Milano, 16 novembre 2026

FUNZIONI LOCALI IN LOMBARDIA: 9.920 ADDETTI IN MENO DAL 2013

LA FP CGIL: ASSUNZIONI STABILI, SALARI ADEGUATI E SERVIZI PUBBLICI DA RAFFORZARE. I DATI IN VISTA DELLO SCIOPERO GENERALE DEL 20 NOVEMBRE.

Tra il 2013 e il 2024 il personale non dirigente a tempo indeterminato delle Funzioni Locali in Lombardia è passato da 70.647 a 60.727 addetti: 9.920 in meno (-14,0%). Nei soli Comuni il calo è di 8.051 persone (-13,9%). Il personale diminuisce in tutti e dodici i territori provinciali. Nel 2024 gli ingressi hanno superato le uscite, ma il recupero successivo al minimo del 2020 è di appena 1.000 unità. La retribuzione media lorda stimata aumenta dell'8,8% dal 2013 al 2024 e perde il 9,2% del potere d'acquisto, in base al NIC Lombardia ovvero l'Indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività. La FP CGIL Lombardia chiede un piano pluriennale di assunzioni finanziate, recupero del potere d'acquisto e monitoraggio verificabile dei servizi ai cittadini.

PERSONALE 2013–2024	SOLO COMUNI	SALARI REALI 2013–2024
−9.920 addetti (−14,0%)	−8.051 addetti (−13,9%)	−9,2% sulla media ricostruita

Una perdita strutturale, non cancellata dalla ripresa

La rilevazione basata sul Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato ricostruisce una riduzione di 10.920 addetti tra il 2013 e il minimo del 2020, quando gli occupati del perimetro osservato erano 59.727. Dal 2020 al 2024 il recupero è di 1.000 unità (+1,7%): meno di un decimo delle posizioni perse nella fase precedente. Nel 2024 la consistenza è cresciuta di 382 unità rispetto al 2023, ma resta lontana dal livello del 2013.

Il dato riguarda il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali di Comuni, Province e Città metropolitana, Regione e altre amministrazioni comprese nella base. Indica il numero di dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre di ciascun anno. Dirigenti, segretari e personale degli altri comparti sono esclusi.

I Comuni: 8.051 persone in meno

I Comuni lombardi scendono da 58.126 addetti nel 2013 a 50.075 nel 2024. Il Comune di Milano passa da 15.005 a 12.932 (-2.073), quello di Sesto San Giovanni da 720 a 453 (-267), Como da 836 a 635 (-201). Nel 2024 risultano inoltre 409 Comuni con al massimo cinque addetti nel perimetro rilevato, per un totale di 1.353 persone. La soglia descrive la dimensione degli organici, non certifica automaticamente l'insufficienza dei servizi.

Fonte: elaborazioni FP CGIL Lombardia sul Conto annuale RGS, anni 2013–2024 [F1].

In tutti i dodici territori diminuisce il personale dal 2013

Il calo è diffuso nei dodici territori. Milano concentra la maggiore riduzione assoluta, con 4.486 unità in meno; in percentuale le flessioni più marcate riguardano Cremona (-25,3%), Pavia (-23,9%), Mantova (-20,4%) e Lodi (-20,2%). L'aggregato degli enti regionali, tenuto distinto dalle province, cresce di 230 addetti (+6,8%).

Territorio	2013	2024	Diff.	Var. %
Bergamo	5.660	5.124	-536	-9,5%
Brescia	7.128	6.640	-488	-6,8%
Como	3.767	3.162	-605	-16,1%
Cremona	2.668	1.992	-676	-25,3%
Lecco	1.843	1.649	-194	-10,5%
Lodi	1.184	945	-239	-20,2%
Mantova	2.732	2.175	-557	-20,4%
Milano	27.209	22.723	-4.486	-16,5%
Monza e Brianza	4.636	4.228	-408	-8,8%
Pavia	3.639	2.770	-869	-23,9%
Sondrio	1.405	1.202	-203	-14,4%
Varese	5.387	4.498	-889	-16,5%
Enti regionali	3.389	3.619	+230	+6,8%
Lombardia	**70.647**	**60.727**	**-9.920**	**-14,0%**

Il totale lombardo comprende i dodici territori provinciali e gli enti del gruppo regionale, elencati di seguito e conteggiati a parte. In questo secondo gruppo il personale passa da 3.389 addetti nel 2013 a 3.619 nel 2024. Regione Lombardia, ERSAF ed Éupolis, oggi PoliS-Lombardia, sono presenti in tutti gli anni. ARIFL è rilevata separatamente fino al 2017 e dal 2018 confluisce in Éupolis, divenuta PoliS-Lombardia. Altri enti, tra cui uffici d'ambito e agenzie del trasporto pubblico, entrano nella serie in anni successivi e sono assegnati ai rispettivi territori. I confronti riflettono anche queste variazioni del perimetro.

Una questione di capacità amministrativa

Meno persone negli organici significa meno capacità disponibile, a parità di competenze e organizzazione, per presidiare anagrafi, servizi sociali, nidi, attività educative, uffici tecnici, biblioteche, polizia locale e procedure di appalto. Non è però corretto equiparare automaticamente il -14% di personale a un -14% dei servizi: per misurare l'impatto sui cittadini occorre confrontare aperture, tempi di attesa, pratiche inevase, turni garantiti e servizi trasferiti o esternalizzati.

Lo svuotamento delle aree più basse e dei presìdi operativi

La riduzione degli organici si concentra nelle aree di inquadramento più basse. Tra il 2013 e il 2024 operatori e operatori esperti passano insieme da 19.931 a 11.033: 8.898 persone in meno, pari al 44,6%. Il loro peso sul comparto scende dal 28,2% al 18,2%. La perdita di queste due aree equivale a circa il 90% del calo netto complessivo di 9.920 addetti. [F1]

Area armonizzata	2013	2024	Variazione
Operatori	1.499	588	−60,8%
Operatori esperti	18.432	10.445	−43,3%
Istruttori	32.170	32.339	+0,5%
Funzionari ed EQ	18.096	16.984	−6,1%
Operatori e operatori esperti	**19.931**	**11.033**	**−44,6%**

Serie ricondotta alle aree attuali: ex A, B, C e D. Esclusi dalla tabella 450 addetti fuori dalle aree ordinarie nel 2013 e 371 nel 2024, inclusi invece nel totale del comparto.

Il dato segnala l'indebolimento della base operativa degli enti, dove si collocano anche manutenzione, supporto e attività esecutive. Le aree contrattuali non coincidono però con singole mansioni: progressioni, riclassificazioni e trasferimenti possono modificarne la consistenza. Lo svuotamento è compatibile con un trasferimento di attività all'esterno, ma il Conto annuale da solo non dimostra quanti posti siano stati sostituiti da appalti.

La FP CGIL rifiuta che l'esternalizzazione diventi la risposta ordinaria ai vuoti lasciati dal mancato ricambio. Chiediamo assunzioni nelle professionalità operative e percorsi di reinternalizzazione, verificando per ciascun servizio organici, affidamenti e costi. Perdere capacità di esecuzione diretta indebolisce anche le competenze necessarie per programmare e controllare i servizi affidati.

Assunzioni provinciali e gestione dei centri per l'impiego

Negli enti Provincia e nella Città metropolitana gli addetti non dirigenti passano da 5.969 nel 2013 a 3.401 nel 2020 (−43,0%) e a 4.443 nel 2024. Il recupero è di 1.042 persone, ma ne mancano ancora 1.526 rispetto al 2013 (−25,6%). È l'organico dei soli enti di area vasta. Il ridimensionamento successivo alla legge Delrio n. 56/2014 comprende anche trasferimenti di funzioni e personale, non soltanto posti persi nell'intera pubblica amministrazione. [F1]

La crescita degli organici provinciali è sostenuta dalle assunzioni per il potenziamento dei centri per l'impiego. In Lombardia la Regione ha mantenuto la gestione dei CPI in capo a Province e Città metropolitana, anche attraverso enti strumentali. Il piano di potenziamento ha previsto assunzioni nei loro organici, salvo la quota regionale, con risorse trasferite dalla Regione agli enti. [F2]

La riforma deve partire dalle funzioni da garantire

Il percorso di riforma non assicura ancora la ricostruzione congiunta di funzioni, organici e risorse. Il testo unificato adottato in Senato nel giugno 2023 tratta le funzioni, ma rinvia parte del riordino e del finanziamento a decreti delegati entro diciotto mesi dall'eventuale entrata in vigore della legge. L'intervento dell'ottobre 2026 riallinea i mandati dei presidenti e dei consigli provinciali, in attesa della revisione organica. [F4, F5] Per la FP CGIL bisogna partire dai servizi di area vasta e finanziare il personale necessario: senza queste garanzie resta irrisolto lo svuotamento successivo alla Delrio.

Assunzioni e cessazioni: nel 2024 saldo positivo, ma non basta

Nel 2024 si rilevano 6.507 ingressi e 6.031 uscite, con saldo lordo di +476 (107,9 ingressi ogni 100 uscite). Il personale a fine anno aumenta tuttavia di 382 unità: la differenza contabile di 94 unità non viene attribuita senza una riconciliazione puntuale. I movimenti includono trasferimenti fra amministrazioni e non coincidono con nuovi ingressi netti nell'intero lavoro pubblico.

Causale nel 2024	Persone	Quota
Pensionamenti e limiti di età	1.983	32,9%
Dimissioni senza diritto a pensione	1.910	31,7%
Passaggi ad altre amministrazioni	1.138	18,9%
Risoluzioni del rapporto di lavoro	219	3,6%
Licenziamenti disposti dall'ente	61	1,0%
Passaggi per esternalizzazione	4	0,1%
Altre cause	716	11,9%
Totale	**6.031**	**100,0%**

Nel 2024 le dimissioni senza diritto a pensione sono 1.910, il 31,7% delle uscite, una quota vicina a quella dei pensionamenti. In questa voce rientra anche chi vince un concorso nella stessa amministrazione quando il passaggio comporta la cessazione del rapporto precedente e una nuova assunzione. Le motivazioni delle dimissioni e la destinazione successiva richiedono un approfondimento presso gli enti. Le 219 risoluzioni del rapporto possono riguardare il raggiungimento del limite ordinamentale, inidoneità permanente e conclusione del periodo di disponibilità. Il dato aggregato non consente di attribuirle tutte ai pensionamenti. [F12]

Anche nel pubblico impiego si licenzia. Nel 2024 gli enti delle Funzioni Locali lombarde registrano 61 licenziamenti, circa l'1% delle cessazioni. Il dato comprende provvedimenti disciplinari e non disciplinari e smentisce l'idea di un rapporto di lavoro sottratto alla possibilità di licenziamento. Le 716 uscite per altre cause comprendono situazioni diverse, tra cui conclusioni di incarichi e decessi

senza diritto a pensione. I quattro passaggi per esternalizzazione contano persone cessate per quel motivo, mentre per misurare l'affidamento all'esterno dei servizi occorrono dati sugli appalti. [F12]

Il ricambio insufficiente nei Comuni maggiori

Il tasso di sostituzione, o replacement rate, indica quanti ingressi si registrano ogni 100 uscite, compresi i trasferimenti tra enti. Sotto quota 100, gli ingressi sono meno delle uscite. In otto Comuni con almeno 100 dipendenti non dirigenti nel 2024 questo accade per almeno tre anni consecutivi fino all'ultimo anno osservato. A Sesto San Giovanni e Varese la sequenza copre tutti i dodici anni. Nel Comune di Milano dura dal 2019 al 2024, con 1.285 uscite in più degli ingressi.

Comune	Periodo	Ingressi ogni 100 uscite	Saldo flussi
Varese	2013–2024	46,7	-233
Sesto San Giovanni	2013–2024	42,0	-269
Milano	2019–2024	78,8	-1.285
Lodi	2019–2024	61,9	-43
Como	2020–2024	72,0	-84
Brugherio	2020–2024	56,3	-35
Pavia	2021–2024	84,3	-31
Peschiera Borromeo	2022–2024	70,0	-15

Il rapporto nel periodo è calcolato dividendo la somma degli ingressi per la somma delle uscite. Il saldo misura i flussi e può differire dalla variazione degli organici al 31 dicembre. Cinisello Balsamo e Corsico hanno inoltre registrato dieci anni consecutivi sotto quota 100 dal 2013 al 2022.

Negli enti di area vasta la Provincia di Sondrio registra nove anni consecutivi dal 2013 al 2021. Bergamo, Brescia, Cremona, Lodi, Pavia, Varese, Monza e Brianza e la Città metropolitana di Milano ne registrano otto dal 2013 al 2020. Sono sequenze storiche, che comprendono gli effetti dei trasferimenti di funzioni e personale.

Retribuzioni e potere d'acquisto dal 2013 al 2024

Tra il 2013 e il 2024, nelle Funzioni Locali lombarde, la retribuzione media annua lorda stimata del personale non dirigente è passata da 29.031 a 31.581 euro, con un aumento dell'8,8%. Nello stesso periodo, i prezzi al consumo in Lombardia sono aumentati del 19,8%. Per conservare il potere d'acquisto di 29.031 euro del 2013, nel 2024 sarebbero serviti circa 34.790 euro lordi. La retribuzione media stimata ha quindi perso il **9,2% del potere d'acquisto**. [F1, F11]

Per fare il confronto usiamo il **NIC della Lombardia**, l'indice con cui l'Istat misura quanto cambiano nella regione i prezzi di un insieme di beni e servizi rappresentativo dei consumi delle famiglie. Nella contrattazione collettiva nazionale si usa come riferimento l'**IPCA-NEI**, che parte dall'indice dei prezzi armonizzato a livello europeo e scorpora l'effetto delle variazioni dei prezzi dei beni energetici importati. Per questa analisi serve una serie dei prezzi riferita alla Lombardia e disponibile per tutto il periodo.

La retribuzione è **lorda** perché è calcolata prima di sottrarre le imposte e i contributi a carico del dipendente. Per costruire la media regionale partiamo, dove disponibile, dalla retribuzione media della categoria professionale nel singolo ente. Quando quel dato manca, usiamo la media della stessa categoria in un gruppo più ampio di enti della provincia o della regione, tenendo conto, quando possibile, del tipo di amministrazione. Nel calcolo finale, ogni gruppo pesa in base al numero di dipendenti che rappresenta.

La parte della stima che si basa su medie di gruppi più ampi cambia molto da un anno all'altro. Riguarda il 75,3% dei dipendenti inclusi nel calcolo nel 2013, meno dell'1% in ciascun anno dal 2014 al 2016 e tra il 75,7% e il 91,8% dal 2017 al 2024. Nel 2024 la stima copre 60.311 dei 60.727 dipendenti rilevati. Per 4.945 usiamo la media della categoria nel loro ente. Per gli altri 55.366 usiamo la media della categoria in un gruppo più ampio.

La **serie retributiva ricostruita** fornisce una stima della media regionale per ciascun anno. È quindi adatta a descrivere l'andamento complessivo, mentre per confrontare le buste paga individuali o le retribuzioni dei singoli enti servirebbero dati più dettagliati. Nel leggere le variazioni va tenuto conto sia dei cambiamenti nella composizione del personale sia della diversa disponibilità dei dati da un anno all'altro. La serie si ferma alle retribuzioni rilevate nel Conto annuale 2024. Per misurare gli effetti dei rinnovi sottoscritti nel 2026, compresi gli arretrati, servono i dati degli anni in cui gli importi sono stati erogati.

Fonti: Conto annuale RGS e NIC Lombardia, Istat. Stima della retribuzione media annua lorda basata su dati per gruppi di dipendenti. [F1, F11]

Età e continuità professionale

L'età media osservata è di 49,8 anni. Nel 2024 sono 10.484 gli addetti con 60 anni e oltre (17,3% degli organici), contro 7.019 sotto i 35 anni (11,6%). Il ricambio rende strategici l'affiancamento, la trasmissione delle competenze e la sostituzione programmata delle professionalità più difficili da reperire.

Il divario di genere passa anche dall'orario di lavoro

Le donne sono il 62,9% del personale non dirigente delle Funzioni Locali lombarde, ma rappresentano l'84,8% di chi lavora a tempo parziale. Nel 2024 il part time riguarda il 16,5% delle dipendenti, contro il 5,0% degli uomini: un'incidenza pari a circa 3,3 volte quella degli uomini, con uno scarto di 11,5 punti percentuali. [F1]

Personale nel 2024	Donne	Uomini
Addetti	38.171	22.556
Addetti a tempo parziale	6.300	1.130
Part time sul personale dello stesso sesso	**16,5%**	**5,0%**

È un divario nell'orario di lavoro, non una stima del divario salariale a parità di mansione. I dati disponibili non indicano le motivazioni del part time, la presenza di figli o le retribuzioni individuali per sesso. La minore quantità di lavoro retribuito può però ridurre reddito annuo e contribuzione; se formazione, incarichi e progressioni richiedono disponibilità incompatibili con la cura, può aggiungersi una penalizzazione professionale. Il contratto pubblico comune non elimina questi ostacoli.

I servizi per l'infanzia sono una politica salariale e di parità

Quando un posto al nido manca, costa troppo o non copre l'orario di lavoro, la cura torna a gravare sulle famiglie e può spingere a ridurre l'attività retribuita. La questione riguarda anche le dipendenti pubbliche. Istat rileva che nel 2023/2024 il 59,5% dei nidi e delle sezioni primavera in Italia non ha accolto tutte le domande; la quota sale al 68,9% nel pubblico. [F6] In Lombardia, il Comune di Rho ha comunicato per il 2024/2025 una lista d'attesa di 113 bambini, pur avendo aumentato la capienza. [F7] Sono evidenze di domanda insoddisfatta che grava inevitabilmente su chi ha il maggiore carico familiare.

Per la FP CGIL rafforzare nidi e servizi educativi pubblici, con personale stabile, rette accessibili e orari adeguati, significa sostenere insieme i diritti dell'infanzia e l'autonomia economica delle donne. Chiediamo progressioni e formazione accessibili anche a chi lavora a tempo parziale, sostituzioni durante i congedi, condivisione della cura e percorsi di rientro al tempo pieno. La conciliazione non può essere pagata dalle lavoratrici con minori redditi e opportunità di carriera.

Attrattività quando i concorsi non coprono i posti

A Gerenzano, in provincia di Varese, Il Notiziario del 25 settembre 2024 riferisce che nessuno degli otto iscritti si è presentato al concorso del 21 settembre per un tecnico ex categoria D. Il Comune ha dovuto ricorrere a collaborazioni temporanee con tecnici di altri enti. [F8] A Leno, il Giornale di Brescia del 15 settembre 2025 riporta la denuncia della sindaca: tre selezioni in sette mesi per laureati in ingegneria o architettura avevano lasciato i posti vacanti. La sindaca richiama anche il rapporto tra retribuzione e responsabilità. [F9]

Anche trattenere chi entra è difficile. L'esame del Comitato paritetico di controllo e valutazione del Consiglio regionale del 15 aprile 2026 sulle politiche del lavoro riporta 1.540 assunzioni nel piano CPI in tre anni, delle quali 1.079 ancora in servizio: 461 persone, circa il 30%, risultano uscite per dimissioni o trasferimenti. [F3] Questi casi non misurano il tasso regionale di concorsi deserti, ma mostrano perché i posti autorizzati non bastano: occorrono retribuzioni adeguate, prospettive professionali e condizioni di lavoro sostenibili. Il monitoraggio deve distinguere assenza di candidature, mancata presentazione, mancanza di idonei e rinunce dopo la selezione.

Le richieste della FP CGIL Lombardia

Il 20 novembre scioperiamo perché la legge di bilancio 2027 destini risorse adeguate ai salari, alle assunzioni e ai servizi pubblici. In Lombardia, dopo aver perso 10.920 dipendenti tra il 2013 e il 2020, le Funzioni Locali ne hanno recuperati appena mille. Chiediamo un piano straordinario di assunzioni finanziato su più anni, che parta dai servizi da garantire e dalle uscite previste. Nei 409 Comuni con al massimo cinque addetti servono risorse per assumere e per gestire insieme alcuni servizi, mantenendoli vicini ai cittadini. Con oltre 10 mila dipendenti di almeno sessant'anni occorre anticipare le selezioni, finanziare affiancamento e formazione e garantire sicurezza e carichi sostenibili. [F10]

Tra il 2013 e il 2024 la retribuzione media lorda stimata ha perso il 9,2% del potere d'acquisto. Dopo il rinnovo 2025–2027 chiediamo continuità nel recupero salariale, più risorse al fondo nazionale di armonizzazione e la sua estensione a tutti gli enti, il superamento del tetto al salario accessorio, buoni pasto più adeguati e l'eliminazione delle decurtazioni economiche per malattia. La contrattazione decentrata deve poter riconoscere competenze, responsabilità e progressioni. Per la Polizia locale chiediamo risorse che consentano l'equiparazione delle tutele previdenziali e assistenziali. [F10]

Nella manovra va stralciata la disposizione che farebbe gravare l'IRAP sulle risorse destinate agli incentivi per le funzioni tecniche. A parità di stanziamento ridurrebbe le somme distribuibili al personale, mentre gli enti hanno bisogno di attrarre e trattenere professionalità per realizzare opere e gestire appalti. [F13]

Operatori e operatori esperti sono diminuiti del 44,6%. Chiediamo assunzioni mirate e percorsi di reinternalizzazione per ricostruire la capacità degli enti di svolgere direttamente le attività operative. Chiediamo che le amministrazioni rendano pubblici i posti banditi e quelli coperti, i concorsi deserti, le rinunce e la permanenza dei neoassunti. I cittadini devono poter verificare come cambiano orari di apertura, tempi di attesa, arretrati, qualità e costi dei servizi affidati all'esterno.

Investire nei nidi pubblici e nei servizi per l'infanzia significa ampliare l'accesso delle famiglie e favorire la conciliazione tra lavoro e cura. Il part time riguarda il 16,5% delle donne e il 5,0% degli uomini. La contrattazione deve garantire pari accesso a formazione, incarichi e progressioni, oltre alla possibilità di tornare al tempo pieno. Per il personale educativo e scolastico e gli altri profili ad esaurimento chiediamo risorse statali aggiuntive e strumenti normativi che consentano il corretto inquadramento professionale. [F14]

La riforma delle Province deve partire dalle funzioni da svolgere. In Lombardia le assunzioni per potenziare i centri per l'impiego hanno sostenuto la ripresa degli organici provinciali. Chiediamo che a tutte le competenze degli enti di area vasta corrispondano fabbisogni di personale definiti e

finanziamenti stabili. La FP CGIL Lombardia partecipa allo sciopero del 20 novembre per rendere il lavoro pubblico attrattivo e garantire servizi accessibili a tutte e tutti.

Fonti e criteri delle integrazioni

Elaborazione FP CGIL Lombardia del 13 novembre 2026 sul personale non dirigente delle Funzioni Locali. Serie 2013–2024 dalla base del progetto. Causali di cessazione ricontrollate sulle anagrafiche RGS annuali. I casi di stampa descrivono episodi datati. Il **file Excel scaricabile** riporta i dati e le formule dei confronti.

F1 — Conto annuale RGS e dossier FP CGIL Lombardia. Elaborazioni della base del progetto 2013–2024; confronto con Rapporto Lombardia e Dati Lombardia del pacchetto sullo sciopero. Aree normalizzate A–D; part time diviso per addetti dello stesso sesso; enti Provincia distinti dai totali territoriali. Riprese le conclusioni politiche del rapporto «Il personale degli enti locali in Lombardia dal 2013 al 2024. Una lettura sindacale», versione 31 luglio 2026, verificando i numeri nella base.

F2 — Lombardia, l.r. 9/2018, art. 1, e piano CPI. Delega gestionale e inquadramento del personale; nuove assunzioni e trasferimenti finanziari documentati nel decreto n. 15694 del 18 novembre 2021. Decreto 15694/2021, pp. 2–5.

F3 — Consiglio regionale, esame della relazione n. 124, 15 aprile 2026, pp. 7–8. Le 1.540 assunzioni sono un flusso pluriennale del piano CPI, non nuove assunzioni nette nel 2024.

F4 — Senato, testo unificato sulla riforma delle Province adottato il 6 giugno 2023. Artt. 4 e 12; copia pubblicata da UPI. Testo parlamentare, non legge vigente. La critica riguarda il rinvio del riordino e le garanzie di risorse, non l'assenza di qualsiasi disposizione sulle funzioni.

F5 — Legge 5 ottobre 2026 n. 174, allegato di conversione del DL 144/2026. Sostituzione dell'art. 2, comma 10: riallineamento dei mandati in attesa della revisione organica.

F6 — ISTAT, Offerta di nidi e servizi integrativi, anno educativo 2023/2024. Pubblicato il 3 febbraio 2026, pp. 1 e 5. Quote di strutture con domanda non accolta, riferite all'Italia, non quote di bambini lombardi esclusi.

F7 — Comune di Rho, comunicato del 22 maggio 2024 sui nidi 2024/2025. Lista d'attesa di 113 bambini alla data del comunicato; non un dato aggiornato al 2026.

F8 — Il Notiziario, concorso per tecnico comunale a Gerenzano, 25 settembre 2024. Otto iscritti e nessuno presente alla prova, secondo la ricostruzione giornalistica.

F9 — Giornale di Brescia, selezioni comunali a Leno, 15 settembre 2025. Tre selezioni con posti rimasti vacanti; dichiarazioni della sindaca Cristina Tedaldi.

F10 — FP CGIL, comunicato e volantino del 28 ottobre 2026 sul rinnovo Funzioni Locali 2025–2027. Richieste di risorse, assunzioni, armonizzazione, salario accessorio, buoni pasto, malattia e tutele della Polizia locale. Fonte FP CGIL

F11 — ISTAT NIC Lombardia, indice generale medio annuo. Serie base 2015=100, con raccordo della serie 2013–2014 in base 2010. Valori 2013 = 99,7206703910614 e 2024 = 119,5. Serie e calcoli verificati nell'audit del rapporto del 31 luglio 2026 e riprodotti nell'Excel allegato. IstatData

F12 — RGS, istruzioni del Conto annuale 2024, Tabella 5, pp. 121–124, e anagrafiche annuali delle causali. Le risoluzioni comprendono più fattispecie e sono esposte separatamente dai pensionamenti. Istruzioni RGS

F13 — FP CGIL Lombardia, volantino Incentivi tecnici, sciopero 20 novembre 2026, copia nella cartella di lavoro. Richiesta di stralcio della norma sull'IRAP.

F14 — FP CGIL, comunicato del 9 novembre 2026 sul corretto inquadramento del personale educativo e scolastico e degli altri profili ad esaurimento. Fonte FP CGIL