



Unione
Province
d'Italia



*



Progetto «PROVINCE & COMUNI» Seminario Nazionale

“Incremento del fondo risorse decentrate previsto dal DL 25/2025:
l'esperienza dell'Emilia Romagna”

Mercoledì 22 ottobre 2025

*A cura di Anna Lisa Garuti
Segretaria Generale
Provincia di Reggio Emilia*



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud




Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica





Il progetto “Province & Comuni”

Le politiche del personale

Il Progetto, entrato nella seconda fase di esecuzione, è stato ampliato all’ambito delle politiche del personale, rispetto alle quali si ritiene che le **Province** possano divenire **motore di sviluppo** a livello territoriale.

 **Mappatura** dell’esistente, sia in generale con riferimento all’evoluzione della situazione delle Province in questo settore, sia rispetto ai servizi erogati ai Comuni

 Costruzione di **due modelli organizzativi** di servizi di supporto ai Comuni (uno avanzato a tendere ed uno base) facendo leva sulle buone pratiche che saranno individuate attraverso la costituzione di tavoli locali di confronto con le amministrazioni provinciali



Supportare le province, attraverso la piattaforma collaborativa, nel percorso di affermazione quale punto di riferimento, territoriale, in materia di personale


Il progetto “Province & Comuni”

Le politiche del personale

Il Progetto, entrato nella seconda fase di esecuzione, è stato ampliato all’ambito delle politiche del personale, rispetto alle quali si ritiene che le **Province** possano divenire **motore di sviluppo** a livello territoriale.



Attivazione di un ampio **contributo specialistico**. Un esperto in ambito di personale è stato incaricato di redigere *contenuti* da pubblicare sui moduli orizzontali della Piattaforma Pi.Co, fornire un servizio di risposta a *quesiti* e richieste di approfondimento, produrre documenti/*note di sintesi/linee guida* sulle principali novità normative ed erogare *formazione* sui temi di maggiore attualità e interesse



Supportare le province, attraverso la piattaforma collaborativa, nel percorso di affermazione quale punto di riferimento, territoriale, in materia di personale

Incremento del fondo

La norma di riferimento

Art. 14 - comma 1bis - D.L. 25/2025

A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le **province** e i comuni, **nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare**, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il **Fondo risorse decentrate** destinato al personale in servizio **fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento** delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, **maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa**, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali

La finalità della norma

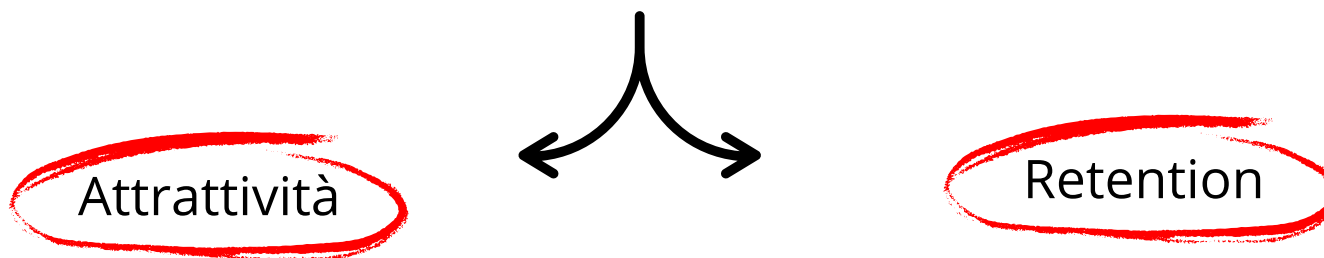
Armonizzare le retribuzioni **accessorie** del personale non dirigente degli enti territoriali con quelle attualmente previste per i corrispondenti **dipendenti dei ministeri** tenuto conto che per questi ultimi l'incidenza tra le risorse relative alla componente stabile dei fondi, maggiorate degli importi dell'indennità di amministrazione, e la spesa sostenuta nel 2023 per gli stipendi tabellari è pari all'indicata percentuale del 48 per cento

Le condizioni

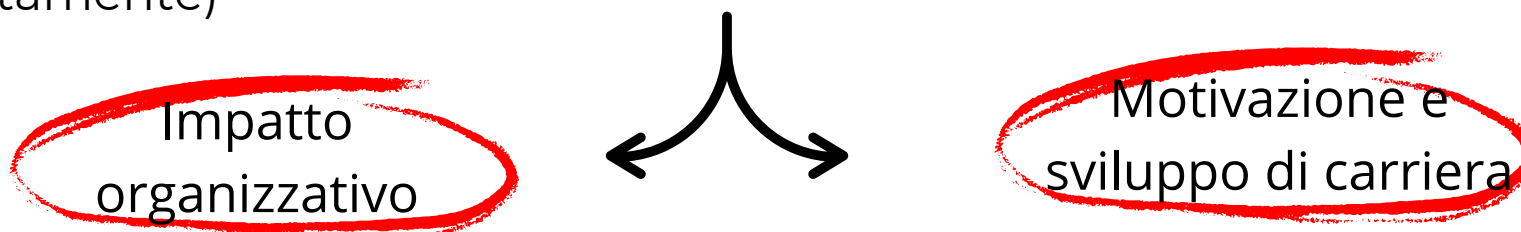
- La sostenibilità finanziaria definita dai valori soglia
- L'equilibrio pluriennale di bilancio
- Articolo 1, commi 557 e ss., della legge n. 296 del 2006
- La regola del 48%

Considerazioni utili a supportare le decisioni di incremento

In funzione dei margini rispetto ai valori soglia e al comma 557 occorre valutare la compatibilità dell'incremento rispetto alle politiche di reclutamento programmate



Le risorse aggiuntive possono essere finalizzate anche all'incremento del trattamento accessorio del personale destinatario degli incarichi di Elevata Qualificazione (sebbene non direttamente)

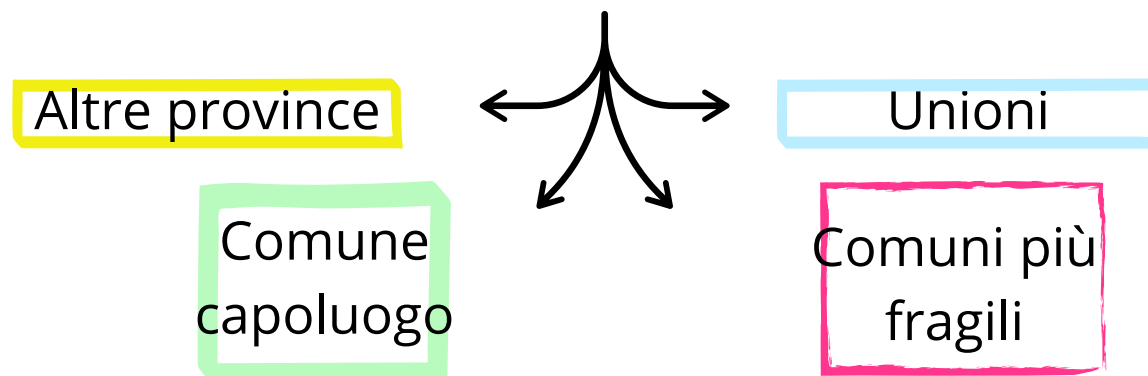


Considerazioni utili a supportare le decisioni di incremento

L'incremento riguarda la componente stabile del fondo, per cui non è reversibile



La politica retributiva praticata potrebbe accentuare gli squilibri territoriali in termini di reperimento e trattenimento del personale dipendente



Considerazioni utili a supportare le decisioni di incremento

Fondo o assunzioni?

Incremento riservato agli enti virtuosi

Risorse interamente a loro carico

Scelta niente affatto neutra: valorizzare il personale in servizio o investire in assunzioni?



Sia per le Province che per gli enti locali (comuni e unioni) del territorio sono prefigurabili situazioni di forte disomogeneità

Possibilità che si allarghi ulteriormente il gap fra il singolo ente e le altre istituzioni del territorio e/o le amm.ni regionali e centrali

Considerazioni utili a supportare le decisioni di incremento

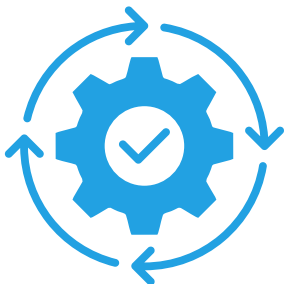
Fondo o assunzioni?



Le politiche per il **reclutamento** e le politiche **retributive** sono strettamente collegate



Per poter impostare e realizzare politiche di area vasta che contribuiscano all'**equilibrio** del sistema territoriale è indispensabile disporre di analisi e dati



Lo sviluppo di pratiche di **indagine** e **coordinamento** in ambito di personale, guidate dalle province, debitamente **supportate** sia in termini di qualificazione degli uffici competenti, che in termini di risorse finanziarie e strumentali, può rappresentare una leva di **avanzamento** per il sistema territoriale

L'analisi condotta da UPI E.R.

Nel mese di luglio 2025 UPI E.R., con il supporto del Dott. Gianluca Bertagna, ha elaborato un **questionario**, destinato alle province della Regione Emilia Romagna, su vincoli, capienze e priorità di utilizzo delle risorse del fondo. Tutte le province hanno partecipato alla rilevazione. Nel mese di settembre 2025 UPI E.R. ha diffuso la relazione finale.

Obiettivi

Raccontare le caratteristiche dello stato del personale, delle relative spese e delle politiche retributive accessorie delle Province della E.R.

Raccogliere dati di comparazione tramite uno strumento che garantisca l'omogeneità degli oggetti e delle dimensioni rilevate

L'analisi condotta da UPI E.R.

Il quadro dei vincoli

Per ciascuna provincia sono stati verificati:

- La percentuale calcolata sulla base dell'ultimo rendiconto (2024) ai fini del DM 11/01/2022
- Il margine di stanziamento per raggiungere il target del DM
- Lo scarto disponibile di spesa di personale ai sensi del 557

Il campione risulta **virtuoso**: tutte le province sono sotto **soglia DM** ma con valori fortemente **disomogenei** (dal 6,75% al 14,67%). Il margine soglia complessivo a livello regionale è pari a **27.825.868,72**

Il campione risulta **virtuoso** anche rispetto allo scarto disponibile di spesa ai sensi del comma **557**, anche per questo parametro con valori **disomogenei**. Lo scarto disponibile a livello regionale raggiunge **48.730.207,18**

L'analisi condotta da UPI E.R.

Il punto di partenza del trattamento accessorio

Per ciascuna provincia sono stati verificati:

- Fondo parte stabile
- Quota media stabile (€/DI)
- Stanziamento EQ
- Quota media EQ (€/Eq)

Le **quote medie** della **parte stabile** evidenziano un quadro **fortemente disomogeneo** (10.862 a 3.140 pro capite). Questa variabilità riflette le condizioni storiche dei fondi, le diverse dimensioni organizzative e scelte pregresse di allocazione

Anche sulle **EQ** il quadro risulta **disomogeneo** sia in termini di numero di incarichi che di quota media (da 8.900 a 16.900)

L'analisi condotta da UPI E.R.

La regola del 48%

Per ciascuna provincia sono stati verificati:



La capienza massima teorica per incrementare la componente stabile del fondo



Le decisioni assunte/deliberate alla data del questionario

La **capienza massima** teorica a livello regionale ammonta a € **10.254.990,48**. Si va dalla capienza massima di 2.670.000 a quella minima di 535.000

Le **decisioni** 2025 fino ad ora deliberate totalizzano circa il **7%** della capienza. Il quadro segnala una adozione prudentiale e graduale

L'analisi condotta da UPI E.R.

Le conclusioni

La lettura combinata dei due vincoli (DM + 557) conferma uno **spazio programmatico ampio** per interventi sul personale e sul fondo, con intensità da modulare localmente

Il "**punto di partenza**" del trattamento accessorio segnala **gradi di intensità diversi** sia sul fondo stabile pro capite sia sull'investimento medio nelle EQ: si tratta di un dato utile per calibrare progressioni e l'eventuale rimodulazione delle EQ

Rispetto alla regola del 48% risulta un **ampio potenziale residuo** da attivare: l'atteggiamento prevalente è di applicazione prudentiale e graduale

Riflessioni finali

Le province possono diventare **attore strategico** delle politiche del personale in area vasta



Istituzione che si apre al dialogo, alla collaborazione e all'interazione

Promuove rilevazioni e confronti territoriali, cruscotti condivisi e analisi di impatto

Ha fra i propri obiettivi quello di limitare shock competitivi intra-provinciali e di mitigare asimmetrie e divarificazioni

Gli spazi programmatori, sia sul fondo che sul fronte del reclutamento, devono essere utilizzati avendo riguardo alle **prospettive** organizzative e funzionali di **medio periodo**



In un contesto istituzionale in evoluzione è consigliabile un approccio di applicazione graduale e progressiva

L'assistenza tecnico-amministrativa ai comuni e unioni e la gestione di servizi associati sono essenziali per supportare gli equilibri territoriali



Unione
Province
d'Italia



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Per maggiori informazioni

www.pi-co.eu

www.provincecomuni.eu

www.provinceditalia.it



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

PN GOVERNANCE
E CAPACITÀ
ISTITUZIONALE
2014-2020

POC PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE