



Province & Comuni

Il nuovo
assetto delle
procedure
di ingresso
al lavoro
nelle Province

Questo Bollettino fa parte di una collana di pubblicazioni tecniche, a cura degli esperti selezionati da UPI nei settori degli Appalti, delle Politiche europee, dell'Innovazione e Digitalizzazione, nell'ambito di "Province e Comuni", Progetto strategico finanziato con le risorse del Programma Operativo Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

A cura di:
Gianluca Bertagna – esperto UPI

Sommario

| | |
|---|---|
| 1. Premessa..... | 4 |
| 2. Novità su concorsi e riserve..... | 5 |
| Riserve a regime..... | 5 |
| Premialità PNRR..... | 6 |
| Servizio civile e ordine delle tutele..... | 6 |
| Accortezze per i bandi provinciali..... | 6 |
| 3. Novità su graduatorie..... | 6 |
| Formazione e durata..... | 6 |
| Uso e scorrimento..... | 7 |
| Buone pratiche per le Province..... | 7 |
| 4. Novità su mobilità..... | 7 |
| Campo di applicazione ed esclusioni..... | 7 |
| Come calcolare il 15%..... | 7 |
| Comandi e stabilizzazione..... | 8 |
| Sanzioni e indicazioni operative..... | 8 |
| 5. Accesso dei giovani: apprendistato nelle Province..... | 8 |
| Percorso e trasformazione..... | 8 |
| Ambiti prioritari per le Province..... | 8 |

1. Premessa

Il d.l. 14 marzo 2025, n. 25 (cd. “Decreto PA”), convertito nella l. 9 maggio 2025, n. 69, interviene su tre assi del reclutamento pubblico: concorsi, graduatorie e mobilità. Per le Province, che gestiscono funzioni di area vasta (viabilità, edilizia scolastica, ambiente, pianificazione, centrale di committenza e transizione digitale), le novità non sono solo di principio: impattano il PIAO, la programmazione del fabbisogno e la costruzione concreta dei bandi.

Il quadro è completato dall’apertura ai giovani attraverso l’apprendistato. Questo documento propone una lettura discorsiva e operativa: che cosa cambia, da quando, e con quali attenzioni costruire atti e procedure capaci di reggere alla prova dei fatti (e del contenzioso).

Precisiamo subito che, come noto, uno strumento di programmazione e realizzazione delle assunzioni è quello delle Selezioni Uniche dell’art. 3-bis del d.l. 80/2021 di cui le Province si sono spesso fatte portatrici nei confronti degli enti locali del territorio. Su questo argomento torneremo a breve con un Bollettino specifico di approfondimento.

2. Novità su concorsi e riserve

Le Province possono adottare bandi più mirati, combinando riserve facoltative e tutele obbligatorie. La logica è duplice: stabilizzare competenze già in servizio e ampliare l’accesso, con particolare riguardo alle persone con disabilità e a chi ha svolto servizio civile. La scelta delle riserve non è automatica: va motivata nei fabbisogni e tradotta in clausole chiare.

Riserve a regime

È possibile prevedere fino al 40% dei posti a favore del personale a tempo determinato con almeno 36 mesi maturati nella Provincia banditrice. In parallelo, si può inserire una riserva del 10% per le persone con disabilità, ferma restando l’osservanza degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999. Nella pratica conviene esplicitare documenti richiesti, accomodamenti ragionevoli e criteri di verifica per ridurre i margini di discrezionalità non guidata.

Premialità PNRR

Quando non si prevede una riserva ad hoc, l'esperienza maturata su progetti PNRR può essere valorizzata tra i titoli. La griglia deve indicare pesi e modalità di accertamento (periodi, attività, esiti) per dare certezza a candidati e commissione.

Servizio civile e ordine delle tutele

La riserva del 15% è estesa anche a chi ha completato senza demerito il servizio civile nazionale. Resta la priorità delle riserve obbligatorie (L. 68/1999; art. 1014 e 678 d.lgs. 66/2010) rispetto a quelle facoltative. Anche se dimenticate nel bando, le riserve obbligatorie operano ope legis: è prudente quindi riportarle e descriverle, per evitare fraintendimenti.

Accortezze per i bandi provinciali

Pubblicazione su INPA; descrizione degli ausili e dei tempi aggiuntivi per le prove; coerenza tra profili e PIAO; cronoprogramma delle fasi; criteri di valutazione trasparenti, comunicati prima dell'avvio delle prove.

3. Novità su graduatorie

La sequenza di formazione della graduatoria è più leggibile: prima il merito delle prove, poi i titoli, quindi preferenze e precedenza. Solo dopo si applica il limite degli idonei e, infine, le riserve. Per le Province la validità resta triennale e la trasparenza richiede pubblicazione su INPA e aggiornamento degli scorrimenti sul sito istituzionale.

Formazione e durata

La commissione redige la graduatoria di merito, cui si aggiungono i punteggi dei titoli e le preferenze/precedenze. Si applica il tetto degli idonei (di regola fino al 20% oltre i vincitori, con eccezioni per graduatorie approvate nel biennio 2024–2025 e per bandi 2025 e eccezioni anche per concorsi fino a 20 posti). La durata è di tre anni per gli enti locali, Province incluse; due anni per le altre PA.

Uso e scorrimento

Le graduatorie possono essere usate dall'ente titolare o da altri enti tramite convenzione, ma solo quando il profilo è realmente sovrapponibile. Non è possibile coprire posti nuovi o trasformati successivamente al bando, salvo motivazione rafforzata. Una graduatoria si considera 'utilmente scorsa' se, prima della scadenza, la Provincia individua (per numero o nominativamente) gli idonei da convocare: la firma del contratto può arrivare anche dopo.

Buone pratiche per le Province

Tenere un registro degli scorrimenti e aggiornarlo sul sito; predisporre convenzioni-tipo per l'uso reciproco di graduatorie; coordinare le chiamate con le finestre di mobilità per evitare sovrapposizioni e tempi morti.

4. Novità su mobilità

Dal 2026 cambia l'impostazione: non si impone più di fare prima la mobilità e poi il concorso, ma si chiede di destinare almeno il 15% delle facoltà assunzionali annuali alla mobilità, quando il piano prevede almeno dieci assunzioni. Per il 2025 non vige alcun obbligo, ma la facoltà resta e può essere utile per intercettare rapidamente professionalità già formate.

Campo di applicazione ed esclusioni

Sono esentati la PCM, l'ARAN, il SSN e gli enti locali fino a 50 dipendenti a tempo indeterminato. La soglia dimensionale può essere valutata, in modo prudente, alla data di approvazione del PIAO o della programmazione dei fabbisogni.

Come calcolare il 15%

In assenza di istruzioni ufficiali, l'approccio per unità è più semplice e verificabile. Le frazioni si arrotondano per eccesso: se il piano prevede 44 assunzioni, sette dovranno essere coperte tramite mobilità. Se la procedura va deserta, i posti tornano ai canali concorsuali o ad altri strumenti consentiti (come elenchi di idonei).

Comandi e stabilizzazione

È prevista una corsia per l'immissione in ruolo di personale in comando da almeno dodici mesi con valutazione positiva, fatte salve alcune esclusioni (uffici di diretta collaborazione e specifiche strutture). È possibile rimodulare la dotazione organica se la scelta è finanziariamente neutrale e coerente con il PIAO.

Sanzioni e indicazioni operative

Se la Provincia, dal 2026, non riserva il 15% dovuto, subisce la riduzione corrispondente delle facoltà l'anno successivo e l'adeguamento della dotazione; inoltre cessano i comandi entro sei mesi dall'avvio dei concorsi e non possono essere rinnovati per diciotto mesi. Sul piano operativo è utile definire finestre temporali fisse per la mobilità, criteri comparativi chiari e un censimento dei comandi già in essere, in vista di possibili stabilizzazioni.

5. Accesso dei giovani: apprendistato nelle Province

L'apprendistato offre alle Province un canale dedicato per attrarre giovani laureati e profili tecnici ITS. Fino al 31 dicembre 2026 è possibile attivare contratti a tempo determinato fino a 36 mesi entro il 10% delle facoltà assunzionali, tramite selezioni su INPA; una ulteriore quota fino al 15% è destinabile a diplomati ITS e figure tecniche specialistiche, secondo le novità in corso di conversione.

Percorso e trasformazione

L'inquadramento avviene nell'area dei funzionari; al termine è possibile la trasformazione a tempo indeterminato se i requisiti generali sussistono, la valutazione è positiva e vi sono spazi assunzionali. La chiave è il progetto formativo: tutor, obiettivi di apprendimento, indicatori di autonomia e di qualità del servizio.

Ambiti prioritari per le Province

Transizione digitale, gestione dati territoriali e catasto strade, edilizia scolastica, ambiente ed energia, gestione progetti UE. Progettare sin dall'inizio la possibile stabilizzazione aiuta a trattenere i talenti e a dare continuità ai servizi.



@provincecomuni



www.pi-co.eu