

# Risultati dell'indagine rivolta ai Dirigenti degli Uffici Personale delle Province sul rafforzamento delle politiche del personale per l'erogazione di servizi ai Comuni

03.06.2025



Agenzia formativa  
accreditata dalla  
Regione Toscana n°  
OF0299  
  
Fornitore  
ACQUISTINRETEPA

**ISCRITTA ALL'ANAGRAFE NAZIONALE DELLE RICERCHE DEL MUR  
ACCREDITATA SNA PER LA FORMAZIONE OIV**  
Viale G. Luporini 37/57 | 55100 Lucca  
Tel. +39 0583 582783 | 583342 Fax +39 0583 1900211  
[info@promopa.it](mailto:info@promopa.it) | [www.promopa.it](http://www.promopa.it)  
N°80 Registro Persone Giuridiche Prefettura di Lucca  
CF / PI 01922510464

## Tempistiche e metodologia d'indagine

- Il questionario da sottoporre alle Province è stato predisposto in bozza da Promo PA Fondazione ed inviato ad UPI per la condivisione con la Cabina di Regia, il confronto e la validazione dell'impostazione metodologica e delle informazioni da reperire.
- A seguito del confronto con la Cabina di Regia è stata stilata la versione definitiva.
- Il questionario è stato somministrato a tutte le Province delle Regioni Ordinarie più quelle della Sicilia e Sardegna, mediante *LimeSurvey*, dal **21 gennaio al 21 febbraio 2025**.

# Sezione 1 – Caratteristiche dei rispondenti

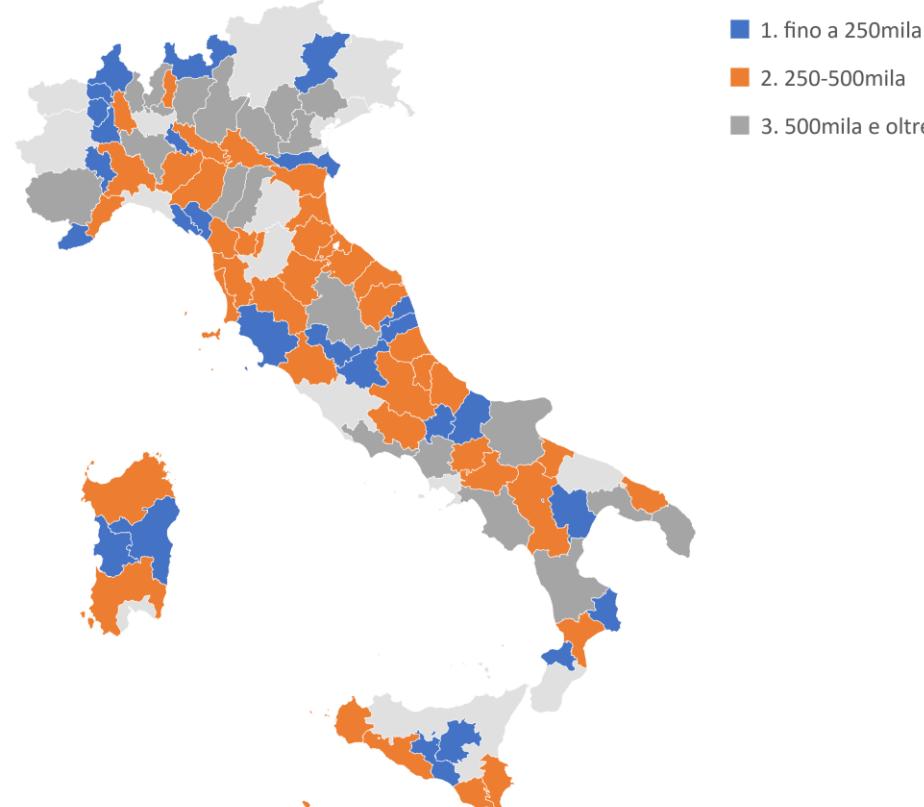
Obiettivo: raccogliere dati quantitativi sulla struttura organizzativa e l'esperienza del personale degli uffici del personale nelle Province, per comprendere le variabili strutturali che influenzano la gestione delle politiche del personale.

## 1. Campione e rispondenti

- Sono state invitate alla compilazione le **76 Province delle Regioni a Statuto Ordinario** e le **10 Province della Sicilia e della Sardegna** per l'erogazione di servizi ai Comuni in materia di politiche del personale.
- Tutte le **86 Province** comprese nel panel hanno risposto al questionario.

# Numero Province rispondenti per regione

Province rispondenti per classe di dimensione demografica

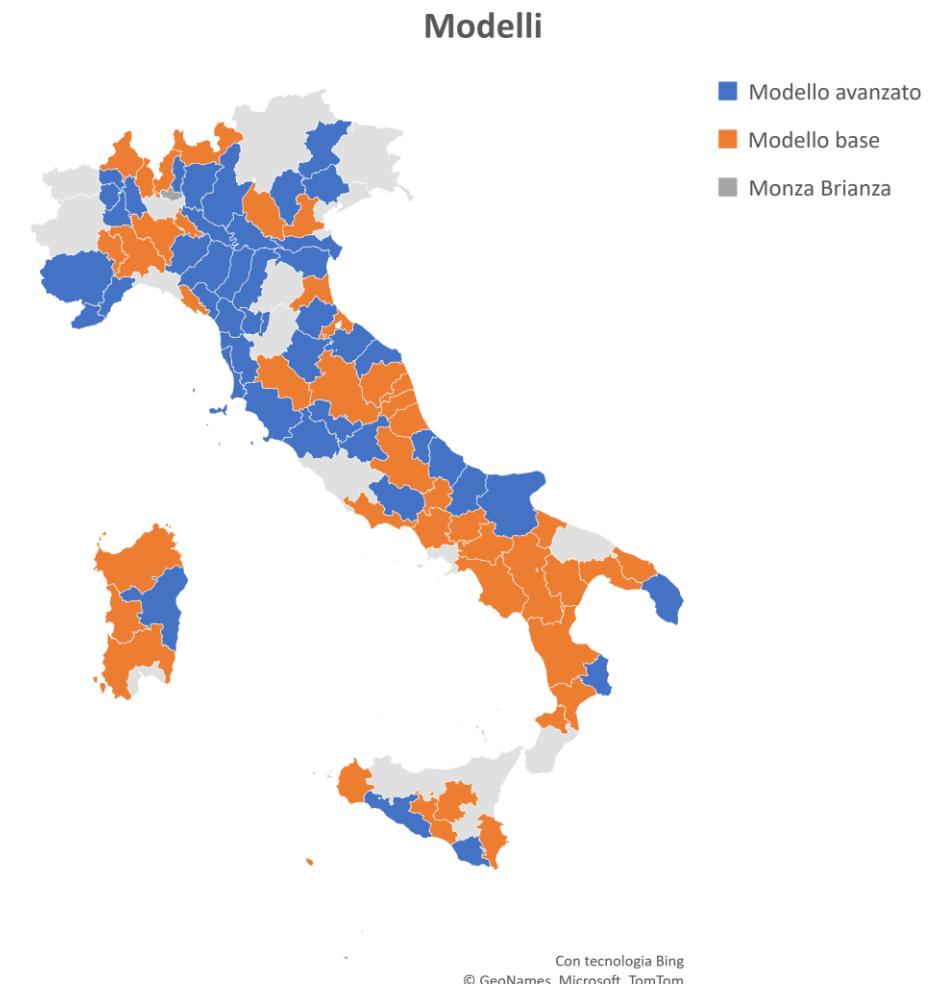


Regione	Totale	Classe popolazione Provincia		
		fino a 250mila ab.	250-500mila ab.	500mila ab. e oltre
Abruzzo	4	0	4	0
Basilicata		1	1	0
Calabria	4	2	1	1
Campania	4	0		2
Emilia-Romagna	8	0	6	2
Lazio	4	1	2	1
Liguria	3	2	1	0
Lombardia	11	2	3	6
Marche	5	2	3	0
Molise	2	2	0	0
Piemonte	7	4	2	1
Puglia	5	0	2	3
Sardegna	4	2	2	0
Sicilia	6	2	4	0
Toscana	9	2	7	0
Umbria	2	1	0	1
Veneto	6	2	0	4
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>25</b>	<b>40</b>	<b>21</b>

## 2. Individuazione dei modelli «base» e «avanzato»

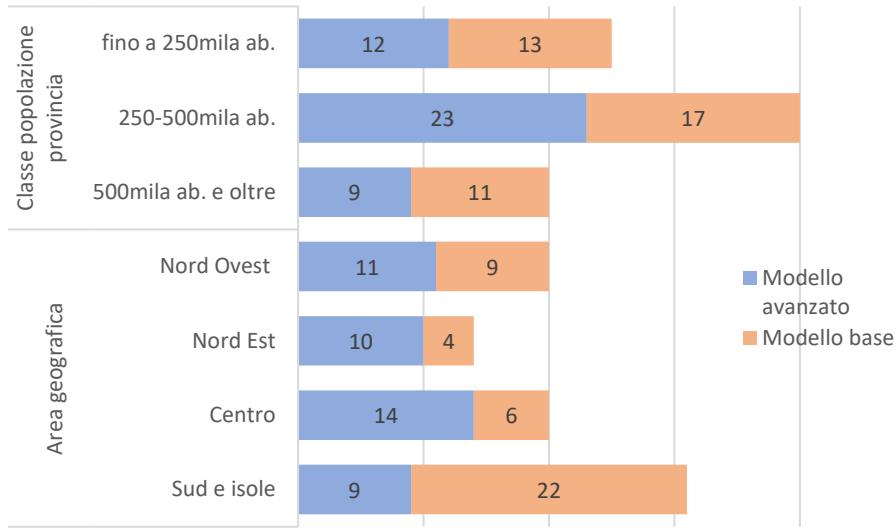
Le Province, con l'eccezione di quella di Monza e Brianza considerato caso di eccellenza, o modello a cui tendere, sono state ripartite secondo due modelli:

- Un **modello base**, comprendente le **41** Province che non erogano servizi di supporto ai comuni (o che erogano come unico servizio l'«*utilizzo del personale - dirigenti e dipendenti - in convenzione secondo le previsioni dei CCNL*”), anche se hanno risposto “Sì” alla domanda sulla priorità di supporto ai Comuni
- Un **modello avanzato** comprendente le **44** Province che hanno risposto “Sì” alla domanda sulla priorità di supporto ai Comuni e che hanno almeno un servizio già attivo (diverso dal servizio “*Utilizzo del personale - dirigenti e dipendenti - in convenzione secondo le previsioni dei CCNL*” che non è stato considerato significativo ai fini del modello avanzato).

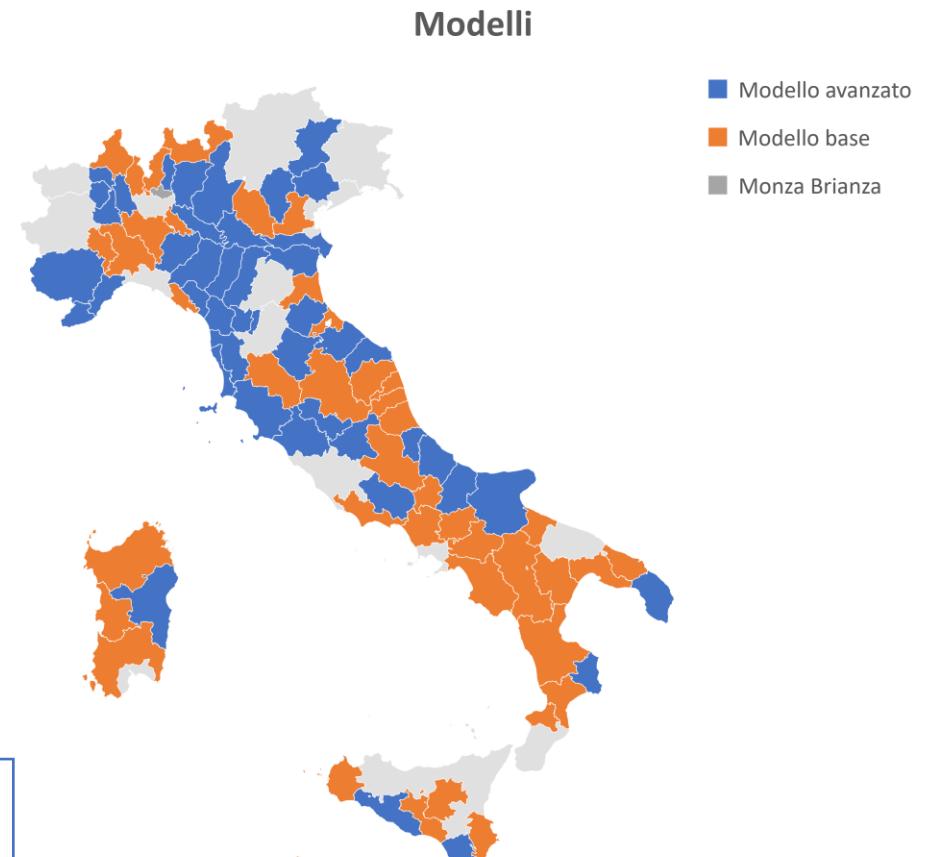


# Individuazione dei modelli «base» e «avanzato»

**Numero di Province per modello base a avanzato**



Il modello avanzato prevale nel Nord Est e nel Centro Italia oltre che nelle Province di media dimensione (con popolazione fra i 250 e i 500 mila abitanti)

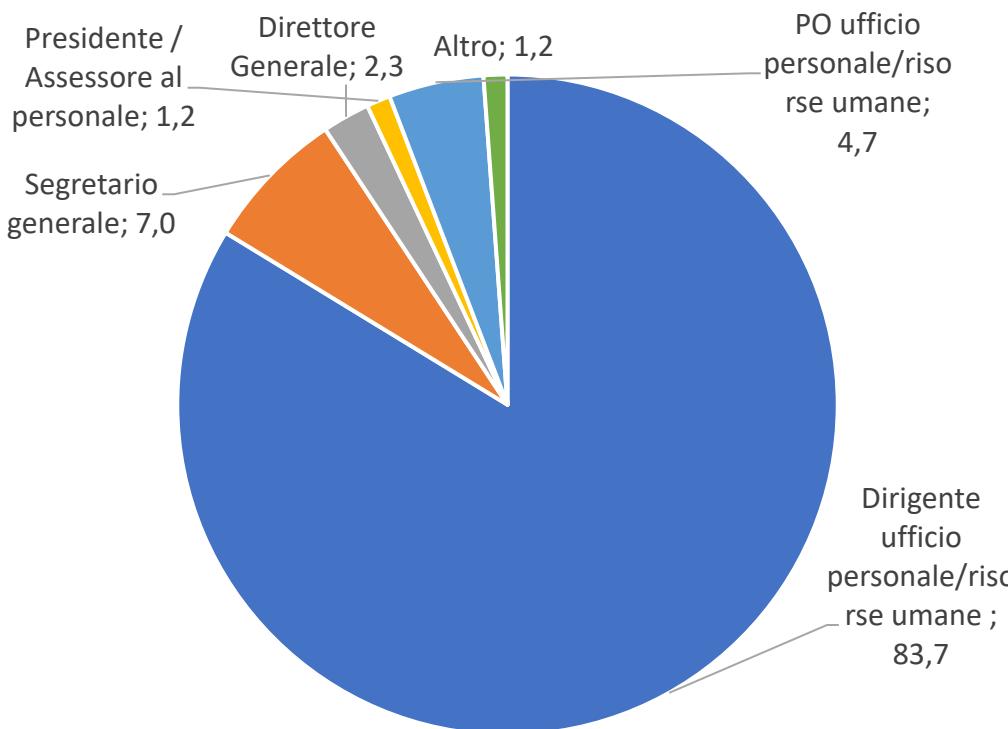


Con tecnologia Bing  
© GeoNames, Microsoft, TomTom

### 3. Caratteristiche degli uffici

**Il responsabile delle politiche del personale è:**

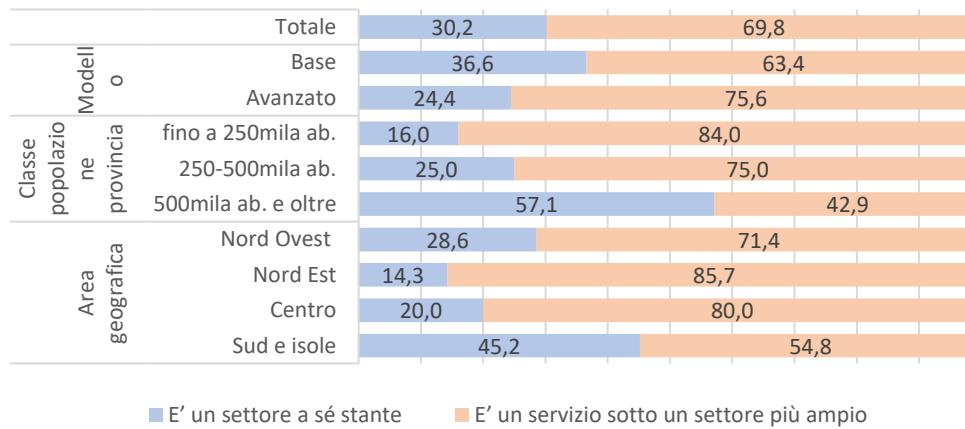
***Percentuale sul totale***



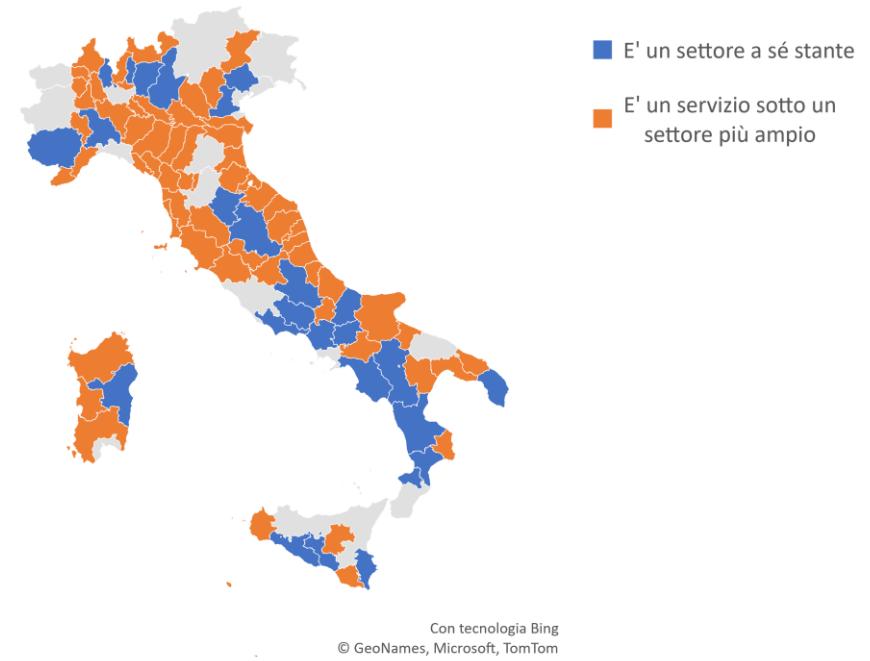
In larga prevalenza il responsabile delle politiche del personale coincide con il Dirigente dell'ufficio personale o delle risorse umane

## Come è collocata la gestione del personale all'interno della struttura organizzativa?

### Percentuale sul totale



### Come è collocata la gestione del personale all'interno della struttura organizzativa?



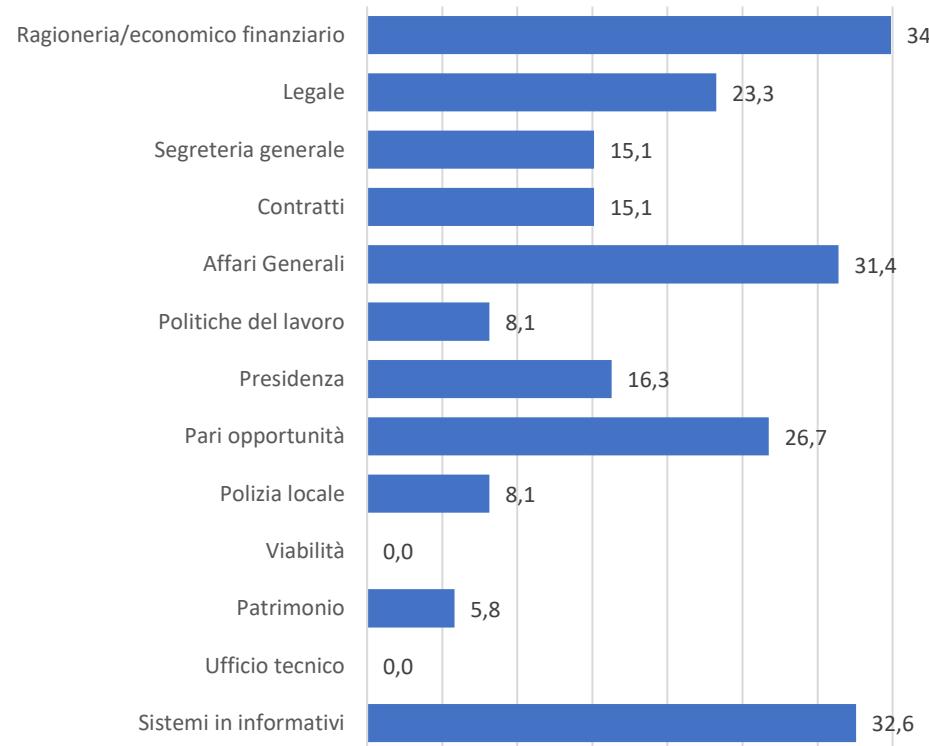
### Percentuale sul totale rispetto alla classe del numero dipendenti



La gestione del personale è in prevalenza collocata all'interno di un settore più ampio, in particolare al centro e al nord est e fra le Province del modello avanzato. Sulla scelta incide inevitabilmente anche la massa di dipendenti complessivi da gestire

Quando la gestione del personale è collocata in un settore più ampio, insieme ad altri servizi, quali sono gli altri servizi compresi in quel settore?

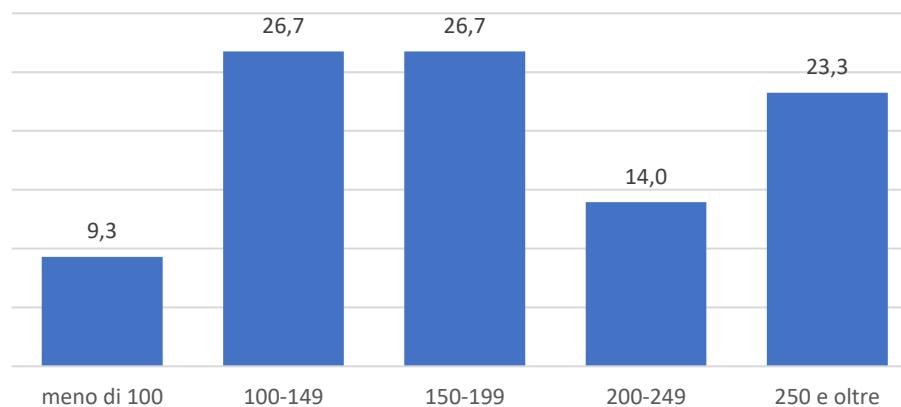
**Percentuale sul totale (risposta multipla)**



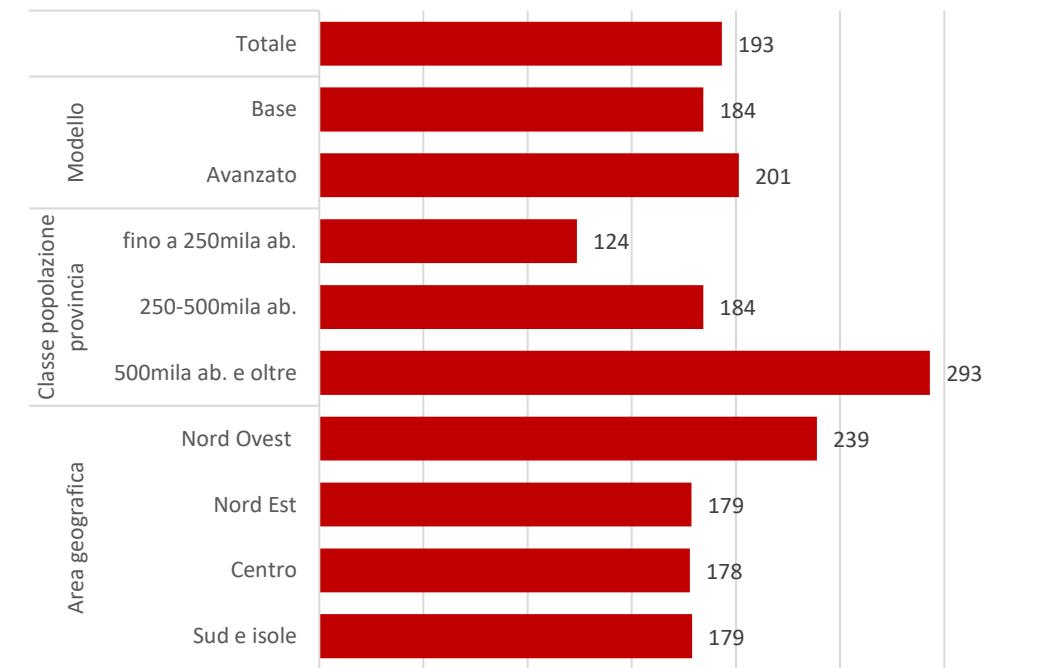
Per lo più la gestione del personale, nei casi in cui all'interno di un settore più ampio, è associata alla ragioneria, agli affari generali e ai sistemi informativi

## Quanti dipendenti ha l'Ente?

**Percentuale sul totale (classi di numero)**



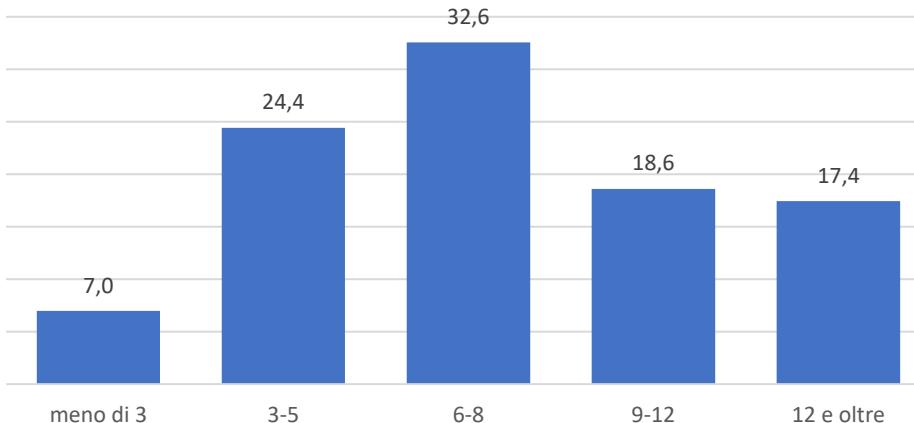
**Numero medio di dipendenti**



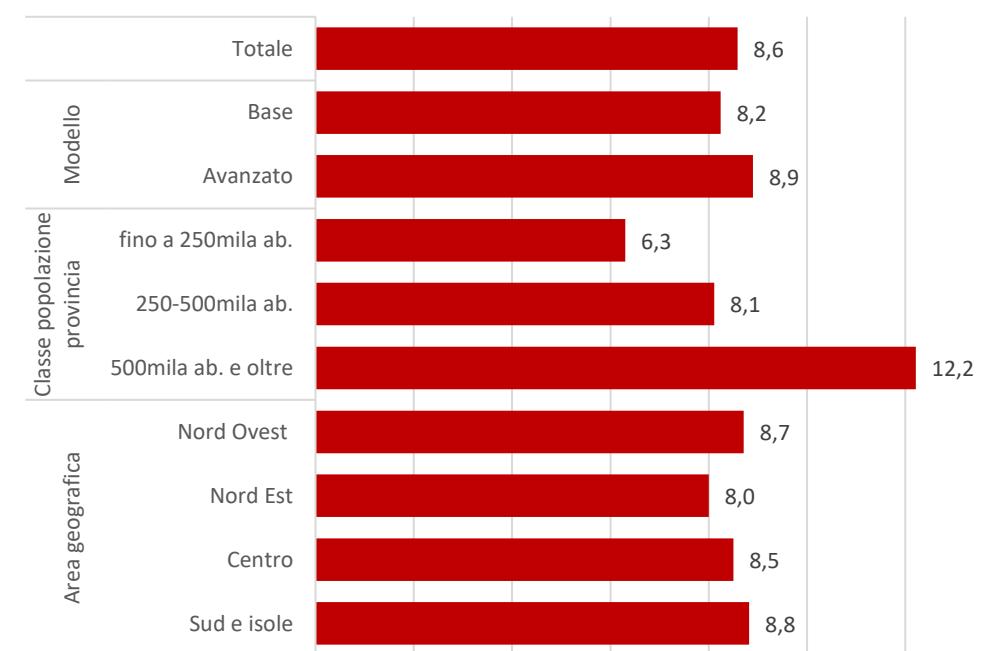
Le Province rispondenti hanno in media 193 dipendenti, un dato che fisiologicamente cresce con la dimensione demografica fino a raggiungere le 293 unità medie di quelle oltre il mezzo milione di abitanti

**Full time equivalent = numero di unità di addetti equivalenti dell'ufficio personale (part-time=0,5)**

**Percentuale sul totale (classi di numero)**



**numero medio di personale**



Il numero di unità di personale equivalenti (FTE) è in media pari a 8,6. Un dato che sale a 8,9 per le Province del modello avanzato e a 12,2 per quelle con oltre 500mila abitanti

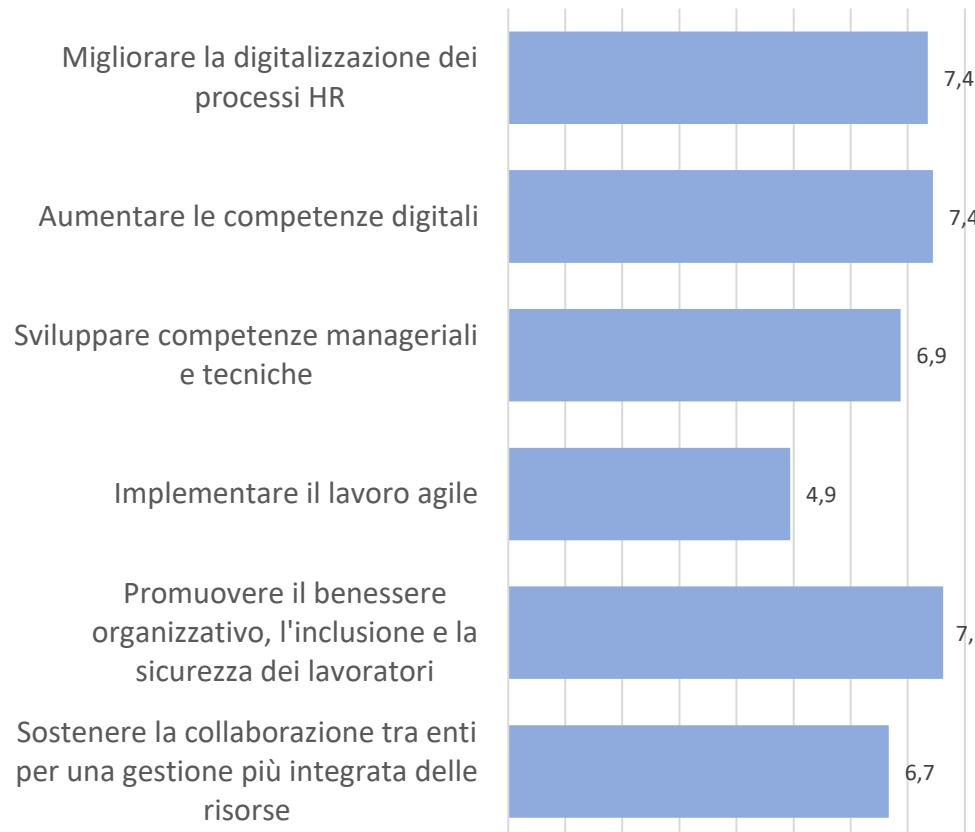
## Sezione 2 - Gestione delle politiche del personale rispetto agli obiettivi di “Valore pubblico” e le strategie attuative previste nel PIAO

Obiettivo: analizzare come le Province stanno implementando le politiche del personale in linea con gli obiettivi di Valore Pubblico e valutare le strategie attuate per migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e ai comuni, sulla base delle linee guida del progetto “UPIAO”.

## 2.1 Obiettivi di valore pubblico ed indicatori

## Quanto sono **rilevanti** i seguenti obiettivi per lo sviluppo delle politiche del personale e che il suo ufficio intende raggiungere nei prossimi 2-3 anni?

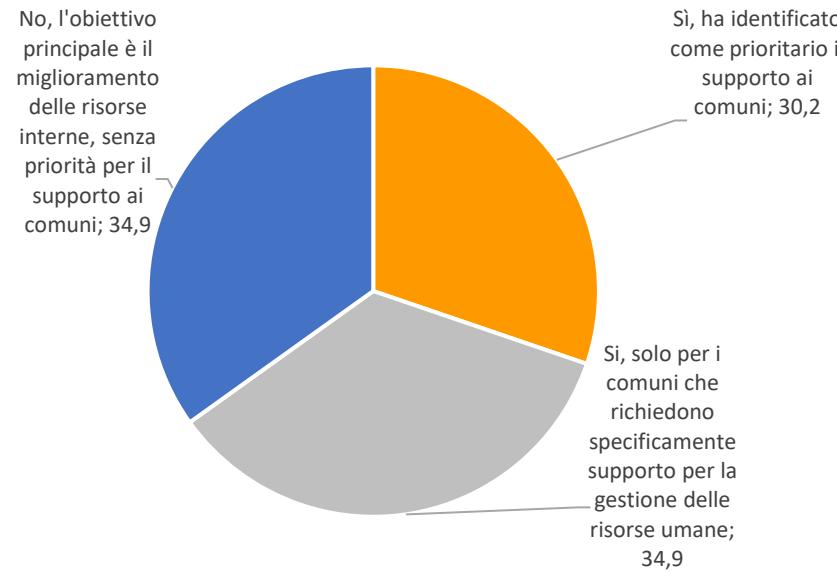
### *Indice di rilevanza (scala 0-10)*



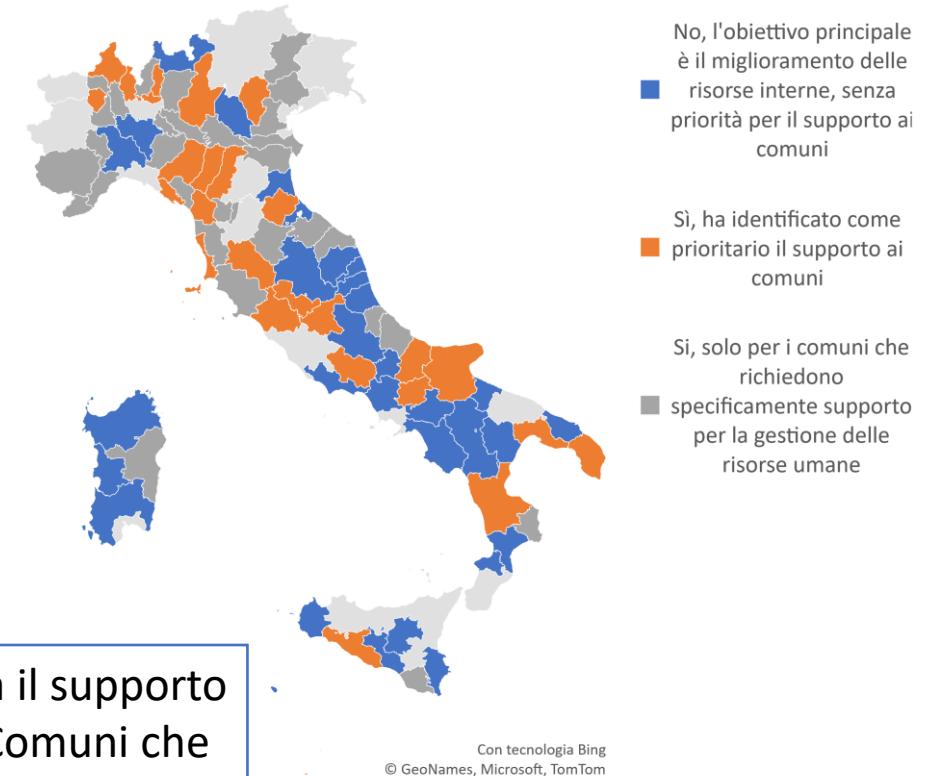
In un punteggio da 0 a 10 (indice che traduce e sintetizza la rilevanza assegnata agli obiettivi sulla scala per niente, poco, abbastanza, molto, moltissimo), il principale obiettivo per lo sviluppo delle politiche del personale e che il suo ufficio intende raggiungere nei prossimi 2-3 anni risulta «**promuovere il benessere organizzativo e la sicurezza dei lavoratori**». Seguono a distanza ravvicinata la **digitalizzazione dei processi** e **l'aumento delle competenze digitali** che pertanto rimarcano il l'attenzione particolare all'informatizzazione

## La Provincia ha identificato tra gli obiettivi di Valore Pubblico prioritari l'implementazione di politiche del personale a supporto dei comuni del territorio?

### Percentuale sul totale



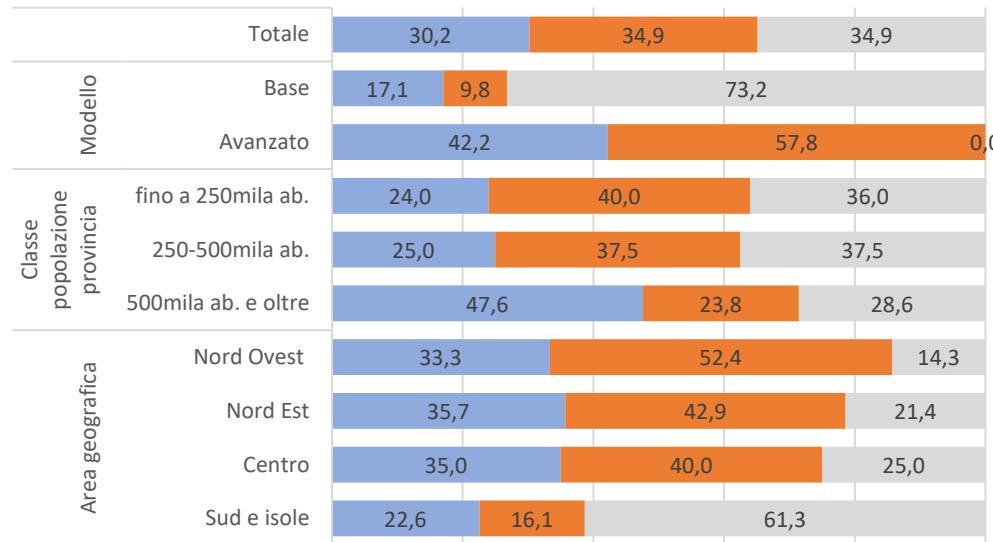
### La Provincia ha identificato tra gli obiettivi di Valore Pubblico prioritari l'implementazione di politiche del personale a supporto dei comuni del territorio?



Le Province si dividono i tre gruppi quasi equivalenti fra chi identifica il supporto ai Comuni tra gli obiettivi prioritari di valore pubblico, chi solo per i Comuni che lo richiedono e chi non li pone come prioritari.

## La Provincia ha identificato tra gli obiettivi di Valore Pubblico prioritari l'implementazione di politiche del personale a supporto dei comuni del territorio?

### Percentuale sul totale

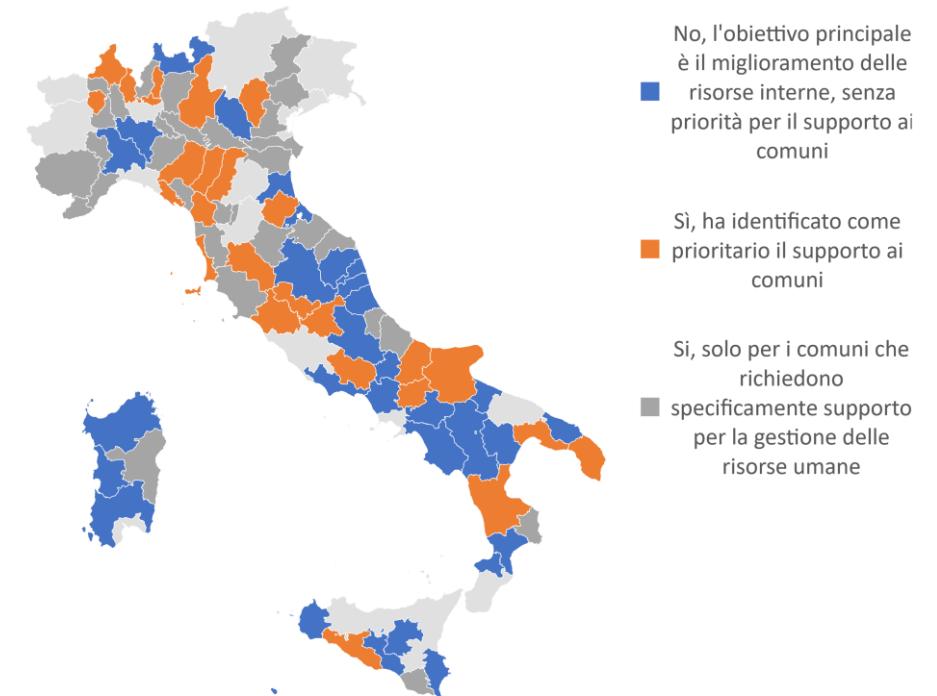


■ Sì, ha identificato come prioritario il supporto ai comuni

■ Si, solo per i comuni che richiedono specificamente supporto per la gestione delle risorse umane

■ No, l'obiettivo principale è il miglioramento delle risorse interne, senza priorità per il supporto ai comuni

## La Provincia ha identificato tra gli obiettivi di Valore Pubblico prioritari l'implementazione di politiche del personale a supporto dei comuni del territorio?

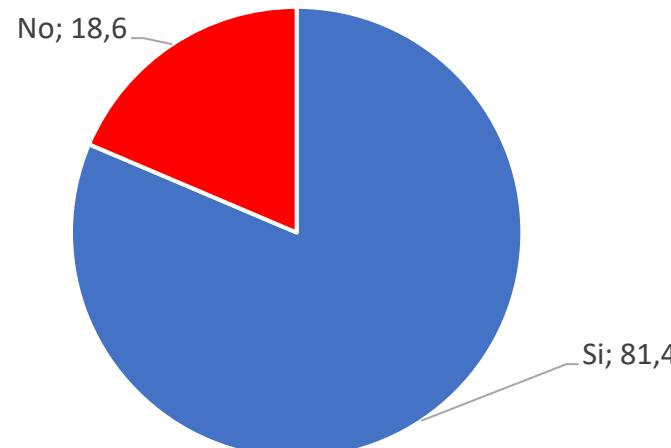


Con tecnologia Bing  
© GeoNames, Microsoft, TomTom

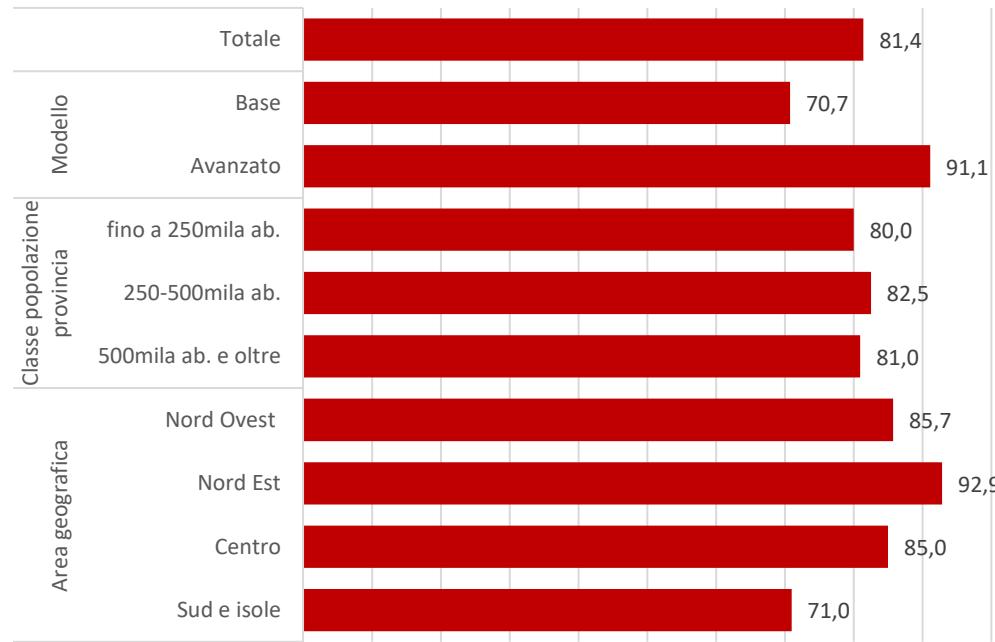
Chi ha identificato il supporto ai Comuni come prioritario prevale nelle regioni del centro-nord e fra le Province di maggiore dimensione demografica

Utilizza **indicatori** per misurare l'impatto sociale, economico e ambientale degli obiettivi di Valore Pubblico, legati allo sviluppo delle politiche del personale della Provincia a supporto dei Comuni?

**Percentuale sul totale**



**Percentuale sul totale dei «si»**



Oltre 4 Province su 5 utilizza indicatori per misurare l'impatto sociale, economico e ambientale degli obiettivi di Valore Pubblico. Percentuali sempre più elevate per le Province del modello avanzato e per le più grandi

**Tra i seguenti indicatori, quali vengono utilizzati dalla Provincia per misurare l'impatto sociale, economico e ambientale degli obiettivi di Valore Pubblico, legati allo sviluppo delle politiche del personale della Provincia a supporto dei Comuni?**

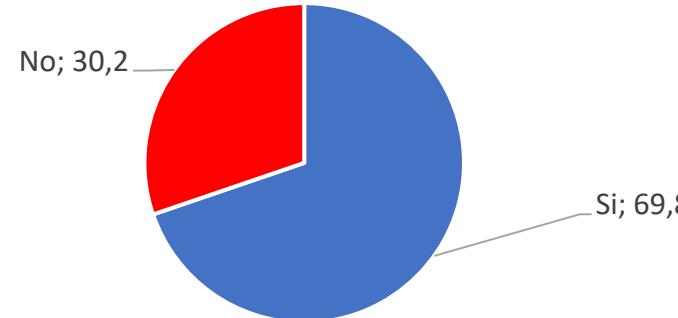
***Percentuale sul totale (risposta multipla)***



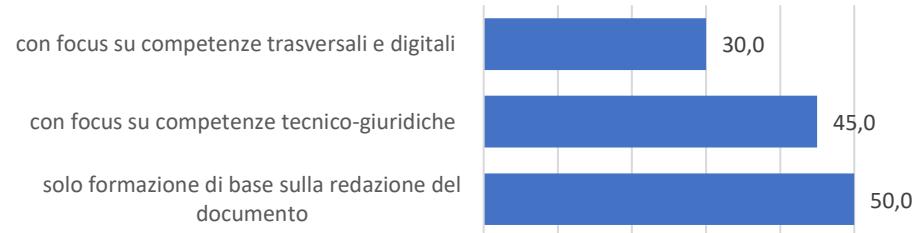
La quasi totalità, come indicatore, utilizza gli investimenti in formazione e lo sviluppo delle competenze e quasi la metà la soddisfazione degli utenti e il rispetto dei tempi di gestione dei procedimenti

Sono stati previsti **percorsi formativi** specifici per il personale coinvolto nella redazione e attuazione del PIAO per migliorare la programmazione delle politiche del personale?

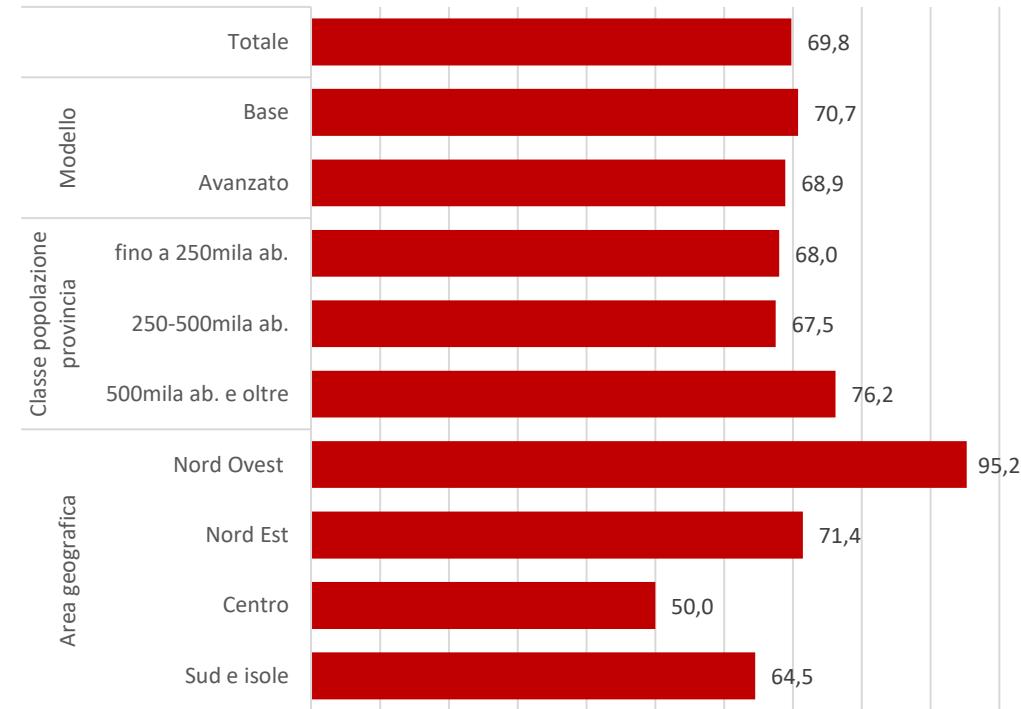
**Percentuale sul totale**



**se «si»**



**Percentuale sul totale dei «si»**

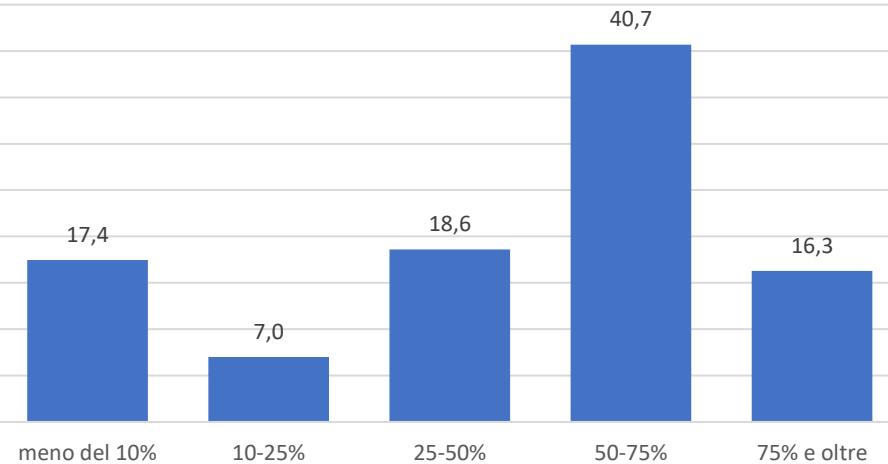


Circa il 70% prevede previsti percorsi formativi specifici per il personale coinvolto nella redazione e attuazione del PIAO, con una punta massima del 95% nel Nord Ovest (ma in questo caso è il Centro a restare indietro con il solo 50%)

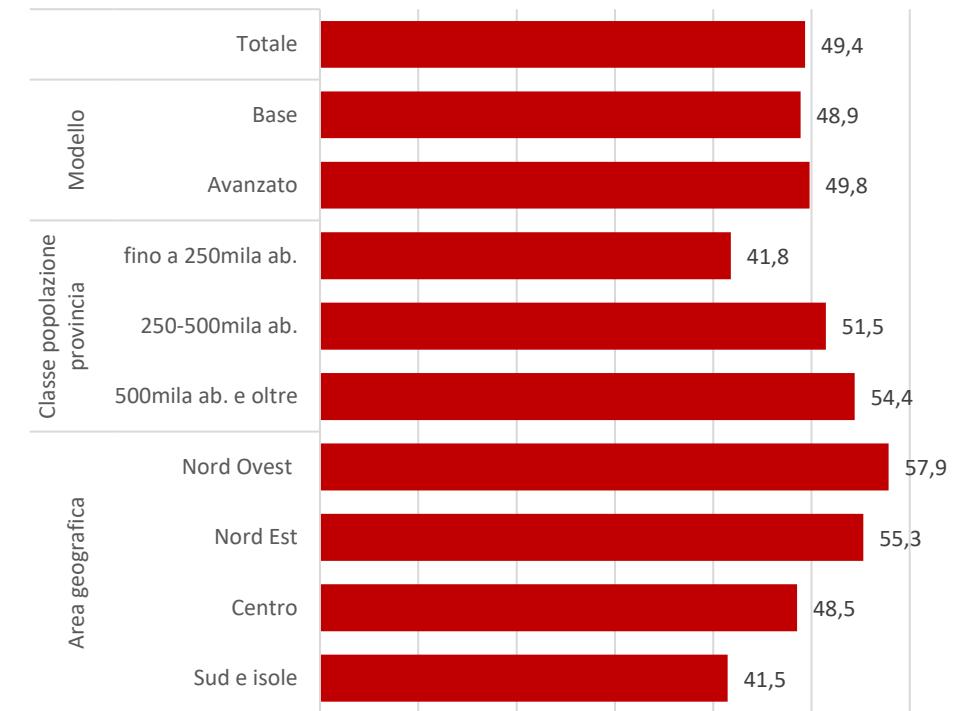
## 2.2 Il lavoro agile

## Quanti dipendenti svolgono attività compatibili con il lavoro agile (“lavoratori agilabili”)?

**Percentuale sul totale per classi di dipendenti**



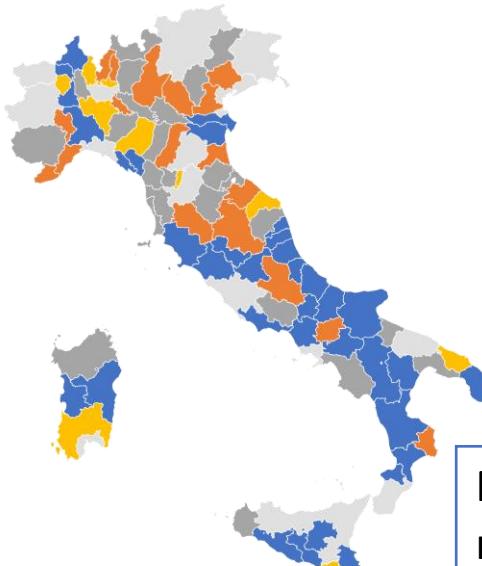
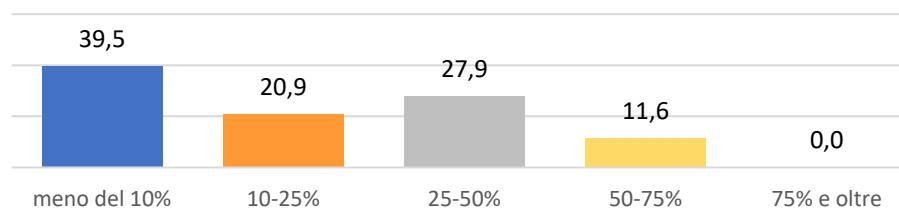
**Numero medio di dipendenti**



Circa la metà dei dipendenti svolge attività compatibili con il lavoro agile. La percentuale tende a crescere con la dimensione demografica e risalendo la penisola da sud al nord.

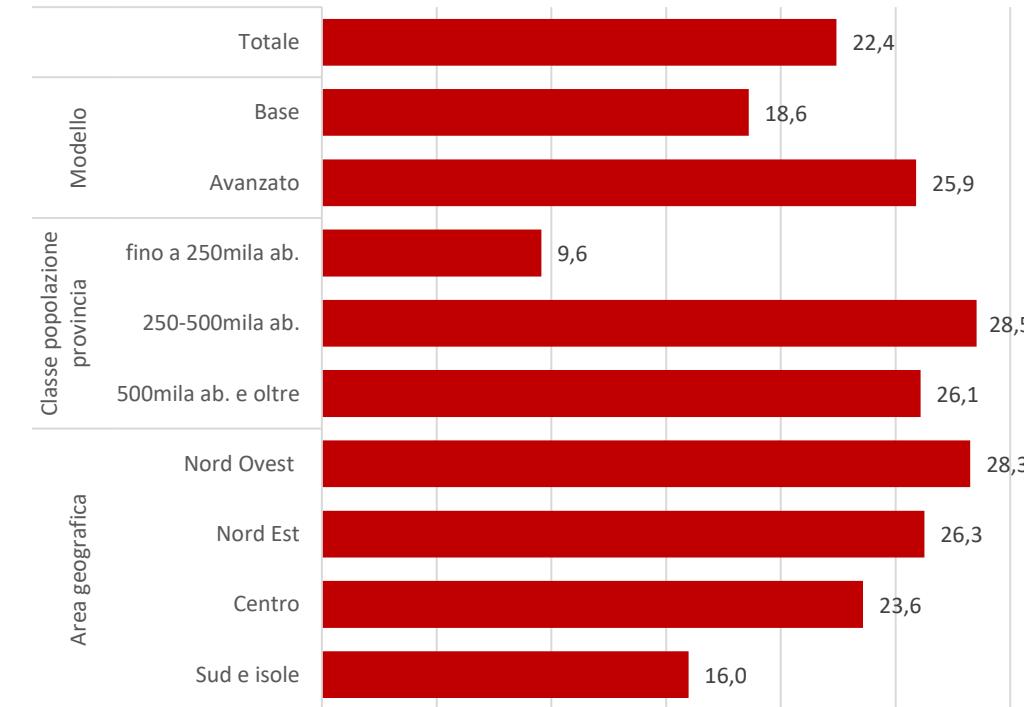
## Quanti dipendenti hanno usufruito del lavoro agile nel 2024 sul totale dipendenti

**Percentuale sul totale**



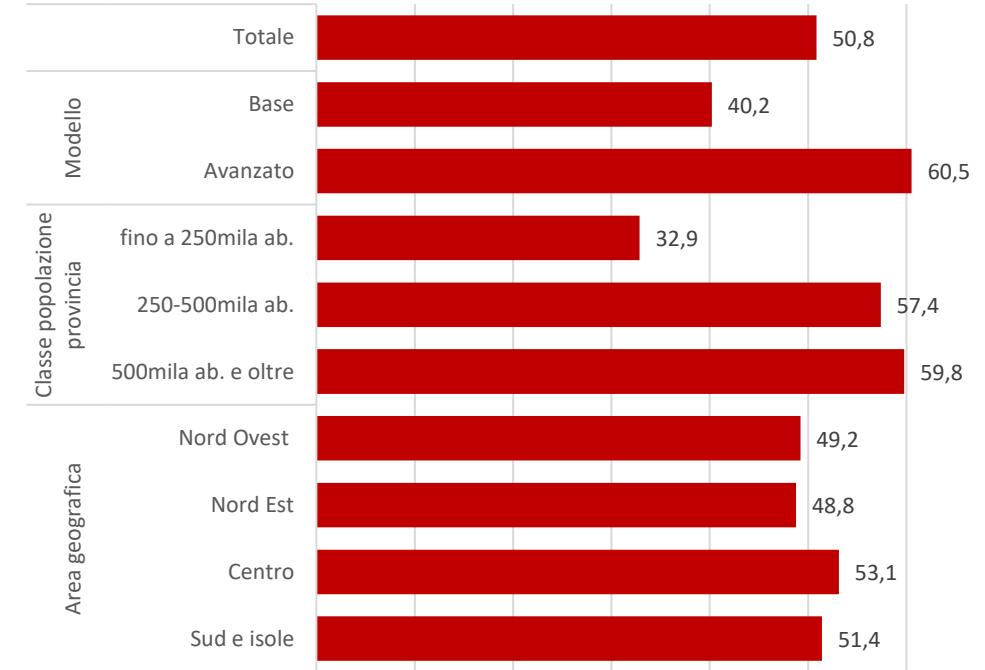
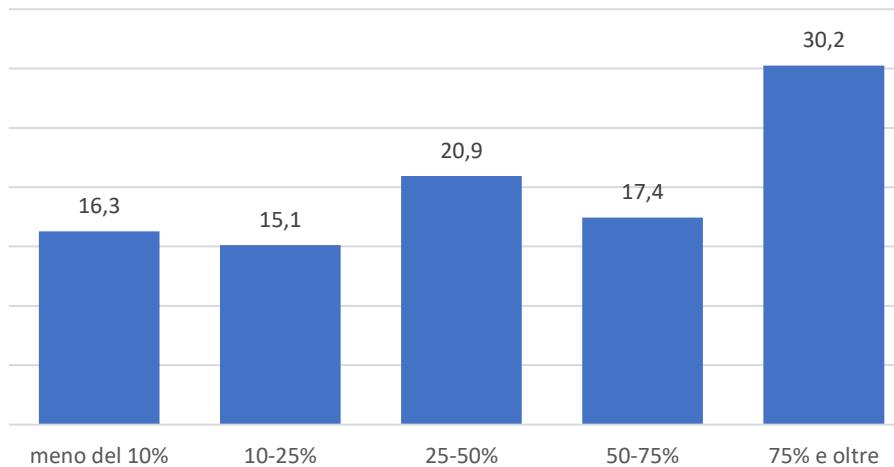
Meno di un dipendente su quattro ha usufruito del lavoro agile nel 2024 che diventa meno di uno su dieci nelle Province meno popolate (fino a 250 mila abitanti). Scarsa diffusione anche nel mezzogiorno.  
 Più organizzate verso il lavoro agile quelle del modello avanzato.

**Percentuale media sul totale dei dipendenti**



## Quanti dipendenti hanno usufruito del lavoro agile nel 2024? su totale dipendenti con attività compatibili

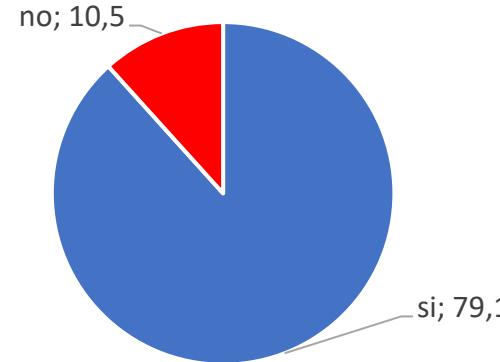
**Percentuale sul totale dipendenti con attività compatibile**    **Percentuale media sul totale dei dipendenti con attività compatibile**



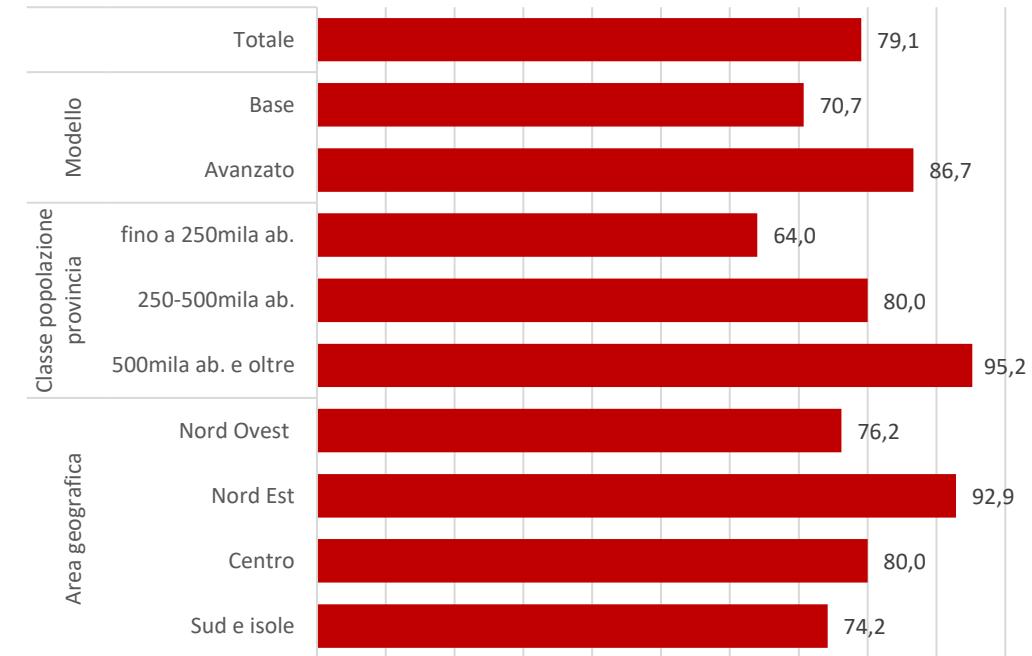
Calcolato rispetto ai dipendenti con attività compatibile il rapporto sale a uno su due. Le Province del modello avanzato si confermano in positivo e quelle più piccole in negativo.

## L'Ente ha adottato il regolamento per il lavoro agile?

**Percentuale sul totale**



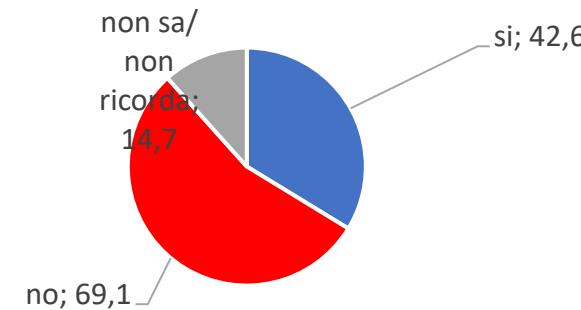
**Percentuale sul totale dei «si»**



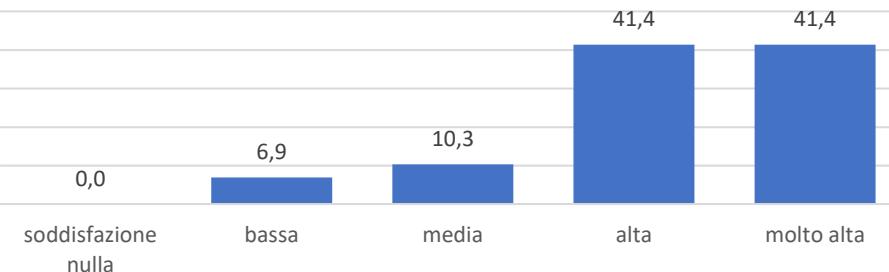
Quasi l'80% delle Province ha adottato il regolamento per il lavoro agile, percentuale che cresce con la dimensione demografica. Le Province del modello avanzato ribadiscono anche in questo la loro migliore organizzazione.

## La soddisfazione dei dipendenti rispetto alla modalità di lavoro agile?

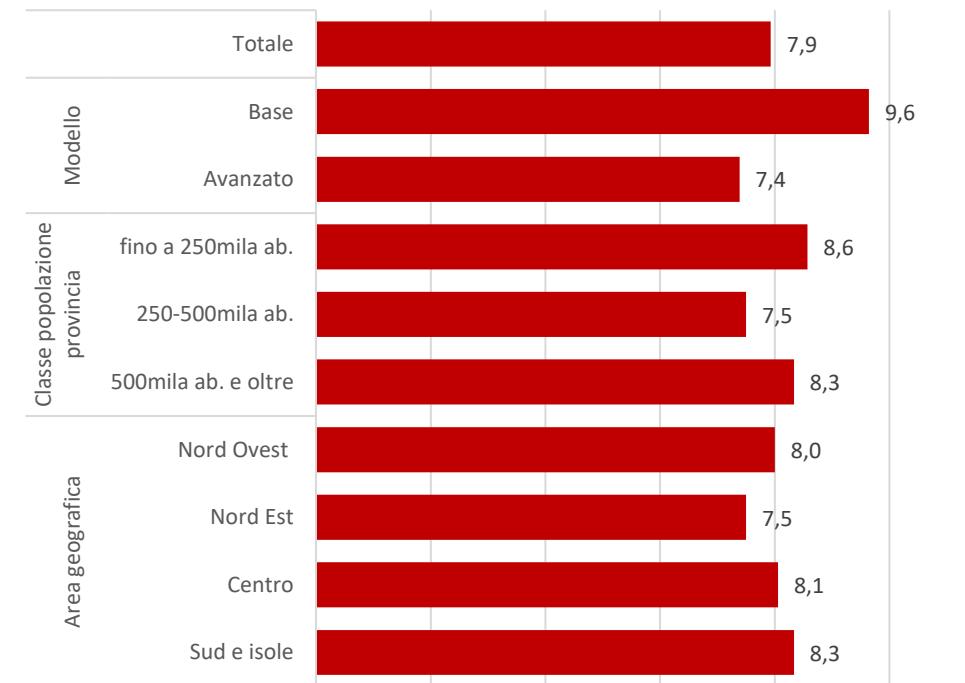
**E' stata rilevata la soddisfazione (percentuale sul totale)**



**Se si, livello di soddisfazione (percentuale sul totale)**



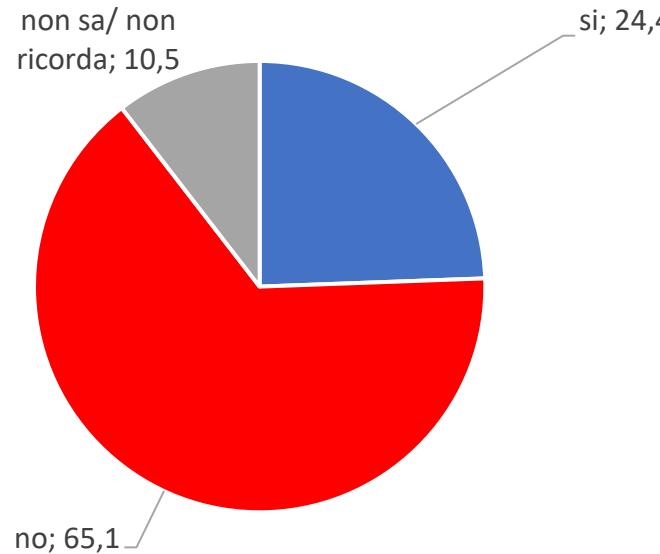
**Se si, indice di soddisfazione (scala 0-10)**



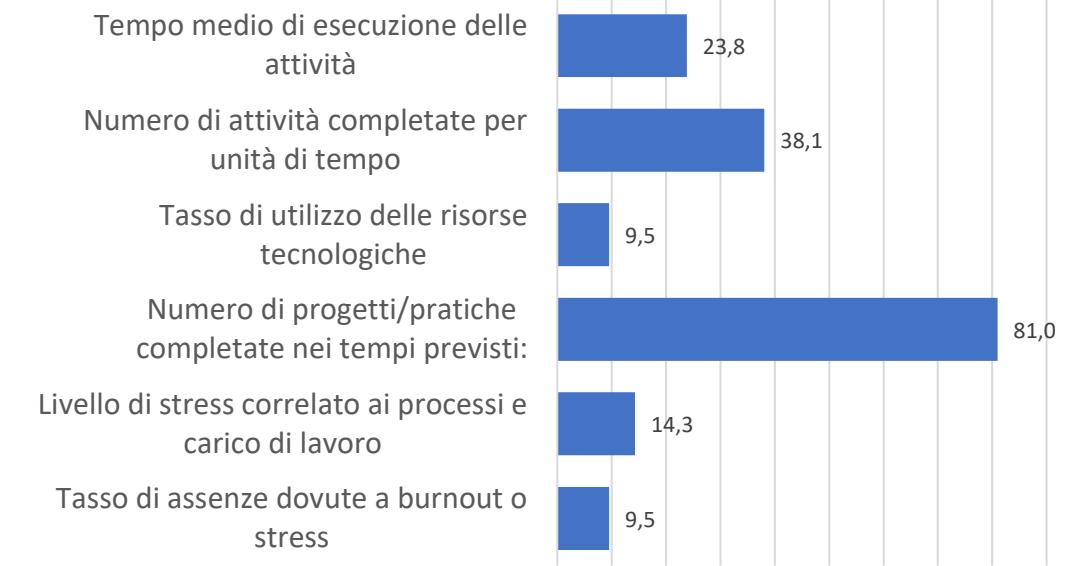
Nel 42,5% delle Province che hanno rilevato la soddisfazione verso il lavoro agile, l'82,8% ha dato una valutazione positiva o molto positiva. L'indice di sintesi in scala 0-10, restituisce un voto medio di 7,9.

## Sono disponibili indicatori di performance che consentano di valutare l'impatto del lavoro agile sui processi organizzativi?

**Percentuale sul totale**



**Se si, su quali temi (percentuale sul totale, risposta multipla)**



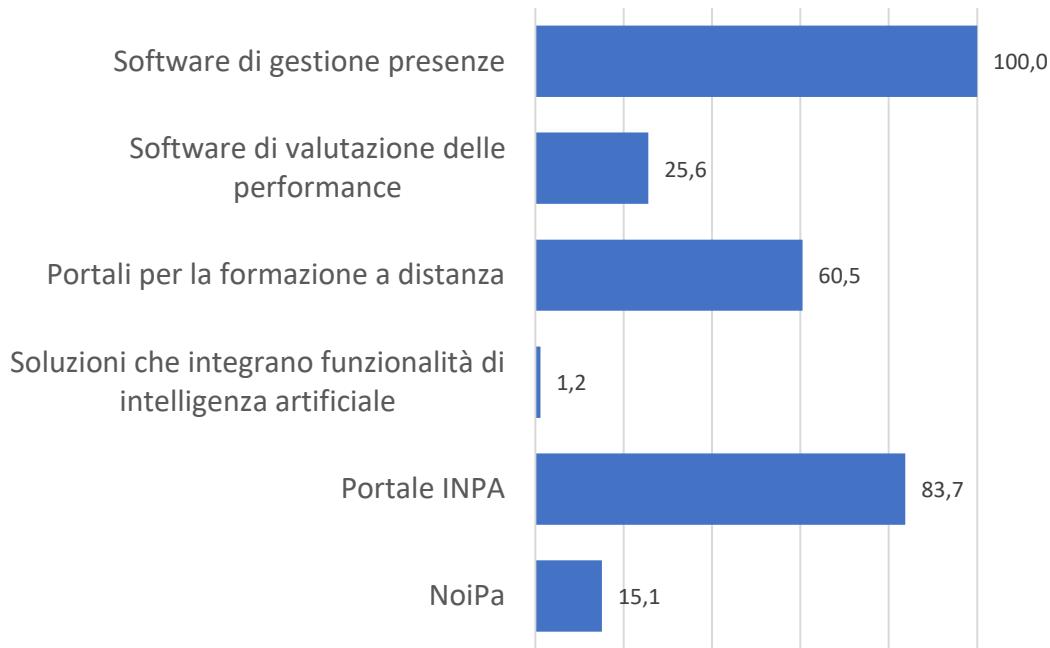
Solo in una Provincia su quattro sono disponibili indicatori di performance per valutare l'impatto del lavoro agile sui processi organizzativi e in quei casi tali indicatori si sono concentrati in larga prevalenza sul numero di progetti/pratiche completate nei tempi previsti.

# Sezione 3. Gestione delle risorse umane – organizzazione interna

Obiettivo: identificare le sfide principali e le tecnologie utilizzate nella gestione delle risorse umane all'interno delle Province, per valutare l'efficienza operativa e le aree che necessitano di miglioramenti organizzativi.

## Quali strumenti tecnologici utilizza per la gestione delle risorse umane?

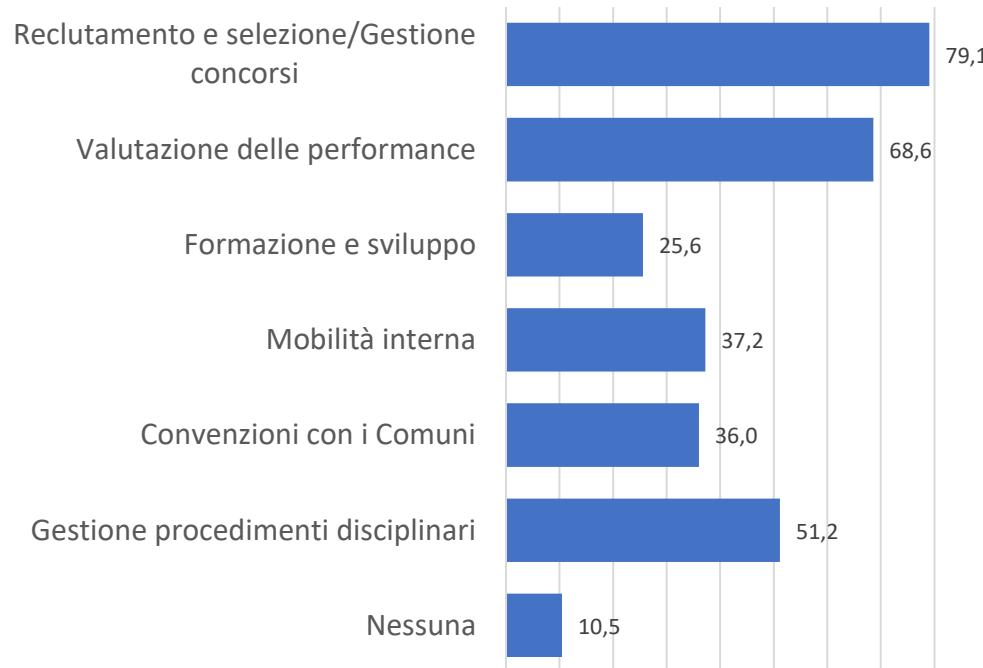
### Percentuale sul totale (risposta multipla)



Fra gli strumenti tecnologici per la gestione delle risorse umane, tutte le Province intervistate hanno dichiarato di utilizzare software per la gestione presenze.  
 Molto diffuso anche il portale INPA ed a seguire i portali per la formazione a distanza.

## Quali procedure di gestione del personale sono formalizzate e standardizzate?

### Percentuale sul totale (risposta multipla)

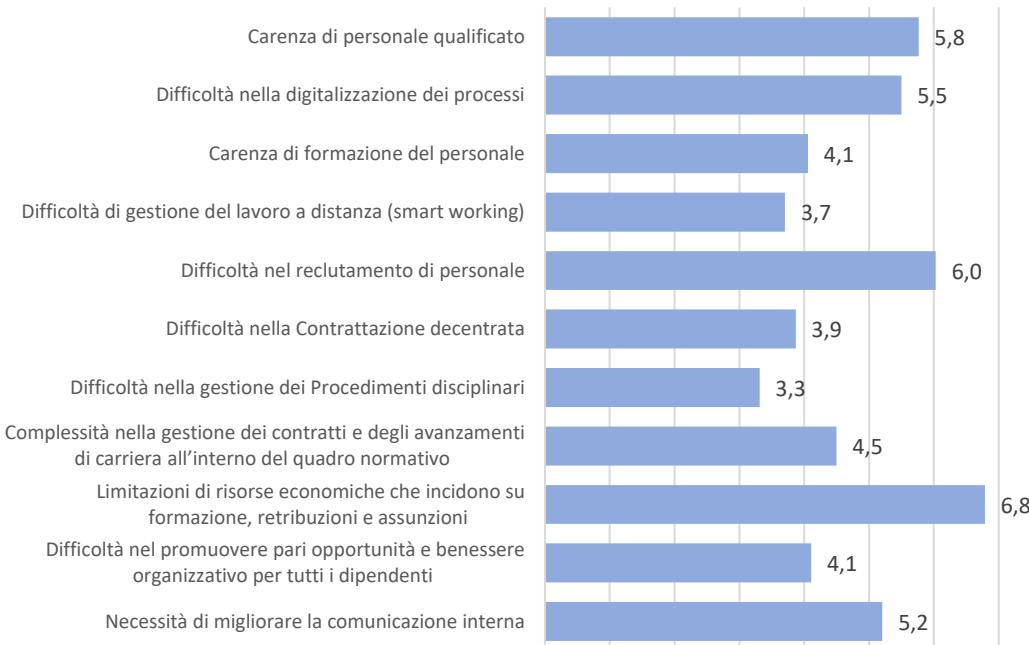


Fra le procedure di gestione del personale formalizzate e standardizzate prevalgono quelle sul reclutamento e selezione o gestione dei concorsi, in uso in circa quattro Province su cinque.

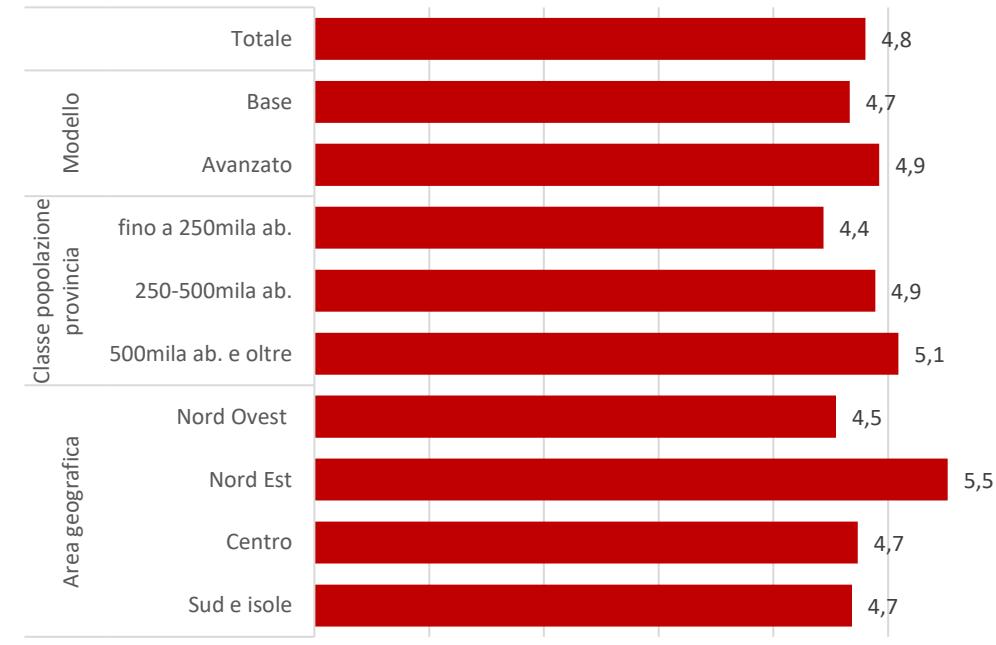
Molto diffusa anche la valutazione delle performance (oltre due su tre) e la gestione dei procedimenti disciplinari (una su due).

## Qual è il livello di criticità delle seguenti sfide, che affronta nella gestione del personale/risorse umane?

**Indice di criticità (scala 0-10)**



**Indice medio di criticità di tutte le sfide (scala 0-10)**



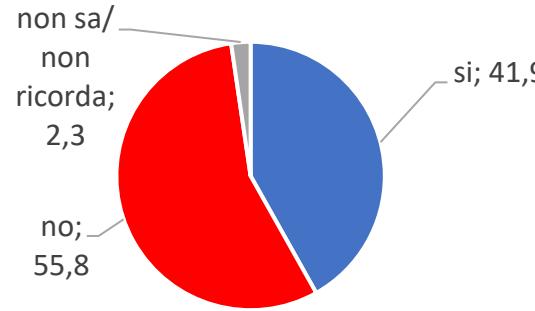
Nella gestione del personale il maggior livello di criticità è rappresentato dalla limitazione delle risorse economiche che incidono su formazione, retribuzione e assunzioni. Ma superano la soglia dei 5 punti sulla scala dell'indice 0-10, anche il reclutamento e la carenza di personale qualificato, la digitalizzazione dei processi e la comunicazione interna. Più sensibili vero le criticità le Province del Nord Est e quelle di maggiore dimensione demografica.

## Sezione 4. Servizi di Supporto ai Comuni in materia di politiche del personale

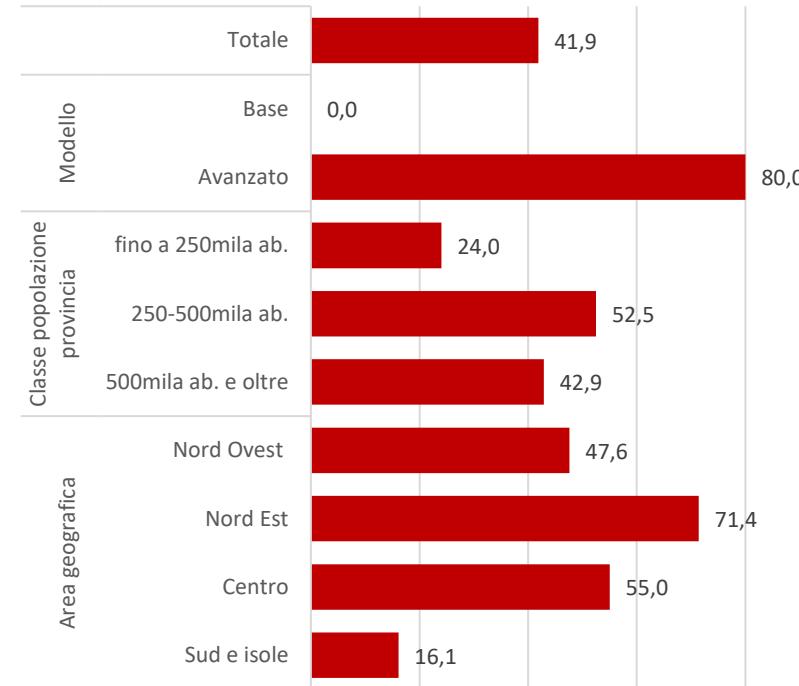
Obiettivo: valutare l'ampiezza e l'efficacia dei servizi di supporto forniti ai Comuni in materia di politiche del personale, individuare le principali difficoltà e limitazioni nel garantire un supporto coerente e adeguato.

## La Provincia ha convenzioni attive in materia di gestione delle politiche del personale con Comuni del proprio territorio?

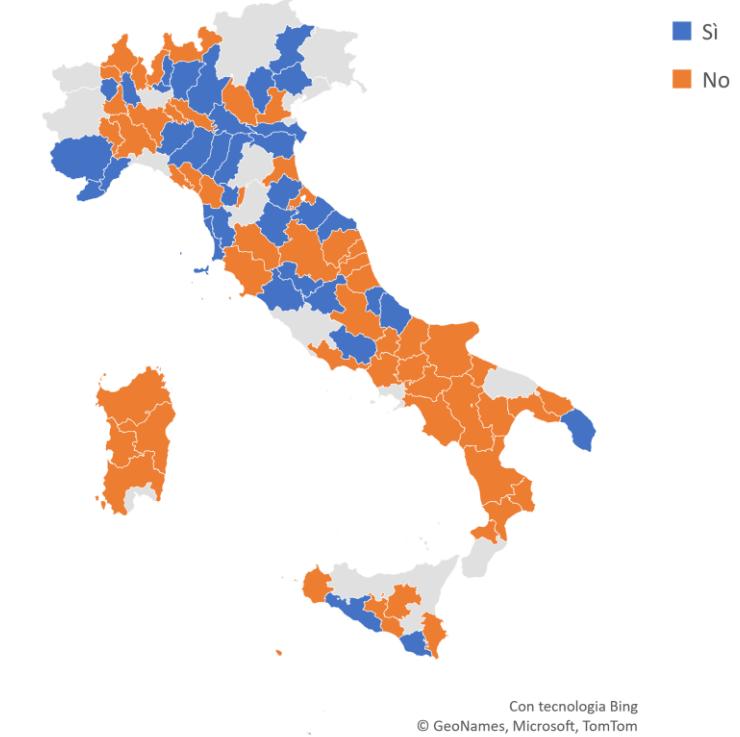
**Percentuale sul totale**



**Percentuale sul totale dei «si»**



**Convenzioni attive**

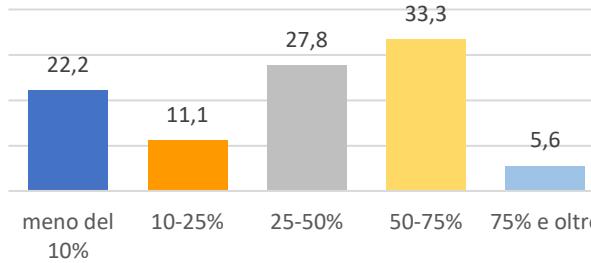


Il 41,9% delle Province ha convenzioni attive in materia di gestione delle politiche del personale con Comuni del proprio territorio. Si tratta soprattutto di Province di dimensione demografica media (250-500mila abitanti) e del centro-nord. Appena tre le Province del Sud e delle isole con convenzioni attive.

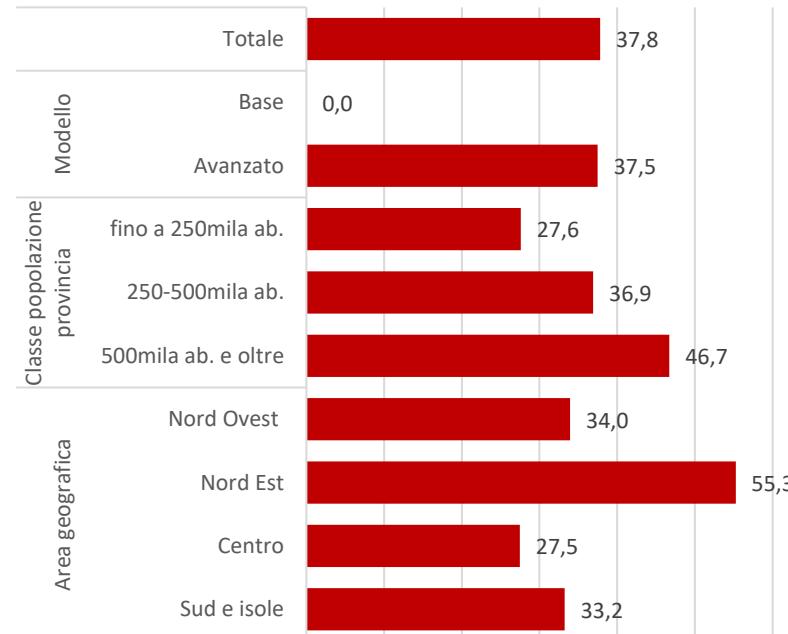
## La Provincia ha convenzioni attive in materia di gestione delle politiche del personale con Comuni del proprio territorio?

*Se sì: in quale percentuale sui Comuni della Provincia?*

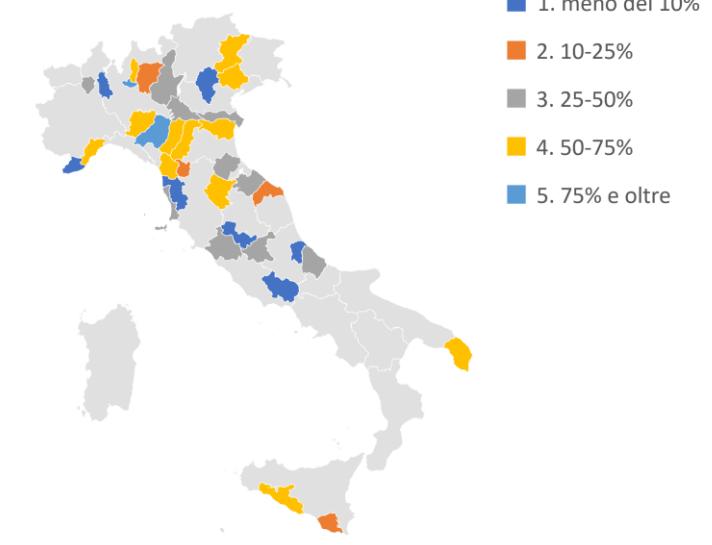
**Percentuale sul totale per classi percentuali**



**Percentuale media dei Comuni**



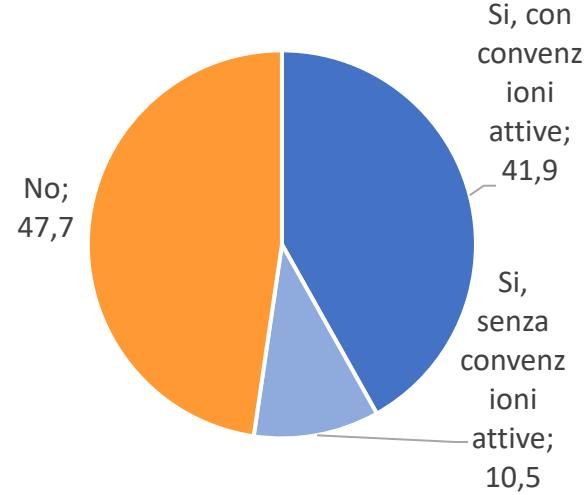
**Percentuale dei comuni con convenzioni attive**



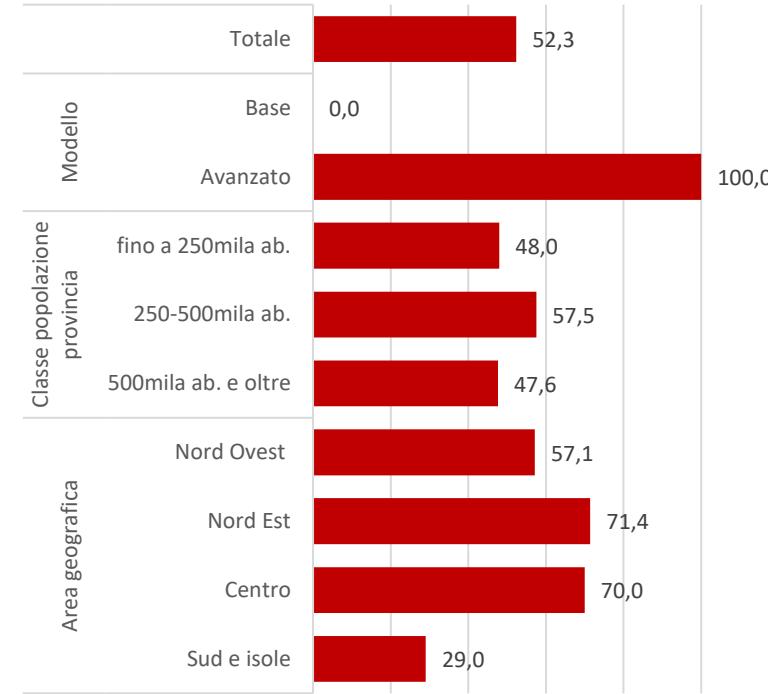
Le Province che hanno convenzioni attive riescono a coinvolgere in media il 37,8% dei propri Comuni. Percentuale che cresce con la dimensione demografica e che è massima nel nord est. Nell'insieme il 40% riesce a coinvolgere la metà o più.

## La Provincia offre servizi di supporto ai Comuni in materia di politiche del personale?

**Percentuale sul totale**



**Percentuale sul totale dei «si»**

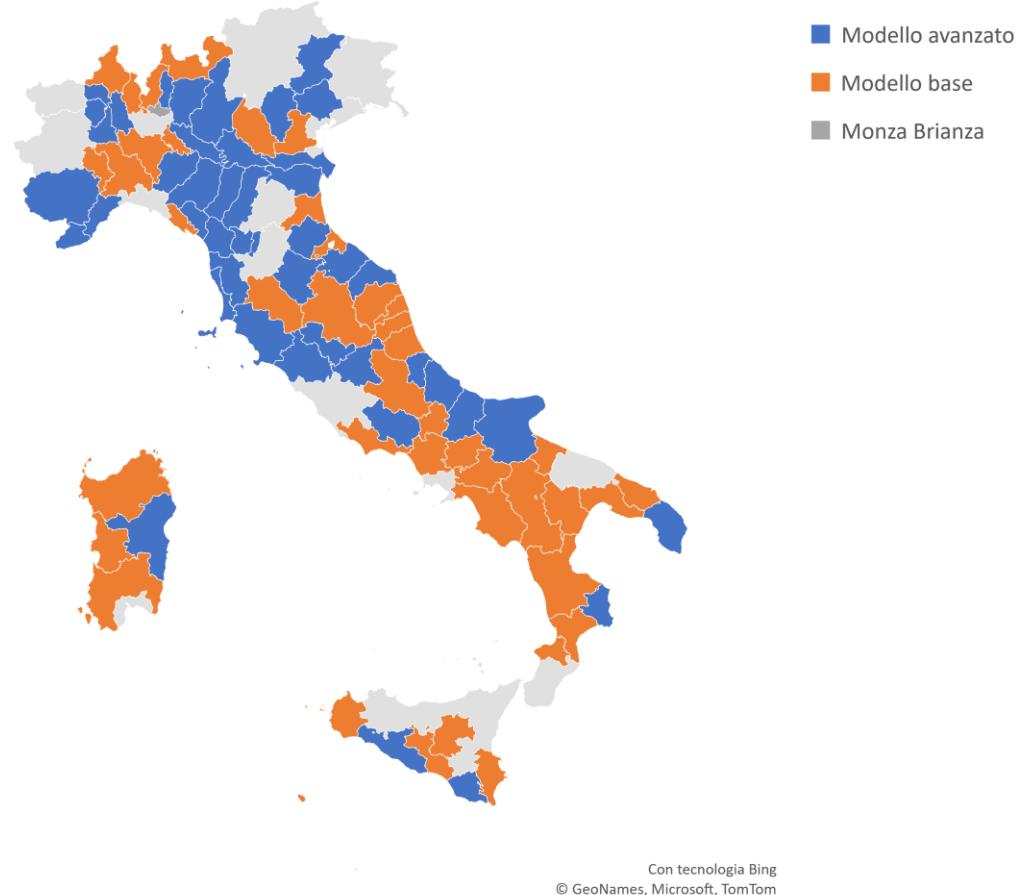


In complesso il 52,3% delle Province offre servizi di supporto ai Comuni in materia di politiche del personale. Anche se il 10,5% di queste non le ha ancora attivate, la ripartizione territoriale e per dimensione della Provincia ricalca quella delle Convenzioni, diffuse in prevalenza nel centro-nord e fra le Province «medie».

\*E' escluso l'utilizzo del personale (dirigenti e dipendenti) in convenzione secondo le previsioni dei CCNL.

## La mappa di chi offre servizi (modello base e avanzato)

Modelli base (non offrono servizi), avanzato (offrono servizi) e caso eccezione Monza Brianza

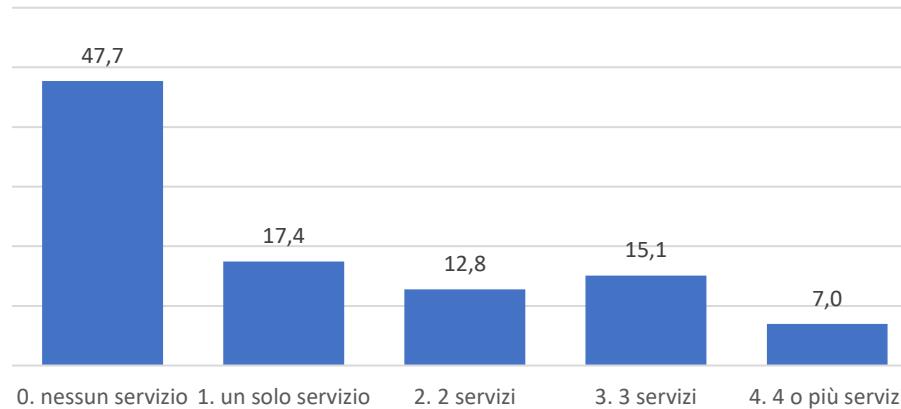


Dalla colorazione della mappa di chi offre (modello avanzato compresa Monza e Brianza) e di chi non offre servizi (modello base) pare di poter rilevare una tendenza non casuale all'accorpamento delle Province appartenenti allo stesso modello. Ovvero a disegnare sequenze grazie alla loro contiguità territoriale, non necessariamente o solo all'interno di una stessa regione. Fra quelle del modella avanzato sono ad esempio contigue quattro delle nove Province del Sud, sull'asse adriatica fra Abruzzo, Molise e Puglia, come anche un intero blocco di quelle della pianura padana (che congiunge Monza, Lecco e Bergamo fino a Rovigo ad Est fino a sconfinare a Massa-Carrara verso Sud) e quelle su un asse tirrenica fra Toscana e Lazio che in un continuo unisce Pisa a Rieti.

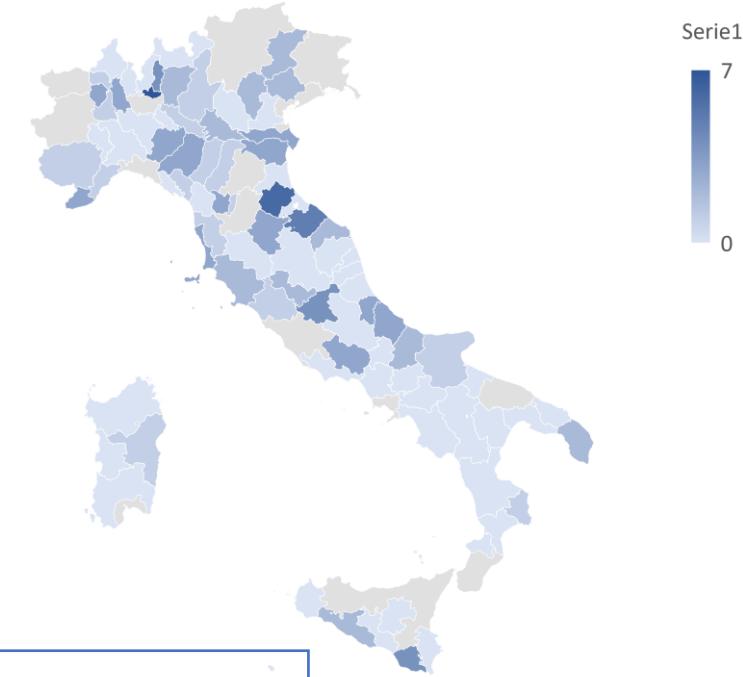
Il fenomeno potrebbe trovare spiegazione in un naturale “effetto domino” ovvero in un processo imitativo o di contaminazione virtuosa innestato dalla più immediata facilità dello scambio di esperienze o di propagazione quando c’è prossimità territoriale.

## La Provincia offre servizi di supporto ai Comuni in materia di politiche del personale?\*

**Numero servizi**



**Numero di servizi attivi**



Se dunque il 47,7% delle Province non eroga servizi di supporto, sempre non considerando fra questi utilizzo del personale (dirigenti e dipendenti) in convenzione secondo le previsioni dei CCNL, 17,4% ne offre solo uno e di contro appena il 7% arriva a offrirne in numero pari o superiore a quattro.

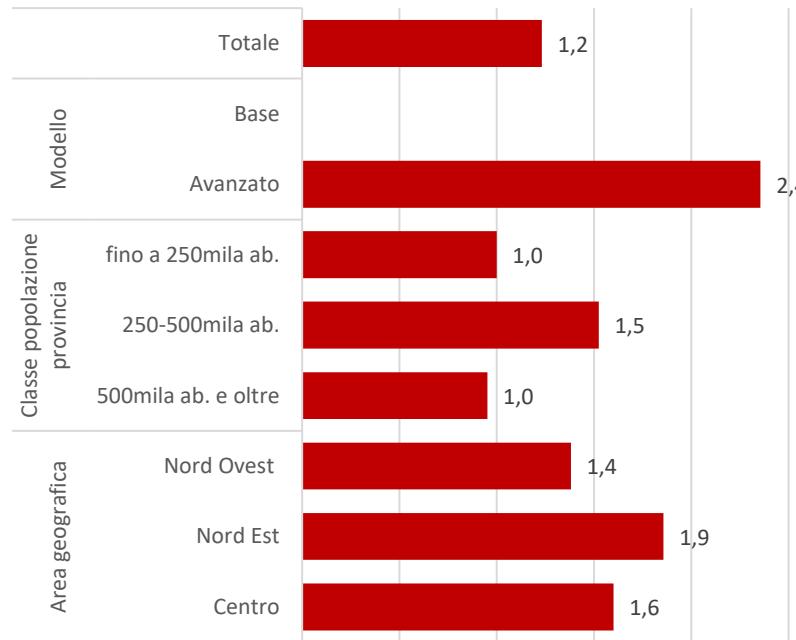
\* E' escluso l'utilizzo del personale (dirigenti e dipendenti) in convenzione secondo le previsioni dei CCNL

Con tecnologia Bing  
© GeoNames, Microsoft, TomTom

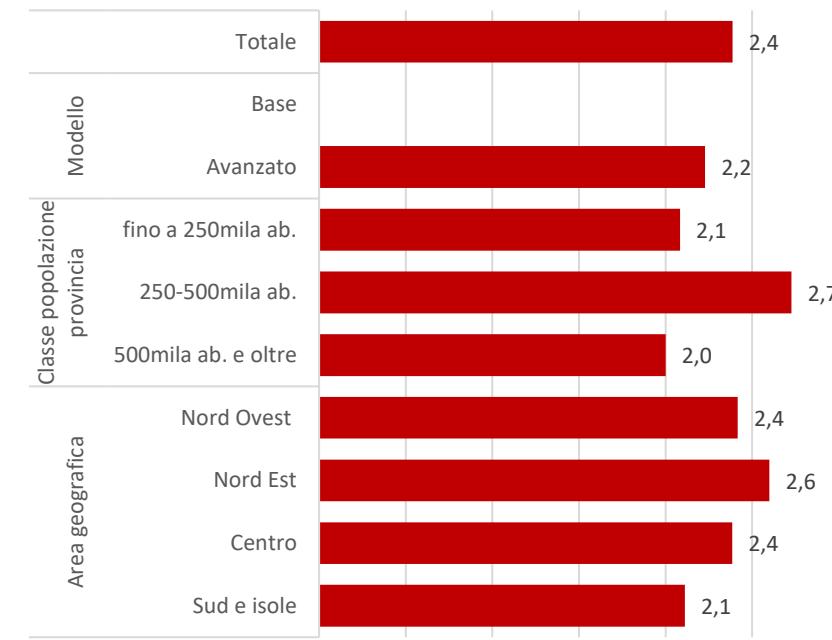
## La Provincia offre servizi di supporto ai Comuni in materia di politiche del personale?\*

### ***Numero medio di servizi totale e solo chi offre servizi***

#### ***totale***



#### ***chi offre servizi***

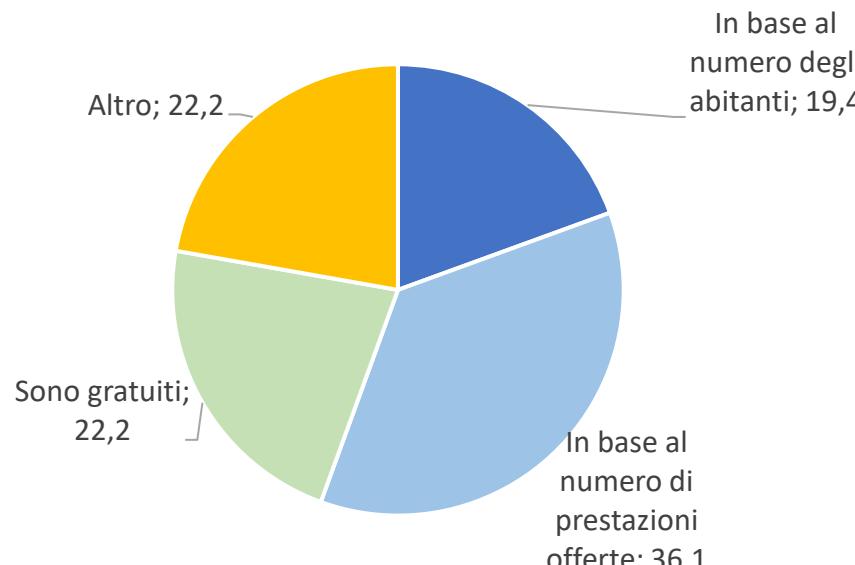


Nel complesso il numero medio di servizi offerti è di 1,2 per Provincia che sale a 2,4 se calcolato su quelle che ne offrono. Anche in questo le più attive si confermano quelle appartenenti alla classe demografica mediana.

\* E' escluso l'utilizzo del personale (dirigenti e dipendenti) in convenzione secondo le previsioni dei CCNL

## Come vengono retribuiti questi servizi da parte dei Comuni alla Provincia?

### Percentuale sul totale



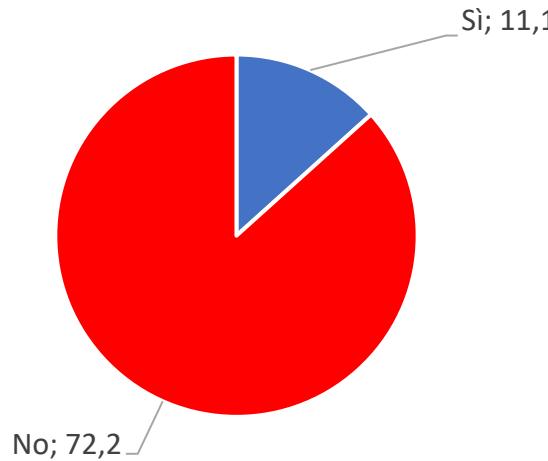
### Specifiche altro

sia in base al numero abitanti che alle prestazioni offerte	5,6
canone annuale o sul numero dei dipendenti	2,8
contributo annuo pro capite per ogni dipendente e amministratore + quota per ogni pratica pensionistica + contributo annuo pro capite per liquidazioni e adempimenti fiscali per consiglieri e componenti commissioni	2,8
in base al numero degli abitanti e dei dipendenti degli enti convenzionati	2,8
in base al numero dei dipendenti	2,8
in parte sul numero di abitanti e in parte al verificarsi di determinati presupposti	2,8
rimborso spese	2,8

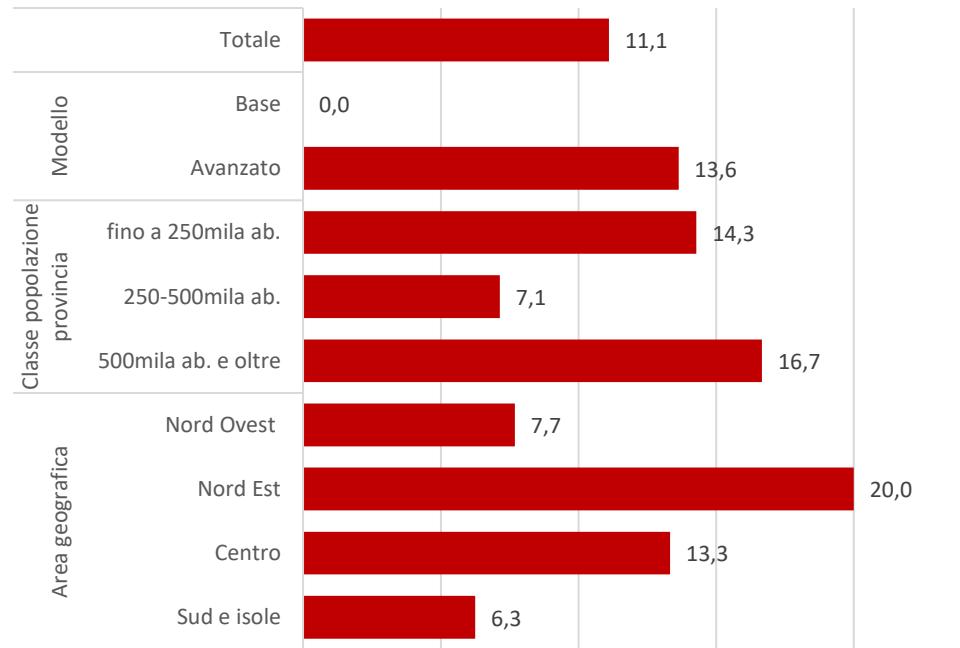
La modalità di retribuzione dei servizi da parte dei Comuni è diversificata. Prevale il pagamento in base al numero di prestazioni ma da sottolineare che in più di un caso su cinque i servizi sono gratuiti.

## La Provincia ha del personale dedicato esclusivamente al supporto ai servizi svolti per i Comuni?\*

**Percentuale sul totale**



**Percentuale sul totale dei «si»**

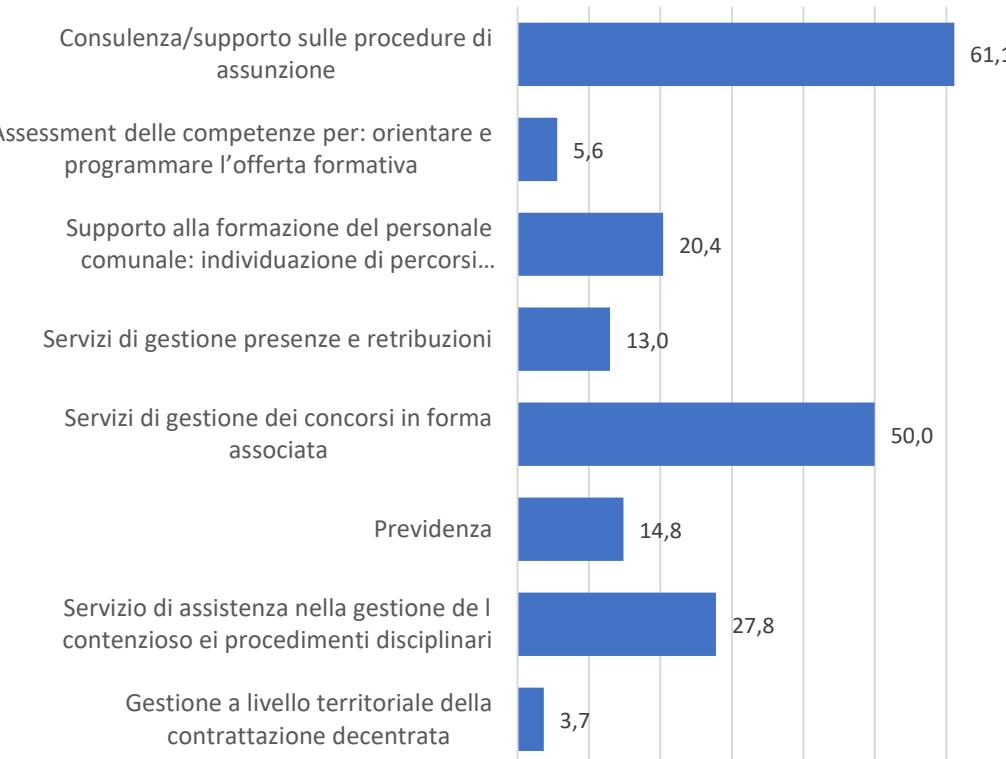


Solo circa una Provincia su 10 fra quelle che offrono servizi hanno personale dedicato esclusivamente alla loro erogazione. Il dato non sembra avere alcuna relazione con il volume dei servizi offerti e non appare quindi necessariamente un indicatore di buona organizzazione per l'erogazione dei servizi stessi.

\*Domanda rivolta solo alle Province che offrono servizi, al netto utilizzo personale in convenzione.

## Tipologia di servizi di supporto ai Comuni erogati da parte delle Province in materia di politiche del personale.

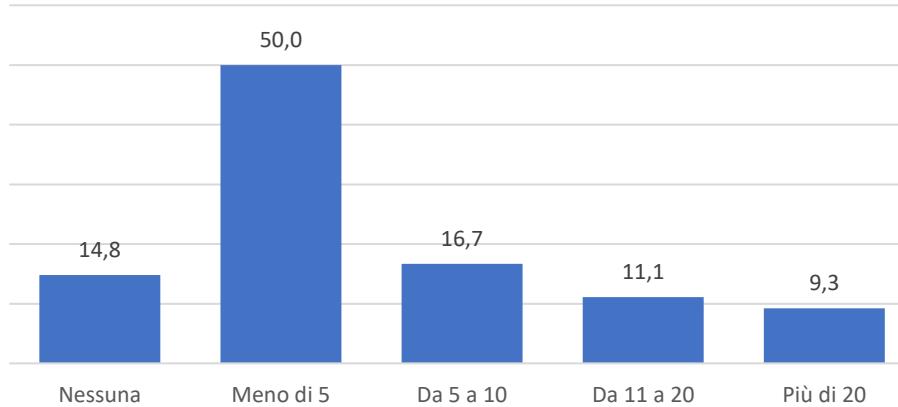
### **Percentuale sul totale delle Province (risposta multipla)**



Consulenza o supporto alle procedure di assunzione e servizi di gestione associata dei concorsi primeggiano largamente fra i servizi erogati se si prescinde dall'utilizzo del personale in convenzione che non va annoverato fra i veri e propri servizi di supporto in materia di politiche del personale. Trovano però un loro spazio significativo anche i servizi di assistenza nella gestione del contenzioso e dei procedimenti disciplinari e nel supporto alla formazione.

## Quante richieste di supporto riceve in media ogni mese?

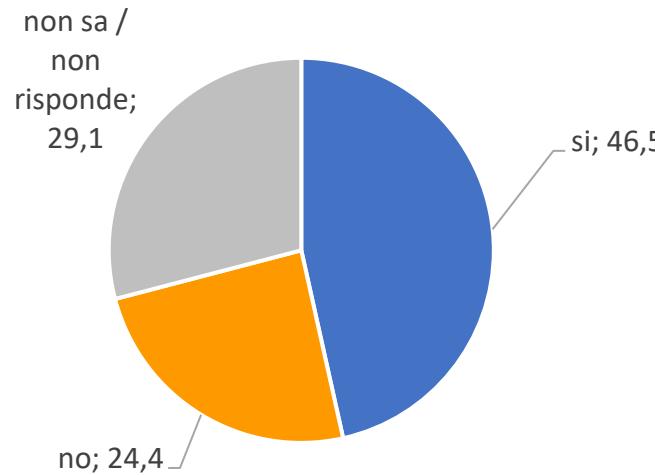
***Numero di richieste servizi ricevute mensilmente sul totale delle Province***



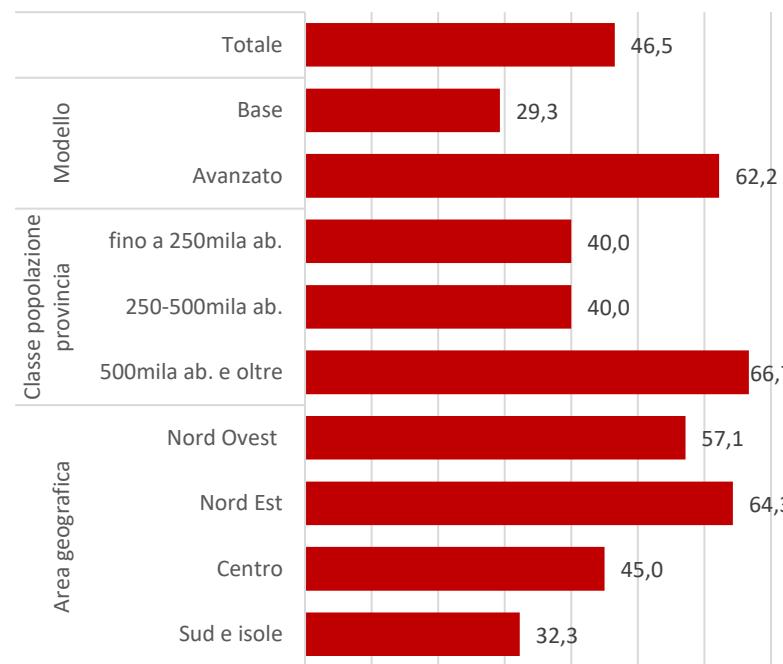
Nella metà dei casi le richieste che la Provincia riceve in media al mese non sono più di cinque.  
 Solo il 20% (sempre fra quelle che erogano servizi) supera le 10 richieste.

## La Provincia ha intenzione di potenziare i servizi erogati ai comuni o attivarne di nuovi?

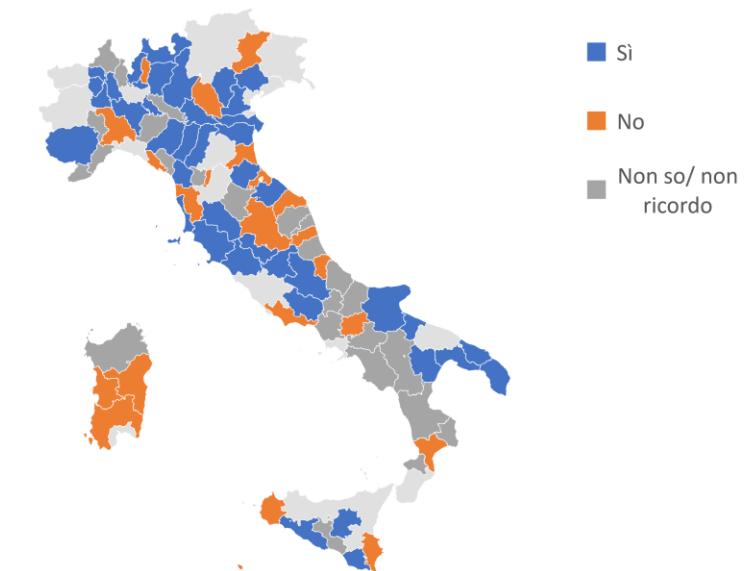
**Percentuale sul totale**



**Percentuale sul totale dei «si»**



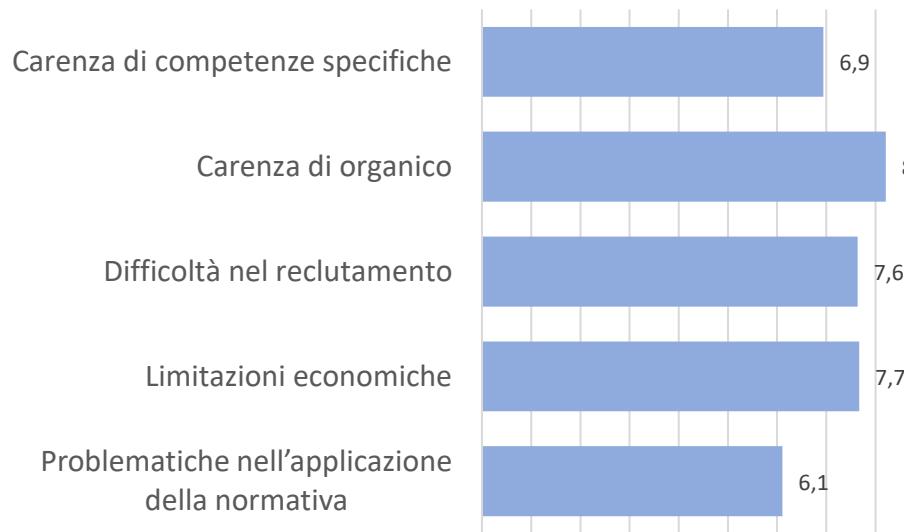
**La Provincia ha intenzione di potenziare i servizi erogati ai Comuni o attivarne di nuovi?**



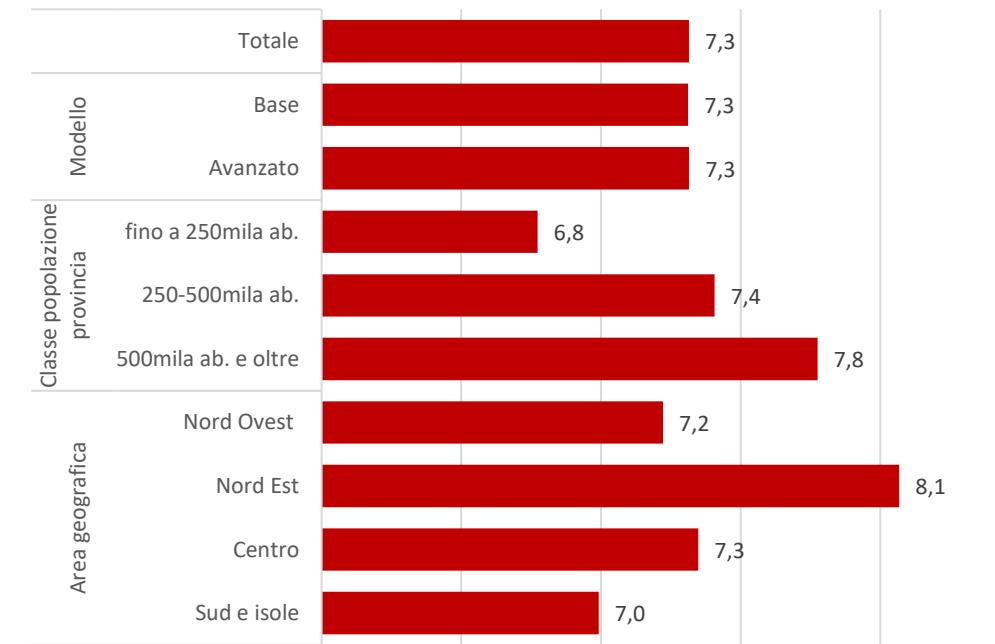
Indipendentemente dal fatto che la Provincia eroghi o meno servizi, il 46,5% intende comunque espandere l'attività (ovvero attivarli o aumentarli). Si tratta soprattutto di quelle del Nord, delle più popolose e, più marcatamente, di quelle del modello avanzato, come a dire che la sensibilità è maggiore in chi è già partito (e dunque in questi casi la convinzione si rafforza ed autoalimenta) mentre, di contro, chi è più indietro non sembra manifestare particolare interesse a recuperare terreno.

## Quale livello di criticità assegnerebbe ai seguenti ostacoli che i comuni incontrano nella gestione delle politiche del personale?

**Indice di criticità (scala 0-10)**



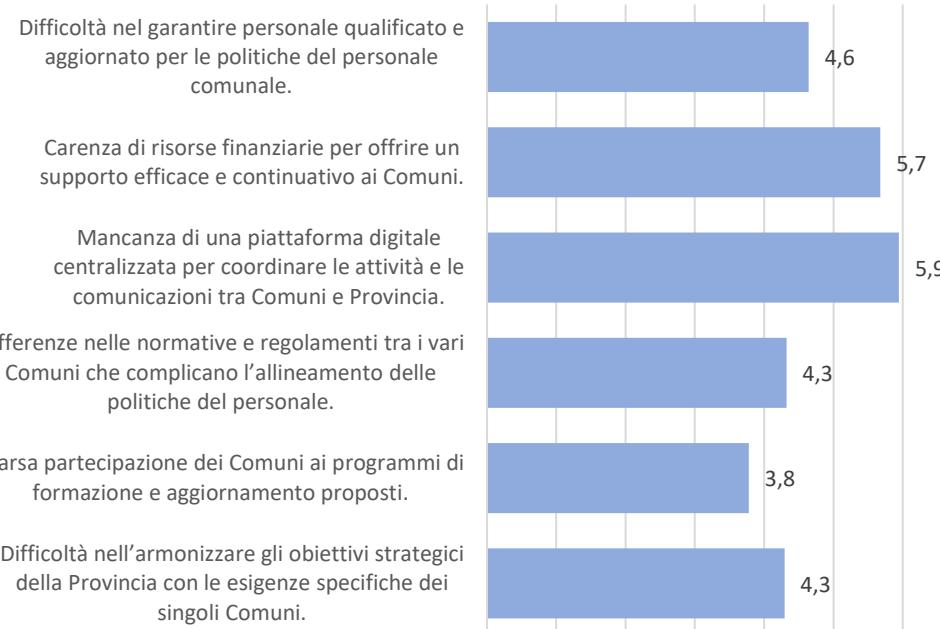
**Indice medio di criticità di tutti gli ostacoli (scala 0-10)**



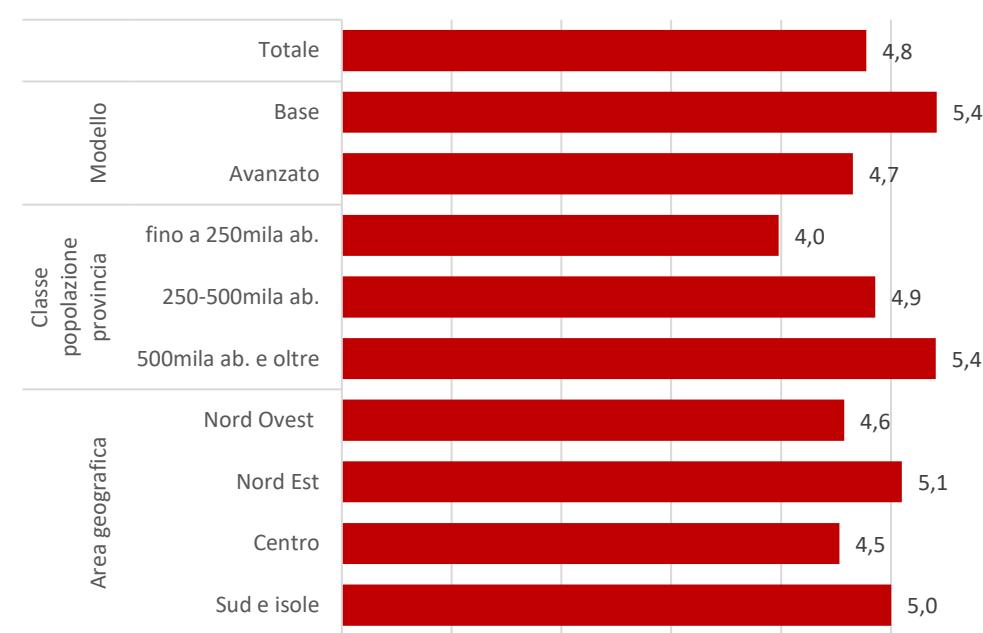
Secondo tutte le Province intervistate la maggiore criticità dei Comuni nella gestione delle politiche del personale risiede nella carenza di organico, ma anche tutti gli altri item proposti evidenziano livelli elevati dell'indice di sintesi in scala 0-10. In media più consapevoli delle criticità sono le Province del Nord Est, proprio quelle più orientate a fornire servizi.

## Qual è il **livello di criticità** delle seguenti problematiche che il suo ufficio affronta nella gestione dei servizi di supporto ai Comuni?

**Indice di criticità (scala 0-10)**



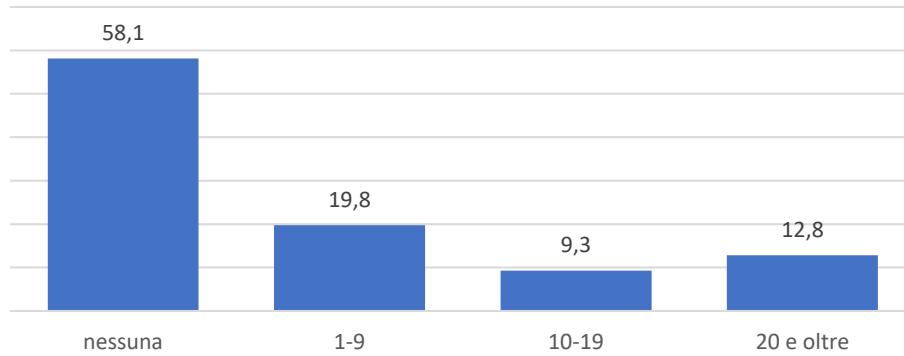
**Indice medio di criticità di tutti gli ostacoli (scala 0-10)**



Le problematiche affrontate dall'ufficio della Provincia nella gestione dei servizi di supporto ai Comuni che superano il livello di criticità (oltre i 5 punti dell'indice) sono la carenza di risorse finanziarie per offrire supporto efficace e soprattutto la mancanza di una piattaforma digitale centralizzata per coordinare le attività e comunicazioni fra Provincia e Comuni.

## Quante procedure assunzionali sono state messe in campo nell'ultimo triennio per i Comuni del territorio dalla Provincia?

**Percentuale sul totale delle classi di numero**



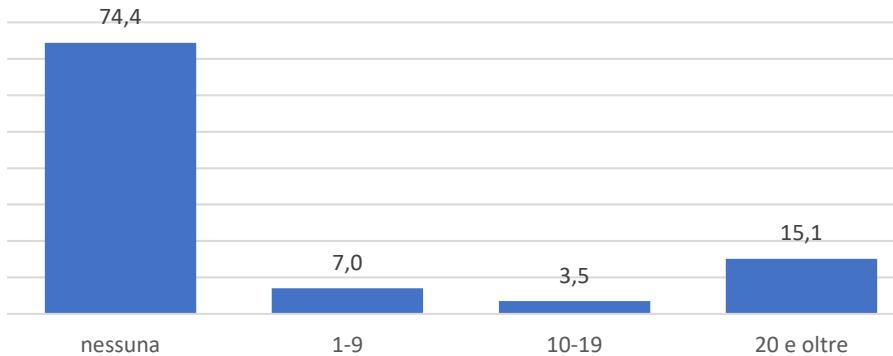
**Numero medio procedure assunzionali**



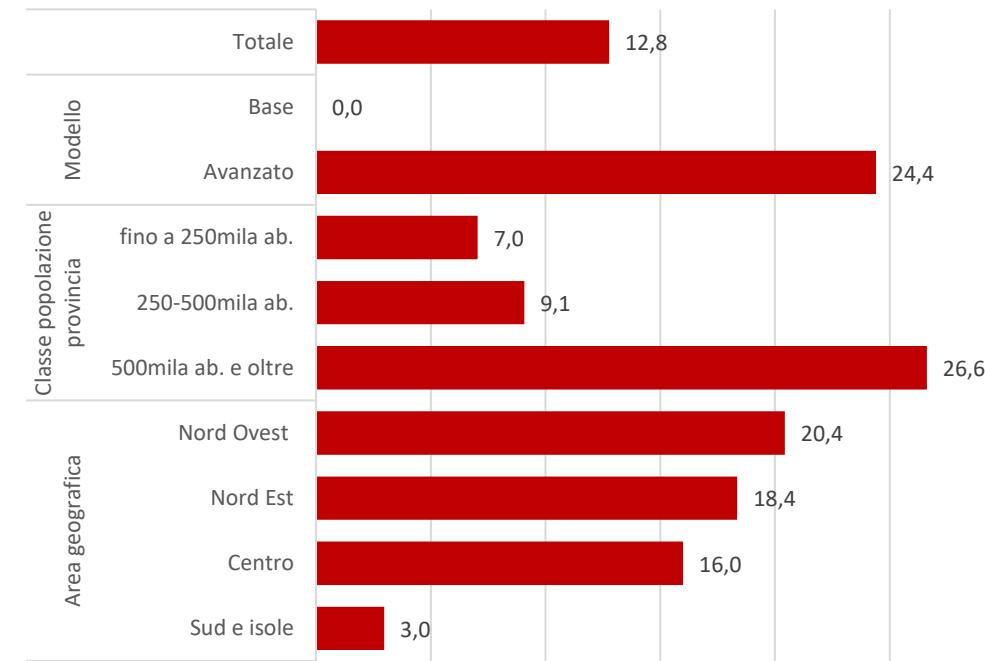
In media sono 10,7 le procedure assunzionali messe in campo nell'ultimo triennio dalle Province per i Comuni del proprio territorio, dato che risente soprattutto del fatto che quasi il 60% non ne ha attivate nessuna. Ancora le Province del Nord Est si propongono come quelle largamente più efficienti.

## Quante persone sono state assunte in forma associata?

**Percentuale sul totale per classi di numero**



**Numero medio assunzioni**



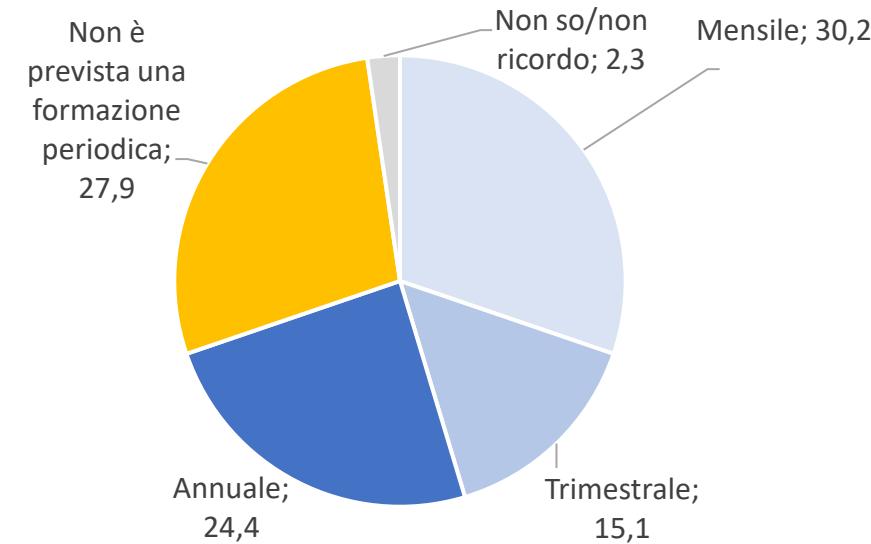
Le persone assunte in forma associata sono state in media 12,8. Anche in questo caso pesa soprattutto il fatto che una larga maggioranza di Province (74,4%, quindi tre su quattro) non abbia assunto alcuna persona. Singolare che, nonostante I record di procedure assunzionali, il Nord Est abbia assunto solo 18,4 persone, all'incirca come il Nord Ovest e il Centro. In questo caso il record è delle Province più popolate, con 26,6.

## Sezione 5. Formazione e crescita delle competenze dei servizi personale

Obiettivo: raccogliere informazioni sulla frequenza e sui contenuti della formazione erogata ai dipendenti degli uffici personale/risorse umane, sia provinciale che comunale, per comprendere le priorità formative e il livello di supporto alle competenze strategiche necessarie.

## Con quale frequenza viene offerta formazione ai dipendenti dell'ufficio personale/risorse umane della Provincia?

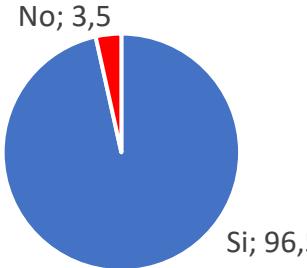
**Percentuale sul totale**



La formazione ai dipendenti dell'ufficio del personale non viene erogata secondo una cadenza omogenea. Si passa da quella mensile (30%) a quella trimestrale (15%) e annuale (24%) ma spesso (28%) non è prevista formazione periodica.

## Ha erogato formazione nell'ultimo anno?

### Percentuale sul totale



Tutte le Province hanno però erogato formazione nell'ultimo anno e quasi tutte sugli aspetti giuridico amministrativi. Molta la formazione dedicata anche alle competenze digitali, senza trascurare il benessere organizzativo. Se è quasi sempre affidata a soggetti esterni ci si affida spesso in parallelo anche a una gestione diretta dell'Ente.

## Se si, in quale delle seguenti aree è stata erogata formazione nell'ultimo anno? (percentuale sul totale, risposta multipla)

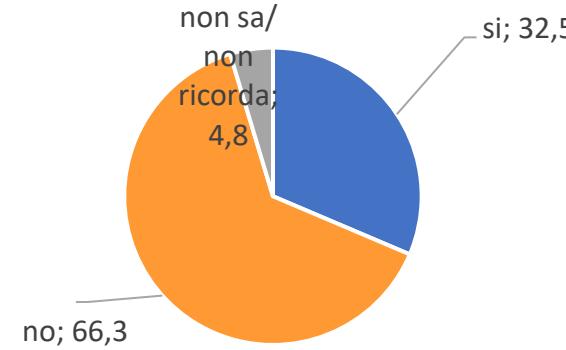


## La formazione viene gestita (percentuale sul totale, risposta multipla) :

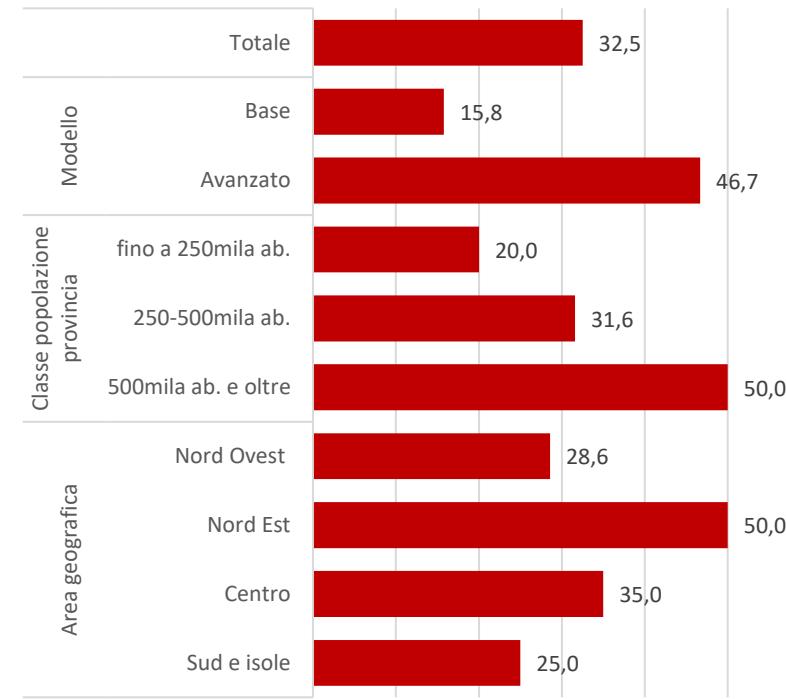


## La formazione viene erogata anche ai Comuni del territorio?

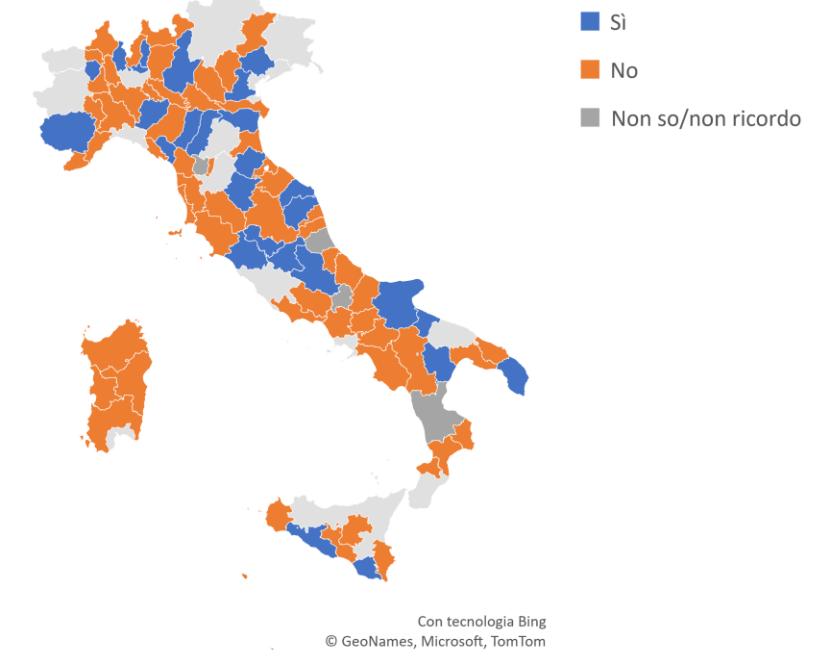
**Percentuale sul totale**



**Percentuale sul totale dei «si»**



**La formazione viene erogata anche ai Comuni del territorio?**

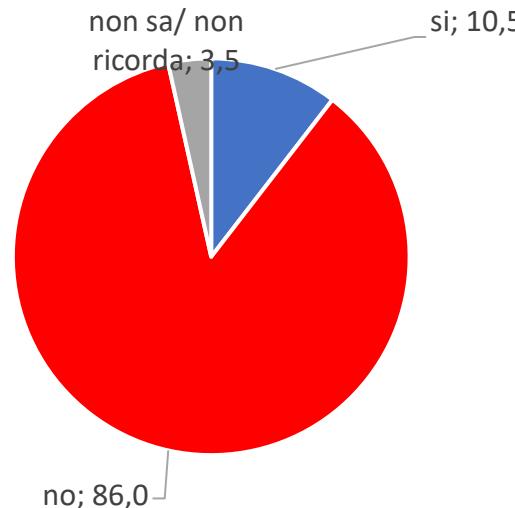


Solo un terzo delle Province eroga formazione anche ai Comuni del proprio territorio.

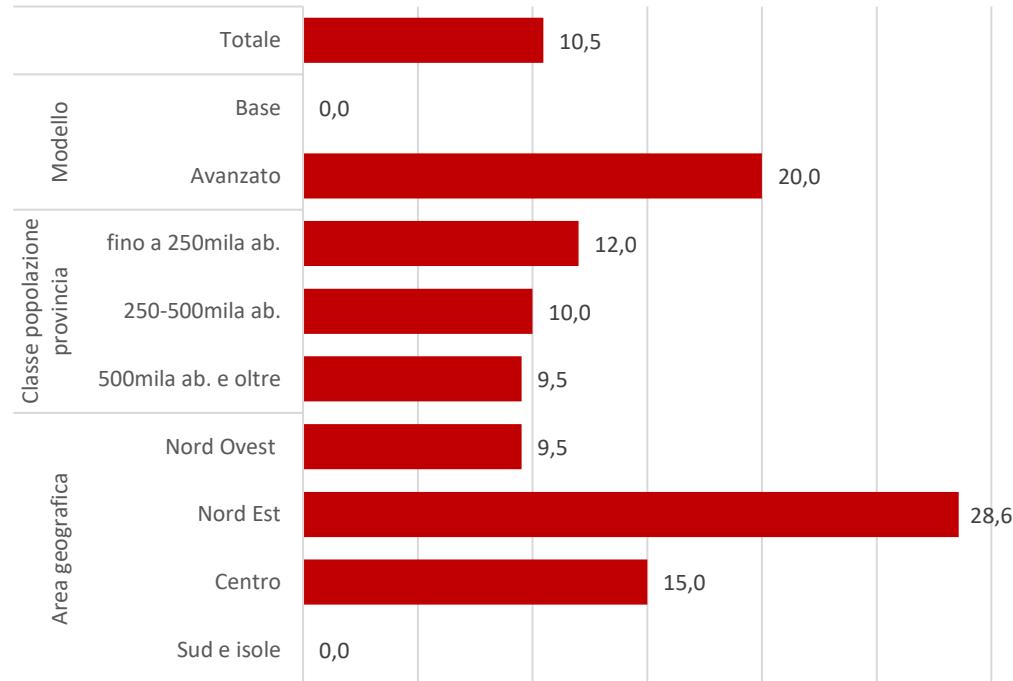
La propensione sale non a caso in quelle già orientate a prestare servizi ai Comuni, come nel caso di quelle appartenenti al «modello avanzato», a quelle di maggior dimensione demografica e a quelle del Nord Est.

## Sono state attivate convenzioni con le Università rispetto al reclutamento dei giovani?

**Percentuale sul totale**



**Percentuale sul totale dei «si»**



Solo una fetta limitata di Province (10,5%) ha attivato convenzioni con le Università per il reclutamento dei giovani, fra questa ancora soprattutto quelle del Nord Est.  
 Fra queste non vi rientra alcuna del Sud e Isole e del «modello base».