indette - solamente dopo la effettiva cessazione).

Dall'analisi di tali possibilità si evince sostanzialmente che gli Enti locali non possono in realtà mettere in campo una vera politica assunzionale basando le procedure concorsuali sulle proprie capacità di bilancio ma andando sostanzialmente a sostituire il personale senza possibilità di potenziare o investire su settori o servizi strategici per il territorio e per le peculiarità del comune.

Dal nostro punto di vista è ingiusto dire che le assunzioni di questo piano assunzionale sono troppe, anzi, dai dati della tabella sopra proposta, si evince chiaramente che le assunzioni saranno insufficienti a garantire i livelli occupazionali ante 2010, pertanto, sarà necessario aprire un confronto per analizzare gli aspetti organizzativi che si determineranno subito dopo aver concluso le procedure assunzionali.

Il piano assunzionale è una "boccata d'ossigeno" in una situazione complicata come quella del Comune di Como e di conseguenza sarà nostro impegno monitorare la situazione affinché il personale venga assunto entro il 31.12.2019.



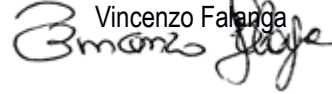
Tale monitoraggio si rende necessario per almeno due ragioni, la prima è nei confronti del personale che rappresentiamo che evidentemente si attende un cambio di passo nelle politiche di gestione del capitale umano e la seconda è nei confronti della nostra utenza che fruisce dei servizi territoriali al fine di garantire attività adeguate alla realtà del nostro Comune.

**Dunque, potrà essere sostenuto tutto e il contrario di tutto sulle politiche assunzionali ma evitiamo di fare demagogia e populismo, perché ai numeri non si può dire bugie.**

**Como, 25 agosto 2019**

Il Segretario Generale della UIL FPL del Lario

Vincenzo Faranga

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Vincenzo Faranga", positioned below the printed name.