

Regioni ordinarie ed enti locali

I numeri più significativi

401.795	Totale dipendenti in servizio presso Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2023
+0,3%	Variazione del personale dipendente di Regioni ordinarie/Enti locali rispetto al 2022
393.611	Personale non dirigente–altro personale in servizio presso Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2023
+0,2%	Variazione del personale non dirigente–altro personale di Regioni ordinarie/Enti locali rispetto al 2022
5.739	Dirigenti di Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2023
+4,8%	Variazione del personale dirigente di Regioni ordinarie/Enti locali rispetto al 2022
2.445	Segretari di Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2023
-0,4%	Variazione dei Segretari di Regioni ordinarie/Enti locali rispetto al 2022
51,90 anni	Età media dei dipendenti di Regioni ordinarie/Enti locali al 31.12.2023
74,9	Numero medio di dipendenti di Regioni ordinarie/Enti locali per 10.000 abitanti
113,0%	Rapporto assunti/cessati – Anno 2023
31.575	Retribuzione media personale non dirigente – Anno 2023
109.506	Retribuzione media personale dirigente – Anno 2023
88.790	Retribuzione media segretario – Anno 2023

Andamento occupazionale dal 2014 al 2023

Nel presente focus è stato analizzato il personale afferente all’aggregato delle Regioni e delle Autonomie Locali, facente parte del comparto delle Funzioni Locali¹. Sono esclusi dall’ambito di rilevazione, oltre ai 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, anche i lavoratori di tutti gli enti rientranti nell’ambito di

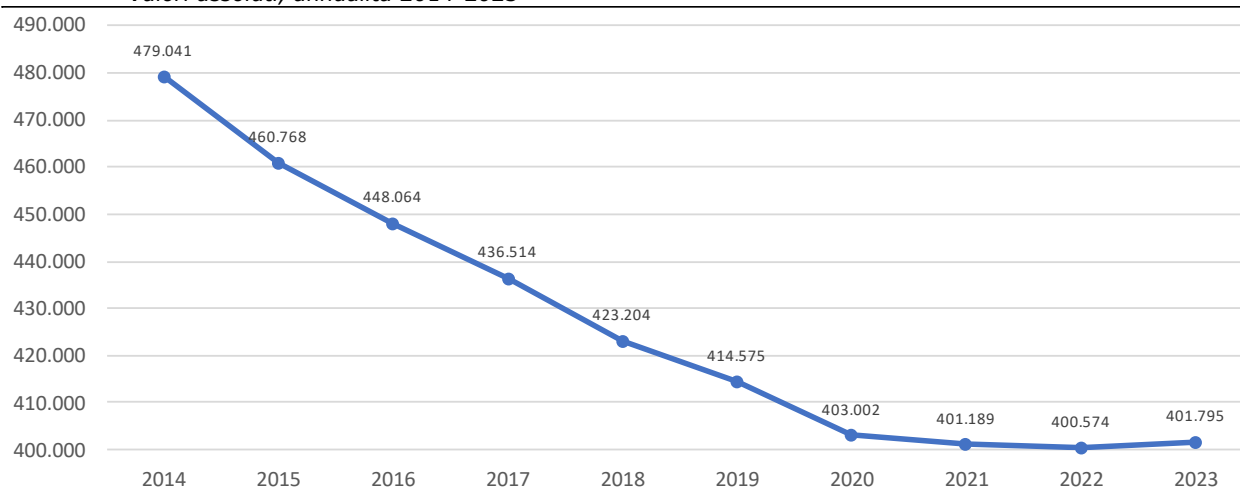
¹ Il comparto si compone principalmente delle seguenti tipologie di istituzioni: agenzie, agenzie per la protezione dell’ambiente, altri enti regionali, autorità di bacino, aziende ed enti per il soggiorno e turismo, camere di commercio industria artigianato e agricoltura, città metropolitane, comuni, 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.

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, analizzati, invece, nell'ambito del focus "Regioni a statuto speciale e Province Autonome".

Sono compresi i dipendenti degli enti locali della Regione Sardegna e della Regione Sicilia (città metropolitane, province, comuni ecc.) a cui continua ad applicarsi il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) 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 T.U.E.L..A questi ultimi si applicano le disposizioni contrattuali della relativa sezione del C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali (2019-2021) e, ove non disapplicate, non sostituite e compatibili con esso, anche le disposizioni contrattuali del C.C.N.L. dei Segretari comunali e provinciali.

Nell'aggregato, come sopra definito, l'occupazione ha registrato, nel periodo 2014-2023 un calo del 16,1 per cento, passando da 479.041 unità a 401.795 unità.

Grafico 1. Funzioni locali: occupati
Valori assoluti, annualità 2014-2023



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

Dalla tabella n. 1 si nota che la riduzione risulta più marcata per i segretari comunali e provinciali (-25,7 per cento), seguiti dal personale dirigenziale (-19,5 per cento) e dal personale non dirigente (-16,1 per cento).

Nel 2023 si registra un lieve aumento del numero di occupati (+0,3%) dovuto soprattutto all'incremento del personale non dirigente (+1.087 dipendenti, pari allo 0,3%). In crescita anche il numero di dirigenti (+4,8% rispetto al 2022).

In particolare, al 31 dicembre 2023 è stato registrato un aumento, al netto delle cessazioni, del numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio, pari a 263 unità. Dall'analisi dei dati si evince che tale incremento è dovuto principalmente alla nomina da concorso, per 502 unità, e in particolare a seguito di procedure svolte a livello comunale e concluse con l'assunzione di circa 332 unità.

Tabella 1. Regioni e Autonomie locali: andamento occupazione per macrocategoria
Annualità 2014-2023

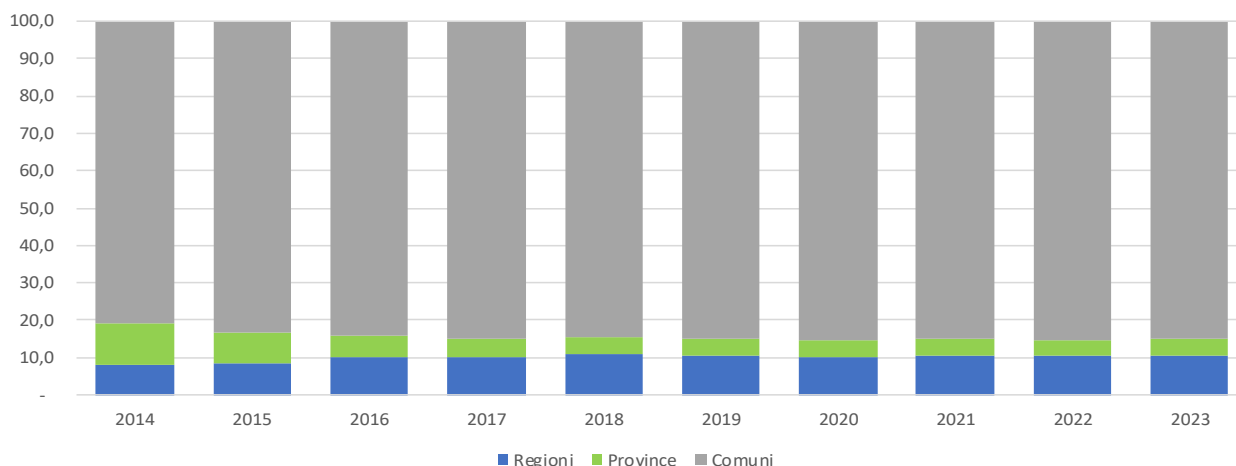
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Dirigenti</i>	7.132	6.626	6.258	5.945	5.657	5.355	5.199	5.308	5.475	5.739
<i>di cui a tempo indeterminato</i>	5.895	5.418	5.135	4.846	4.521	4.198	3.986	4.041	4.189	4.452
<i>Segretari</i>	3.289	3.233	3.203	3.082	2.888	2.621	2.423	2.279	2.456	2.445
<i>Personale non dirigente</i>	457.818	439.872	426.819	415.330	402.951	395.442	384.783	383.845	383.219	384.306
<i>Altro Personale</i>	10.802	11.037	11.784	12.157	11.708	11.157	10.597	9.759	9.424	9.305

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

Il personale impiegato in tali tipologie di enti, nel 2023, rappresenta l'88,8 per cento del totale degli occupati nel comparto funzioni locali.

Il grafico che segue mostra l'andamento della composizione percentuale dell'occupazione per i sopra citati enti.

Grafico 2. Regioni, Province, Comuni: composizione percentuale occupazione per tipologia di ente
Valori percentuali, annualità 2014-2023



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

I dati in valore assoluto evidenziano una dinamica della consistenza del personale impiegato differente a seconda delle tipologie di amministrazioni considerate.

L'innovazione normativa più rilevante per gli enti sopra rappresentati è l'articolo 33 del decreto-legge n. 34/2019 (convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58), che ha introdotto, per le regioni (comma 1), le province e le città metropolitane (comma 1-bis) e per i comuni (comma 2), una disciplina, in materia di facoltà assunzionali, basata sulla sostenibilità finanziaria in sostituzione del precedente criterio basato sul turnover.

In tale modificato assetto, 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 delle citate disposizioni viene demandata dalla norma ad appositi Decreti attuativi al fine di individuare le fasce demografiche, i valori soglia prossimi al valore medio per fascia e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per tutti quegli enti che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

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

- per le Regioni (D.M. 3 settembre 2019), con decorrenza dal 1° gennaio 2020;
- per i Comuni (D.M. 17 marzo 2020), con decorrenza dal 20 aprile 2020;
- per le Province e le Città Metropolitane (D.M. 11 gennaio 2022), con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

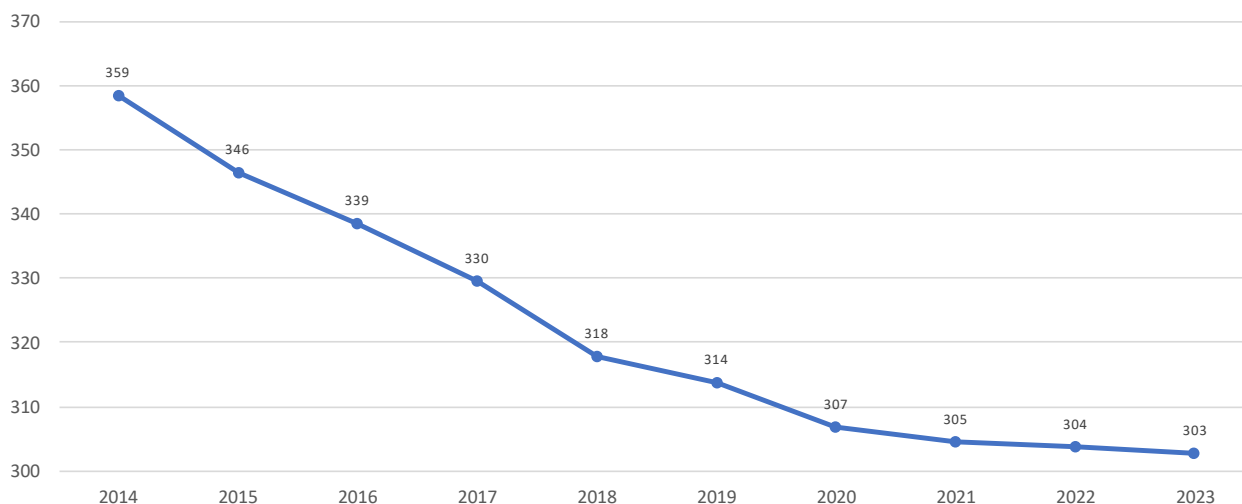
L'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 ha ridisegnato completamente le regole in materia di facoltà assunzionali, ancorando le capacità assunzionali dell'ente ad un parametro finanziario - la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti - che nel caso di enti con valore soglia inferiore a quello indicato per la fascia demografica di appartenenza, consente un ulteriore spazio assunzionale rispetto a quello derivante dal criterio del turnover.

La normativa dispiegherà pienamente 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 è attuato gradualmente. I parametri contenuti nei DD.MM. attuativi possono essere aggiornati ogni cinque anni.

Per quanto attiene ai Comuni, il grafico n. 3 mostra l'andamento degli occupati dal 2014 al 2023.

Grafico 3. Comuni: occupati

Valori assoluti, valori in migliaia, annualità 2014-2023

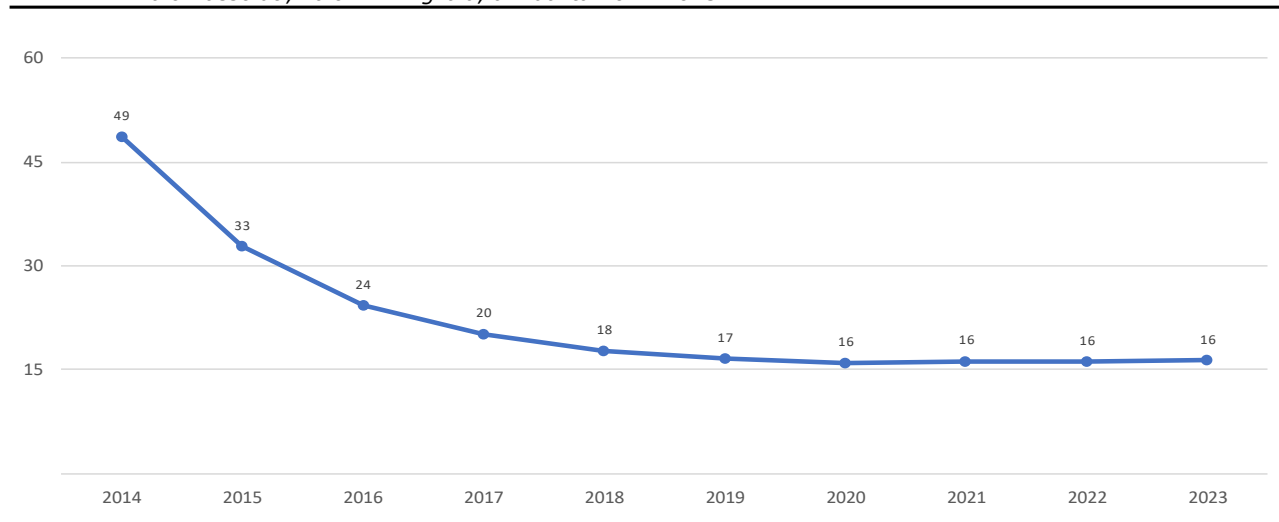


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

L'occupazione mostra un calo costante per tutto il periodo considerato; complessivamente la contrazione del personale risulta pari al 15,6 per cento.

Anche per le province, dal grafico n. 4, si riscontra un andamento del numero di occupati decrescente dal 2014 al 2020 che diventa poi stabile fino al 2023.

Grafico 4. Province: occupati
Valori assoluti, valori in migliaia, annualità 2014-2023



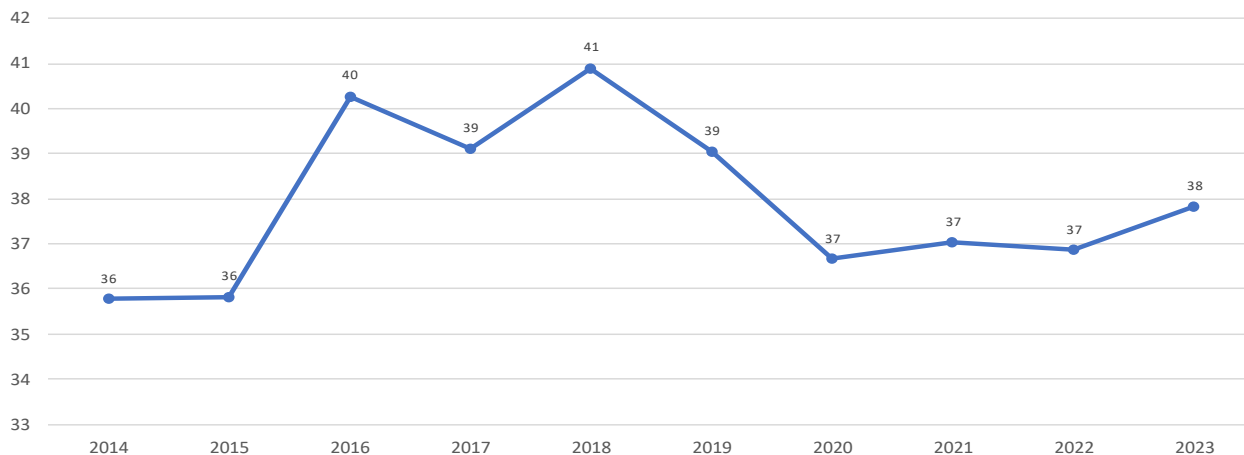
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Complessivamente dal 2014 al 2023 si registra una contrazione pari al 66,5 per cento.

Tale riduzione è conseguenza della riforma in materia di Città metropolitane, Province, Unioni e fusioni di Comuni, effettuata con la legge 56/2014, con la quale, tra l'altro, sono state ridefinite le funzioni e le modalità di elezione degli organi provinciali ed istituite le Città metropolitane di cui all'articolo 114 della Costituzione.

Nelle regioni a statuto ordinario, a differenza degli altri enti, si riscontra un andamento non costante dell'occupazione nel periodo considerato.

Grafico 5. Regioni: occupati
Valori assoluti, valori in migliaia, annualità 2014-2023

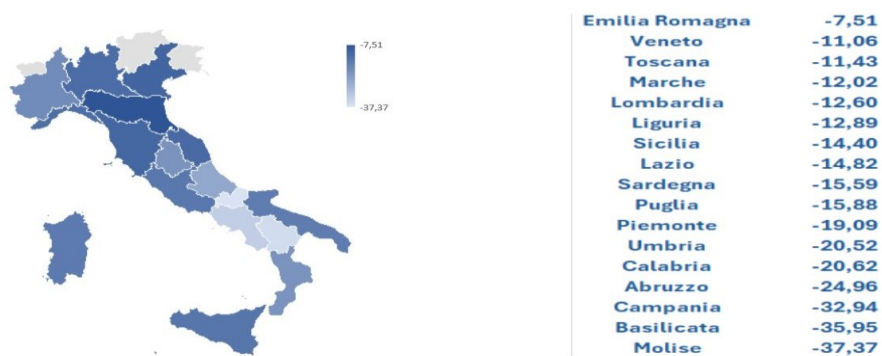


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Di notevole entità appare l'incremento rilevato nell'anno 2016, pari al 12,4 per cento, conseguente al riordino istituzionale di cui alla legge n. 56/2014. Nel 2023 l'occupazione risulta aumentata del 5,8% rispetto al 2014.

Il grafico n. 6 mostra, per l'intero comparto, la variazione percentuale del personale dipendente registrata nel 2023 rispetto al 2014, in relazione alla distribuzione geografica. Le regioni dove è stata registrata la contrazione più consistente di dipendenti sono il Molise e la Basilicata, mentre l'Emilia-Romagna è la regione che evidenzia il calo più contenuto.

Grafico 6. Funzioni locali: variazione percentuale dell'occupazione su base regionale
Annualità 2014 e 2023

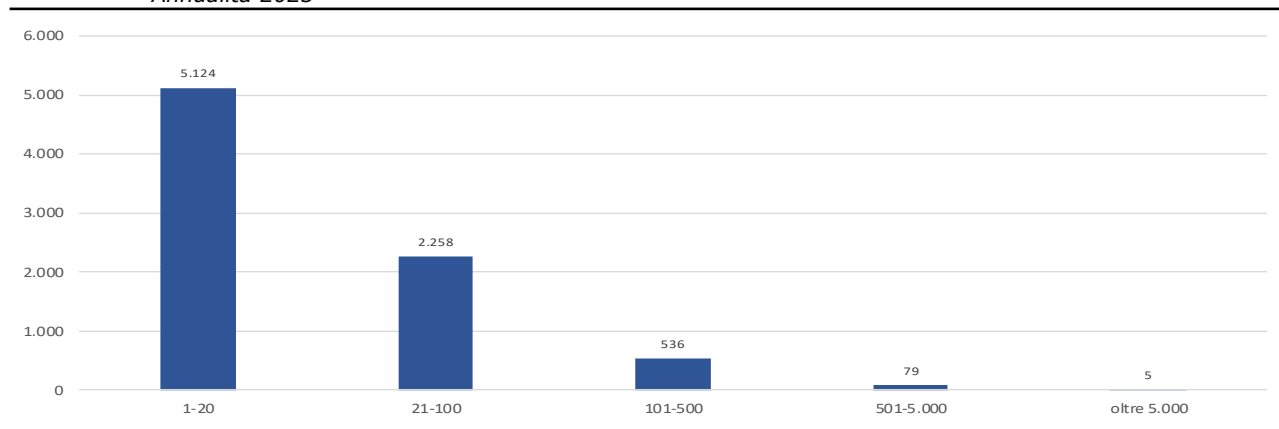


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato
Dal grafico sono stati esclusi per motivi espositivi: Estero, Friuli VG, Valle D'Aosta, PA Bolzano e PA Trento

Il grafico che segue evidenzia gli enti del comparto in relazione alle unità di personale addette. Con riferimento all'anno 2023, i dati mostrano che 5.124 enti,

pari al 64 per cento del totale, presentano organici formati da non più di 20 unità di personale. Sono 620 (7,7 per cento) le amministrazioni che possiedono organici di oltre 100 unità di personale.

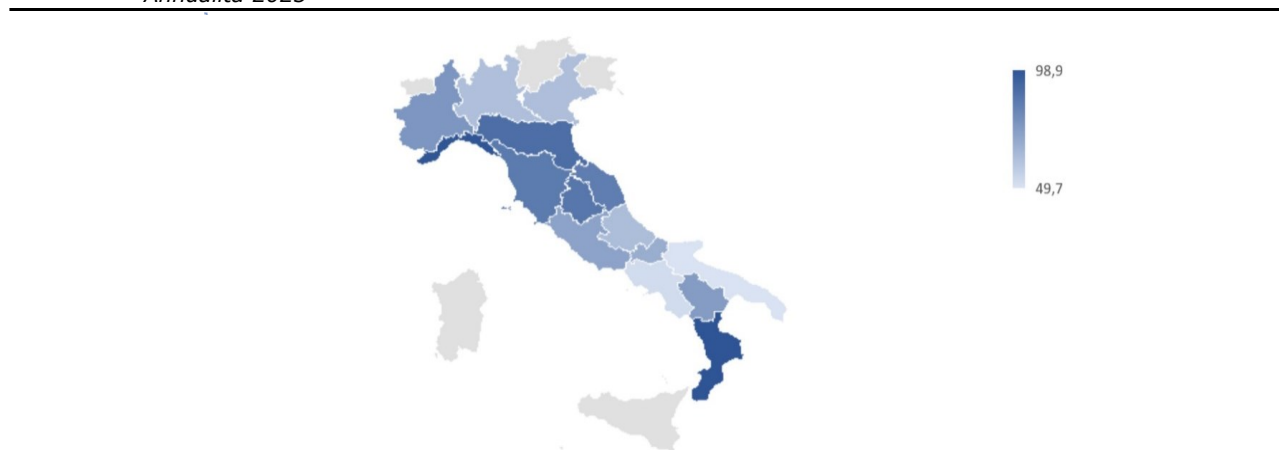
Grafico 7. Funzioni locali: distribuzione amministrazioni per classi di personale
Annualità 2023



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

Di seguito il grafico n. 8 mostra, la distribuzione geografica degli enti del comparto, in relazione al numero di dipendenti assegnati ogni 10.000 abitanti. La Calabria e la Liguria registrano il valore più alto (rispettivamente 98,9 e 98,3), mentre la Puglia quello più basso (49,7).

Grafico 8. Funzioni locali: n. dipendenti ogni 10.000 ab. su base regionale
Annualità 2023



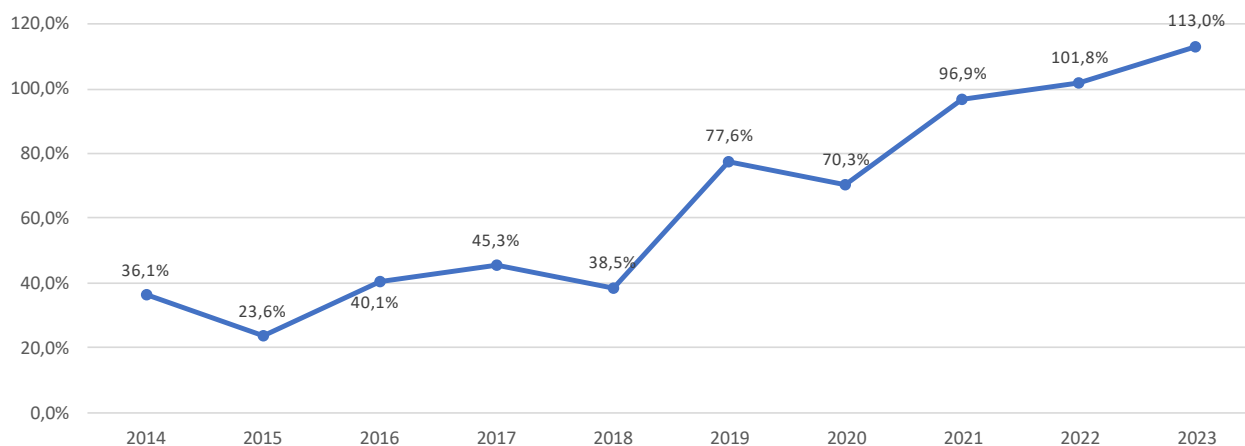
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato
Dal grafico sono stati esclusi per motivi espositivi: Estero, Friuli VG. Valle D'Aosta, PA Bolzano e PA Trento, Sicilia e Sardegna

Assunzioni e cessazioni del personale

Nel grafico n. 9 è rappresentato l'andamento del rapporto tra il personale assunto e quello cessato. La percentuale massima di sostituzione del personale

cessato è stata rilevata nell'anno 2023. In particolare, dall'anno 2020, iniziano a trovare attuazione le disposizioni di cui all'articolo 33 del DL 34/2019, il tasso di sostituzione è passato da 70,3% del 2020 a 113% del 2023.

Grafico 9. Funzioni locali: rapporto percentuale tra personale assunto e cessato
Annualità 2014-2023



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

La tabella n. 2 espone il dettaglio dei dati del comparto sopra analizzati con specifico riferimento alle Regioni, alle Province, ai Comuni e alle Città Metropolitane.

Tabella 2. Comuni, Province e Regioni: Rapporto percentuale assunti/cessati
Annualità 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Comuni	52,5%	34,1%	51,1%	57,9%	59,2%	88,0%	77,2%	92,6%	97,9%	102,6%
Province	10,6%	1,1%	1,5%	20,9%	8,7%	31,4%	51,0%	120,3%	90,7%	115,7%
Regioni	52,4%	93,4%	355,4%	39,0%	166,5%	48,2%	39,2%	110,1%	94,8%	124,1%
Città Metrop.		1,1%	0,4%	11,5%	6,7%	28,5%	43,1%	101,6%	89,8%	103,6%

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

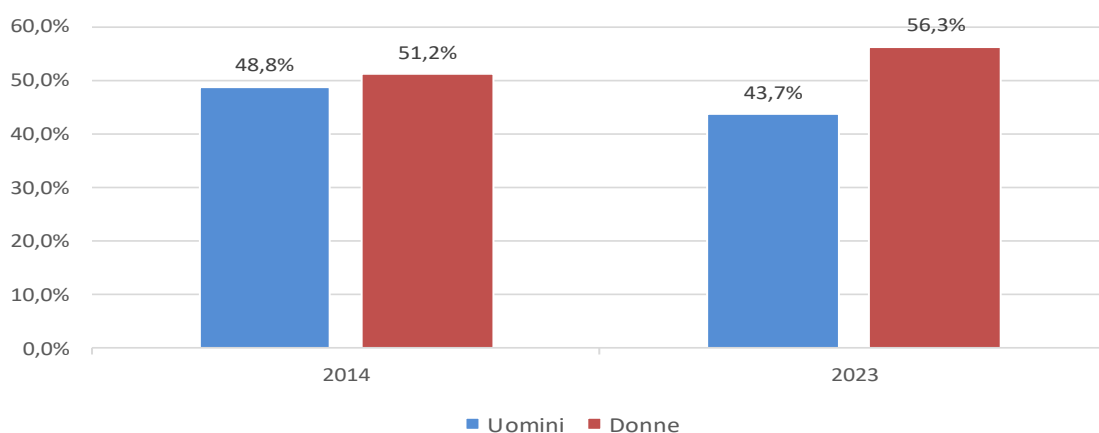
Le caratteristiche del personale

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

Genere

Il grafico che segue, riporta la composizione del personale per genere: la componente femminile, nel 2023, registra un incremento di oltre 5 punti percentuali rispetto al 2014.

Grafico 10. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione percentuale del personale per genere
Annualità 2014-2023

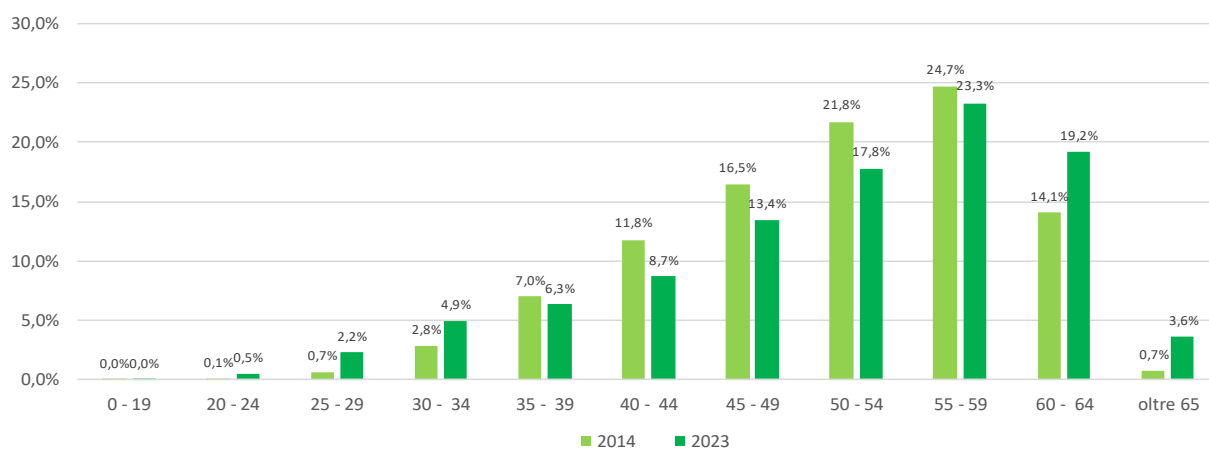


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Età

L'analisi della distribuzione per età e sesso dei dipendenti delle Regioni e delle Autonomie Locali, riportata nei grafici n. 11, n. 12a, n. 12b e nella tabella n. 3, evidenzia che nell'ultimo decennio c'è stato un progressivo "invecchiamento" del personale.

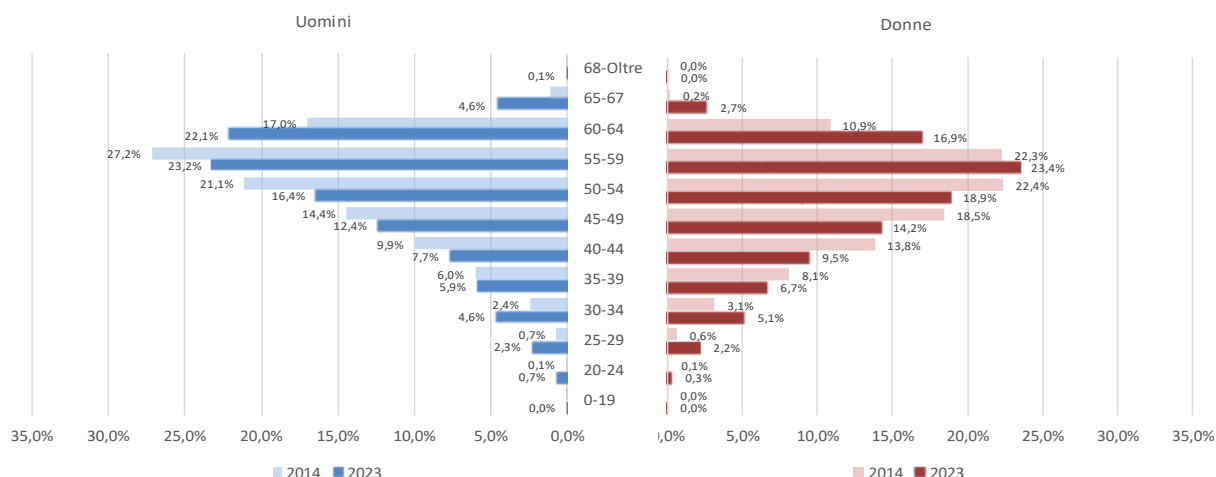
Grafico 11. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per classi di età
Valori percentuali, annualità 2014 e 2023



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

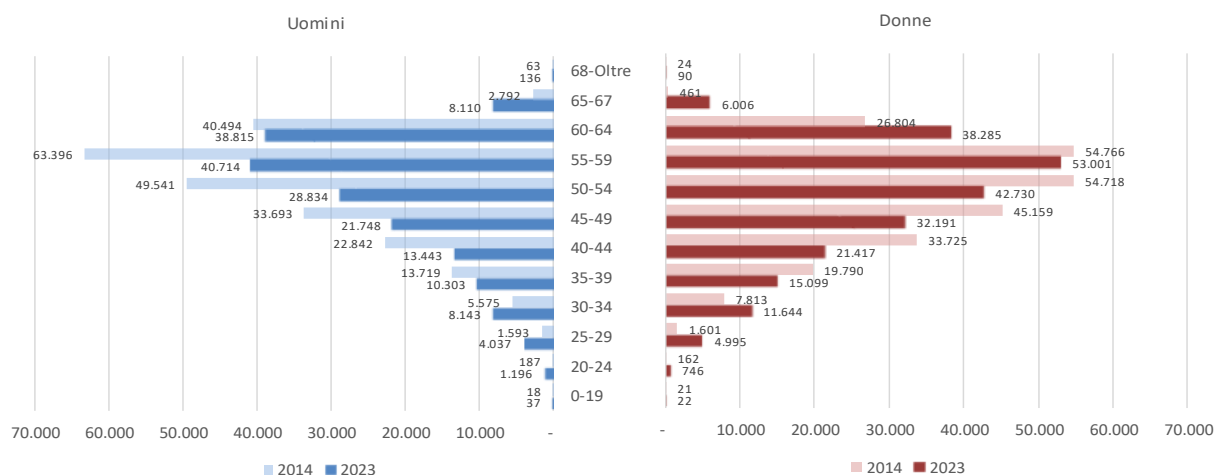
Di seguito la rappresentazione grafica del personale mediante la piramide dell'età con i dati espressi sia in valore percentuale (grafico n. 12a) sia in valore assoluto (grafico n. 12b).

Grafico 12a. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per genere e classi di età
Valori percentuali, annualità 2014 e 2023



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 2014 e 2023



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

La concentrazione massima di dipendenti, sia uomini che donne, si colloca nelle classi "55-59 anni" e "60-64 anni", oltre ad un deciso incremento dei dipendenti della classe "65-67 anni". Contestualmente, nel 2023 si rileva un aumento della numerosità dei dipendenti con età compresa tra 25 e 34 anni, ascrivibile alla ripresa delle assunzioni nel pubblico impiego.

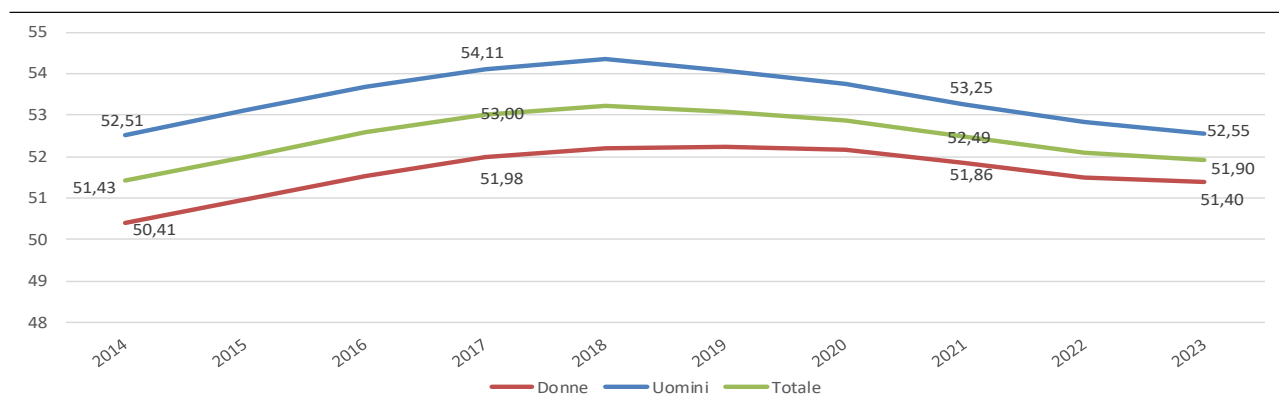
Tabella 3. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per classi di età
Valore assoluto e quota percentuale - Annualità 2014 e 2023

Classi di età	2014	Quota % classe	2023	Quota % classe
0 - 19	39	0,0%	59	0,0%
20 - 24	349	0,1%	1.942	0,5%
25 - 29	3.194	0,7%	9.032	2,2%
30 - 34	13.388	2,8%	19.787	4,9%
35 - 39	33.509	7,0%	25.402	6,3%
40 - 44	56.567	11,8%	34.860	8,7%
45 - 49	78.852	16,5%	53.939	13,4%
50 - 54	104.259	21,8%	71.564	17,8%
55 - 59	118.162	24,7%	93.715	23,3%
60 - 64	67.298	14,1%	77.100	19,2%
oltre 65	3.340	0,7%	14.342	3,6%
Totale	478.957	100,0%	401.742	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, in tutto l'arco temporale considerato. Il gap di genere che ha caratterizzato l'ultimo decennio tende a ridursi nel 2023.

Grafico 13. Regioni e Autonomie locali: età media totale per genere
Annualità 2014-2023

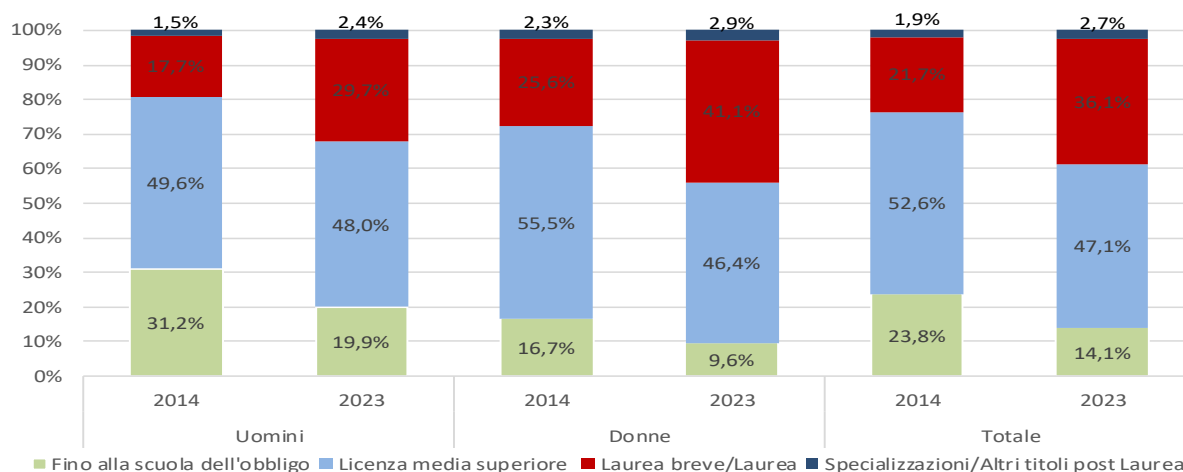


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

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 mostra una sensibile crescita dei dipendenti con laurea o altri titoli post-laurea. Tale 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 2014 e 2023



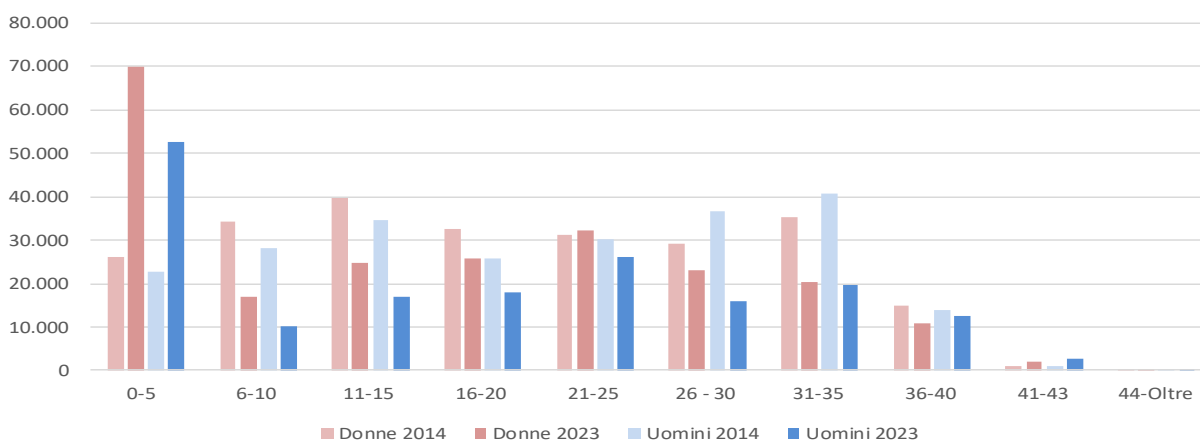
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP – Ragioneria Generale dello Stato

Nel 2023 il personale che presenta un livello di istruzione maggiore rispetto alla licenza media superiore ha raggiunto il 38,8% (15,2 punti percentuali in più rispetto al 2014).

Anzianità di servizio

Il grafico che segue analizza la distribuzione dei dipendenti, uomini e donne, per classe di anzianità di servizio negli anni 2014 e 2023. Nel 2023 si registra il picco massimo di dipendenti, uomini e donne, con minore anzianità di servizio "0-5 anni"; per contro nel 2014 la classe di anzianità con più occupati è quella "31-35 anni" seguita dalla classe "11-15 anni".

Grafico 15. Regioni e Autonomie locali: Distribuzione del personale per genere e anzianità di servizio
Annualità 2014 e 2023



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

Retribuzione del personale

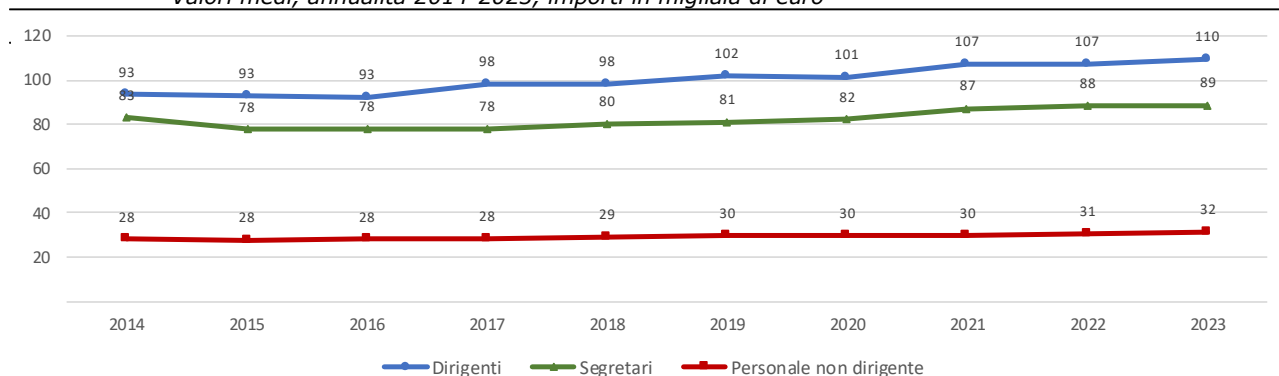
Nel grafico n. 16 è illustrato l'andamento della retribuzione media annuale, calcolata al lordo degli oneri posti a carico del dipendente, del personale del comparto, suddiviso per macrocategoria.²

L'andamento della retribuzione media appare sostanzialmente costante per tutte le macrocategorie, dal 2014 al 2016, periodo interessato inizialmente dal blocco della contrattazione collettiva (2010-2012) e, a seguire, dal rinnovo delle procedure contrattuali e negoziali per la sola parte normativa (2013-2015), fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale a decorrere dall'anno 2010. La crescita prosegue fino al 2023 per tutte le macrocategorie, più lentamente per i Segretari, i quali vedono aumentare dello 0,4% la propria retribuzione media che da 88.437 euro del 2022 passa a 88.790 euro nel 2023. Al riguardo si rileva che la sottoscrizione del nuovo CCNL triennio 2019-2021 Area Funzioni Locali è avvenuta 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 fissata dal CCNL 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. In quest'ultimo caso tale maggiorazione è più contenuta. Pertanto, data la numerosità di piccoli comuni, rispetto a quelli più grandi e alle province, la retribuzione media dei Segretari comunali, in assenza di rinnovo contrattuale, risulta sostanzialmente invariata (tabella n.6), mentre quella dei Segretari provinciali, più simile nella composizione a quella dei dirigenti (Grafici n.18 e n.20), con eventuali

² Dall'anno 2017, la retribuzione media è stata conteggiata 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.

maggiorazioni di indennità di posizione sicuramente più elevate, risulta in aumento (tabella n.5).

Grafico 16. Regioni ed Autonomie locali: andamento della retribuzione media per macrocategoria
Valori medi, annualità 2014-2023, importi in migliaia di euro



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

La tabella n. 4 riporta l'andamento delle retribuzioni sopra rappresentato con riferimento alle sole Regioni. Si desume che, mediamente, la retribuzione dei dirigenti e non dirigenti delle regioni è superiore al dato aggregato del comparto degli enti locali, pari rispettivamente a 109.506 e 31.575.

Tabella 4. Regioni: andamento retribuzione per macrocategoria
Annualità 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Dirigenti</i>	97.045	95.686	94.787	102.410	104.401	107.503	109.646	114.454	113.422	117.059
<i>Personale non dirigente</i>	33.946	34.055	32.734	33.276	34.400	35.212	35.720	35.956	36.727	37.425

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, invece, hanno una retribuzione media più elevata (126.237 contro 88.790 del comparto).

Tabella 5. Province: andamento retribuzione per macrocategoria
Annualità 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Dirigenti</i>	98.517	92.710	97.309	97.706	99.744	102.725	103.613	110.330	105.270	110.280
<i>Segretari</i>	134.128	110.372	110.840	112.680	115.535	113.736	114.963	123.167	122.745	126.237
<i>Personale non dirigente</i>	27.781	26.988	27.062	27.300	28.658	29.190	29.516	30.024	30.780	31.827

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 tutte le macrocategorie, eccetto i segretari, è inferiore al dato aggregato. Inoltre, nel decennio considerato si evidenzia un incremento della retribuzione media per tutti i macro-aggregati considerati (+14,9% per i dirigenti, +7,1 per i segretari ed infine +12,3% per il personale non dirigente).

Tabella 6. Comuni: andamento retribuzione per macrocategoria
Annualità 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Dirigenti</i>	89.902	89.959	90.050	95.460	94.474	97.787	95.546	101.600	101.335	103.262
<i>Segretari</i>	82.952	78.537	78.730	78.724	80.753	81.660	82.739	87.534	88.597	88.804
<i>Personale non dirigente</i>	27.357	27.166	27.454	27.543	28.554	28.823	28.751	28.907	29.841	30.727

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 stanziare 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 C.C.N.L. 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, mentre 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. Per quanto riguarda il triennio 2022 – 2024 le trattative relative al rinnovo del contratto per il personale non dirigente sono tuttora in corso.

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

Tabella 7. Regioni e Autonomie locali: rapporto tra le retribuzioni del personale
Annualità 2014-2023, macrocategorie selezionate

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Dirigenti / Segretari</i>	1,13	1,19	1,19	1,26	1,23	1,26	1,23	1,23	1,21	1,23
<i>Dirigenti / Personale non dirigente</i>	3,34	3,33	3,31	3,49	3,37	3,45	3,42	3,61	3,50	3,47
<i>Segretari / Personale non dirigente</i>	2,97	2,79	2,79	2,77	2,74	2,74	2,78	2,93	2,88	2,81

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

Tabella 8. Regioni: rapporto tra le retribuzioni del personale
Annualità 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Dirigenti / Personale non dirigente</i>	2,86	2,81	2,90	3,08	3,03	3,05	3,07	3,18	3,09	3,13

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

Tabella 9. Province: rapporto tra le retribuzioni del personale
Annualità 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Dirigenti / Segretari</i>	0,73	0,84	0,88	0,87	0,86	0,90	0,90	0,90	0,86	0,87
<i>Dirigenti / Personale non dirigente</i>	3,55	3,44	3,60	3,58	3,48	3,52	3,51	3,67	3,42	3,46
<i>Segretari / Personale non dirigente</i>	4,83	4,09	4,10	4,13	4,03	3,90	3,89	4,10	3,99	3,97

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

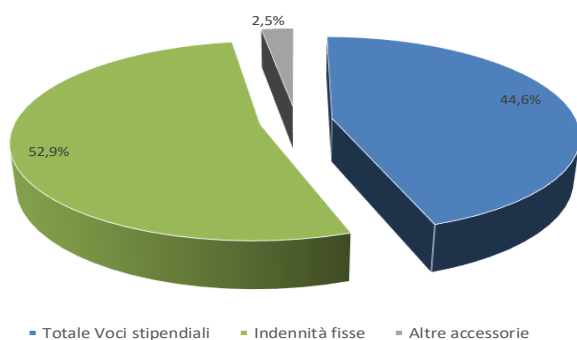
Tabella 10. Comuni: rapporto tra le retribuzioni del personale
Annualità 2014-2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Dirigenti / Segretari</i>	1,08	1,15	1,14	1,21	1,17	1,20	1,15	1,16	1,14	1,16
<i>Dirigenti / Personale non dirigente</i>	3,29	3,31	3,28	3,47	3,31	3,39	3,32	3,51	3,40	3,36
<i>Segretari / Personale non dirigente</i>	3,03	2,89	2,87	2,86	2,83	2,83	2,88	3,03	2,97	2,89

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

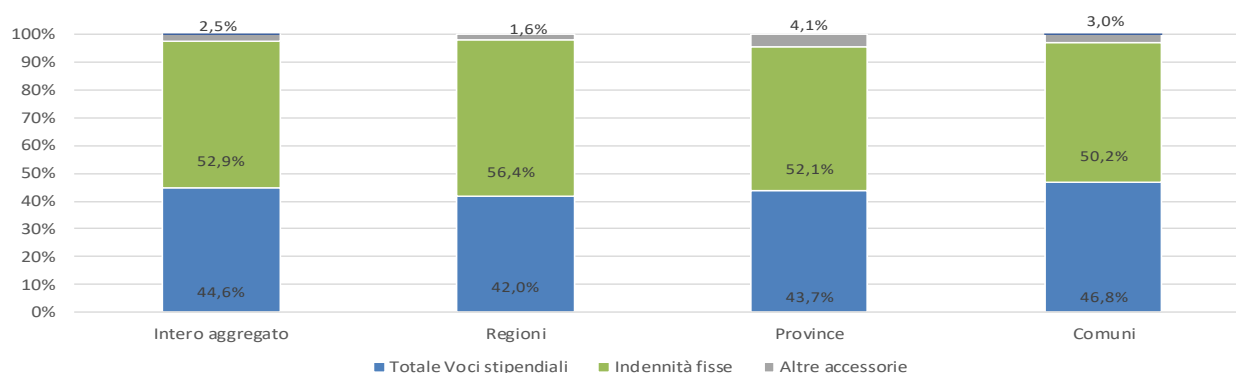
Nei grafici che seguono viene illustrata - relativamente all'anno 2023 - la composizione per macrocategoria della retribuzione media dei dipendenti del comparto in esame con riferimento alle componenti così suddivise: stipendio, indennità, altre voci accessorie e straordinario.

Grafico 17. Regioni e Autonomie locali: Composizione della retribuzione - dirigenti
Valori percentuali, annualità 2023



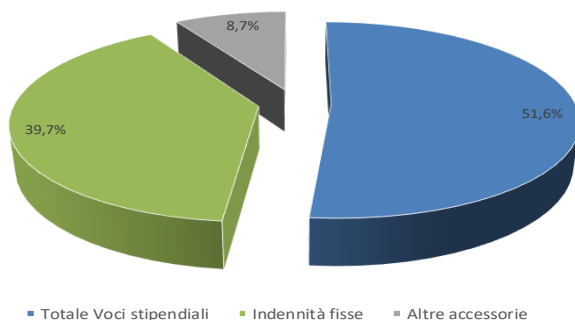
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 18. Regioni e Autonomie locali: Composizione della retribuzione per tipologia di ente – dirigenti
Valori percentuali, annualità 2023



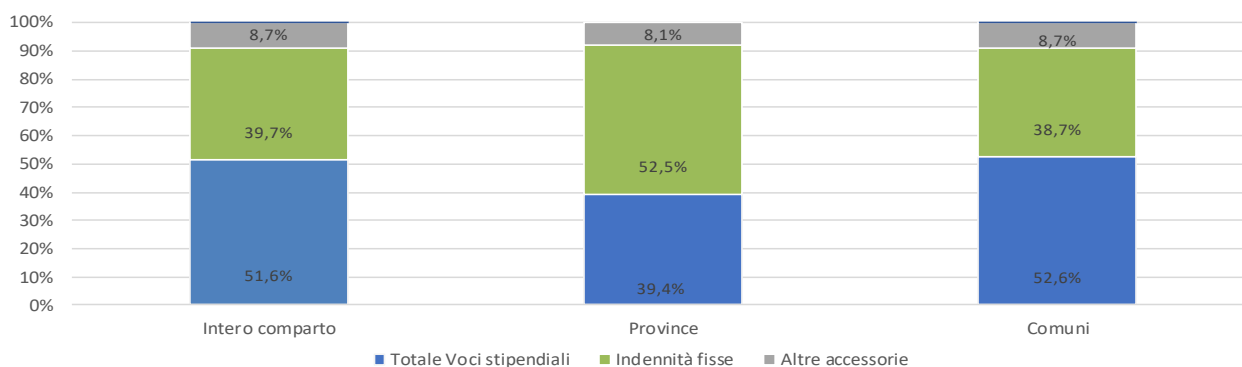
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 19. Funzioni locali: Composizione della retribuzione – segretari del comparto
Valori percentuali, annualità 2023



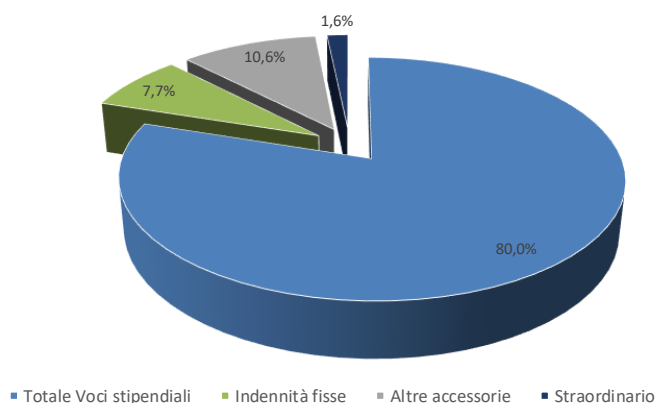
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 20. Funzioni locali, regioni, province, comuni: Composizione della retribuzione per tipologia di ente – segretari
Valori percentuali, annualità 2023



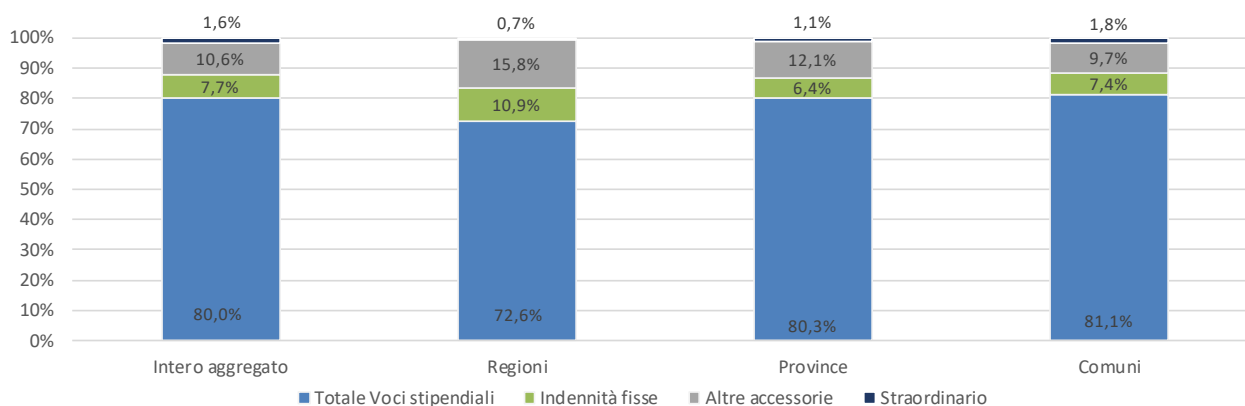
Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Grafico 21. Funzioni locali: Composizione della retribuzione – personale non dirigente
Valori percentuali, annualità 2023



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

Grafico 22. Funzioni locali, regioni, province, comuni: Composizione della retribuzione per tipologia di ente – personale non dirigente
Valori percentuali, annualità 2023

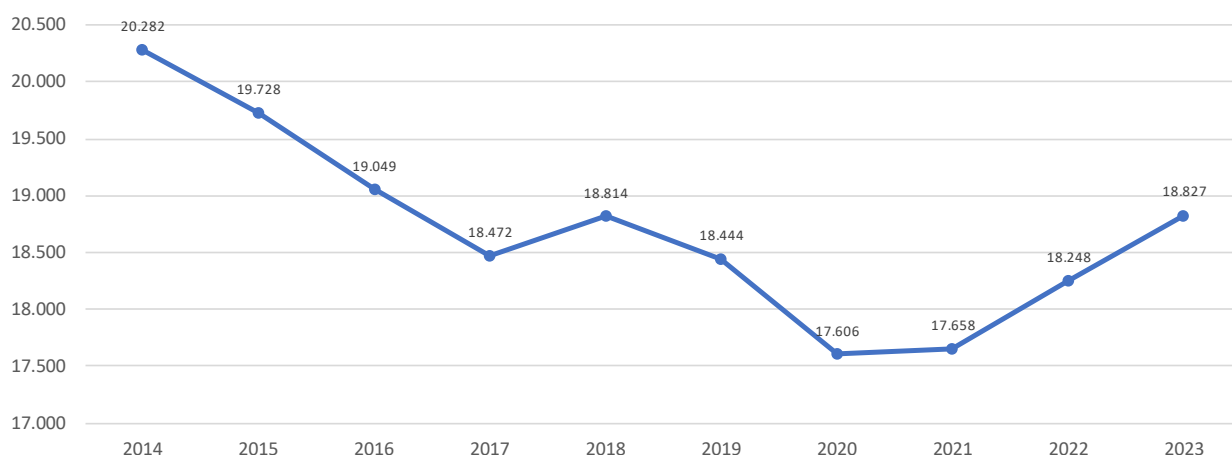


Fonte: Elaborazioni su Conto Annuale del Personale, IGOP - Ragioneria Generale dello Stato

Il grafico n. 23 espone l'andamento della spesa complessiva che l'amministrazione sostiene per la remunerazione dell'attività lavorativa prestata dal personale, comprensivo delle spese per missioni, buoni pasto, formazione, assegni familiari, benessere del personale, etc., nonché degli oneri riflessi per la contribuzione previdenziale e assistenziale e dell'IRAP, al netto dei rimborsi ricevuti da altre amministrazioni, da U.E. e/o 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'incremento della spesa del personale è stato infatti accompagnato sia da un incremento del numero degli occupati, in particolare del personale a tempo indeterminato (grafico n.1), sia da un rapporto tra assunti e cessati superiore al 100 per cento (grafico n.9); tale andamento è influenzato dalla nuova disciplina di calcolo delle facoltà assunzionali basata sulla sostenibilità finanziaria (articolo 33 D.L. n. 34/2019) utilizzata ora dagli enti del comparto in esame.

Grafico 23. Regioni e Autonomie locali: Costo del lavoro
Valori assoluti in milioni di euro, annualità 2014-2023



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

Di seguito si riportano le disposizioni normative che hanno interessato il settore in esame, richiamando prioritariamente la principale innovazione introdotta per le Regioni ordinarie e gli enti locali dall'articolo 33 del DL 24/2019, illustrata anche a pagina 3 del presente documento:

Decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019 – articolo 33 e successivi decreti attuativi per le Regioni (D.M. 3 settembre 2019), per i Comuni (D.M. 17 marzo 2020) e per le Province e le Città Metropolitane (D.M. 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. 56/2014, art. 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 subentranti, 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 n. 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di stabilità per il 2015)

- *commi 418-430:* 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. 56/2014 (il comma 421 è stato abrogato dall'art. 33, comma 1 *ter* del decreto legge 34/2019).

Legge n. 205 del 2017 (legge di bilancio 2018) – art. 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. 190/2014.

Decreto Legislativo n. 150/2015 - 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) – art. 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.

In particolare, 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'ANPAL, 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 n. 160 del 27 dicembre 2019 – art. 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. 296/2006, destinate specificatamente all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili ex articolo 2, comma 1, del d.lgs. 81/2000.

Conseguentemente, le stabilizzazioni in deroga sono state finanziate con le risorse del Fondo Sociale per l'occupazione, ripartite secondo quanto previsto dai D.P.C.M. del 28 dicembre 2020, del 15 gennaio 2022, del 20 maggio 2022, del 10 ottobre 2022, del 11 ottobre 2023 e del 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 D.L. n. 75/2023 (convertito in L. n. 112/2023), che ad integrazione di quanto già previsto dall'articolo 1, comma 446, della Legge n. 145/2018, 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 D. Lgs. n. 280/1997 e all'articolo 2, comma 1, del D.lgs. n. 81/2000; lavoratori già rientranti nell'ambito dell'abrogato articolo 7 del D.Lgs. n. 468/1997 (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, nonché impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana di cui all'articolo 30, comma 1, della Regione siciliana n. 5/2014; lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana n. 5/2014.

Inoltre, l'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023 (convertito in legge n. 74/2023) 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 D.lgs. n. 165/2001, e deve possedere i requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettera a) e b), del D.lgs. n. 75/2017. 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 D.L. 104/2020, 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. 197/2022, 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 (D.P.C.M. 9 ottobre 2021 e il D.P.C.M. 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 D.L. n. 104/2020).

Al fine di favorire il reclutamento dei giovani nella pubblica amministrazione, *l'articolo 3-ter del D.L. n. 44/2023 (convertito in legge n. 74/2023)* ha previsto che le amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, 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 D.lgs. n.165/2011 e dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, 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, nonché in materia di immigrazione, è intervenuto l'articolo 19, del D.L. n. 124/2023, convertito in legge n. 162/2023, che ha previsto, a decorrere dal 2025 e in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, come modificato dall'art. 9-terdecies, comma 1, lett. a), D.L. 11 giugno 2024, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 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 FESR 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 D.L. n. 123/2023, 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, nonché 3 unità di personale non dirigenziale della professionalità di servizio sociale e 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, in particolare nel territorio della regione Calabria, è intervenuto il comma 3-bis, dell'articolo 3 del D.L. n. 44/2023 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. 213/2023. 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.