



Il rafforzamento amministrativo e la sostenibilità finanziaria nelle nuove Province

Piero Antonelli
Direttore Generale UPI

Varenna, 12 Maggio 2025

IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

Dal 2016 al 2021 il personale del comparto delle Funzioni locali
è passato

da 467.397 unità alle attuali 403.633

Oltre 10.000 unità di personale perse ogni anno.



aumenta l'età di media dei dipendenti della PA, e degli enti locali, che supera i 50 anni;

la **mobilità tra comparti penalizza gli enti locali** che ne escono qualitativamente impoveriti, poiché il personale più professionalizzato si sposta verso altri comparti economicamente più convenienti.

IL PERSONALE DELLE PROVINCE FINO AL 2021



L'attuazione della legge 56/14 ha imposto il **dimezzamento della spesa del personale** delle Province e il **blocco totale delle assunzioni fino al 2018**.



Il personale delle Province passa da
49.788 dipendenti nel 2014 a
15.900 nel 2021
(-70%).

GLI EFFETTI



I **dirigenti** si dimezzano:
da 640 nel 2014 a **290** nel 2021
(-55%) 1 ogni 55 unità di personale.

**DAL 2019 AL 2021
PRIMI PASSI IN AVANTI**



Regime del turnover al 25% o al 100%

IL CAMBIO DI ROTTA IL DM 11 GENNAIO '22



Il **DM 11 gennaio 2022** del Ministro per la pubblica amministrazione reca la nuova disciplina delle **assunzioni di personale** nelle Province e nelle Città metropolitane.

Le Province ottengono questo risultato **con 2 anni di ritardo** rispetto a Regioni e Comuni.

La stima triennale del MEF per le Province ipotizzava assunzioni a tempo indeterminato di oltre 4.000 unità

FINE DEL TURN OVER

Nelle assunzioni si fa riferimento al solo criterio di **sostenibilità finanziaria** per definire le politiche di costruzione e rafforzamento degli organici in modo strutturale. Ciò consente anche alle Province di avere spazi maggiori per le assunzioni a tempo indeterminato.

PROGRAMMAZIONE STABILE

Il decreto fornisce un quadro stabile per la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato.

GLI EFFETTI REALI DEL DECRETO

In base alla rilevazione UPI, gli effetti del DM sui numeri dei dipendenti delle Province delle Regioni a Statuto Ordinario sono i seguenti.



DICEMBRE

13.699 unità



DICEMBRE

13.753 unità



DICEMBRE

14.139 unità

EFFETTI IRRISORI
Solo + 440 nuovi
assunti nel triennio

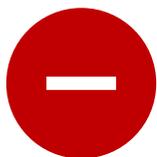
LE CAUSE DELLE MANCATE

ASSUNZIONI



La **sostenibilità finanziaria** delle assunzioni si verifica sulla base dell'**incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti**.

I **mancati effetti** del decreto sono dovuti al fatto che



Dal 2022 al 2024 si è assistiti ad una **contrazione delle entrate delle Province**, in particolare di quelle tributarie.

Dal 2022 al 2024 i rinnovi contrattuali delle funzioni locali hanno determinato **l'aumento della spesa corrente**.



Sullo sfondo resta il tema dello **squilibrio finanziario** del comparto delle Province

LO SQUILIBRIO FINANZIARIO



Nel 2024 lo squilibrio delle Province RSO si attesta a
- 928 milioni di euro.

Fabbisogni standard CTFS	1.884.613.246
Capacità fiscali	1.891.957.024
Concorso netto alla finanza pubblica 2021	- 936.221.702
Squilibrio Province	- 928.877.924

FOCUS: LE PROVINCE LOMBARDE

Lo squilibrio delle Province Lombarde è pari a **-204 milioni di euro**

In particolare:

per la Provincia di Como è pari -23 milioni di euro

per la Provincia di Lecco è pari a -10 milioni di euro

per la Provincia di Sondrio è pari a -3,5 milioni di euro

Il 3 marzo scorso il Presidente di UPI Pasquale Gandolfi e il Presidente di ANCI Gaetano Manfredi scrivono al Ministro della PA Paolo Zangrillo per evidenziare lo **stato di sofferenza di Province, Comuni e CM dovuto alla carenza di personale.**

La principale causa della ridotta capacità attrattiva dei Comuni, delle Province e delle Città metropolitane rispetto alle altre PA è **il livello retributivo complessivo minore.**

I Presidenti evidenziano:

- riduzione del numero di **candidati ai concorsi banditi** dagli Enti locali;
- crescente numero di vincitori di concorso che **rinunciano all'assunzione**;
- continuo **esodo del personale** di ruolo verso altre amministrazioni mediante i processi mobilità;
- difficoltà di attivare adeguati **strumenti di welfare aziendale** a normativa vigente.

IL DL 25 SULLA PA



Il decreto-legge 25 sul **reclutamento e sulla funzionalità** delle Pubbliche Amministrazioni è stato varato per affrontare il tema del **rafforzamento** della capacità amministrativa della PA italiana.

Dopo la sua conversione in Legge, rimane la necessità del rafforzamento della capacità amministrativa degli enti locali.

Resta aperto **il tema della valorizzazione** delle professionalità dei dipendenti di Comuni, Province e Città metropolitane.

L'articolo 14, comma 1, prevede il superamento dei limiti ai trattamenti economici accessori **solo** per dirigenti e dipendenti ministeriali, con risorse aggiuntive (**190 milioni**) oltre il tetto del salario accessorio dell'articolo 23, comma 2, del D. Lgs 75/17.

Il comma 1-bis dell'articolo 14 consente alle Regioni, alle Città metropolitane, alle **Province** e ai Comuni, a decorrere dal 2025, di **incrementare il Fondo risorse decentrate** destinato al personale in servizio, **in deroga al limite massimo del trattamento accessorio previsto dalla normativa vigente**, nel rispetto dei valori soglia di spesa previsti dalla disciplina per le assunzioni e degli equilibri di sostenibilità finanziaria.



Questa disposizione va nella direzione auspicata
**ma non risolve i problemi che ANCI e UPI hanno
posto al Governo .**

Da una prima rilevazione UPI emerge che la norma :

- **Ha un impatto positivo per il 30%** delle Province, quelle che hanno **spazi assunzionali molto ampi e che possono** utilizzare parte delle risorse disponibili per incrementare il fondo per l'accessorio e parte per assunzioni di personale;
- **Non ha nessun effetto per il 25%** delle Province che **hanno un'incidenza superiore al valore soglia**;
- Per le **altre Province si pone il dilemma** della scelta di utilizzo delle poche risorse disponibili tra **incentivare** il personale o procedere a nuove **assunzioni**.

Da quanto evidenziato ne discende che:

1. La disciplina per rendere più attrattivo il lavoro negli enti locali **deve essere separata dalla disciplina delle assunzioni**. L'incremento dei fondi per incentivare il personale **non può limitare le capacità assunzionali, che devono essere tutte utilizzate per rafforzare le strutture degli enti**.
2. Occorre **chiarire** che l'incremento dei fondi per l'accessorio può essere destinato anche **per incrementare le risorse per le posizioni organizzative** del personale con elevata qualificazione.

IL SUPERAMENTO DEL TETTO E LA REVISIONE DEL DM

La via maestra per **rendere attrattivo il lavoro negli Enti locali** è il **superamento del tetto previsto dall'articolo 23, comma 2, del DL 75/17.**

Questo tetto di spesa è ormai **anacronistico, non tiene conto dell'evoluzione** della spesa di personale derivante dai rinnovi contrattuali e delle norme che sono nel tempo intervenute.

Il superamento del tetto impone però di **individuare parametri percentuali di incremento** del salario accessorio, che consentano di **armonizzare i trattamenti stipendiali** del personale degli **enti locali** con quello degli **altri comparti** della pubblica amministrazione.

Le modifiche normative intervenute con l'art. 14 impongono la **revisione del DM 11 gennaio 2022** sulla disciplina delle assunzioni nelle **Province e nelle Città metropolitane**, per **aggiornare i valori soglia e le fasce degli enti** ai dati di rendiconto più recenti.

RAFFORZARE LA CAPACITA' AMMINISTRATIVA



Il rafforzamento della capacità amministrativa delle istituzioni locali italiane è una delle raccomandazioni più importanti che le istituzioni europee hanno dato quando è stata approvata la proposta di revisione del PNRR, perché mira a coniugare il rilancio degli investimenti strategici per il Paese con la ricostituzione di una pubblica amministrazione efficiente e funzionale.

Rafforzando le strutture amministrative delle Province, queste possono supportare i piccoli Comuni nelle politiche di gestione del personale utilizzando a pieno le opportunità offerte dalla legislazione e dai contratti:

- ✓ **gestione associata dei concorsi;**
- ✓ **formazione** per tutto il personale degli enti locali del territorio;
 - ✓ **procedimenti disciplinari in forma associata;**
 - ✓ **gestione degli stipendi** e di altri servizi sul personale.

Unione Province d'Italia



UPI

GRAZIE

www.provinceditalia.it