



LE MODALITÀ DI ACCESSO E DI SELEZIONE PER IL PUBBLICO IMPIEGO

Benvenuti, in questa videolezione vedremo quali sono le più recenti novità introdotte nel corso del 2023 in relazione alle modalità di selezione e reclutamento del pubblico impiego. Per farlo passeremo in rassegna tre testi pubblicati nel corso dell'anno: il Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, decreto-legge n. 44 del 2023 e il decreto PA bis convertito in legge nella [Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n.190 del 16-08-2023](#) del 16 agosto 2023.

Cominciamo.

Il 7 giugno 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato la nuova disciplina dei concorsi, che si inserisce tra gli interventi per la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative predisposti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Con il Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 sono state apportate variazioni in relazione alle norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e alle modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione del settore pubblico. Come vedremo alcune modifiche apportate sono permanenti, altre hanno un orizzonte temporale fino al 2026, ma andiamo con ordine.



Scendiamo nel dettaglio delle novità introdotte a giugno del 2023.

Innanzitutto, viene confermata la rilevanza del Portale inPA. Stiamo parlando del sito internet ideato per diventare l'unica porta d'accesso per il reclutamento del personale del pubblico impiego. Il portale web è stato istituito su impulso del decreto-legge n. 80/2021 (convertito con la legge n. 113 del 6 agosto 2021). Per definire la modalità di utilizzo del Portale era stato pubblicato successivamente un Decreto ministeriale, sulla Gazzetta ufficiale del 12 Gennaio 2023, che riportava le indicazioni utili alle Regioni ed Enti locali. Tali enti, infatti, dispongono di una propria area riservata nella quale hanno la possibilità di dare la notizia:

- dei bandi di concorso per il reclutamento di personale da assumere sia a tempo determinato e sia a tempo indeterminato,
- degli avvisi per la mobilità o gli avvisi di selezione per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo.

Attraverso il portale le amministrazioni in questione raccolgono le candidature, producono report e analisi statistiche o, ancora, possono ricercare e acquisire i curricula vitae dei candidati, di professionisti o esperti. Nello stesso spazio virtuale, infine, gli enti autorizzati possono comunicare con i candidati e diffondere le graduatorie e gli esiti delle procedure realizzate.

Secondo l'articolo 3 del Regolamento del 2023, poi, ogni bando di concorso deve essere pubblicato nel Portale unico del reclutamento, la piattaforma INPA e sul sito internet dell'ente che emana la procedura selettiva. Tale modalità esonera le amministrazioni dall'obbligo di apparire nella Quarta Serie Speciale della Gazzetta Ufficiale.



La durata dei concorsi

Prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione esaminatrice, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce la programmazione delle fasi del procedimento che dovrà essere rispettata anche da eventuali sottocommissioni, qualora fosse necessario nominarle. Più in generale, il comma 4 dell'articolo 11 del Regolamento precisa che, dalla conclusione delle prove scritte, c'è un tempo di 180 giorni, circa 6 mesi, per portare a termine la procedura selettiva pubblica. Le commissioni che non rispettino tale indicazione dovranno produrre una relazione che argomenta le ragioni del differimento temporale. Gli enti che bandiscono il concorso sono tenuti a rendere noto sul sito web istituzionale anche la durata complessiva del procedimento.

Nell'articolo 6 del Regolamento vengono specificate, poi, le norme introdotte per la salvaguardia dell'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni.

Le amministrazioni indicano nel bando – facendo riferimento ai ruoli da selezionare – la percentuale di rappresentatività calcolata sulla base della pianta organica alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Nell'ipotesi in cui venga ravvisato un differenziale tra i generi superiore al 30 per cento, verrà applicato un titolo di preferenza.

Un altro punto a favore della condizione specifica delle donne concorsiste è l'introduzione di un impegno volto a facilitare della partecipazione delle donne in stato di gravidanza e allattamento. Le amministrazioni sono tenute ad assicurare, senza arrecare pregiudizio alcuno, la partecipazione alle candidate impossibilitate a causa dello stato di gravidanza o allattamento. Il diritto alla partecipazione può essere assicurato anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone. Inoltre, gli enti pubblici devono predisporre spazi appositi per consentire l'allattamento.



Altre importanti novità sono emerse dall'approvazione del decreto-legge n. 44 del 2023 e sono entrate in vigore dal 23 giugno dello stesso anno. Il testo contempla diverse misure volte nel complesso a garantire il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche e il potenziamento e la riorganizzazione di società a partecipazione pubblica.

La prima novità riguarda gli idonei. L'articolo 1-bis prevede quello che potremmo definire l'inserimento di un tetto sul numero degli idonei presenti nelle graduatorie dei concorsi. La legge attribuisce la definizione di idoneo soltanto ai candidati collocati nella graduatoria finale entro il limite del 20 per cento dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi. In caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, le amministrazioni possono procedere allo scorrimento della graduatoria realizzata secondo tale criterio.

Attenzione, però, perché una precisazione importante nell'adesione alla norma è arrivata con le modifiche introdotte dal decreto PA bis convertito in legge nella [Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n.190 del 16-08-2023](#) del 16 agosto 2023.

Il limite del 20% per le graduatorie concorsuali non si applica per i concorsi:

- banditi per il reclutamento del personale educativo e scolastico, impiegato nei servizi gestiti direttamente dai Comuni e dalle Unioni di comuni;
- degli enti locali o da enti o agenzie da questi controllati o partecipati che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a venti unità;
- banditi dai Comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti;
- banditi per assunzioni a tempo determinato.



La seconda novella riguarda la possibilità – fino al 31 dicembre 2026 – di non inserire nelle prove selettive il colloquio orale. La specifica non fa riferimento alle figure apicali o dirigenziali.

Il testo del decreto-legge 44 stabilisce, inoltre, nuove modalità di formazione per gli enti che redigono il Piao, il Piano integrato di attività e organizzazione. Tali enti hanno la necessità di indicare con chiarezza gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale sul tema. Hanno l'obbligo di individuare al proprio interno i dirigenti e funzionari per realizzare le attività di formazione con risorse interne.

Chiudendo ancora con il decreto PA-bis, il testo favorisce, inoltre, le assunzioni dei giovani e dei giovanissimi nelle fila del pubblico impiego. Per farlo, si prevede la possibilità di firmare nelle amministrazioni contratti di apprendistato per laureati, individuati su base territoriale attraverso il portale InPA, e contratti di formazione lavoro per studenti di età inferiore ai 24 anni.