

**NUOVI SCENARI DELLE PROCEDURE SELETTIVE:  
METODOLOGIE E STRUMENTI PER ASSUMERE  
PRESTO E BENE**



Città metropolitane  
**PROSPETTIVE NUOVE**

**Paola Suriano**

Formatore esperto nella selezione e reclutamento del  
personale degli enti locali



Percorso di supporto alle procedure di reclutamento - Messina 16 Marzo

# Programma

- Premessa
- Le procedure ordinarie e le procedure PNRR
- Nuove prospettive previste dalla L. 79 del 2022
- Un nuovo approccio per le procedure concorsuali
- Metodi e strumenti

# Modalità di svolgimento delle procedure concorsuali

Le procedure ordinarie

Le procedure straordinarie

Le procedure PNRR

## Le procedure concorsuali: principi

La legislazione in materia di concorsi pubblici è cambiata molto negli anni, garantendo comunque i principi di

LEGALITA'

IMPARZIALITA'

TRASPARENZA

BUON  
ANDAMENTO

EFFICIENZA

# Le procedure ordinarie

I piu importanti riferimenti normativi in materia di concorsi pubblici sono:

- D.P.R. 487/1994
- D.LGS. 165/2001
- Circolare n.1 del 2018 (Circolare Madia)
- L. 56/2019 (Decreto concretezza)

## Il D.P.R. 487/94

**L'art. 1** del DPR 487/94 **REGOLAMENTA** le modalità di accesso al pubblico impiego, ovvero l'assunzione agli impieghi nelle amministrazioni pubbliche che avviene per concorso pubblico aperto a tutti

- **per esami,**
- **per titoli,**
- **per titoli ed esami,**
- **per corso-concorso**

**mediante lo svolgimento di prove** volte all'accertamento della professionalità richiesta dal profilo professionale di qualifica o categoria, avvalendosi anche di sistemi automatizzati

- mediante avviamento degli iscritti nelle **liste di collocamento** tenute dagli uffici circoscrizionali del lavoro
- Liste costituite dagli appartenenti alle **categorie protette**

## Il D.P.R. 487/94 : gli elementi essenziali

art.3 c.3	l'amministrazione interessata dispone in ogni momento, con <b>provvedimento</b> motivato, la esclusione del concorso per difetto dei requisiti prescritti.
Art.4 c.1	<b>La presentazione delle domande di ammissione vanno indirizzate e presentate all'Amministrazione competente</b>
Art.4 c.1.	Pubblicazione bando su Gazzetta Ufficiale per 30 giorni
Art.5	Categorie riservatarie e preferenze
Art.6	Svolgimento delle prove (tempi e modalità)

## Il D.P.R. 487/94: art.7

### C.1

Il concorso per esame prevede

1 prova scritta fino a categoria C

2 prove scritte per categoria D (eventuale prova pratica o teorico pratica)

1 prova orale

### C.2

una delle prove scritte (omissis) consista in una serie di quesiti a risposta sintetica. Per i profili professionali delle qualifiche o categorie di livelli inferiori al settimo, il bando di concorso relativo puo' stabilire che le prove consistano in **appositi tests bilanciati** da risolvere in un tempo predeterminato, ovvero **in prove pratiche attitudinali** tendenti ad **accertare la maturita' e la professionalita'** dei candidati **con riferimento alle attivita' che i medesimi sono chiamati a svolgere.**



## Il D.P.R. 487/94: art.8

c.1.

Nei casi in cui l'assunzione a determinati profili avvenga mediante concorso per titoli e per esami, **la valutazione dei titoli**, previa individuazione dei criteri, **e' effettuata dopo le prove scritte** e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.

c.2.

Per i titoli non puo' essere attribuito un punteggio complessivo superiore **a 10/30** o equivalente; il bando indica i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli.

## Il D.P.R. 487/94: art.8

### 2-bis.

Le prove di esame possono essere precedute da forme di **preselezione** predisposte anche da aziende specializzate in selezione di personale. I contenuti di ciascuna **prova** sono disciplinati dalle singole amministrazioni le quali possono prevedere che le prove stesse siano predisposte anche sulla base di programmi elaborati da esperti in selezione.

## Le procedure ordinarie: il concorso

Il concorso può qualificarsi come un procedimento amministrativo consistente in una successione di più atti miranti al conseguimento dello stesso fine, ossia **l'individuazione del candidato più idoneo al posto da ricoprire**

Occorre superare il comportamento garantistico dei meccanismi dei concorsi ove viene privilegiato il percorso burocratico a discapito della qualità del processo selettivo

## Direttiva del Ministro - n.3/2018 (Madia) : le competenze

Obiettivo: favorire **pratiche e metodologie** finalizzate a raggiungere l'obiettivo dei concorsi pubblici: quello di **reclutare i candidati migliori in relazione alle esigenze delle amministrazioni**.

«non esiste una procedura o un modello di concorso standard valido per il reclutamento di qualunque professionalità. Nell'ambito degli strumenti previsti dalla legge e dai regolamenti, **occorre di volta in volta modulare sia le procedure sia i modelli a cui ricorrere** al fine di pervenire alle soluzioni più adatte in relazione alla figura professionale da scegliere»

La scelta del modello concorsuale deve tenere conto del livello e dell'ambito di **competenza** richiesto per la professionalità da reclutare, nonché della necessità di definire procedure efficaci e celeri che possano svolgersi anche con l'ausilio di **sistemi automatizzati**, diretti anche a realizzare forme di preselezione

## Direttiva del Ministro - n.3/2018 (Madia) i concorsi in forma centralizzata o aggregata

Il decreto legislativo n. 75 del 2017, novellando l'art. 35, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ha espressamente previsto, seppure **in termini di facoltà**, che anche tutte le restanti amministrazioni, diverse da quelle centrali, possano rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica per l'organizzazione di concorsi unici accentrati o aggregati per dirigenti o figure comuni.

**Lo svolgimento dei concorsi in forma centralizzata o aggregata**, con effettuazione delle prove in ambiti territoriali ampi, è dunque pratica obbligatoria per le amministrazioni centrali e **rappresenta un'opportunità comunque consigliata per tutte le restanti amministrazioni**, dato che consente un'adeguata partecipazione ed economicità dello svolgimento della procedura

## Direttiva del Ministro - n.3 del 24 aprile 2018 (Madia): gli uffici unici dedicati

In questo quadro, che privilegia procedure concorsuali aggregate, deve poi considerarsi che **gruppi di amministrazioni** – fuori dei casi di obbligatorio ricorso alla procedura del concorso unico per le amministrazioni centrali –

**possono** anche, per esempio, **gestire congiuntamente le proprie procedure di reclutamento, eventualmente costituendo uffici dedicati alla gestione di concorsi comuni**

o strutture preposte alla relativa funzione o delegando le relative incombenze a una di esse, in modo da realizzare **economie di scala** e ottenere maggiore **specializzazione del personale** addetto e **maggiore imparzialità** nella gestione dei concorsi

## Direttiva del Ministro - n.3/2018 (Madia): le procedure parzialmente aggregate

In presenza di **figure professionali diverse e disomogenee**, sussistono i presupposti, in termini di semplificazione, economicità ed efficienza, per **organizzare prove comuni** per le diverse figure da reclutare, quali quelle **preselettive o prove scritte in parte coincidenti**, si può procedere ad organizzare **procedure concorsuali parzialmente aggregate** per lo svolgimento unitario delle suddette prove.

**Il concorso può poi disaggregarsi per le fasi successive** di svolgimento delle prove d'esame distinte perché mirate a scegliere le professionalità specifiche necessarie.

## Direttiva del Ministro - n.3/2018 (Madia): bandi e commissioni

Di tale organizzazione mista dei concorsi parzialmente aggregati, che dovranno essere **avviati contestualmente e con il medesimo bando**, occorrerà fornire una **disciplina puntuale all'interno del bando** medesimo.

Il bando di concorso, in relazione alle esigenze connesse alla tipologia di figure professionali da reclutare, definisce se le Commissioni d'esame dovranno esser le stesse per tutti le fasi dei concorsi aggregati oppure se alla Commissione d'esame della fase aggregata seguirà, per le successive fasi di differenziazione delle procedure, la nomina di commissioni distinte.

Pur essendo unico il bando, **i concorsi parzialmente aggregati sono autonomi e conseguentemente potranno essere previsti requisiti di accesso differenti e certamente graduatorie distinte.**



## Circolare Madia: ulteriori indicazioni

<b>Requisiti ammissione</b>	finalità di selezionare i candidati migliori. Vanno definiti in relazione da un lato, al profilo messo a bando e, dall'altro, al prevedibile numero di potenziali candidati.
<b>Preselezione</b>	Obiettivo è quello di selezionare in base a un ragionevole criterio di merito, che privilegi i candidati in base alle loro effettive <b>capacità</b> e alla loro effettiva preparazione
<b>Titoli</b>	Bilanciamento tra titoli servizio e altri titoli
<b>Prove</b>	devono essere costruite su tracce o quesiti di tipo problematico indirizzate a verificare <b>le capacità</b> dei candidati di applicare le conoscenze possedute a specifiche situazioni o casi problematici, di ordine teorico o pratico

# Circolare Madia 2018 : Il portale del Reclutamento

il Dipartimento della funzione pubblica svilupperà un sistema informativo nazionale, **accessibile alle amministrazioni pubbliche e ai cittadini** per favorire il miglior coordinamento delle procedure di reclutamento.

Il sistema sarà strutturato come **banca dati di monitoraggio delle procedure concorsuali** poste in essere dalle amministrazioni pubbliche, al fine di consentire una rappresentazione omogenea e completa delle informazioni e fornire, in aderenza ai principi di trasparenza, un più adeguato servizio alle amministrazioni.

La predetta banca dati dovrà, in sintesi, **consentire la consultazione in un unico sito delle informazioni relative a tutti i concorsi pubblici.**

Nel sistema informativo confluiranno anche **le graduatorie finali ed il monitoraggio** delle stesse potendo consentire alle amministrazioni di condividere le graduatorie

# Circolare Madia: Il portale del Reclutamento

Il Portale del Reclutamento potrà svilupparsi anche per le **attività di gestione dei concorsi** e dei processi connessi, quali, a titolo puramente esemplificativo, **la creazione di utenze per ogni amministrazione pubblica e per i candidati interessati** ad accedere alle pubbliche amministrazioni, **la conservazione delle informazioni relative ai candidati**, con il loro consenso, al fine di essere utilizzate per più procedure concorsuali, **la standardizzazione dei moduli di domande di partecipazione ai concorsi** e **presentazione telematica** delle istanze, **il pagamento telematico** delle tasse di partecipazione al concorso.

# Quali innovazioni sono già consentite?

- Definizione del profilo da selezionare individuando competenze (conoscenze e attitudini)
- Metodologia operativa
  
- Prove preselettive da affidare a soggetti esterni
- Prove con utilizzo di strumenti automatizzati
- Prove con test a risposta multipla bilanciati
- Prove pratiche (assessment center, prove attitudinali – logica, logica matematica, ecc.)
  
- Valutazione titoli dopo prove scritte punteggio non superiore ad 1/3 (10/30)
  
- Concorsi unificati o aggregati
- Unico bando per profili simili (strutturista, impiantista, ambiente, gestione patrimonio, ecc.)
- Portale del Reclutamento

# Le procedure straordinarie per il PNRR: IL D.L. 44/2021

## Semplificazione e accelerazione

D.L. 44 del 1 aprile 2021 «Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici»

Art. 10 introduce - **IN DEROGA AL D.P.R. 487/94** - modalità che consentono la **«riduzione dei tempi»**

## D.L. 44/2021: le modalità semplificate - Art.10

«... al fine di **RIDURRE I TEMPI, ANCHE IN DEROGA al dpr 487/94** per le procedure selettive, le Amministrazioni prevedono le seguenti **modalità semplificate**:

- Per il personale non dirigenziale l'effettuazione di **una sola prova scritta e di una prova orale**
- L'utilizzo di **strumenti informatici e digitali** per le prove «scritte» e utilizzo facoltativo per le prove orali
- Una **fase** di valutazione dei titoli (titoli, esperienza professionale, di servizio) per **l'ammissione alle successive fasi concorsuali e che** concorre alla formazione del punteggio finale.
- Il punteggio massimo attribuibile ai titoli **non puo' essere superiore a 10/30**
- Sedi decentrate e non contestualità

L'art. 10 è stato poi abrogato

# Le procedure per il PNRR – IL D.L. 80/2021

## La velocizzazione

Il Decreto Legge 80/2021 (L. 113/2021) recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” si introducono:

- **LE PROCEDURE SEMPLIFICATE**
  - **SELEZIONI MEDIANTE ISCRIZIONE AL PORTALE DEL RECLUTAMENTO**
    - **LE SELEZIONI UNICHE PER LA FORMAZIONE DI IDONEI**
      - **I CONCORSI CENTRALIZZATI**

## D.L.80/2021: PROCEDURE SEMPLIFICATE – ART.1

- Art.1 c.2 «...Al fine di **accelerare** le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare per l'attuazione del PNRR, le amministrazioni di cui al comma 1 (titolari di interventi previsti nel PNRR) possono...» prevedere :
- (Art. 1 c.4)
  - *Modalità digitali e modalità semplificate previste dal d.l.44/2021 con titoli e soltanto prova scritta*
  - *Valutazione titoli come previsto dal D.L. 44/2021*
  - Preferenza (a pari punteggio) candidato più giovane
  - Proroga mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/01 come opzionale (art.3 d.l. 56/19 )

**Anche le Amministrazioni non titolari di interventi PNRR possono utilizzare le sopra indicate modalità = tempi determinati**



## PROCEDURE SEMPLIFICATE PER LA DIRIGENZA - Art.3 D.L.80/2021:

- **Art.3 c.1: All'articolo 28, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo il comma 1, sono inseriti i seguenti:**

**ART. 28 COMMA «1-bis.** Nelle procedure concorsuali **per l'accesso alla dirigenza** in aggiunta all'accertamento delle conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, i bandi

- **definiscono gli ambiti di competenza da valutare e**
- **prevedono la valutazione delle capacita', attitudini e motivazioni individuali, anche**
- **attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro**
- **osservazione e valutazione comparativa, definite secondo**
- **metodologie e standard riconosciuti.**

# Uno schema

<b>TITOLI (max 10/30)</b>	valutazione esperienza valutazione titoli	per accesso/per punteggio per accesso/per punteggio
<b>ESAMI</b>	n.1 prova scritta/pratica n. 2 prove scritte/pratica 1 orale	digitale/in presenza digitale/in presenza digitale/ in presenza
<b>MOBILITA'</b>	Facoltativa fino al 2024 (14ter a.1 80/21)	
<b>PUBBLICAZIONE BANDO</b>	30 gg/ ridotti in caso di urgenza	
<b>PREFERENZA</b>	il più giovane art. 5 dpr 487/94	

# Il Portale del Reclutamento per il PNRR

- Per gli incarichi professionali - Le amministrazioni devono
  - **Pubblicare sul Portale l'avviso per la selezione specificando:**
    - Professionalità/specializzazione/esperienza richiesta
    - Data inizio e fine del progetto
    - Corrispettivo previsto
    - Ambito territoriale della prestazione
    - Termine scadenza presentazione domanda
    - Titoli preferenziali

**Il Portale elabora i professionisti in possesso dei requisiti ed interessati all'ambito territoriale. L'amministrazione che ha bandito deve selezionare tra questi candidati con un colloquio selettivo**


# Il Portale del Reclutamento per il PNRR

- **Per le ALTE SPECIALIZZAZIONI**

Le amministrazioni devono **attingere dall'elenco formatosi all'esito della prova idoneativa, esclusivamente IN ORDINE DI GRADUATORIA**

# Il portale del Reclutamento IN.PA

solo per Amministrazioni titolari di interventi PNRR

- DECRETO 14 ottobre 2021 Modalita' per l'istituzione degli elenchi dei professionisti e del personale in possesso di un'alta specializzazione per il PNRR.
- **Elenchi per:**
  - a) **Professionisti ed esperti**  contratti lavoro autonomo
    - Le amministrazioni invitano ad **un colloquio selettivo** «in ordine di graduatoria» almeno 4 professionisti garantendo parità di genere (d.l. 80)
  - b) **Personale in possesso di Alta Specializzazione determinato**  **contratto tempo**
    - Previa procedura «idoneativa» con **modalità semplificata** con una sola prova scritta – **graduatoria** dalla quale le amministrazioni attingono

## D.L. 80/21 Art.3 bis) - Le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei - (Amministrazioni in forma aggregata)

Art.3 bis – c.1

### Gli enti locali

- **possono** organizzare e gestire in **forma aggregata**,
- **anche in assenza di un fabbisogno** di personale,
- **selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei** all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione,
- **sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato**, per vari profili professionali e categorie,
- **compresa la dirigenza.**

## D.L. 80/21 - Art.3 bis) - Le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei

Comma 3

- Gli enti locali :

- Attingono agli elenchi per **la copertura delle posizioni programmate** nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale e **in assenza di proprie graduatorie** in corso di validita'.
- procedono alle assunzioni, **previo interpello** tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifichi la necessita' di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmati definiti dal singolo ente.

## D.L. 80/21 - Art.3 bis) - Le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei

### Comma 4

- In presenza di piu' soggetti interessati all'assunzione, l'ente locale procede a valutarne le candidature con **le modalita' semplificate di cui all'articolo 10 del D.L. 44/21** convertito in L. 76/21 (**prova selettiva scritta o orale**), per la formazione di una graduatoria di merito dalla quale attingere per la copertura dei posti disponibili.

### Comma 5

- **Gli elenchi di idonei** di cui al comma 1, sono soggetti ad **aggiornamento almeno una volta all'anno**.
- I soggetti **selezionati** restano **iscritti sino alla data della loro assunzione a tempo indeterminato**, e comunque per un massimo di tre anni.



## Le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei - (Amministrazioni in forma aggregata) D.L. . 80/21 Art.3 bis) -

È questa una modalità di selezione

**alternativa** al concorso pubblico,

**più veloce**, per coprire i posti vacanti o per specifiche necessità,

**basata su elenchi di idonei**, definiti in esito alla

**selezione unica**, da cui potranno attingere più Enti

**previo interpello** e

**prova/e selettiva/e**,

# I concorsi unici organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica

Art.4 comma 3 quinquies D.L. 101/2013 (L. 125/2013)

Un ulteriore canale di reclutamento, previsto dal comma 11 dell'art. 1 del D.L. 80/2021, è il **ricorso ai concorsi unici centralizzati**, organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi del comma 3-quinquies dell'art. 4 del D.L. n. 101/2013.

Rimane comunque ferma, infine, la possibilità di ricorrere alle procedure ordinarie di accesso al pubblico impiego considerato che le modalità di reclutamento previste dall'art. 1 del D.L. 80/2021 costituiscono una possibilità che lascia inalterate le ulteriori disposizioni vigenti in materia di concorsi pubblici.

## Nuove prospettive previste dal D.L. 36/2022 convertito in L. 79 del 2022

### - Art. 2 - Piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni

Il comma 1 introduce un nuovo **art. 35-ter** (Portale unico del reclutamento) nel D.Lgs. n. 165/2001, che dispone:

- **l'assunzione a tempo determinato e indeterminato** nelle amministrazioni pubbliche centrali avviene mediante **concorsi pubblici** orientati alla **massima partecipazione**, ai quali si accede **mediante registrazione** nel **Portale unico del reclutamento** ([www.InPA.gov.it](http://www.InPA.gov.it)) sviluppato dal **Dipartimento della funzione pubblica** della Presidenza del Consiglio dei ministri, **che ne cura la gestione.**

# Nuove prospettive previste dal D.L. 36 convertito in L. 79 del 2022

## - Art. 2 - Piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni

- Il Portale sarà esteso a Regioni ed Enti locali per le rispettive selezioni di personale, e le modalità di utilizzo saranno definite con decreto del Ministro della pubblica **amministrazione**, adottato previa intesa in Conferenza unificata entro **il 31 ottobre 2022**.
- **All'atto della registrazione** al Portale l'interessato compila il proprio **curriculum vitae**, completo di tutte le generalità anagrafiche ivi richieste, con valore di dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi del DPR 445/00
- (omissis) L'iscrizione al Portale comporta **il consenso al trattamento dei dati personali** per le finalità e con le modalità di cui al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio , del 27 aprile 2016, e del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

# Nuove prospettive previste dal D.L. 36 convertito in L. 79 del 2022

## - Art. 2 - Piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni

A decorrere **dall'anno 2023** la pubblicazione delle procedure di reclutamento nei siti istituzionali e sul Portale unico del reclutamento esonera le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti locali, dall'obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale .

A decorrere dal **1° novembre 2022** i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici sono individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale ... prevedendo altresì la partecipazione di soggetti in possesso di requisiti di comprovata professionalità ed esperienza, tra cui anche specialisti in psicologia del lavoro e risorse umane

# Nuove prospettive previste dal D.L. 36 convertito in L. 79 del 2022

## Art. 3 – Riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni

Il D.L. introduce un nuovo articolo **35-quater** (Procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale) nel **D.Lgs. n. 165/2001**, relativo al procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale.

Le nuove regole sostituiscono la disciplina introdotta **dall'art. 10 del D.L. n. 44/2021**, i cui commi da 1 a 7 vengono conseguentemente abrogati.

# Nuove prospettive previste dal D.L. 36 convertito in L. 79 del 2022

In base alle nuove regole, i concorsi per l'assunzione del personale **a tempo determinato e indeterminato** di comparto prevedono:

- a) almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera;
- b) l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale;
- c) che le prove di esame possano essere precedute da forme di preselezione con test predisposti anche da imprese e soggetti specializzati in selezione di personale;

## Nuove prospettive previste dal D.L. 36 convertito in L. 79 del 2022

- d) **che i contenuti di ciascuna prova siano disciplinati dalle singole amministrazioni;**
- e) **per i profili qualificati** dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, **una fase di valutazione dei titoli** legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali;
- f) che i titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possano concorrere, in misura non superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale



## Nuove prospettive previste dal D.L. 36 convertito in L. 79 del 2022

### Art.3 comma 6

Con decreto del Presidente della Repubblica da adottarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, **entro il 31 dicembre 2022**, si provvede all'aggiornamento delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, nel rispetto delle misure introdotte dal presente articolo

# La proposta di modifica del D.P.R. 487/94

## Premessa:

Il D.P.R. n. 487/1994 si applica direttamente alle **amministrazioni centrali**, mentre, per **enti locali**, l'applicazione diretta deve avvenire **solo nel caso in cui l'ente non abbia esercitato l'autonomia regolamentare**.

L'art.3 comma 6 del D.L. 36/2022 prevede l'aggiornamento delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, entro il 31.12.2022

**al fine di recepire quanto introdotto con il D.L. 80/2022 e con il D.L. 36/2022**

# La proposta di modifica del D.P.R. 487/94

Lo schema teorico previsto dall'art. 89 del TUEL è il seguente:

- A) se il comune **non possiede un proprio regolamento** organico dei concorsi o ha disciplinato solo in parte la materia, **si applicano direttamente le disposizioni del D.P.R. n. 487/1994 in toto o per la parte non disciplinata dall'ente;**
- B) se il comune **possiede un proprio regolamento**, **si applica la procedura regolamentare** nel rispetto dei principi di legge (rinvenibili nel decreto legislativo n. 165/2001 e nel D.P.R. n. 487/1994).

# La proposta di modifica del D.P.R. 487/94: le novità introdotte

E' stato approvato in via preliminare, dal Consiglio dei ministri nella seduta del 5 ottobre 2022. Le modifiche più significative introdotte dalla modifica al DPR 487/94 riguardano:

- **I CRITERI DI ACCESSO** – titolari status rifugiato o protezione sussidiari, titolari diritto soggiorno,
- **IL PORTALE DEL RECLUTAMENTO** – pubblicazione bando, presentazione domande, comunicazione con i candidati.
- **LE PREFERENZE** – figli esercenti professioni sanitarie deceduti per covid, atleti gruppi sportivi militari, corso perfezionamento presso uffici del processo, tirocini presso uffici giudiziari, incarichi presso ANPAL, rappresentatività genere, minore età
- **LE PROVE** – modalità digitali prove scritte e in presenza o remoto le prove orali
- **MISURE SPECIALI**: DSA (prove compensative) GRAVIDANZA o ALLATTAMENTO (rinvio prove)
- **LE COMMISSIONI** – nomina specialisti in psicologia o risorse umane, utilizzo Portale per reclutamento commissioni

# Consiglio di Stato: rinvio approvazione

## Sezione Consultiva per gli Atti Normativi Adunanza di Sezione del 12 gennaio 2023

La Sezione rileva criticità che inducono a ravvisare la sussistenza dei presupposti per rimmetterlo al Ministero proponente al fine di stimolare un'ulteriore e più approfondita riflessione sulle modalità di attuazione dell'articolo 3, comma 6, del decreto - legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79.

# Un nuovo approccio per le procedure concorsuali

- Premessa: Il contesto
- le amministrazioni italiane hanno perso 260mila impiegati a tempo pieno dal 2008 al 2018 e almeno altri 150mila negli ultimi due anni. Oltre centomila si sono persi dal 2008 al 2019 nei comuni e nelle Regioni.
- L'età media in tutta l'amministrazione pubblica è di oltre 50 anni. Nei comuni e nelle regioni di 49,5. Gli impiegati che hanno meno di 30 anni nelle Regioni e negli enti locali non va oltre l'1,1%.
- Il 58% degli impiegati pubblici non ha una formazione universitaria e oltre il 20% possiede solo il diploma di terza media.

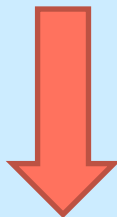
(Dati tratti dal Conto annuale – dati 2019)

# Un fenomeno attuale

- Riduzione del numero dei partecipanti ai concorsi = **60%**
- Rinuncia ad assunzioni a tempo determinato = **80%**
- Rinuncia ad assunzioni a tempo indeterminato = **30%**

# Le procedure selettive: un nuovo approccio

PROCEDURA COME **ADEMPIMENTO** (rispetto della norma, evitare ricorsi, bandi copia e incolla, ecc.)



PROCEDURA COME **STRUMENTO** (per assumere (in ordine di merito) i migliori candidati per le esigenze diversificate delle Amministrazioni)



# La nuova funzione del Recruitment nella Pubblica Amministrazione

**Employee Retention**

**Attrattività del pubblico**

**Modalità di svolgimento delle procedure concorsuali**

# Employee Retention

- L'**employee retention** è la capacità di un'azienda di trattenere i propri dipendenti per fare sì che si fermino il più a lungo possibile, soprattutto se necessari.
- Le persone possono cambiare lavoro per diversi motivi, ma se il **turnover diventa smisurato**, allora è facile che la causa sia una **scontentezza diffusa**: è in questo caso che l'organizzazione dovrebbe **rivedere la sua cultura aziendale**, orientandola di più verso politiche , **l'engagement aziendale** e **incentivi** in grado di valorizzare i dipendenti.
- Quindi non è solo un motivo economico, ma con l' employee retention l'azienda perde quella conoscenza, con relativa diminuzione di performance, che porterà a disservizi per l'elevato turn over o per difficoltà di sostituire nell'immediato i dipendenti che cessano a qualsiasi titolo

# Employee Retention : strumenti

**La selezione = valutazione hard e soft skill, valori e motivazion**

**On boarding = fornire la conoscenza della realtà in cui si inserisce**

**Il welfare aziendale = offrire benefit non economici, smart working**

**La Formazione = soddisfare il desiderio di crescita**

**La valorizzazione = valutazione, benefit, progressioni**



# Attrattività del pubblico: Employer Branding

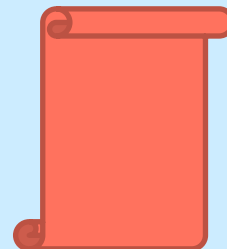
- **L'employer branding** ha come obiettivo quello di attirare le migliori risorse sul mercato e richiede di sviluppare una vera e propria strategia volta a migliorare la brand reputation,
- Quali sono alcuni problemi rilevati per la scarsa attrattività nel pubblico impiego?
- Scarsa conoscenza di come può essere valorizzata la professionalità
- Scarsa visibilità di cosa viene realizzato dalla Pubblica Amministrazione
- Competitività con il privato
- Scarsa pubblicizzazione/conoscenze delle opportunità

# Employer Branding: strumenti possibili



Promozione e valorizzazione stage e tirocini

Presentazione presso Atenei/Scuole



Comunicazione social (Lnk, FB, Instagram, network, campagne, ecc.)

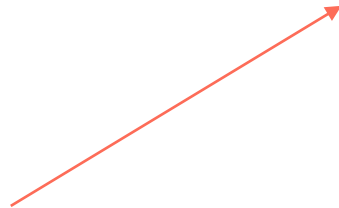
# Metodi e strumenti innovativi



Definizione del profilo  
da selezionare



Definizione del  
percorso selettivo e  
individuazione  
prove

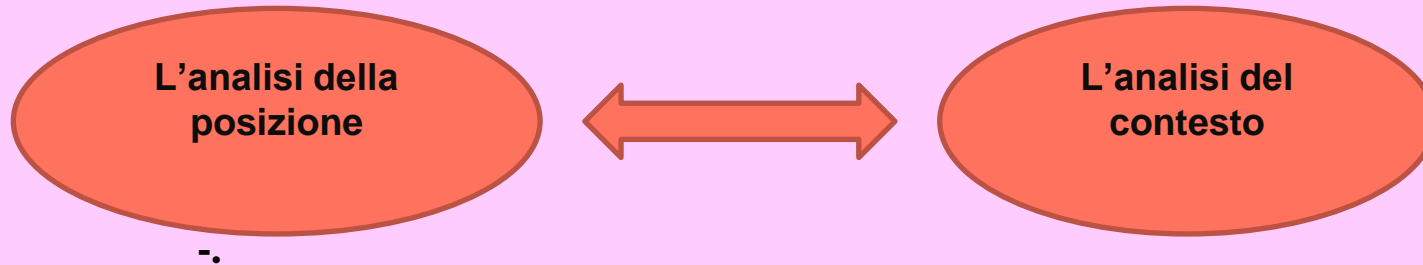


Identificazione della  
Matrice Prove -  
Competenze



# La definizione del profilo da selezionare

- il punto di partenza per la definizione del profilo da selezionare è:



# La definizione del profilo: la metodologia

**Per poter VALUTARE occorre PRELIMINARMENTE definire le dimensioni oggetto di valutazione attraverso un'analisi posizione di lavoro e/o del contesto organizzativo.**

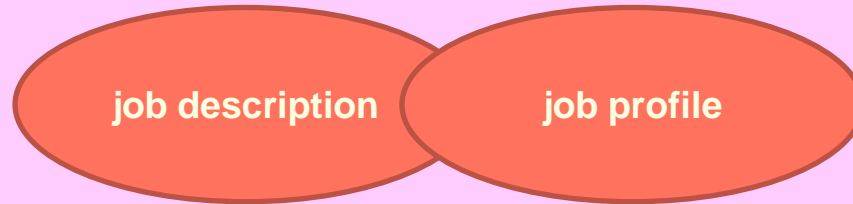
**Tale analisi delle competenze da valutare può avvenire:**

- dall'analisi del lavoro
- dall'organizzazione
- dizionari delle competenze, modelli di competenze già in essere (funzionigrammi, ecc.)
- Mediante costituzione di gruppi di lavoro specialistici o trasversali



# La definizione del profilo: la metodologia

Per definire le aree di competenza del profilo da selezionare è necessario effettuare un'analisi su due aspetti fondamentali:



- le funzioni che connotano il profilo da selezionare, la collocazione nell'organizzazione, ecc.
- le competenze ottimali necessarie
- L'insieme dei due aspetti ci porta al **MODELLO DELLE COMPETENZE** del ruolo ovvero al set di competenze necessari

# La definizione del profilo: LA JOB DESCRIPTION

La **job description** è un documento che descrive la posizione

- Organigramma
- Funzionagramma
- Livello di responsabilità
- Progetti strategici assegnati

<b>Titolo della posizione</b>	Categoria e profilo
<b>Funzioni</b>	Il personale inquadrato con qualifica dirigenziale è tenuto ad esercitare le seguenti funzioni: .....
<b>Posizione nell'organigramma</b>	Inserire la posizione all'interno dell'organigramma dell'Ente/area/settore
<b>Attività</b>	Elenco delle attività tipiche della funzione
<b>Responsabilità</b>	Assicura... E' responsabile di.... Garantisce....

## La definizione del profilo : La JOB PROFILE

Oltre ai titoli, conoscenze, esperienza, ecc. occorre definire il profilo ideale, in termini di conoscenze, esperienze e capacità, motivazioni e attitudini.

Conoscenze tecniche richieste	Normative, regolamenti, ecc.
Titoli di studio richiesti	Laurea (generale, specifica, se equipollenza o equiparazioni)
Ulteriori titoli di studio	Master, dottorato, specializzazione post universitaria
Esperienza	Anni.... Esperienza specifica nell'attività di ....
Capacità / Attitudini	-.....

# Le capacità e le conoscenze

Per ciascun profilo da selezionare occorre definire il peso delle capacità e delle conoscenze.

----- % conoscenze

----- % capacità/attitudini

# Le capacità

Per ciascun profilo da selezionare risulta utile individuare le capacità richieste:

- Capacità organizzative
  - Capacità cognitive
    - Capacità relazionale
      - Capacità di orientamento al risultato
        - Capacità di negoziazione
          - Motivazione

# Le capacità e le conoscenze

Per ciascun profilo da selezionare occorre definire il peso delle capacità e delle conoscenze.

----- % conoscenze

----- % capacità/attitudini

In base a cosa si definisce la percentuale?

# Metodi e strumenti

Per assumere presto e bene è possibile fare riferimento ad una metodologia ampiamente sperimentata presso Enti di grandi dimensioni.

- La matrice prove/strumenti/competenze
- La costruzione del percorso selettivo
- La comunicazione
- Il timing

# Metodi e strumenti:

## LA MATRICE PROVE-STRUMENTI-COMPETENZE

### TIPOLOGIA PROVA

	PRESELETTIVA	1 PROVA SCRITTA	2 PROVA SCRITTA	PROVA GRUPPO/ PROVA PRATICA	COLLOQUIO/ ORALE
COMPETENZE/ATTITUDINI CONOSCENZE					
CONOSCENZE NORMATIVE E TECNICHE					
CAPACITA' ORGANIZZATIVA					
MOTIVAZIONE					
CAPACITA' OPERATIVA					



# Metodi e strumenti: Le prove

PROVA	STRUMENTO	COSA VALUTA
<b>PRESELETTIVA</b>	Test a risposta multipla	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacità</li><li>• Orientamento</li><li>• Conoscenze trasversali</li></ul>
<b>PROVA SCRITTA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• In-basket</li><li>• Test assessment</li><li>• Test risposta multipla</li><li>• Elaborato</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacità, attitudini e motivazione</li><li>• Conoscenze specifiche</li></ul>
<b>SECONDA PROVA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaborato</li><li>• Test risposta multipla /sintetica</li><li>• Progetto</li><li>• Case study</li></ul>	Conoscenze operative
<b>PROVA ORALE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Simulazione</li><li>• Problem solving</li><li>• Colloquio assessment</li><li>• Prova di gruppo</li><li>• Assessment</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacità</li><li>• Motivazione</li><li>• Attitudini</li><li>• Comportamenti</li><li>• Conoscenze</li></ul>

# Metodi e strumenti: La costruzione del percorso selettivo



- ISCRITTI (n°.....)
- PRESELETTIVE (.....)
- **PROVE SCRITTE (300)**
- PROVE ORALI (150)
- GRADUATORIA (100)
- POSTI A CONCORSO (25)



# Metodi e strumenti: La comunicazione

## COSA VA INSERITO NEL BANDO

- lavoro che i vincitori andranno a svolgere
- conoscenze tecniche richieste o attese
- capacità organizzative e di autonomia nella gestione delle attività
- competenze attitudinali da possedere per il ruolo

# Metodi e strumenti: La comunicazione

Il Comune/città metropolitana \_\_\_\_\_ sta ricercando candidati in possesso di Laurea per supportare l'Amministrazione nella gestione di servizi sociali. Il comune gestisce asili nido, centri diurni per disabili, servizi di assistenza domiciliare e territoriale.

Il candidato avrà autonomia operativa e dovrà riprogettare e innovare i servizi e migliorare quelli esistenti. Dovrà relazionarsi con le realtà territoriali erogatrici di servizi e di volontariato. E' richiesta una spiccata motivazione e capacità di problem solving

Il Comune/ la Città Metropolitana di \_\_\_\_\_ sta ricercando geometri che dovranno occuparsi di gestire/progettare/ coordinare..... . La figura sarà di supporto al Responsabile del Servizio. Il candidato dovrà avere spiccate attitudini alla digitalizzazione dei processi ecc. ecc.

# Metodi e strumenti: la comunicazione

Al candidato assunto sarà offerto un periodo di affiancamento e formazione on the job, servizio di mensa, sconti sugli abbonamenti dei mezzi pubblici, sconti su ingressi a mostre e iniziative organizzate dall'Amministrazione comunale, 8 giorni al mese di smart working



**METROPOLI  
STRATEGICHE**

Città metropolitane  
**PROSPETTIVE NUOVE**

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

