Ragioneria Generale dello Stato

Regioni a statuto ordinario ed enti locali

I numeri più significativi

406.536	**Totale dipendenti in servizio presso Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2024**
12,0%	*Quota di dipendenti in servizio presso Regioni ordinarie/Enti locali sul totale degli occupati nella P.A. – Anno 2024*
+0,9%	*Variazione del personale dipendente di Regioni ordinarie/Enti locali rispetto al 2023*
388.792	**Personale non dirigente in servizio presso Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2024**
21,8%	*Quota di personale non dirigente in servizio presso Regioni ordinarie/Enti locali sul totale del personale non dirigente nella P.A. – Anno 2024*
+0,8%	*Variazione del personale non dirigente di Regioni ordinarie/Enti locali rispetto al 2023*
5.879	**Personale Dirigente di Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2024**
3,01%	*Quota di dirigenti in servizio presso Regioni ordinarie/Enti locali sul totale dei dirigenti nella P.A. – Anno 2024*
+2,4%	*Variazione del personale dirigente di Regioni ordinarie/Enti locali rispetto al 2023*
2.385	**Segretari di Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2024**
-2,8%	*Variazione dei Segretari di Regioni ordinarie/Enti locali rispetto al 2023*
51,7 anni	**Età media dei dipendenti di Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2024**
76,2	**Numero medio di dipendenti di Regioni ordinarie/Enti locali per 10.000 abitanti**
114,3%	**Rapporto assunti/cessati – Anno 2024**
32.162	**Retribuzione media personale non dirigente – Anno 2024**
113.051	**Retribuzione media personale dirigente – Anno 2024**
91.199	**Retribuzione media segretario – Anno 2024**

Andamento dell'occupazione dal 2015 al 2024

Il *focus* ha ad oggetto il personale delle regioni e delle autonomie locali, appartenente al comparto delle funzioni locali[1].

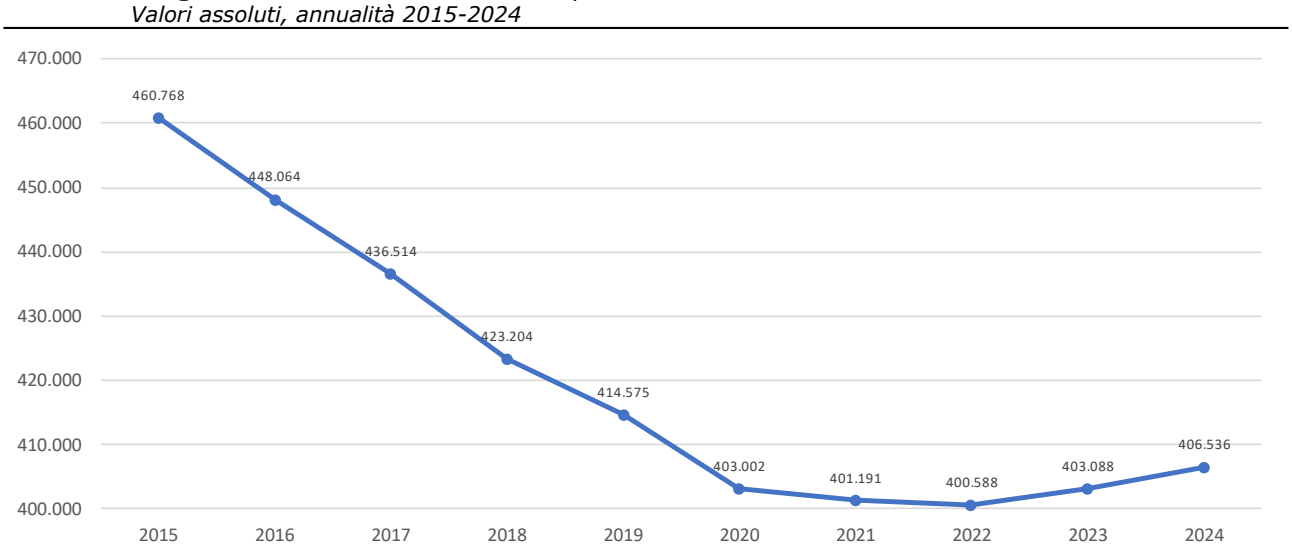
[1] Il comparto si compone principalmente delle seguenti tipologie di istituzioni: agenzie, agenzie per la protezione dell'ambiente, altri enti regionali, autorità di bacino, aziende ed enti per il soggiorno e turismo, camere di commercio industria artigianato e agricoltura, città metropolitane, comuni, comunità montane, consorzi-associazioni-comprensori, enti per il diritto allo studio, enti regionali di sviluppo agricolo, ex Ipab, IACP/ATER/ALER/ARTE, istituti culturali, parchi naturali ed enti per la difesa ambientale, province, regioni e unioni di comuni.

Sono esclusi dall'ambito di rilevazione i dipendenti delle amministrazioni regionali a statuto speciale (Friuli-Venezia Giulia, Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige, Sardegna e Sicilia) e delle due Province autonome di Trento e di Bolzano. Sono inoltre esclusi i lavoratori degli enti rientranti nell'ambito di applicazione degli specifici contratti collettivi regionali di lavoro (C.C.R.L.) e contratti collettivi provinciali di lavoro adottati da ciascuna delle suddette regioni e province autonome, trattati - invece - nell'ambito del focus "Regioni a statuto speciale e Province autonome".

Sono ricompresi anche i dipendenti degli enti locali della Regione Sardegna e della Regione Sicilia (città metropolitane, province, comuni, eccetera) a cui continua ad applicarsi il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto e dell'area della dirigenza funzioni locali e i segretari comunali e provinciali delle stesse regioni, iscritti all'albo nazionale gestito dal Ministero dell'interno, di cui all'articolo 98 del testo unico degli enti locali. A questi ultimi si applicano le disposizioni contrattuali della relativa sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area delle funzioni locali (2019-2021) e (ove non disapplicate, non sostituite e compatibili con esso) anche le disposizioni contrattuali del contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali.

Nell'aggregato considerato, l'occupazione registra nel periodo 2015-2024 una riduzione dell'11,8%, passando da 460.768 a 406.536 unità.

Grafico 1. **Regioni e autonomie locali:** occupati
Valori assoluti, annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La tabella n. 1 evidenzia una riduzione significativa dell'occupazione per i segretari comunali e provinciali (-26,2%), per la categoria "altro personale" (-4,1%) e per il personale non dirigente (-11,6%).

Dall'anno 2022 si registra un incremento del numero di occupati e, in particolare, il 2024 (ultimo anno della serie) evidenzia un lieve aumento del numero di occupati (+0,9%) dovuto anche all'incremento del personale non dirigente (+3.235 dipendenti, pari allo 0,8%). In crescita anche il numero di dirigenti (+2,4% rispetto al 2023).

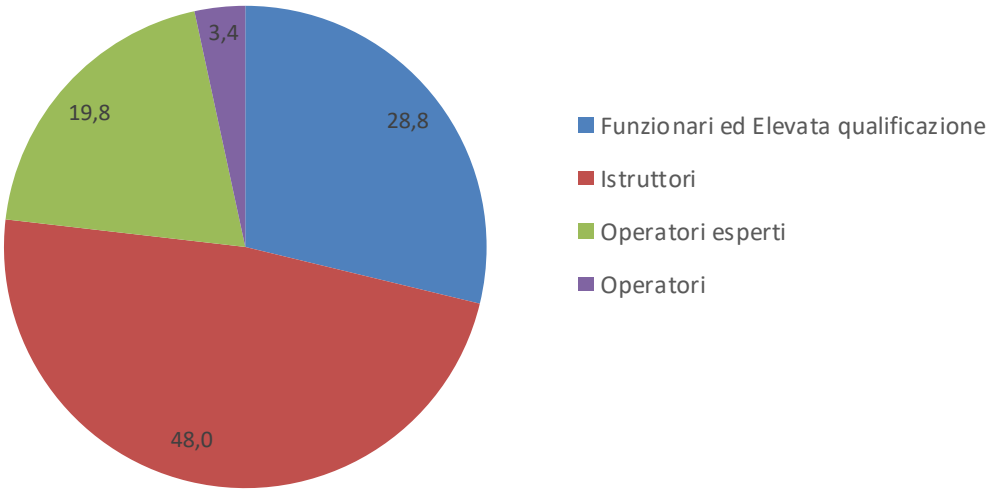
Tabella 1. **Regioni e Autonomie locali:** andamento occupazione per macrocategoria
Annualità 2015-2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti	*6.626*	*6.258*	*5.945*	*5.657*	*5.355*	*5.199*	*5.308*	*5.476*	*5.741*	*5.879*
di cui a tempo indeterminato	*5.418*	*5.135*	*4.846*	*4.521*	*4.198*	*3.986*	*4.041*	*4.189*	*4.450*	*4.564*
Segretari	*3.233*	*3.203*	*3.082*	*2.888*	*2.621*	*2.423*	*2.279*	*2.451*	*2.454*	*2.385*
Personale non dirigente	*439.872*	*426.819*	*415.330*	*402.951*	*395.442*	*384.783*	*383.845*	*383.253*	*385.557*	*388.792*
Altro Personale	*11.037*	*11.784*	*12.157*	*11.708*	*11.157*	*10.597*	*9.759*	*9.408*	*9.336*	*9.480*

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Con riferimento alla composizione professionale del personale non dirigente nel 2024, il grafico n. 1a evidenzia la prevalenza dell'area degli istruttori (48%). Seguono l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (28,8%), l'area degli operatori esperti (19,8%) e l'area degli operatori (3,4%).

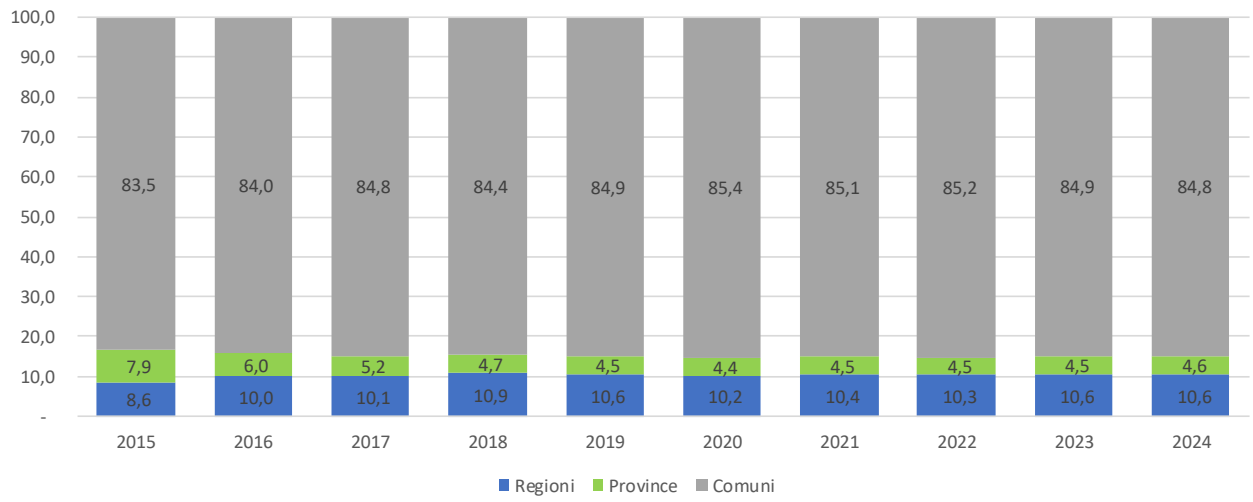
Grafico 1a. **Regioni e autonomie locali:** personale non dirigente per categoria
Valori percentuali, annualità 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico che segue mostra l'andamento della composizione percentuale dell'occupazione del comparto per tipologia di ente.

Grafico 2. **Regioni, Province, Comuni:** composizione percentuale occupazione per tipologia di ente
Valori percentuali, annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

L'innovazione normativa più rilevante per gli enti del comparto è l'articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 (convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58), che ha introdotto, per le regioni a statuto ordinario (comma

1), le province e le città metropolitane (comma 1-*bis*) e per i comuni (comma 2), una nuova disciplina, in materia di facoltà assunzionali, basata sulla sostenibilità finanziaria in sostituzione del precedente criterio basato sul *turn over.*

A seguito della riforma, le nuove assunzioni a tempo indeterminato sono correlate alla sostenibilità finanziaria, espressa dal rapporto fra la spesa di personale - al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione - e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione.

L'attuazione della normativa è demandata a specifici decreti attuativi, che individuano le fasce demografiche, i valori soglia e le percentuali massime annuali di incremento del personale per gli enti collocati al di sotto dei predetti valori.

I decreti attuativi dell'articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 sono stati emanati:

a) per le regioni (decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 3 settembre 2019), con decorrenza dal 1° gennaio 2020;

b) per i comuni (decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, 17 marzo 2020), con decorrenza dal 20 aprile 2020;

c) per le province e le città metropolitane (decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, 11 gennaio 2022), con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

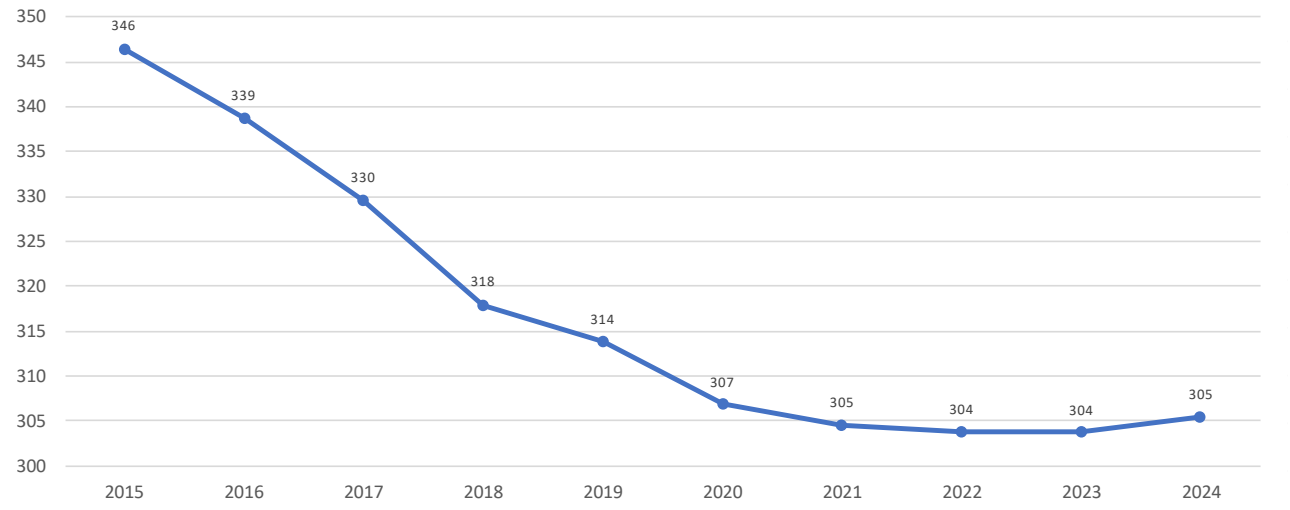
L'articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 ridisegna completamente le regole in materia di facoltà assunzionali, ancorando le capacità assunzionali dell'ente al citato parametro finanziario

La normativa dispiega appieno i suoi effetti a partire dal 2025 in quanto, in fase di prima applicazione, fino al 31 dicembre 2024, l'incremento della spesa per il personale doveva essere attuato gradualmente. I parametri contenuti nei decreti ministeriali attuativi possono essere aggiornati ogni cinque anni.

Amministrazioni comunali

Per quanto attiene ai comuni, il grafico n. 3 espone l'andamento degli occupati dal 2015 al 2024.

Grafico 3. **Comuni:** occupati
Valori assoluti in migliaia, annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

L'occupazione registra una riduzione costante fino al 2023, con una contrazione complessiva pari all'11,8%.

Dal 2021 la dinamica negativa si attenua e nel 2024 emerge un primo segnale di ripresa. Il dato si inserisce nel processo di progressiva attuazione dell'articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 che, come già precisato, ha ridisegnato il regime delle facoltà assunzionali dei comuni, ancorandolo alla sostenibilità finanziaria. Poiché la normativa dispiega pienamente i propri effetti dal 2025, l'articolo 33 assume un ruolo determinante ai fini del rafforzamento delle capacità assunzionali e del graduale recupero degli organici.

In tale contesto, appare significativo lo scostamento registrato tra il potenziale assunzionale, generato dall'applicazione della suddetta innovazione normativa, e l'effettiva espansione della consistenza occupazionale. Difatti, nel 2024, nonostante una quota rilevante di comuni (64,5%) dichiari un significativo aumento della propria capacità assunzionale (in applicazione dell'articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019), l'aumento reale della consistenza è pari soltanto

allo 0,6%[2]. Tale andamento risulta ascrivibile più a una scelta gestionale-finanziaria dell'ente che a vincoli esogeni ordinamentali.

Amministrazioni provinciali

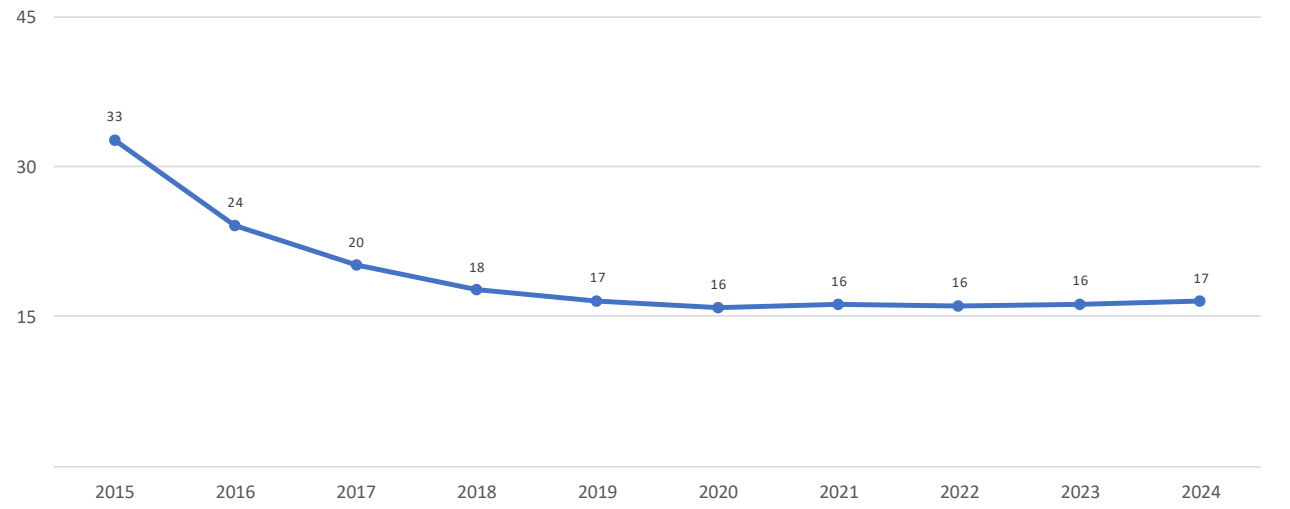
Il grafico n. 4 espone l'andamento degli occupati nelle amministrazioni provinciali. Dal 2015 al 2024 si registra, complessivamente, una contrazione pari al 49,4% (-16.195 unità di personale).

La riduzione è in gran parte conseguenza della riforma in materia di città metropolitane, province, unioni e fusioni di comuni, effettuata con la legge n. 56 del 2014 (cosiddetta legge Delrio), con la quale, tra l'altro, sono state ridefinite le funzioni e le modalità di elezione degli organi provinciali e istituite le città metropolitane di cui all'articolo 114 della Costituzione.

Il numero di occupati decresce dal 2015 al 2020. Dopo un periodo di sostanziale stabilità, il 2024 registra un lieve aumento, riconducibile all'attuazione del criterio assunzionale determinato dalla sostenibilità finanziaria (decreto ministeriale 11 gennaio 2022). Anche per le province si rileva una notevole differenza tra il potenziale assunzionale generato dalle vigenti disposizioni e l'effettiva espansione degli organici. Difatti, nel 2024, nonostante una quota rilevante di province (86%) dichiari un'espansione della propria capacità assunzionale rispetto alla disciplina previgente, l'incremento reale della consistenza è pari all'1,7%[3].

[2] Fonte: scheda informativa 1A del Conto annuale 2024
[3] Fonte: scheda informativa 1A del Conto annuale 2024

Grafico 4. **Province:** occupati
Valori assoluti, valori in migliaia, annualità 2015-2024

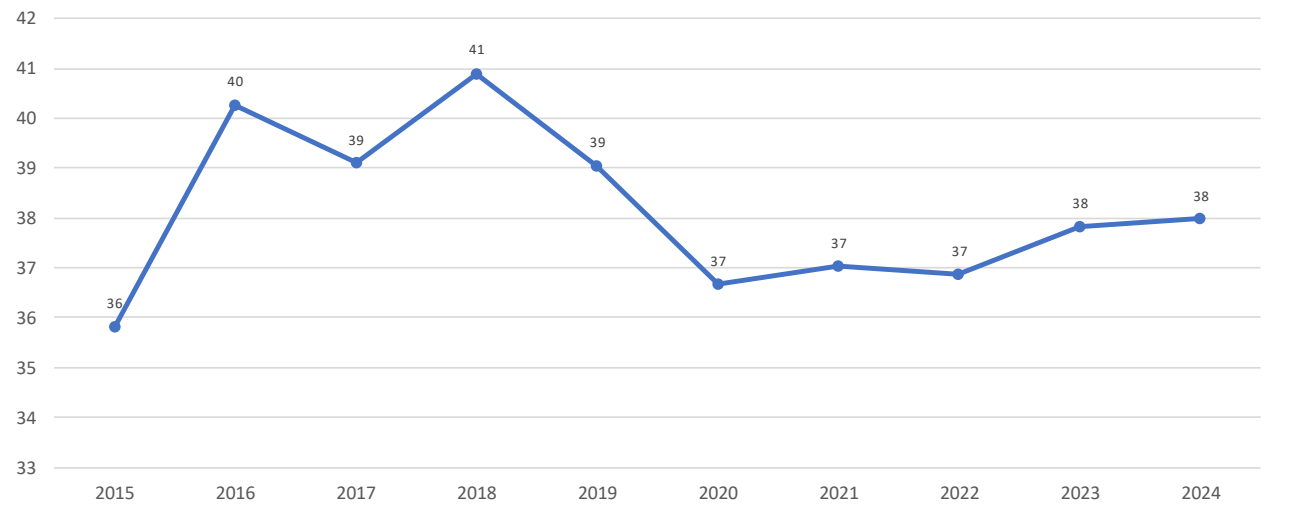


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Amministrazioni regionali

Le regioni a statuto ordinario, a differenza degli altri enti finora commentati, riscontrano un andamento non costante dell'occupazione nel periodo considerato.

Grafico 5. **Regioni:** occupati
Valori assoluti, valori in migliaia, annualità 2015-2024



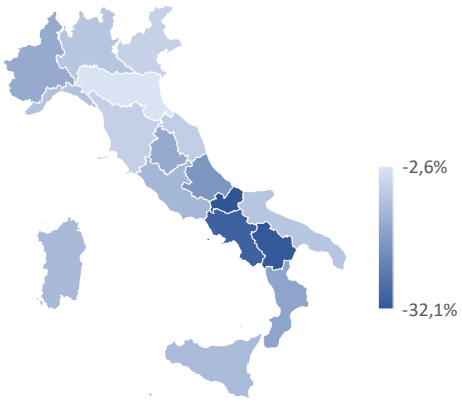
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

L'incremento rilevato nel 2016 (+12,4%) è riconducibile al riordino istituzionale di cui alla legge n. 56 del 2014. Nel 2024 l'occupazione aumenta, complessivamente, del 6% rispetto al 2015.

Il grafico n. 6 espone la variazione percentuale del personale dipendente del comparto (comuni, province, città metropolitane e regioni) nel 2024 rispetto al 2015, in relazione alla distribuzione geografica.

Le regioni che registrano la contrazione più consistente di dipendenti sono quelle del Molise e della Basilicata. L'Emilia-Romagna evidenzia il calo più contenuto.

Grafico 6. **Funzioni locali:** variazione percentuale dell'occupazione su base regionale
Annualità 2015 e 2024



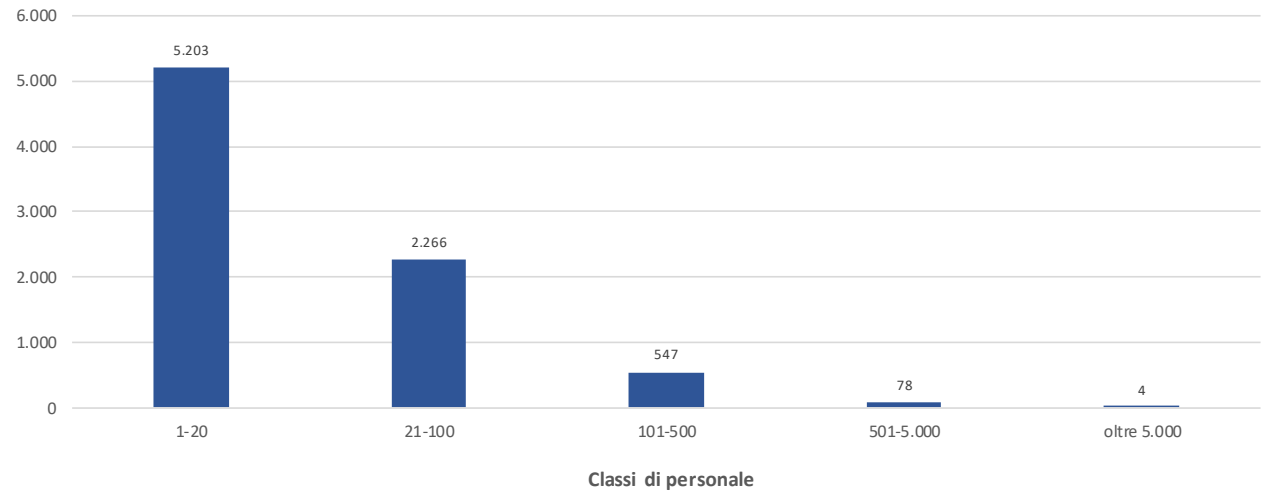
Emilia Romagna	-2,6%	Lazio	-11,7%
Veneto	-6,5%	Piemonte	-14,4%
Toscana	-6,5%	Umbria	-14,4%
Marche	-7,1%	Calabria	-15,8%
Lombardia	-8,7%	Abruzzo	-18,8%
Puglia	-8,8%	Campania	-29,5%
Liguria	-9,4%	Basilicata	-31,3%
Sicilia	-11,0%	Molise	-32,1%
Sardegna	-11,1%		

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato
Dal grafico sono stati esclusi per motivi espositivi: Estero, Friuli VG, Valle D'Aosta, PA Bolzano e PA Trento

Il grafico che segue mostra gli enti del comparto in relazione alle unità di personale addette.

Nel 2024, 5.203 enti - pari al 64,3% del totale - presentano organici formati da non più di 20 unità di personale. Sono 629 (7,8%) le amministrazioni che possiedono organici con oltre 100 dipendenti.

Grafico 7. **Funzioni locali:** distribuzione amministrazioni per classi di personale
Annualità 2024

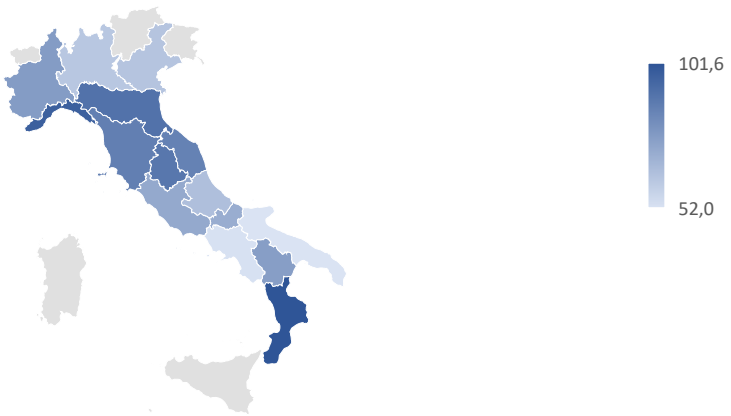


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico n. 8 rappresenta la distribuzione geografica degli enti del comparto, in relazione al numero di dipendenti assegnati per 10.000 abitanti.

La Calabria e la Liguria registrano il valore più elevato (rispettivamente, 101,6 e 97,7) e la Puglia quello più basso (52).

Grafico 8. **Funzioni locali:** n. dipendenti ogni 10.000 ab. su base regionale
Annualità 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato
Dal grafico sono stati esclusi per motivi espositivi: Estero, Friuli VG. Valle D'Aosta, PA Bolzano e PA Trento, Sicilia e Sardegna

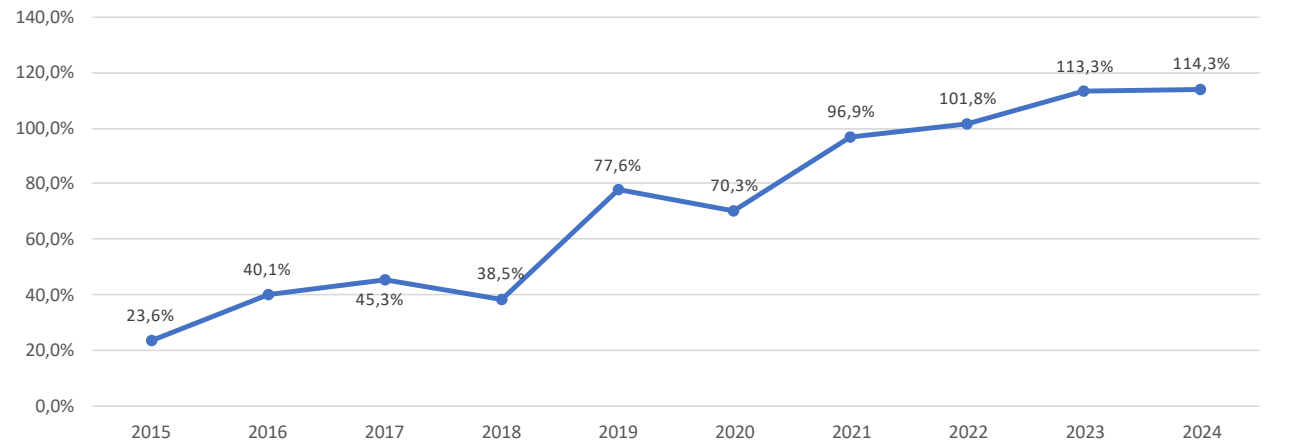
Assunzioni e cessazioni del personale

Il grafico n. 9a espone l'andamento del rapporto tra il personale assunto e quello cessato.

Il 2024 rileva la percentuale massima di sostituzione del personale.

Dall'anno 2020, iniziano a trovare attuazione le disposizioni di cui all'articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019. Il tasso di sostituzione passa dal 70,3% del 2020 all'114% del 2024.

Grafico 9a. **Regioni e autonomie locali:** rapporto percentuale tra personale assunto e cessato
Annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

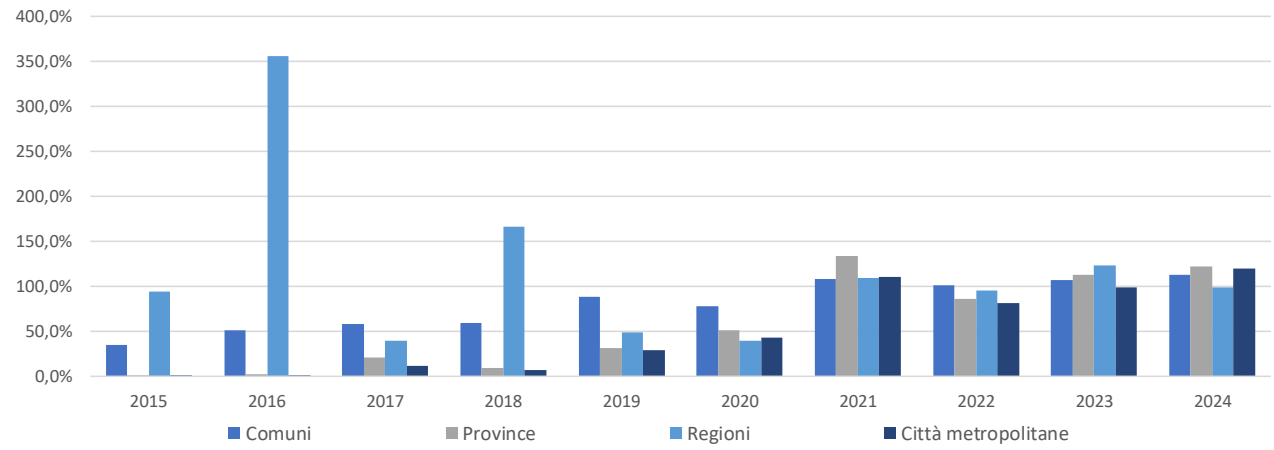
La tabella n. 2 espone il dettaglio dei dati del comparto sopra evidenziati con specifico riferimento alle regioni, alle province, ai comuni e alle città metropolitane. Nel grafico n. 9b è possibile osservare graficamente l'andamento esposto nella tabella n. 2.

Tabella 2. Comuni, Province, Regioni e città metropolitane: Rapporto percentuale assunti/cessati
Annualità 2015-2024

	2015	*2016*	*2017*	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*
Comuni	*34,1%*	*51,1%*	*57,9%*	*59,2%*	*88,0%*	*77,2%*	*107,4%*	*100,8%*	*107,2%*	*112,3%*
Province	*1,1%*	*1,5%*	*20,9%*	*8,7%*	*31,4%*	*51,0%*	*133,0%*	*85,9%*	*112,9%*	*121,8%*
Regioni	*93,4%*	*355,4%*	*39,0%*	*166,5%*	*48,2%*	*39,2%*	*109,5%*	*95,1%*	*123,5%*	*98,9%*
Città Metrop.	*1,1%*	*0,4%*	*11,5%*	*6,7%*	*28,5%*	*43,1%*	*109,8%*	*80,6%*	*99,0%*	*119,5%*

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 9b. Comuni, Province, Regioni e città metropolitane: Rapporto percentuale assunti/cessati
Annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il 2024 rileva un incremento del rapporto considerato, rispetto all'anno precedente, per i comuni del 5,1% e per le province dell'8,9%. In crescita anche il rapporto assunti-cessati delle città metropolitane (+20,5%). Per le regioni si evidenzia un decremento pari al 24,6% rispetto al 2023.

Il rapporto tra assunti e cessati registra, nel periodo considerato, una dinamica crescente, con valori inizialmente inferiori al 100%. A decorrere dal 2022 il rapporto supera la soglia del 100%. L'andamento risulta più variabile per regioni, province e città metropolitane che presentano oscillazioni più marcate tra un anno e l'altro. I comuni invece, presentano un andamento più regolare.

Con riferimento alle province e alle regioni, la tendenza è ascrivibile principalmente al riordino delle funzioni, soprattutto delle province, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 56 del 2014.

Le caratteristiche del personale

In questa sezione è rappresentata la composizione del personale in servizio, all'inizio e alla fine del decennio considerato, secondo le variabili: genere, età, titoli di studio e anzianità di servizio.

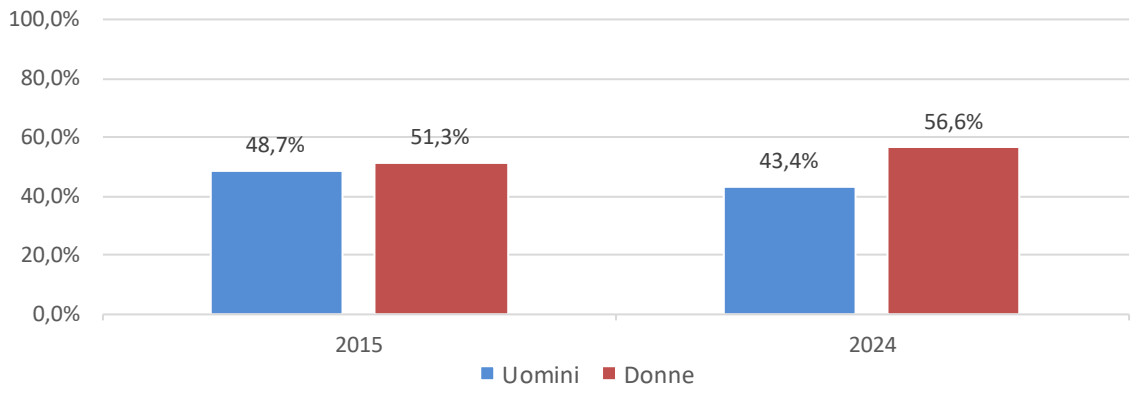
Genere

Il grafico che segue, riporta la composizione del personale per genere.

L'incidenza della componente femminile sul totale dei dipendenti, nel 2024, aumenta di oltre 5 punti percentuali rispetto al 2015.

L'andamento riflette una trasformazione degli organici, segnando una tendenza verso una maggiore partecipazione delle donne nel settore pubblico territoriale.

Grafico 10. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione percentuale del personale per genere
Annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Età

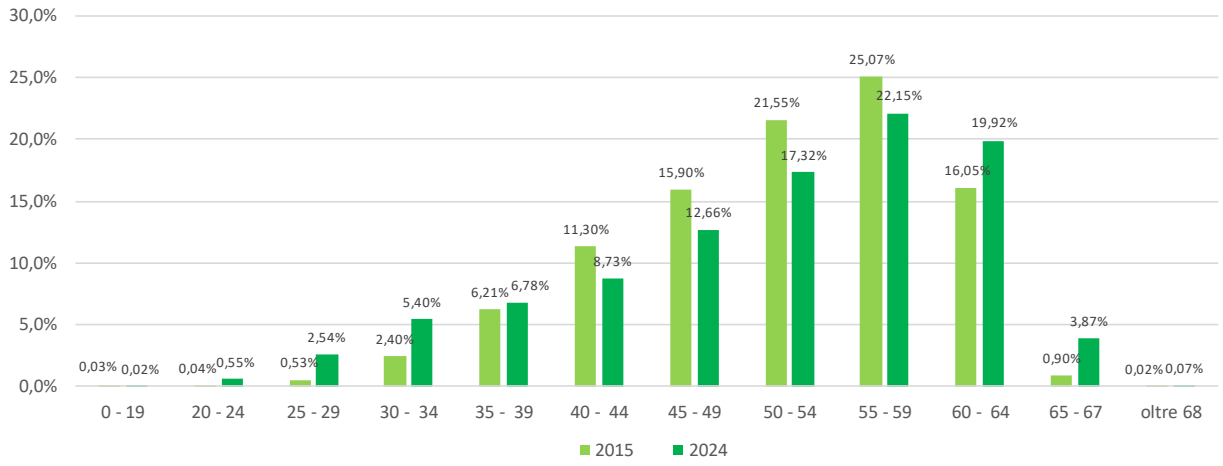
La distribuzione per età e sesso dei dipendenti delle regioni e delle autonomie locali, riportata nei grafici nn. 11, 12a, 12b e nella tabella n. 3, evidenzia, nell'ultimo decennio, un aumento degli occupati oltre i 60 anni. La classe che presenta la maggiore concentrazione di dipendenti risulta essere quella "55-59" tanto nel 2015 quanto nel 2024. Nel 2024 aumenta la quota dei lavoratori con più di 60 anni pur rilevando un corrispondente incremento delle classi più giovani ascrivibile alla ripresa delle assunzioni nel pubblico impiego. I grafici evidenziano una bassa frequenza delle classi di età intermedie: infatti la classe 45-49 anni ha registrato una marcata flessione, passando dal 15,9% al 12,7% del totale.

I grafici nn. 12a e 12b, mostrano un vertice della piramide sempre più ampio, alimentato dalla permanenza in servizio del personale più anziano nella classe

prepensionabile con la quota dei 60-64enni e quella degli ultra-65enni, che risulta quadruplicata rispetto al 2015. La base della piramide torna, invece, ad ampliarsi grazie al reclutamento di nuove risorse.

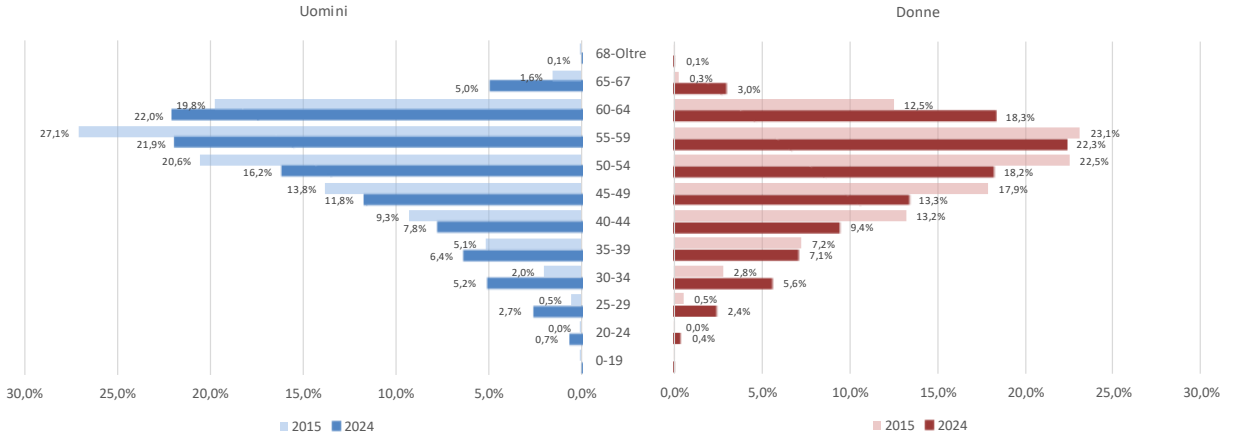
Il grafico n. 11 conferma questo spostamento del dato anagrafico verso l'alto, dove la progressiva concentrazione di personale nelle classi di età più avanzate convive con i segnali di ricambio generazionale nelle fasce d'ingresso.

Grafico 11. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per classi di età
Valori percentuali, annualità 2015 e 2024



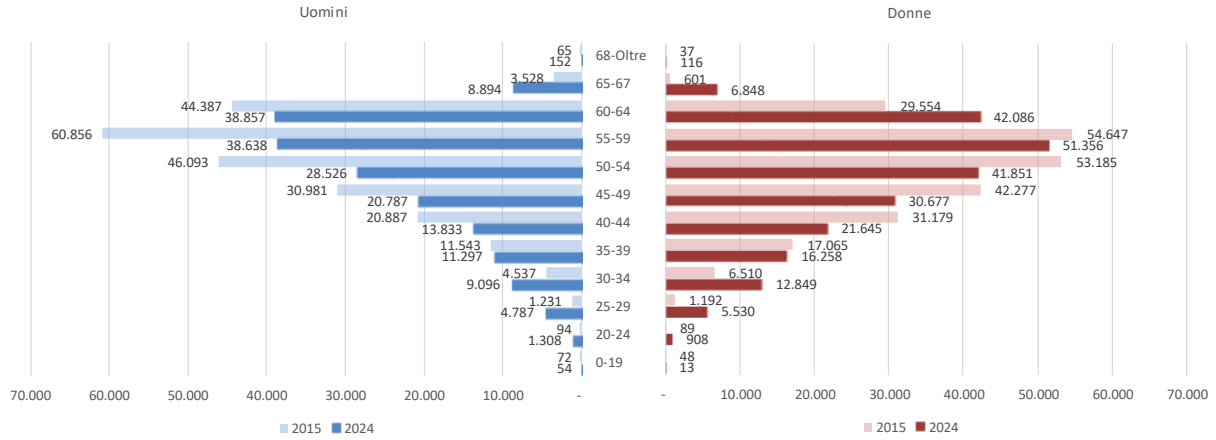
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 12a. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per genere e classi di età
Valori percentuali, annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 12b. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per genere e classi di età
Valori assoluti, annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

La tabella n. 3 ribadisce la contrazione della forza lavoro complessiva delle regioni e autonomie locali, che passa da 460.658 a 406.366 unità nel decennio considerato. Tale decremento si associa a un accentuato processo di invecchiamento e a un'erosione delle classi intermedie, soprattutto con riferimento alla classe "50-54 anni", che si riduce dal 21,6% al 17,3%. Tale dinamica risente dei prolungati blocchi del *turn over* del passato. Tuttavia, la recente ripresa delle procedure assunzionali ha innescato un iniziale ricambio generazionale, evidenziato dalla crescita delle classi d'ingresso: la fascia 25-29 anni è passata dallo 0,5% al 2,5%, e quella 30-34 anni è salita dal 2,4% al 5,4%.

Tabella 3. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per classi di età
Valore assoluto e quota percentuale - Annualità 2015 e 2024

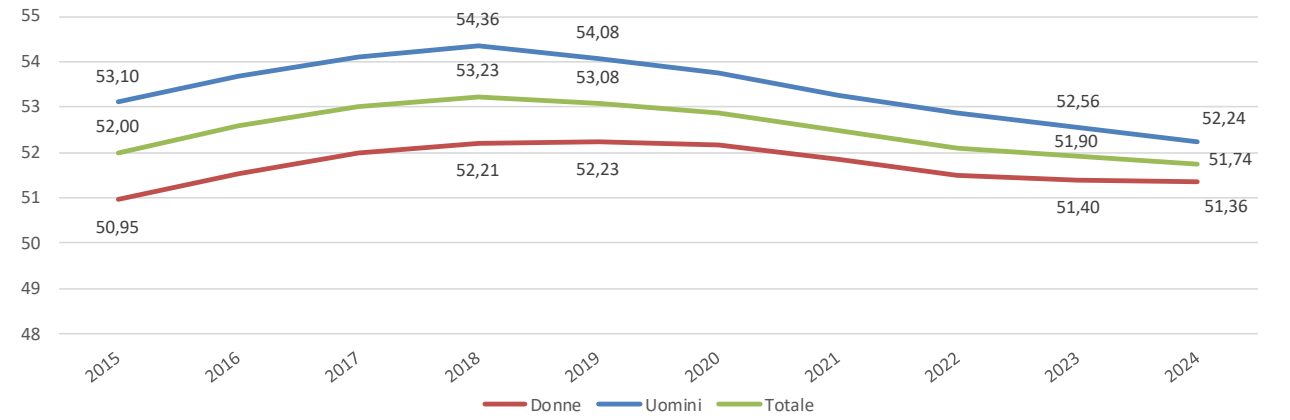
Classi di età	2015	Quota % classe	2024	Quota % classe
0 - 19	*120*	*0,0%*	*67*	*0,0%*
20 - 24	*183*	*0,0%*	*2.216*	*0,5%*
25 - 29	*2.423*	*0,5%*	*10.317*	*2,5%*
30 - 34	*11.047*	*2,4%*	*21.945*	*5,4%*
35 - 39	*28.608*	*6,2%*	*27.555*	*6,8%*
40 - 44	*52.066*	*11,3%*	*35.478*	*8,7%*
45 - 49	*73.258*	*15,9%*	*51.464*	*12,7%*
50 - 54	*99.278*	*21,6%*	*70.377*	*17,3%*
55 - 59	*115.503*	*25,1%*	*89.994*	*22,1%*
60 - 64	*73.941*	*16,1%*	*80.943*	*19,9%*
65 - 67	*4.129*	*0,9%*	*15.742*	*3,9%*
oltre 68	*102*	*0,0%*	*268*	*0,1%*
Totale	***460.658***	***100,0%***	***406.366***	***100,0%***

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico n. 13 mostra l'andamento dell'età media dei dipendenti, per genere, nell'arco temporale considerato.

Il *gap* di genere che ha caratterizzato l'ultimo decennio tende a ridursi nel 2024 a meno di 1 anno.

Grafico 13. Regioni e Autonomie locali: età media totale per genere
Annualità 2015-2024



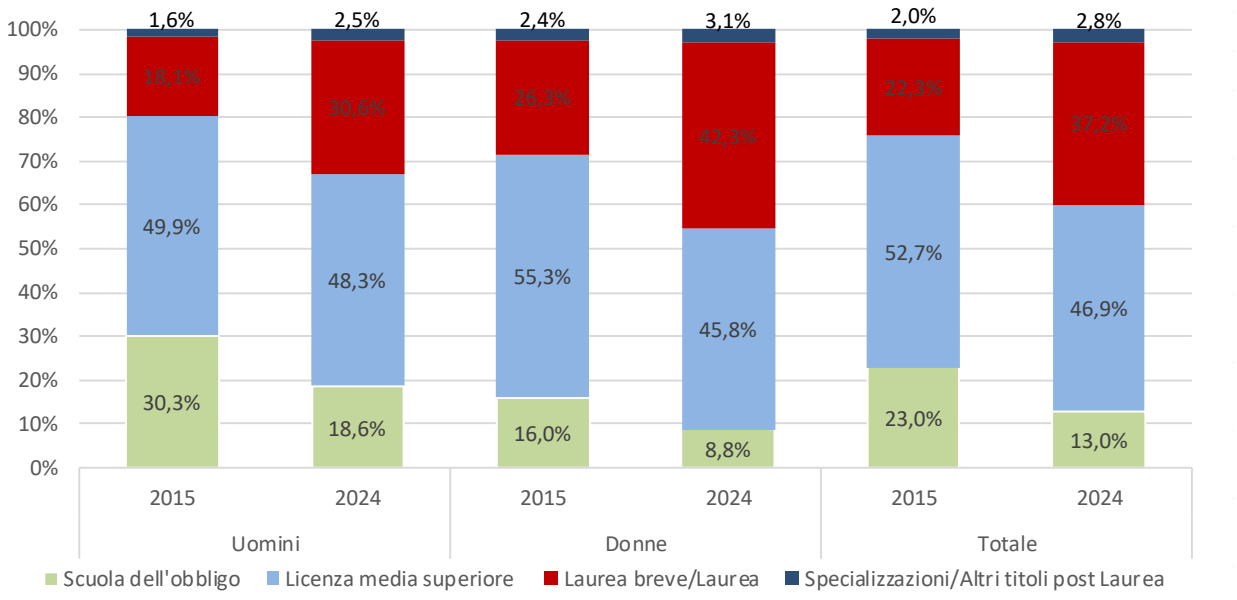
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Titoli di studio

La distribuzione del personale per livello di istruzione e genere evidenzia, nell'ultimo decennio, un incremento del livello di istruzione.

Il grafico n. 14 espone una sensibile crescita dei dipendenti con laurea o altri titoli post-laurea. L'andamento è più marcato tra le donne.

Grafico 14. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per genere e livello di istruzione
Valori percentuali, annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Nel 2024 il personale che presenta un livello di istruzione maggiore rispetto alla licenza media superiore raggiunge il 40% (15,7 punti percentuali in più rispetto al 2015).

Anzianità di servizio

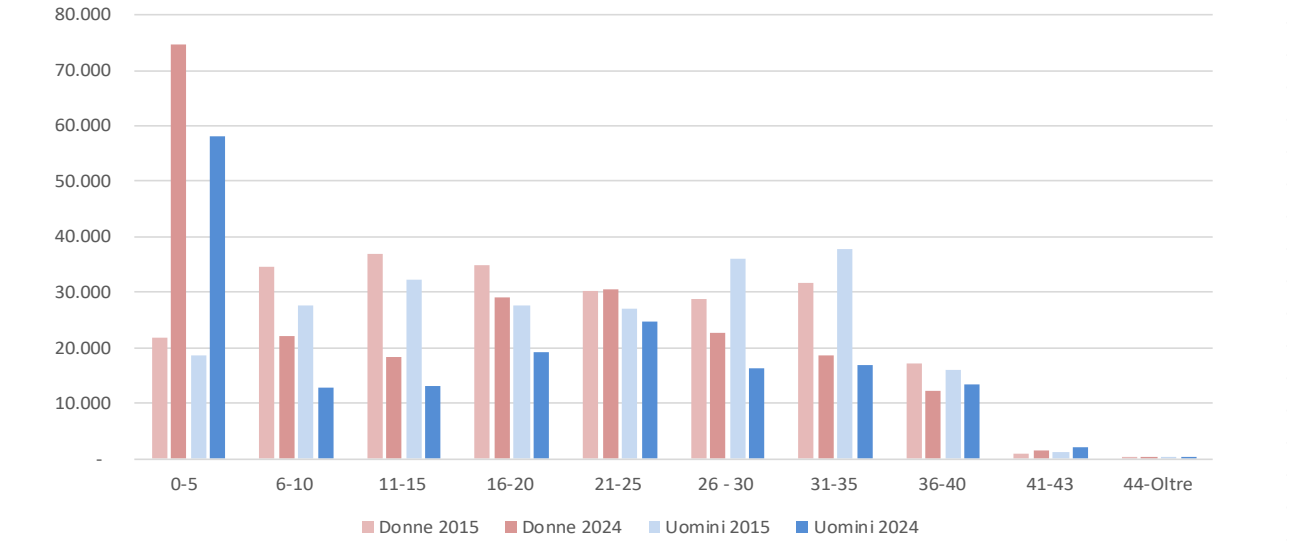
Il grafico che segue evidenzia la distribuzione dei dipendenti, uomini e donne, per classe di anzianità di servizio negli anni 2015 e 2024.

Il 2024 registra il picco massimo di dipendenti, uomini e donne, con minore anzianità di servizio "0-5 anni". Nel 2015, la classe di anzianità con più occupati è quella "31-35 anni", seguita dalla classe "11-15 anni".

È evidente il cambiamento nella distribuzione del personale tra il 2015 e il 2024 che tende verso le classi più giovani. Tale cambiamento, come più volte detto, è ascrivibile, principalmente, alla ripresa delle assunzioni determinata dalla riforma in materia di facoltà assunzionali già menzionata ma anche dall'estensione del diritto al trattamento pensionistico anticipato, previsto in via sperimentale, dall'articolo 1, comma 139, della legge n. 213 del 2023 (riportato nell'appendice normativa).

Grafico 15. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per genere e anzianità di servizio

Annualità 2015 e 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Retribuzione del personale

Il grafico n. 16a illustra l'andamento della retribuzione media annuale, calcolata al lordo degli oneri posti a carico del dipendente, del personale del comparto, suddiviso per macrocategoria.[4]

L'andamento della retribuzione media è sostanzialmente costante per tutte le macrocategorie sino al 2016, periodo interessato inizialmente dal blocco della contrattazione collettiva, fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale a decorrere dall'anno 2010.

Nel 2017 riprende la crescita che prosegue sino al 2024 per tutte le macrocategorie. L'incremento è meno accentuato per i segretari, che vedono aumentare, nell'ultimo anno, la retribuzione media dello 0,4% (da 88.841 euro del 2023 a 91.199 euro nel 2024).

Al riguardo, si rileva che la sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 dell'area funzioni locali avviene in data 16 luglio 2024, e che la retribuzione dei segretari (grafico n. 20) è composta principalmente dallo stipendio tabellare e dall'indennità di posizione

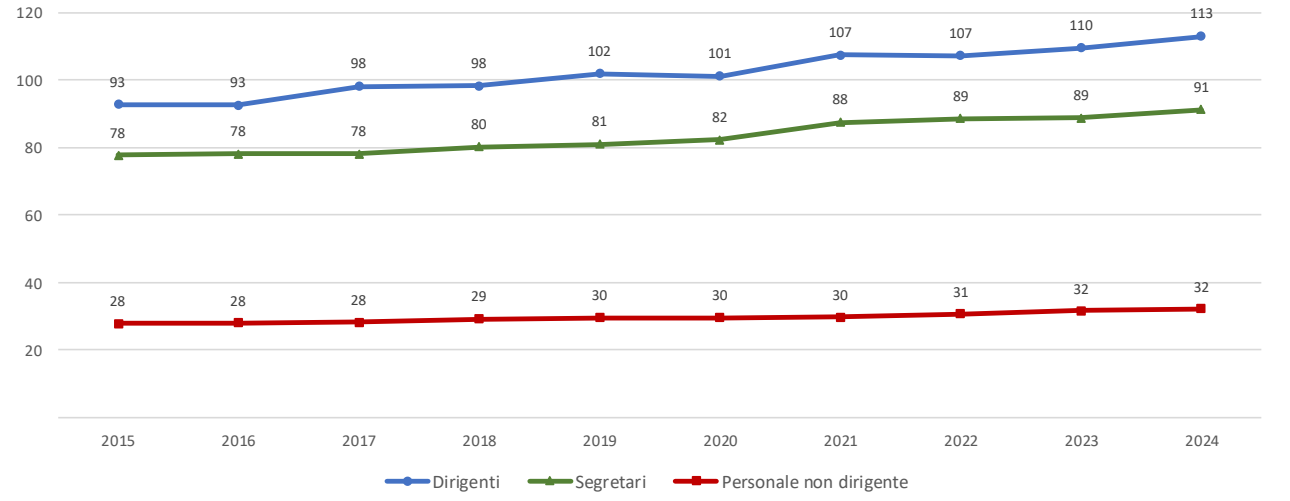
[4] Dall'anno 2017, la retribuzione media è stata calcolata prendendo a riferimento anche gli arretrati relativi agli anni precedenti, ad eccezione di quelli derivanti dai rinnovi contrattuali, dalle progressioni economiche, dalle applicazioni di sentenze e dalle ricostruzioni di carriera. Tale differente metodologia di calcolo potrebbe comportare un aumento della retribuzione media rispetto a quella riferita alle annualità precedenti.

fissata dal contratto collettivo nazionale di lavoro sulla base della fascia demografica cui appartengono gli enti che conferiscono l'incarico. Eventuali maggiorazioni della indennità di posizione possono essere riconosciute dagli enti nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa, anche a seguito di raffronto con la retribuzione di posizione stabilita e corrisposta nell'ente, per la funzione dirigenziale più elevata o, negli enti privi di dirigenza, per la posizione organizzativa più elevata.

Con riferimento alla macrocategoria dei dirigenti, nel 2024 l'aumento della retribuzione media è pari a circa il 3,2% rispetto al 2023, conseguenza della sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro - triennio 2019-2021 - area funzioni locali, avvenuta in data 16 luglio 2024.

Per il personale non dirigente delle funzioni locali, come evidenziato dal grafico, nel 2024 la retribuzione del personale risulta sostanzialmente invariata rispetto al 2023. L'andamento è, principalmente, imputabile alla mancata sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Grafico 16a. Regioni e Autonomie locali: andamento della retribuzione media per macrocategoria
Valori medi, annualità 2015-2024, importi in migliaia di euro

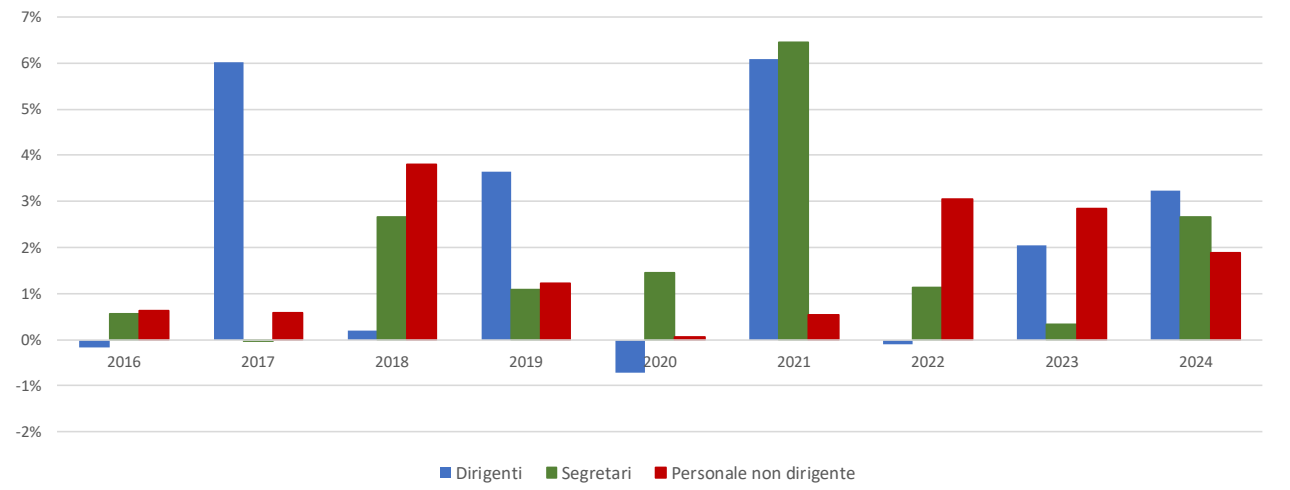


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Per una migliore lettura della dinamica rappresentata nel grafico precedente si riporta il grafico n. 16b che evidenzia le variazioni annuali delle retribuzioni medie per macrocategoria.

I dirigenti mostrano l'andamento meno costante nel periodo considerato (6 annualità in incremento, 3 in decremento) a fronte di un andamento più regolare registrato per le altre macrocategorie. La flessione più marcata rilevata nel 2020 rispetto all'anno precedente è imputabile principalmente alla diminuzione della componente "arretrati relativi agli anni precedenti". Sempre con riferimento al 2020, si registra anche un calo delle indennità relative alla retribuzione di posizione e di risultato, connesso verosimilmente alla situazione pandemica dell'epoca.

Grafico 16b. Regioni e Autonomie locali: Incremento percentuale annuo della retribuzione media per macrocategoria
Valori percentuali, annualità 2016-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

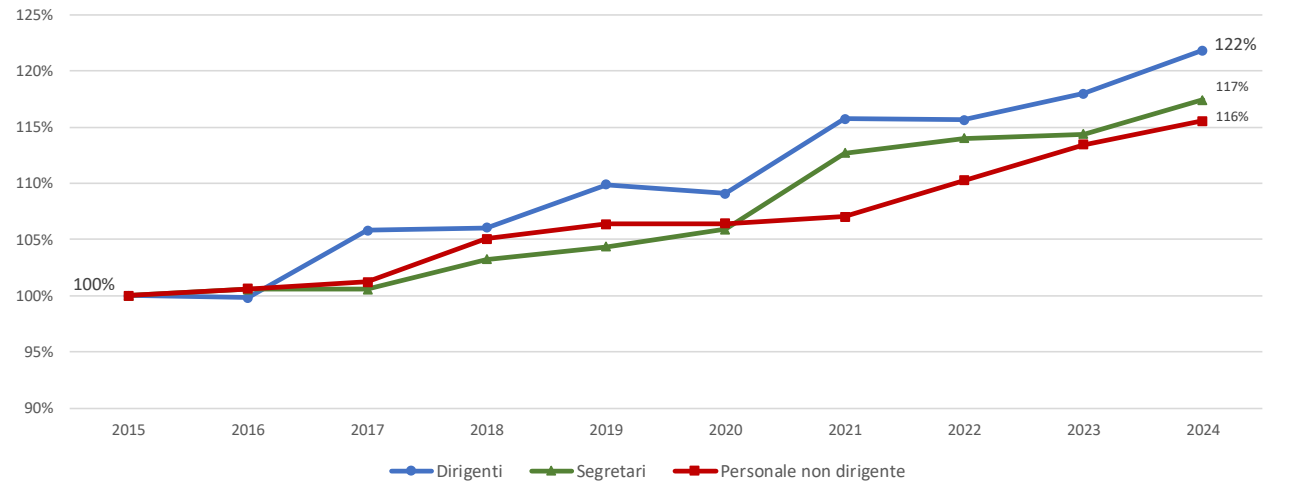
Per il personale non dirigente, nel 2024 il grafico n. 16b espone un aumento retributivo dell'1,9% (rispetto al 2023), dovuto principalmente all'adeguamento delle voci stipendiali.

Si segnala, infine, che l'articolo 1, comma 28, della legge n. 213 del 2023 ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'incremento dell'indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.), di cui all'articolo 1, comma 609, secondo periodo, della legge n. 234 del 2021 per un importo pari a 6,7 volte il relativo valore annuale attualmente erogato (in vigore a regime da luglio 2022 e da scomputare, per l'anno 2024, per il personale a tempo indeterminato che lo ha già percepito nell'anno 2023).

Il grafico n. 16c rappresenta l'andamento delle retribuzioni medie in termini relativi a partire dal 2015 (anno base).

Nel lungo periodo tutte le macrocategorie mostrano una crescita retributiva compresa tra il 16% del personale non dirigente e il 22% dei dirigenti, rispetto all'anno base.

Grafico 16c. Regioni e Autonomie locali: Valori indice concatenati della retribuzione media per macrocategoria *annualità 2015-2024, Base 2015 = 100*



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La dinamica dipende, soprattutto, dall'incidenza della componente accessoria variabile, che incide maggiormente sul trattamento economico della dirigenza rispetto al personale non dirigente, influenzato anche alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti che prevede ulteriori incrementi del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

La tabella n. 4 riporta l'andamento delle retribuzioni sopra rappresentato con riferimento alle sole regioni. Mediamente, la retribuzione dei dirigenti e non dirigenti delle regioni è superiore al dato aggregato del comparto degli enti locali, pari rispettivamente a 113.051 e 32.162.

Tabella 4. **Regioni:** andamento retribuzione per macrocategoria
Annualità 2015-2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti	*95.686*	*94.787*	*102.410*	*104.401*	*107.503*	*109.646*	*114.454*	*113.422*	*117.059*	*120.277*
Personale non dirigente	*34.055*	*32.734*	*33.276*	*34.400*	*35.212*	*35.720*	*35.956*	*36.727*	*37.425*	*37.622*

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

La tabella n. 5 mette a confronto la retribuzione media per macrocategorie delle amministrazioni provinciali.

La retribuzione media del personale non dirigente è in linea con il dato medio del comparto. I segretari provinciali, di contro, registrano una retribuzione media maggiore (131.211 euro contro 91.199 euro del comparto).

Tabella 5. **Province:** andamento retribuzione per macrocategoria
Annualità 2015-2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti	*92.710*	*97.309*	*97.706*	*99.744*	*102.725*	*103.613*	*110.330*	*105.270*	*110.280*	*115.131*
Segretari	*110.372*	*110.840*	*112.680*	*115.535*	*113.736*	*114.963*	*123.167*	*122.745*	*126.237*	*131.211*
Personale non dirigente	*26.988*	*27.062*	*27.300*	*28.658*	*29.190*	*29.516*	*30.024*	*30.780*	*31.827*	*32.429*

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Da ultimo, la tabella n. 6 espone il dettaglio riferito ai comuni.

La retribuzione media per le macrocategorie dei dirigenti e del personale non dirigente è inferiore al dato aggregato.

Il decennio considerato evidenzia, anche, un incremento della retribuzione media per tutti i macroaggregati considerati (+18,9% per i dirigenti, +16,5% per i segretari e infine +15,5% per il personale non dirigente).

Tabella 6. **Comuni:** andamento retribuzione per macrocategoria
Annualità 2015-2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti	*89.959*	*90.050*	*95.460*	*94.474*	*97.787*	*95.546*	*101.600*	*101.269*	*103.211*	*106.982*
Segretari	*78.537*	*78.730*	*78.724*	*80.753*	*81.660*	*82.739*	*87.740*	*88.655*	*88.862*	*91.474*
Personale non dirigente	*27.166*	*27.454*	*27.543*	*28.554*	*28.823*	*28.751*	*28.907*	*29.841*	*30.725*	*31.365*

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il blocco della contrattazione collettiva nazionale relativo al periodo 2010-2015 ha influito sull'andamento della retribuzione media, di fatto contenendone la crescita. In considerazione delle risorse finanziarie stanziate per i rinnovi contrattuali riferiti al triennio 2016-2018, la retribuzione media del personale non dirigente ha registrato un incremento a seguito della sottoscrizione in data 21 maggio 2018 del contratto collettivo nazionale di lavoro delle funzioni locali. Analogo incremento, per l'area della dirigenza, è stato registrato dal 2021, a seguito della sottoscrizione del relativo contratto collettivo in data 17 dicembre 2020. Con riguardo ai rinnovi contrattuali riferiti al triennio 2019-2021, si rileva che il nuovo contratto per l'area della dirigenza, ivi compresi i segretari comunali e provinciali inclusi in tale ambito negoziale, è stato sottoscritto in data 16 luglio 2024. Per il personale non dirigente, il cui contratto collettivo è stato sottoscritto in data 16 novembre 2022, si è registrato, per le regioni e i comuni, un aumento della retribuzione media dovuto principalmente all'adeguamento delle voci stipendiali, comprensive della tredicesima mensilità, già dall'anno 2022. Il 23 febbraio 2026 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale per il personale non dirigente relativo al triennio 2022-2024.

Retribuzioni in godimento nelle differenti macrocategorie

Le tabelle dalla nn. 7 alla 10 illustrano i rapporti tra le retribuzioni in godimento nelle varie macrocategorie.

Tabella 7. **Regioni e Autonomie locali:** rapporto tra le retribuzioni del personale
Annualità 2015-2024, macrocategorie selezionate

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti / Segretari	*1,19*	*1,19*	*1,26*	*1,23*	*1,26*	*1,23*	*1,23*	*1,21*	*1,23*	*1,24*
Dirigenti / Personale non dirigente	*3,33*	*3,31*	*3,49*	*3,37*	*3,45*	*3,42*	*3,61*	*3,50*	*3,47*	*3,52*
Segretari / Personale non dirigente	*2,79*	*2,79*	*2,77*	*2,74*	*2,74*	*2,78*	*2,94*	*2,88*	*2,81*	*2,84*

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Tabella 8. **Regioni:** rapporto tra le retribuzioni del personale
Annualità 2015-2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti / Personale non dirigente	*2,85*	*2,90*	*3,08*	*3,03*	*3,05*	*3,07*	*3,18*	*3,09*	*3,13*	*3,20*

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Tabella 9. **Province:** rapporto tra le retribuzioni del personale
Annualità 2015-2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti / Segretari	*0,89*	*0,88*	*0,87*	*0,86*	*0,90*	*0,90*	*0,90*	*0,86*	*0,87*	*0,88*
Dirigenti / Personale non dirigente	*3,65*	*3,60*	*3,58*	*3,48*	*3,52*	*3,51*	*3,67*	*3,42*	*3,46*	*3,55*
Segretari / Personale non dirigente	*4,97*	*4,10*	*4,13*	*4,03*	*3,90*	*3,89*	*4,10*	*3,99*	*3,97*	*4,05*

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Tabella 10. **Comuni:** rapporto tra le retribuzioni del personale
Annualità 2015-2024

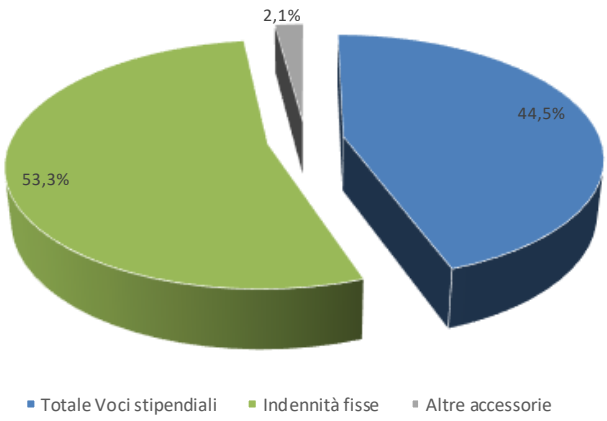
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti / Segretari	*1,14*	*1,14*	*1,21*	*1,17*	*1,20*	*1,15*	*1,16*	*1,14*	*1,16*	*1,17*
Dirigenti / Personale non dirigente	*3,31*	*3,28*	*3,47*	*3,31*	*3,39*	*3,32*	*3,51*	*3,39*	*3,36*	*3,41*
Segretari / Personale non dirigente	*3,05*	*2,87*	*2,86*	*2,83*	*2,83*	*2,88*	*3,04*	*2,97*	*2,89*	*2,92*

Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Retribuzione media dei dipendenti

I grafici che seguono rappresentano - relativamente all'anno 2024 - la composizione per macrocategoria della retribuzione media dei dipendenti del comparto con riferimento alle componenti così suddivise: stipendio, indennità, altre voci accessorie e straordinario.

Grafico 17. Regioni e Autonomie locali: Composizione della retribuzione - dirigenti
Valori percentuali, annualità 2024



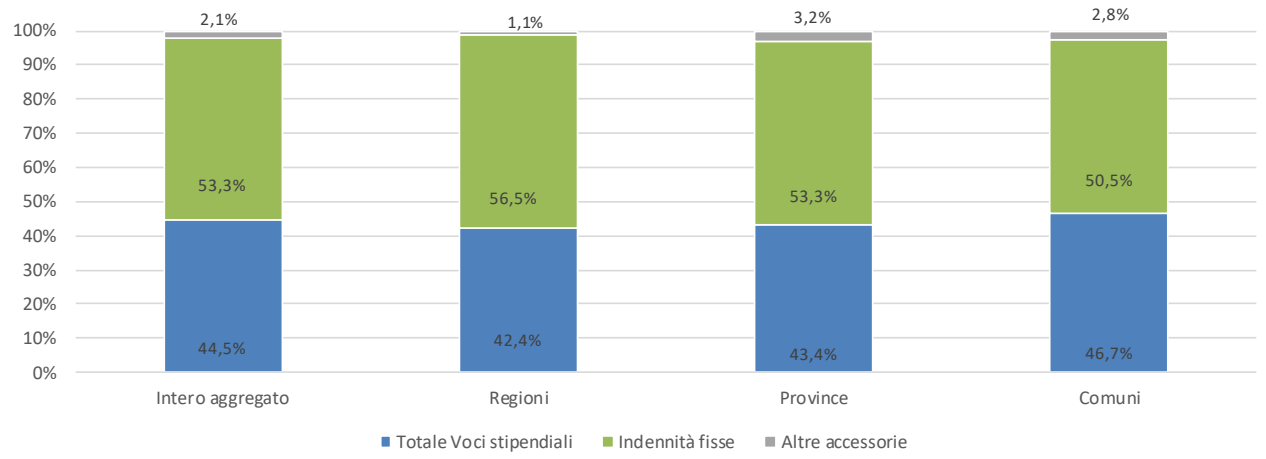
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico n. 17 evidenzia l'incidenza della retribuzione accessoria sulla retribuzione dei dirigenti.

Il grafico n. 18 conferma quanto sopra esposto: nei comuni, nelle province e nelle regioni, la componente del trattamento accessorio stabile incide maggiormente sul totale della retribuzione dell'area dirigenziale.

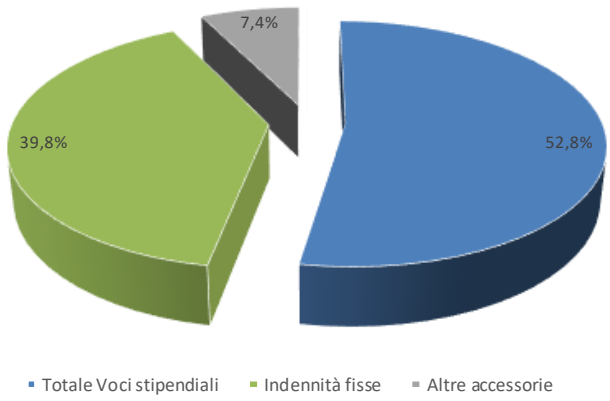
La quota retributiva di trattamento accessorio risulta maggiore nelle regioni con il 56,5% del totale.

Grafico 18. Regioni e Autonomie locali: Composizione della retribuzione per tipologia di ente – dirigenti
Valori percentuali, annualità 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 19. Funzioni locali: Composizione della retribuzione – segretari del comparto
Valori percentuali, annualità 2024

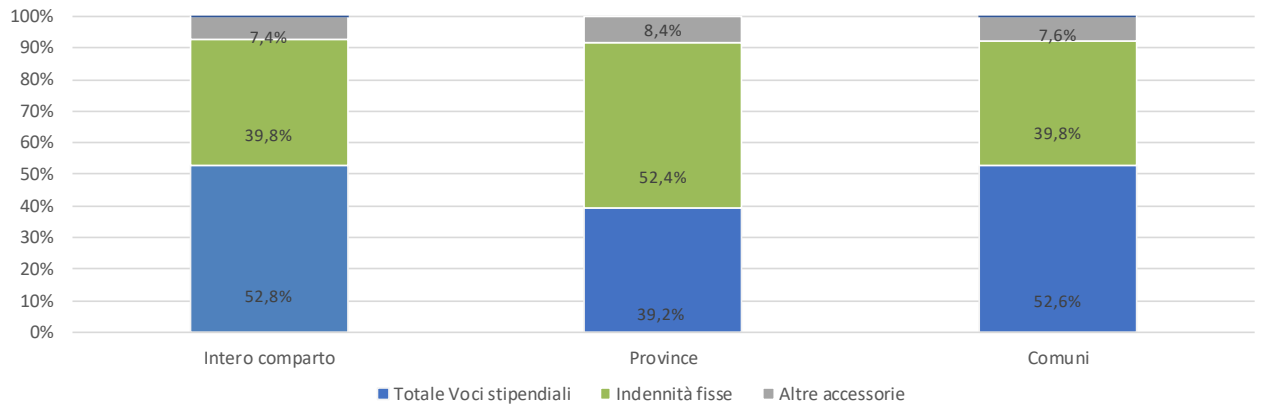


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

I grafici n. 19 e n. 20, rilevano la composizione della retribuzione dei segretari che, a differenza di quella dei dirigenti, varia a seconda della tipologia di ente.

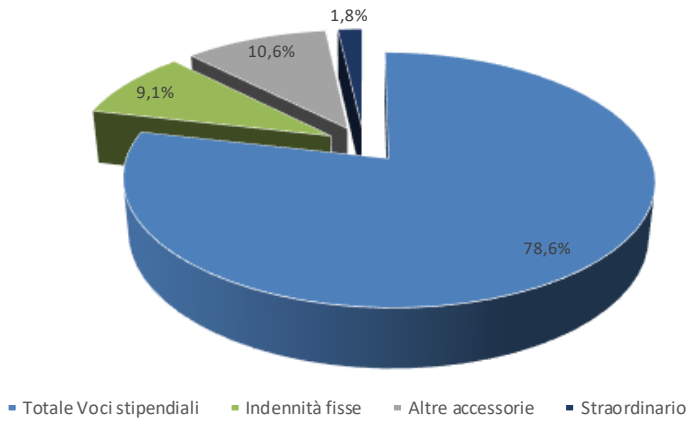
Nelle province incide maggiormente la componente accessoria fissa (52,4%), nei comuni, invece, prevale la componente tabellare con il 52,6%.

Grafico 20. Funzioni locali, regioni, province, comuni: Composizione della retribuzione per tipologia di ente – segretari
Valori percentuali, annualità 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 21. Funzioni locali: Composizione della retribuzione – personale non dirigente
Valori percentuali, annualità 2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

A conferma di quanto già precisato, il grafico n. 21 evidenzia che, a differenza del personale dirigenziale, la retribuzione del personale non dirigenziale è composta prevalentemente dalla componente tabellare.

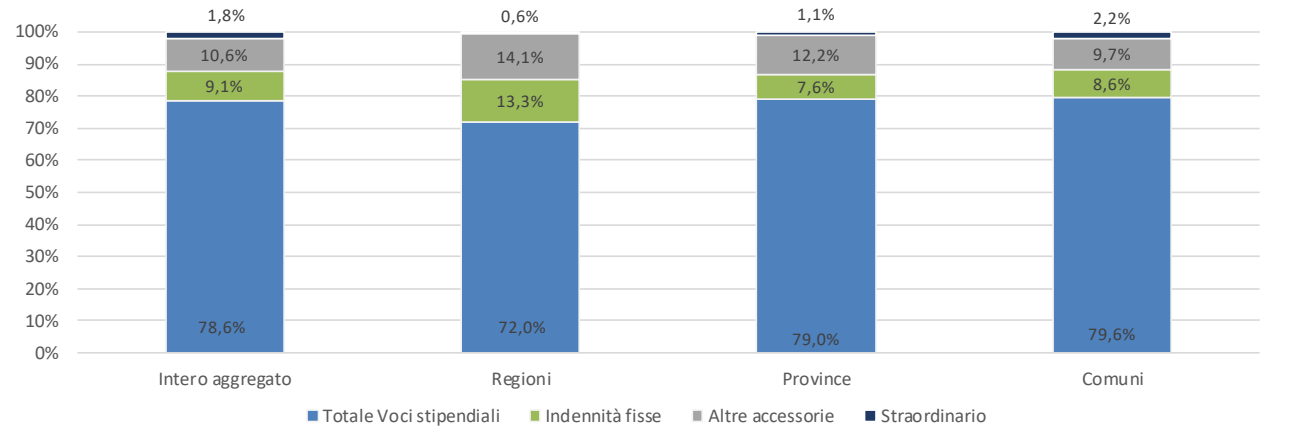
Retribuzione per tipologia di ente

Il grafico n. 22 mostra la composizione della retribuzione per tipologia di ente.

Come già commentato nel grafico precedente, nelle regioni, nei comuni e nelle province la retribuzione è costituita significativamente dallo stipendio

tabellare. Le regioni, con il 72% registrano un valore leggermente inferiore rispetto alle province e ai comuni.

Grafico 22. Funzioni locali, regioni, province, comuni: Composizione della retribuzione per tipologia di ente – personale non dirigente
Valori percentuali, annualità 2024

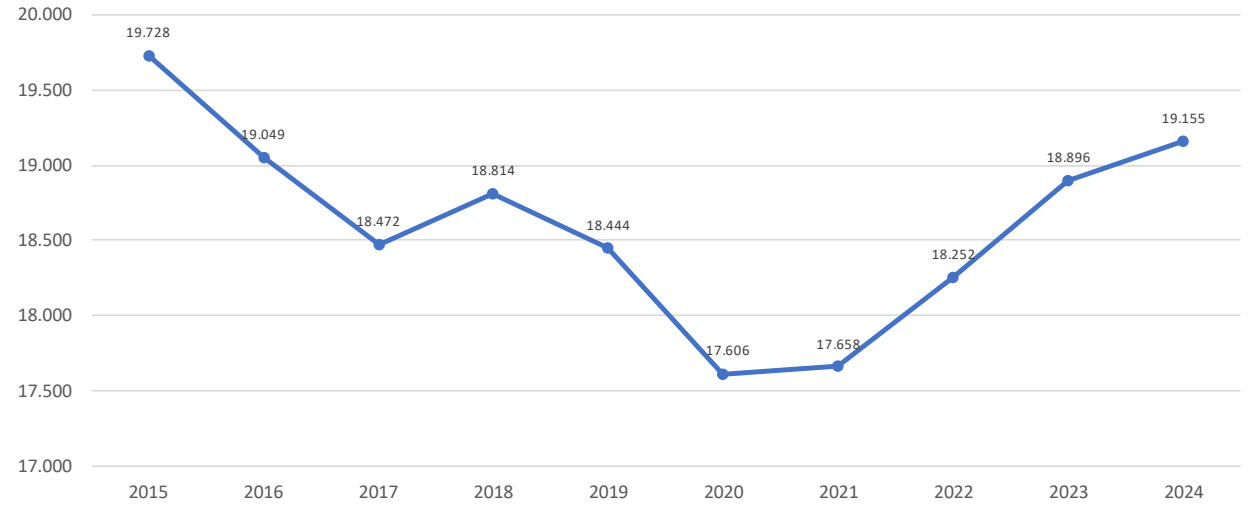


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico n. 23 espone l'andamento della spesa complessiva che l'amministrazione sostiene per la remunerazione dell'attività lavorativa prestata dal personale, comprensiva delle spese per missioni, buoni pasto, formazione, assegni familiari, benessere del personale, eccetera, anche considerando gli oneri riflessi per la contribuzione previdenziale e assistenziale e dell'IRAP, al netto dei rimborsi ricevuti da altre amministrazioni, dall'Unione Europea o da privati.

Dopo le annualità influenzate dalla normativa in tema di contenimento della spesa del personale e di limitazione del *turn over*, dal 2021 si rileva un diverso andamento. L'aumento della spesa del personale è determinato anche dall'incremento del numero degli occupati (grafico n.1).

Grafico 23. Regioni e Autonomie locali: Costo del lavoro
Valori assoluti in milioni di euro, annualità 2015-2024



Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

L'andamento altalenante del costo del lavoro è influenzato anche dalla variazione del rapporto tra assunti e cessati.

È evidente lo scostamento negativo registrato nell'anno 2020, riconducibile all'emergenza sanitaria legata alla pandemia da *Covid-19*. In tale contesto, il rapporto tra assunzioni e cessazioni è risultato fortemente penalizzato: da un lato, si è assistito a un marcato rallentamento delle procedure di reclutamento; dall'altro, sono proseguite le cessazioni dal servizio.

Appendice normativa

Di seguito si riportano le disposizioni normative che hanno interessato il settore considerato, richiamando prioritariamente la principale innovazione introdotta per le regioni ordinarie e gli enti locali dall'articolo 33 del decreto legislativo n. 24 del 2019, illustrata anche a pagina 3 del presente documento:

- decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 – articolo 33 e successivi decreti attuativi per le regioni (decreto ministeriale 3 settembre 2019), per i comuni (decreto ministeriale 17 marzo 2020) e per le province e le città metropolitane (decreto ministeriale 11 gennaio 2022).

Il legislatore ha introdotto una nuova disciplina relativa alle facoltà assunzionali delle regioni a statuto ordinario e degli enti locali (ad eccezione delle unioni di comuni), che ha determinato il superamento delle regole fondate sul *turn over*, attraverso un sistema più flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Sono quindi intervenuti i relativi decreti attuativi, che hanno disposto la data di entrata in vigore del nuovo regime di definizione delle capacità assunzionali e hanno individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per gli enti che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Articolo 33, comma 1: ha previsto per le regioni a statuto ordinario, la possibilità di procedere, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e in coerenza con il piano triennale del fabbisogno del personale, all'assunzione di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata (accertamenti vincolati di cui alla tipologia 102, "tributi destinati al finanziamento della sanità", del titolo I, "entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa", e fondo nazionale dei trasporti) e del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, non sia

superiore ad un valore soglia, definito in percentuale e differenziato per fascia demografica.

Articolo 33, commi 1-bis e 2: hanno previsto, rispettivamente, per le province e le città metropolitane e per i comuni, la possibilità di procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

- legge n. 56 del 2014, articolo 1

Comma 91 e seguenti: in linea con il riordino delle funzioni, è intervenuta anche in materia di politiche del personale e delle correlate risorse finanziarie.

comma 92: ha disposto, per gli enti subentrati alle province nell'esercizio delle funzioni, la necessità di garantire i rapporti di lavoro a tempo indeterminato in corso e quelli a tempo determinato in corso fino alla scadenza per essi prevista. Dunque, a tale fine, ha altresì previsto il trasferimento delle corrispondenti risorse finanziarie dalle province ai rispettivi enti subentranti.

comma 94: ha previsto - al fine di tenere conto degli effetti anche finanziari che sarebbero derivati dal trasferimento delle funzioni - con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, la possibilità di modificare gli obiettivi del patto di stabilità interno e le facoltà di assumere delle province e degli enti subentrati, fermo restando l'obiettivo finanziario complessivo e comunque senza determinare nuovi o maggiori oneri. Da tutto ciò è derivato il blocco delle assunzioni in attesa del trasferimento delle funzioni.

- legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità per il 2015)

Commi da 418 a 430: il legislatore ha previsto la riduzione di personale e dei relativi oneri, a prescindere dal completamento della ridistribuzione delle

funzioni. Tale disposizione, al comma 418, ha stabilito il concorso, per le province e le città metropolitane, al contenimento della spesa pubblica attraverso una riduzione, a loro carico, della spesa corrente di un miliardo per l'anno 2015, due miliardi per il 2016 e tre miliardi a decorrere dal 2017 e, al comma 421, con una riduzione delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane nella misura rispettivamente, del 50 per cento e del 30 per cento della spesa del personale di ruolo sostenuta alla data di entrata in vigore della legge n. 56 del 2014 (il comma 421 è stato abrogato dall'articolo 33, comma 1 ter del decreto-legge n. 34 del 2019).

- legge n. 205 del 2017 (legge di bilancio 2018) – articolo 1

Il legislatore è nuovamente intervenuto in materia di facoltà assunzionali delle province e città metropolitane.

Comma 845: ha previsto la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale è stata fissata al 25 per cento. Per il solo anno 2018, alle città metropolitane sono state applicate le predette disposizioni previste in materia di assunzioni per le province, nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione dell'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.

- decreto legislativo n. 150 del 2015 - riforma dei centri per l'impiego

Ha previsto la collocazione definitiva in capo alle regioni delle funzioni e delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i predetti centri per l'impiego.

- legge n. 205 del 2017 (legge di bilancio 2018) – articolo 1

Commi da 793 a 799: è stato stabilito il trasferimento del personale dei centri per l'impiego dalle province alle regioni, con un finanziamento statale stabile annuo, a partire dal 2018, di 235 milioni di euro per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e 16 milioni di euro per quelli a tempo determinato.

Il comma 793, nel dettagliare operativamente i criteri di trasferimento del personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che erano stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della medesima legge, ha previsto, il passaggio di tale personale alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica, o in alternativa, nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali.

Il personale restava inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla già menzionata legislazione regionale. Ne è derivato un trasferimento di personale di circa 5.500 lavoratori a tempo indeterminato.

Inoltre, con il comma 795, è stato previsto che le regioni, le agenzie o gli enti regionali, costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego qualora la funzione non fosse stata delegata a province e città metropolitane con legge regionale, succedono nei rapporti di lavoro a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data di entrata in vigore della medesima legge di bilancio. Con il successivo comma 796, al fine di superare il precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato impiegato in funzioni connesse con l'indirizzo, l'erogazione ed il monitoraggio delle politiche attive del lavoro, è stata prevista la possibilità per le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi

per l'impiego o le province e le città metropolitane, se delegate nell'esercizio delle funzioni, e l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, di applicare le procedure di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in deroga alle misure di contenimento della spesa di personale.

- legge 27 dicembre 2019, n. 160 – articolo 1

commi 495 e 497: ha previsto che le pubbliche amministrazioni utilizzatrici possono procedere alla stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche con contratti a tempo parziale, anche in deroga, fino al 31 dicembre 2024 (come da ultimo modificato dall'articolo 1, comma 6, lettera b) del decreto-legge 30 dicembre 2023, n. 215, convertito in legge 23 febbraio 2024, n. 18), alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, limitatamente alle risorse di cui al primo periodo del comma 497.

Detto comma ha individuato la copertura finanziaria a valere sulle risorse statali del fondo sociale per l'occupazione, di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge n. 296 del 2006, destinate specificatamente all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili ex articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2000.

Conseguentemente, le stabilizzazioni in deroga sono state finanziate con le risorse del fondo sociale per l'occupazione, ripartite secondo quanto previsto dai decreti del Presidente del Consiglio dei ministri 28 dicembre 2020, 15 gennaio 2022, 20 maggio 2022, 10 ottobre 2022, 11 ottobre 2023 e 21 febbraio 2024, del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro dell'economia e delle finanze.

In materia di stabilizzazioni è intervenuto l'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 75 del 2023 (convertito in legge n. 112 del 2023), che ad integrazione di quanto già previsto dall'articolo 1, comma 446, della legge n. 145 del 2018, ha disposto che le amministrazioni pubbliche, fino al 30 giugno 2026, possono assumere con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale e in deroga alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, le seguenti

categorie di lavoratori: soggetti impegnati in lavori socialmente utili di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 280 del 1997 e all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2000; lavoratori già rientranti nell'ambito dell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo n. 468 del 1997 (lavoratori titolari del trattamento straordinario di integrazione salariale, del trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione); lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità o impegnati in attività socialmente utili della regione siciliana di cui all'articolo 30, comma 1, della regione siciliana n. 5 del 2014; lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della regione siciliana n. 5 del 2014.

Inoltre, l'articolo 3, comma 5, del decreto-legge n. 4 del 2023 (convertito in legge n. 74 del 2023) ha previsto per le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane la possibilità, fino al 31 dicembre 2026, di procedere alla stabilizzazione di personale non dirigente che abbia maturato, entro il predetto termine e presso l'amministrazione stessa, almeno 36 mesi di servizio, anche non continuativi negli ultimi 8 anni. Tale personale deve essere stato assunto con contratto a tempo determinato, tramite procedura concorsuale ai sensi dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, e deve possedere i requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo n. 75 del 2017. La stabilizzazione deve avvenire nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta.

Con riferimento alle regioni, agli enti locali, alle unioni dei comuni ricompresi nei crateri del sisma del 2002, del sisma del 2009, del sisma del 2012 e del sisma del 2016, al fine di assicurare le professionalità necessarie alla ricostruzione post eventi sismici, nel corso del 2023, con vari provvedimenti legislativi è stato novellato il comma 3, dell'articolo 57, del decreto-legge n. 104 del 2020, che prevede la possibilità di procedere, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, all'assunzione a tempo indeterminato di personale non dirigenziale non di ruolo, reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali o selettive ed in servizio presso gli uffici speciali per la ricostruzione

o presso i suddetti enti alla data di entrata in vigore della disposizione, che abbia maturato almeno tre anni di servizio nei predetti uffici, anche in posizioni contrattuali diverse. Tale requisito può essere maturato entro il 31 dicembre 2023, anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato, in relazione alle medesime attività, presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione, purché comprese tra gli uffici speciali per la ricostruzione e i predetti enti. Pertanto, sono stati riaperti i termini per la stabilizzazione del suddetto personale, in linea con quanto previsto dal comma 761, articolo 1, della legge n. 197 del 2022, che ha riaperto i termini per la comunicazione, da parte degli enti interessati, del numero di unità di personale da assumere a tempo indeterminato attraverso il riparto (decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 ottobre 2021 e il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 28 marzo 2024) dello specifico fondo istituito presso il Ministro dell'economia e delle finanze per il concorso agli oneri derivanti dalle stabilizzazioni medesime (comma 3-bis del l'articolo 57 del decreto-legge n. 104 del 2020).

Al fine di favorire il reclutamento dei giovani nella pubblica amministrazione, l'articolo 3-ter del decreto-legge n. 44 del 2023 (convertito in legge n. 74 del 2023) ha previsto che le amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, possono assumere, fino al 31 dicembre 2026, giovani laureati con contratto di apprendistato e studenti laureandi di età inferiore a 24 anni con contratto di formazione lavoro. L'assunzione, in deroga a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo n.165 del 2011 e dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78 del 2010, deve avvenire nel limite del 10%, elevato per i comuni, le unioni di comuni, le province e le città metropolitane al 20%, delle facoltà assunzionali esercitabili a legislazione vigente. Al termine dei suddetti contratti, è previsto, inoltre, che le amministrazioni possono trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a condizione che sussistano i requisiti per l'accesso al pubblico impiego e una valutazione positiva del servizio prestato.

Invece, in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese e in materia di immigrazione, è intervenuto l'articolo 19, del decreto-legge n. 124 del 2023, convertito in legge n. 162 del

2023, che ha previsto, a decorrere dal 2025 e in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, come modificato dall'art. 9-terdecies, comma 1, lett. a), decreto-legge 11 giugno 2024, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2024, n. 111, per le regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, le città metropolitane, le province, le unioni dei comuni e i comuni appartenenti alle predette regioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, la possibilità di assumere n. 1779 unità di personale non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - comparto funzioni locali. Gli oneri derivanti dalle suddette assunzioni sono finanziati in parte a valere sulle risorse del programma nazionale Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e Fondo sociale europeo plus (FSE+) "capacità per la coesione 2021-2027" e in parte attraverso la riduzione di fondi statali già destinati ai predetti enti.

Infine, sempre nel corso del 2023, vi sono stati interventi normativi per aree geografiche specifiche e per fronteggiare emergenze specifiche:

- per incrementare la sicurezza urbana ed il controllo del territorio, attuare gli obiettivi di inclusione sociale e contrastare la dispersione scolastica, è intervenuto l'articolo 1, commi 8-10-quinquies, del decreto-legge n. 123 del 2023, recante "misure urgenti di contrasto al disagio giovanile, alla povertà educativa e alla criminalità minorile, nonché per la sicurezza dei minori in ambito digitale", che prevede per il comune di Caivano, la facoltà di assumere a tempo indeterminato, mediante procedure concorsuali semplificate o mediante scorrimento di graduatorie vigenti di altre amministrazioni n. 15 unità di personale non dirigenziale del corpo della polizia locale, oltre a n.3 unità di personale non dirigenziale della professionalità di servizio sociale e n. 6 unità di personale non dirigenziale della professionalità degli educatori scolastici. Agli oneri derivanti si provvede con la riduzione delle risorse di cui al fondo istituito presso lo stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per far fronte ad esigenze indifferibili (articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190);

- per fronteggiare l'emergenza migratoria, soprattutto nel territorio della regione Calabria, è intervenuto il comma 3-bis, dell'articolo 3 del decreto-legge n. 44 del 2023 recante "disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche", modificato da ultimo con l'articolo 1, comma 39, lettera a) della legge n. 213 del 2023. Tale disposizione normativa prevede che le amministrazioni pubbliche, aventi sede nel territorio regionale interessate sono autorizzate, a stabilizzare, a determinate condizioni, i tirocinanti rientranti nei percorsi di inclusione sociale rivolti a disoccupati già percettori di trattamenti di mobilità in deroga, previo superamento di una procedura concorsuale. Gli oneri per gli anni 2023 e 2024 trovano copertura dalla riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

- legge 30 dicembre 2023, n. 213 – articolo 1

L'articolo 1, comma 28, della legge n. 213 del 2023 ha previsto, a valere sulle risorse di cui al precedente comma 27 e a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'incremento dell'emolumento di cui all'articolo 1, comma 609, secondo periodo, della legge n. 234 del 2021 (indennità di vacanza contrattuale – I.V.C.) per un importo pari a 6,7 volte il relativo valore annuale attualmente erogato (in vigore a regime da luglio 2022) e che tale importo incrementale, per l'anno 2024, è scomputato per il personale a tempo indeterminato che lo ha già percepito nell'anno 2023.

Si rammenta che il comma 609 della legge n. 234 del 2021 aveva stabilito l'indennità di vacanza contrattuale in misura pari allo 0,30% dello stipendio tabellare dal 1° aprile 2022 e allo 0,5% a partire dal 1° luglio 2022, quale anticipazione dei benefici economici previsti per il rinnovo contrattuale, con riassorbimento all'atto della stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro 2022-2024.

Comma 139: ha esteso il diritto al trattamento pensionistico anticipato, cosiddetta "quota 103", modificando l'articolo 14.1 del decreto-legge n. 4 del 2019.

L’art.14.1 rubricato ”disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile”, prevede che, in via sperimentale per gli anni 2023, 2024 e 2025, gli iscritti al sistema previdenziale obbligatorio e alle forme esclusive e sostitutive del medesimo, gestito dall’Istituto nazionale della previdenza sociale, ed alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, possono conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un’età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni (pensione anticipata flessibile).

Il comma 139 a), punto 4, della legge n. 213 del 2023 ha aggiunto nel decreto-legge n. 4 del 2019 la previsione che per i soggetti che maturano, nell’anno 2024, i requisiti indicati nel primo periodo dell’articolo 14.1 del decreto-legge n. 4 del 2019, il trattamento di pensione anticipato è determinato secondo le regole di calcolo del sistema contributivo di cui al decreto legislativo n. 180 del 1997 e, in ogni caso, il trattamento è riconosciuto per un valore lordo vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, ai sensi dell'articolo 24, comma 6, del decreto-legge n. 201 del 2011.