

Lo “Sblocca Stipendi” nella Pubblica Amministrazione Locale

Di

Riccardo Renzi

Il recente intervento normativo contenuto nel decreto-legge n. 25 del 2025, convertito con modificazioni dalla legge n. 69/2025, ha introdotto una rilevante novità per la Pubblica Amministrazione locale: la possibilità di aumentare in misura strutturale il fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti fino al 48% del costo sostenuto nel 2023 per gli stipendi tabellari. Si tratta di una misura fortemente attesa da Comuni, Province, Regioni e Città Metropolitane per contenere la crescente emorragia di personale verso le amministrazioni centrali e per rendere più attrattiva la carriera nel comparto delle funzioni locali. Tuttavia, l'applicazione pratica della norma è tutt'altro che immediata: oltre a essere vincolata al rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio e alla sostenibilità finanziaria definita dai decreti attuativi del 2019-2022, comporta effetti permanenti sui bilanci futuri degli enti. L'articolo analizza, alla luce della recente nota operativa della Ragioneria Generale dello Stato, le opportunità offerte dalla nuova disciplina, le criticità applicative, le conseguenze sui piani occupazionali e le prospettive per le Unioni di Comuni, escluse dal perimetro iniziale della norma ma potenzialmente ammesse mediante un meccanismo di cessione di risorse.

Lo “sblocca stipendi”, contenuto nell'art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025, rappresenta un tentativo concreto di ribilanciare la competitività economica delle amministrazioni locali nel panorama del pubblico impiego. Gli enti territoriali, specie i Comuni, lamentano da anni la difficoltà di trattenere il personale qualificato a causa di un trattamento retributivo significativamente inferiore rispetto alle amministrazioni centrali. Il provvedimento consente, a decorrere dal 2025, di incrementare la componente stabile del Fondo del personale non dirigente sino al 48% della spesa sostenuta nel 2023 per gli stipendi tabellari.

L'aspettativa è alta: secondo il MEF, le risorse complessive per il personale potrebbero più che raddoppiare, passando da 1,62 a 3,35 miliardi di euro. L'impatto

potenziale è rilevante per il 94% dei Comuni italiani, ad esclusione dei circa 400 che già oggi superano il nuovo tetto.

La misura, pur promettente, è subordinata a due condizioni inderogabili:

- Il rispetto delle soglie di sostenibilità della spesa di personale di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dei relativi decreti attuativi;
- L'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio da parte dell'organo di revisione economico-finanziaria.

Inoltre, la nota operativa della RGS chiarisce che gli incrementi, pur essendo al netto degli oneri riflessi ai fini del Fondo, devono essere considerati nella loro totalità (oneri inclusi, ma esclusa l'IRAP) ai fini della sostenibilità finanziaria. Pertanto, l'aumento della retribuzione accessoria, se non attentamente ponderato, rischia di compromettere le future capacità assunzionali degli enti, calcolate in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti stabili.

Il carattere strutturale dell'incremento comporta obblighi permanenti a carico degli enti. Le risorse aggiuntive possono essere utilizzate per:

- l'attribuzione dei **differenziali stipendiali** ai sensi dell'art. 14 CCNL 2019-2021,
- il finanziamento del **welfare integrativo** (art. 82 CCNL),
- l'incremento del trattamento accessorio per **incarichi di Elevata Qualificazione**, attraverso la contrattazione integrativa prevista dall'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL.

Tuttavia, gli enti dovranno valutare con estrema prudenza l'impatto a lungo termine di questi aumenti sul bilancio, poiché la norma non consente la retrocessione delle somme né tagli futuri.

L'articolo 14 non include espressamente le Unioni di Comuni, ma la RGS apre una porta significativa: gli enti aderenti potranno **cedere parte della loro capacità finanziaria** derivante dall'incremento del Fondo all'Unione, consentendo a quest'ultima di attingere risorse per la valorizzazione del personale. Tale operazione

deve avvenire nel rispetto del principio dell'invarianza finanziaria complessiva e inciderà direttamente sulle capacità assunzionali dei Comuni cedenti.

Questa apertura interpretativa rappresenta una risposta indiretta a una delle principali criticità dell'assetto organizzativo del decentramento, spesso penalizzato da rigidità contabili non coerenti con la funzione di aggregazione amministrativa esercitata dalle Unioni.

Il meccanismo non prevede alcun finanziamento aggiuntivo da parte dello Stato: ogni ente dovrà trovare **autonomamente** le risorse necessarie. Ciò genera una forte **diseguaglianza tra enti**, accentuando le differenze tra amministrazioni “virtuose” – con bilanci in equilibrio – e quelle in sofferenza finanziaria, che resteranno escluse dai benefici della norma.

È qui che emergono le critiche dei sindacati, in particolare della CGIL, che paventano il rischio di una PA “a doppia velocità”, dove le differenze salariali dipendono più dalla solidità finanziaria che dal merito dei dipendenti o dal fabbisogno di servizi delle comunità.

Il superamento del tetto al trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, rappresenta una svolta per l'assetto della contrattazione decentrata. L'intervento legislativo recepisce le istanze avanzate da ANCI, UPI e ARAN, che da anni chiedevano maggiore flessibilità per gli enti locali in materia di politiche retributive. Se attuato correttamente, il nuovo modello potrà incentivare un uso più selettivo e strategico delle risorse, premiando professionalità, responsabilità e merito.

Conclusioni

Il cosiddetto “sblocca stipendi” si configura come una riforma ambiziosa, ma complessa. Offre agli enti locali la possibilità di valorizzare il capitale umano e rendere più attrattivo il lavoro pubblico locale, a patto però di disporre di un bilancio solido e sostenibile. La nota operativa della Ragioneria Generale dello Stato fornisce un supporto tecnico fondamentale per la sua applicazione uniforme, ma non elimina i nodi politici e strutturali di una PA frammentata e disomogenea. Nei prossimi mesi sarà fondamentale monitorare l'impatto reale della norma, l'evoluzione della

contrattazione integrativa e, soprattutto, la coerenza tra l'intento di equità salariale e la concreta possibilità di garantirla su tutto il territorio nazionale.

2 luglio 2025, per www.italiaius.it