

STRUMENTI E OPPORTUNITÀ PER RAFFORZARE GLI ORGANICI

MediAree
Next Generation City

Alberto Di Bella
Teramo 11 giugno 2024



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica



POC PROGRAMMA
OPERATIVO
COMPLEMENTARE



Argomenti trattati

- Premessa
- Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023
- Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale
- Il ruolo del Comune capoluogo
- Il quadro regolatorio: le modifiche del D.P.R. 487/1994
- La costruzione del percorso selettivo
- La predisposizione dei bandi e la comunicazione.
- Il welfare integrativo come strumento di attrazione.

Premessa



Premessa

Dati

- riduzione del numero dei dipendenti pubblici
- il personale della PA ha un'età media di 50 anni, con solo il 4,2 per cento di età inferiore ai 30 anni.
- Riduzione n. partecipanti ai concorsi e rinunce all'assunzione per altri contratti a tempo indeterminato e determinato.
- Necessità competenze innovative e competenze tecniche specifiche, ma con una leva retributiva limitata



- **L'offerta di lavoro pubblico sta superando la domanda**

Premessa

I bandi di concorso che sono l' inserzione pubblicitaria per attrarre le candidature:

- a) prevedono tra le materie oggetto di valutazione un insieme **di materie giuridiche** poco coerenti con i contenuti di figure professionali innovative e/o adatte alle esigenze di rinnovamento.
- b) Viene data poca rilevanza alla **formazione** on boarding, affiancamento e **accrescimento professionale** e alle azioni di **welfare**
- c) Non viene fatto riferimento **ai contenuti** del profilo professionale e al **contesto** organizzativo

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

In tutto questo panorama si colloca

**l'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44,
convertito in legge n. 74/2023 e
il Decreto Ministeriale 21 dicembre 2023**

che riporta le modalità di effettuazione delle procedure concorsuali per favorire [l'assunzione dei giovani](#) nelle amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. n. 165/01.

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

L'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023, n. 44, conv. in legge n. 74/2023,
ha introdotto misure per il reclutamento di

GIOVANI NELLA PA

CREAZIONE DI RAPPORTI CON LE UNIVERSITA'

TERRITORIALITA' DEL RECLUTAMENTO

ATTRATTIVITA'

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

fino al 31 dicembre 2026

è possibile assumere mediante procedure concorsuali previste dall'art. 35 del D.Lgs. 165/01,

con contratto a tempo determinato per un massimo di 36 mesi,

a) giovani laureati con contratto di apprendistato

b) studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, con contratto di formazione e lavoro

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

I contratti a tempo determinato di Apprendistato e Formazione e Lavoro

**sono trasformabili a tempo indeterminato
dopo 36 mesi**

previa valutazione positiva del percorso formativo effettuato e, per gli studenti laureandi, previo conseguimento della Laurea.

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

Tali assunzioni sono consentite

nel limite del **10%** delle facoltà assunzionali esercitabili,
limite elevato **al 20%** per Enti Locali

pertanto devono essere ricomprese nella
programmazione triennale del fabbisogno di personale

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

L'art.3-ter del D.L.44/23 inserisce una nuova possibilità di reclutamento del personale:

è possibile

selezionare i candidati per le conoscenze specifiche possedute ed
acquisite nel percorso universitario e di cui
l'Amministrazione ha necessità,
prevedendo un percorso professionalizzante per l'acquisizione di
competenze trasversali relative al funzionamento della PA nonché
accrescere le competenze già possedute.

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

I contratti di apprendistato e di formazione e Lavoro previsti dall'art. 3-ter del D.L. 44/2023

Rappresentano di fatto

assunzioni a tempo indeterminato previa acquisizione mediante un percorso formativo – in un tempo massimo di 36 mesi - delle conoscenze e delle capacità richieste per ricoprire il ruolo in modo efficace.

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

deroghe per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato di cui all'art.3-ter del D.L.44/2023,

- a) la possibilità – in deroga all'art. 36, c.2 del D.Lgs. 165/2001 – di utilizzare i contratti a tempo determinato non solo per esigenze temporanee ed eccezionali, ma anche per esigenze di carattere permanente

- b) di poter semplificare e accelerare le procedure assunzionali derogando al ricorso alle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria previste dall'art. 34, comma 6, e 34-bis del citato decreto legislativo n. 165 del 2001

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

deroghe per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato di cui all'art.3-ter del D.L.44/2023,

c) di individuare in caso di parità di punteggio dei candidati collocati in graduatoria, in virtù della finalità di tale tipologia di reclutamento, **il candidato di minore età** in deroga all'art.5 del DPR n. 487/94;

d) di derogare all'art. 9 c.28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010 (**limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato**) armonizzando così i vincoli finanziari alla spesa di personale;

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

deroghe per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato di cui all'art.3-ter del D.L.44/2023,

e) l'applicazione di quanto previsto in materia di adeguamento dei limiti dei trattamenti economici accessori del personale dall'ultimo periodo del comma 1-bis e dall'ultimo periodo del comma 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ovvero **prevedendo di adeguare - in aumento (o in diminuzione) rispetto alle nuove assunzioni - il fondo per la contrattazione decentrata integrativa**, al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

deroghe per l'utilizzo dei contratti a tempo determinato di cui all'art.3-ter del D.L.44/2023

f) la deroga all'applicazione del titolo V del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ovvero **non applicando le disposizioni previste in materia di contratto di apprendistato finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio.** Nel caso dell'apprendistato nella PA previsto dall'art.3-ter del D.L. n. 44/2023 le selezioni e le relative assunzioni fanno riferimento infatti a "giovani laureati" ovvero a giovani già in possesso del titolo richiesto per l'accesso.

Le opportunità offerte dal D.L. 44/2023

Il D.M. 21 dicembre 2023

L'art.3-ter del D.L. 44/2023 demanda ad un apposito Decreto Ministeriale del Ministro per la PA, di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca la definizione dei

- a) **criteri e le procedure per il reclutamento**
- b) **contenuti omogenei delle convenzioni**

In data 28 gennaio è stato pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica il Decreto 21 dicembre 2023 il DM attuativo recante

«Disposizioni per il potenziamento delle pubbliche amministrazioni»

Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale

Le procedure concorsuali finalizzate alle assunzioni di cui all'art.3-ter del D.L.44/2023 prevedono **una specifica** procedura selettiva:

- 1) **una prova scritta**, anche a contenuto teorico-pratico, vertente sulle materie indicate negli avvisi e può consistere nella redazione di uno o più elaborati sintetici e in questionari a risposta multipla
- 2) **Una prova orale** volta ad accertare il possesso dell'insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali e attitudinali, nonché la conoscenza di almeno una lingua straniera.
- 3) **La valutazione dei titoli**

Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale

La territorialità: Le procedure selettive sono bandite dalle amministrazioni sulla base del proprio ambito territoriale che viene definito

PER I CONTRATTI CFL

dall'ambito territoriale in cui ha **sede l'Università convenzionata** (comunale, provinciale e regionale).

(possono essere convenzionate anche università aventi sede nei territori regionali confinanti o limitrofi per le discipline non presenti nell'ambito territoriale di appartenenza)

Per le università telematiche si fa riferimento al luogo hanno la sede legale.

Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale

La territorialità

PER I CONTRATTI DI APPRENDISTATO

L'ambito territoriale viene definito all'Amministrazione che bandisce facendo riferimento alla **platea dei candidati in relazione alla specificità delle competenze ricercate** (comune, provincia, regione)

Titoli accademici e altre esperienze

Criteria di valutazione dei titoli accademici (art.5)

Giovani laureati:

**i titoli e l'eventuale esperienza professionale non possono concorrere, in misura superiore a 1/3, alla formazione del punteggio finale
(art.35-quater c.1 l. f) D.Lgs. 165/01)**

- i titoli accademici conseguiti dal candidato, compresa la media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami
- eventuali titoli di specializzazione post lauream,
- le eventuali esperienze professionali documentate

Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale

Criteria di valutazione dei titoli accademici (art.5)

Studenti con età inferiore a 24 anni che abbiano concluso gli esami:

i titoli possono concorrere, almeno per $1/4$, alla formazione del punteggio finale

- età anagrafica,
- regolarità dello svolgimento del percorso di studi
- media ponderata dei voti conseguiti, che può essere calcolata soltanto su un numero predeterminato di materie qualificanti il percorso di studio, in numero non inferiore a cinque.

Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale

Per i titoli si può prevedere nel bando che nel caso in cui il titolo sia stato conseguito nei 5 anni antecedenti alla data di scadenza del bando,

il punteggio previsto per il punteggio del titolo può essere raddoppiato
compreso in 1/3 complessivo dei punteggi da assegnare ai titoli.

Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale

Criteri di valutazione dei titoli accademici (art.5)

I criteri di valutazione:

- a) **l'attinenza** della tesi di laurea e degli elaborati redatti a conclusione dei percorsi di formazione post lauream
- b) **la rilevanza e la pertinenza** delle esperienze professionali documentate con il profilo da ricoprire, nonché la durata delle medesime, ove attinenti;
- c) **le competenze** in materia di organizzazione e gestione della pubblica amministrazione, acquisite nell'ambito dei percorsi accademici di studi, conclusi o in corso di svolgimento, orientati alle esigenze dell'amministrazione, anche mediante il superamento di esami concernenti materie tecniche

Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale

Le convenzioni (art.7) con le Università sono previste per i contratti CFL e devono prevedere:

- a) gli ambiti delle **competenze e professionalità** che mediante tale selezione l'Amministrazione si propone **di accrescere**;
- b) il **contesto produttivo ed organizzativo** all'interno del quale saranno collocati i soggetti selezionati;
- c) **la presenza**, nelle Commissioni esaminatrici, **di almeno un docente dell'università** stipulante, esperto nelle materie oggetto di concorso

Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale

d) attivazione di **progetti di formazione universitaria e corsi professionalizzanti**, per agevolare l'accesso nella PA, sulla base dei fabbisogni delle amministrazioni pubbliche convenzionate;

e) **formazione "on the job"** a favore del personale reclutato

f) **programmazione di seminari** a cui partecipano rappresentanti delle amministrazioni convenzionate per la presentazione, agli studenti, delle possibilità occupazionali offerte dalle amministrazioni del territorio;

Lo svolgimento delle procedure concorsuali previste dal Decreto Ministeriale

Inquadramento e mutamento contratto (art.8)

I **GIOVANI LAUREATI** e i **GIOVANI LAUREANDI** di età inferiore di 24 anni, saranno assunti a tempo determinato per la durata massima di 36 mesi nel profilo di **FUNZIONARIO**

Al termine del periodo, «Ai fini dell'assunzione..., la valutazione positiva deve essere accompagnata da una relazione motivata concernente il servizio prestato, le attività svolte e la performance conseguita».

e per i CFL previa acquisizione della Laurea,

Si procede all'assunzione a tempo indeterminato nei limiti delle facoltà assunzionali già utilizzate

Il ruolo del Comune capoluogo

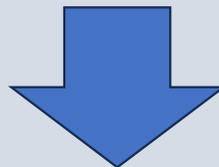
Quale tipologia assunzionale scegliere: Apprendistato o CFL?

**il contratto di apprendistato rappresenta
una modalità ordinaria di selezione del personale (per titoli ed esami)**

Può essere attivata, ad esempio, ogni volta che l'amministrazione ritiene di dover limitare la ricerca di personale giovane ad uno specifico ambito territoriale;

Il ruolo del Comune capoluogo

Tenendo conto delle dimensioni medie degli enti locali che operano sul medesimo ambito territoriale, è difficile pensare che le UNIVERSITA' riescano a convenzionarsi con tutti gli Enti del territorio di riferimento



le esperienze di **COORDINAMENTO TERRITORIALE TRA AMMINISTRAZIONI LOCALI** in tema di reclutamento del personale, che possono anche concretizzarsi in accordi territoriali

FACENTI CAPO AL COMUNE CAPOLUOGO

Il ruolo del Comune capoluogo

la finalità degli accordi tra Enti per il Reclutamento e le assunzioni ai sensi dell'art. 3-ter del D.L. 44/2023:

- definire **un unico fabbisogno** di professionalità del territorio, tenuto conto delle esigenze di ogni ente;
- ridurre la competizioni** tra gli enti del territorio nell'attrazione di talenti, trasformandola in collaborazione e prevedendo anche la ripartizione delle procedure selettive tra gli enti con possibilità per tutti di utilizzare le graduatorie

Il ruolo del Comune capoluogo

divenire più **attraattivi** nei confronti dei giovani e del mercato più in generale;

Di realizzare **economie** di scala e di specializzazione nello svolgimento delle selezioni e divenire più attraattivi nei confronti dei giovani e del mercato più in generale;

Proporsi quale **partner interessante** alle università al fine di instaurare un dialogo alla pari tra Pubbliche Amministrazioni ed istituzioni universitarie operanti sul medesimo territorio

Il ruolo del Comune capoluogo

Per i contratti di **apprendistato** gli enti potrebbero prevedere l'attivazione

Alle modalità aggregate facenti capo al COMUNE CAPOLUOGO

Per la formazione di un

elenco di idonei ai sensi del D.L. 80/2021

in modo da poter formare un elenco da cui ciascun Ente convenzionato potrebbe attingere mediante interpello

RISULTATI ATTESI: economicità, attrattività, riduzione della competitività nell'attrazione dei talenti

DPR 487/1994: principi dell'accesso

ART. 1 – Modalità di accesso

Principi guida: «massima partecipazione» e «individuazione delle competenze qualificate»

Non è più prevista la selezione per soli titoli

Confermati i principi generali di imparzialità e celerità

ART. 2 – Requisiti di accesso

Debbono essere posseduti anche alla data di sottoscrizione del contratto

Niente limiti di età, salvo precise deroghe connesse alla natura del servizio

Titolo di studio: «*Le amministrazioni individuano, per ciascun profilo professionale, il titolo di studio o l'abilitazione professionale richiesti*»



COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

DPR 487/1994: bando

ART. 3 – Bando di concorso

- Ampia libertà per gli enti: da 10 a 30 giorni di pubblicazione su InPA
- Strumenti compensativi per DSA:
 - sostituire le prove scritte con un colloquio orale
 - utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo
 - usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle prove
- Previsione delle assenze per maternità equiparate alla presenza nella valutazione dei titoli
- Contributo dei candidati non superiore a € 10 (15 per la dirigenza)
- Previsione di termini di proroga in caso di malfunzionamento della piattaforma e possibilità di modificare la domanda già inviata

Riequilibrio di genere

ART. 6 – Equilibrio di genere

Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione

Cosa si intende per «qualifica»? Il termine è sicuramente improprio e non sono pervenuti chiarimenti ufficiali

L'applicazione pratica risulta molto diversificata e si divide tra riferimento al profilo professionale o all'Area di inquadramento

Le riserve

ART. 5 – Categorie riservatarie

Nei pubblici concorsi, le riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini, comunque denominate, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso

Nel concorso di più percentuali di riserva che vadano oltre il 50% si attua una riduzione proporzionale

Ordine:

- Riserva disabili Legge 68/1999 (quota intera in caso di scopertura)
- Riserva volontari Forze armate art. 1014 e 678 D.Lgs 66/2010 - 30% (20% per PL)
- Riserva volontari servizio civile universale (D.lgs. 40/2017) – 15%

La riserva deve essere dichiarata nella domanda e non è integrabile successivamente

Nuove preferenze

ART. 5

Orfani di caduti di esercenti professioni sanitarie deceduti per Covid

Atleti di gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello Stato;

Ulteriore periodo di perfezionamento presso l'ufficio per il processo

Aver completato positivamente il tirocinio formativo presso gli uffici giudiziari pur non facendo parte dell'ufficio per il processo

Aver svolto positivamente lo stage presso gli uffici giudiziari

Essere titolare o avere svolto incarichi di collaborazione conferiti da ANPAL Servizi s.p.a.,

Appartenenza al genere meno rappresentato

Minore età anagrafica

Svolgimento delle prove

ART. 7 – ART. 13

- Prove scritte: gli elaborati sono redatti in modalità digitale «utilizzando la strumentazione messa a disposizione»: ancora configurabile la prova scritta da remoto?
- TAR Lazio-Roma, sezione II-bis, del 13 febbraio 2024: l'uso della tradizionale forma di redazione degli elaborati mediante supporto cartaceo non è illegittima (...) con la conseguenza che l'Amministrazione è tenuta a motivare opportunamente circa la preferenza delle prove in detta modalità, dimostrandone la coerenza con il fine di assicurare il migliore e più efficiente metodo di selezione nel caso concreto
- Prova orale anche in videoconferenza
- Predisposizione spazi per donne in gravidanza o in allattamento, o prove asincrone in caso di impossibilità a partecipare
- Fino al 31/12/2026, è possibile prevedere solo prove scritte per i profili non apicali (DL 44/2023)

Svolgimento delle prove e tempistiche

- La valutazione degli eventuali titoli viene effettuata dopo la conclusione delle prove orali
- Le procedure si concludono **di norma** entro 180 giorni dalla conclusione delle prove scritte. Novità: occorre pubblicare sul sito il dato relativo alla durata effettiva del concorso (art. 11 comma 7)
- Confermata la validità biennale delle graduatorie: ormai superata la contrapposizione con l'art. 91 comma 4 TUEL
- L'ente deve pubblicare avviso specifico per far pervenire la documentazione inerente preferenze e riserve

Pubblicazione dei criteri di valutazione

ART. 19 D.Lgs 33/2013

In merito alla pubblicazione delle tracce e in particolare dei criteri di valutazione delle prove, la giurisprudenza afferma che:

- la definizione dei criteri per di valutazione delle prove scritte non sia soggetta a una pubblicazione antecedente allo svolgimento delle prove medesime, avendo un simile adempimento il solo scopo di scongiurare il sospetto di favoritismi verso singoli candidati (T.A.R. Lazio Roma Sez. II, Sent., 14-07-2022, n. 9852)
- la determinazione e la verbalizzazione di tali criteri deve avvenire comunque prima che si proceda alla correzione delle prove scritte, vale dire in un momento nel quale non possa sorgere il sospetto che essi siano volti a favorire o sfavorire alcuni concorrenti
- è legittima la determinazione dei predetti criteri di valutazione delle prove concorsuali, anche dopo la loro effettuazione, purché prima della loro concreta valutazione (Cons. Stato, VI, 26 gennaio 2015, n. 325)

Publicazione dati

La pubblicazione di elenchi degli ammessi, delle convocazioni alle prove, delle graduatorie parziali resta soggetto a obblighi di privacy con la minimizzazione dei dati mediante identificazione per codice o protocollo. I risultati delle prove orali debbono essere resi noti (sempre con identificativo) al termine di ogni sessione di esame

Sulle graduatorie finali, il nuovo DPR modifica il testo precedente:

DPR 487/94 versione precedente

Art. 15 comma 5: Le graduatorie **dei vincitori** dei concorsi sono pubblicate nel Bollettino ufficiale della Presidenza del Consiglio dei Ministri o dell'amministrazione interessata.

DPR 487/94 versione attuale

Le graduatorie **dei concorsi** di cui al presente regolamento, ivi incluse quelle dei concorsi delle regioni e degli enti locali, sono pubblicate contestualmente sul Portale di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 165/2001, e sul sito dell'amministrazione interessata

La norma «taglia idonei»: art. 35 co. 5-ter 165/2001

Sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso

Le eccezioni superano ampiamente la regola:

- concorsi del personale educativo-scolastico dei servizi gestiti da comuni e unioni di comuni, per qualsiasi numero di posti banditi;
- i concorsi di regioni, enti locali ed enti o agenzie da essi controllati quando il numero dei posti messi a concorso non supera le venti unità;
- i concorsi dei comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti;
- i concorsi per assunzioni a tempo determinato.

Publicazione dati delle graduatorie finali

La pubblicazione, con gli idonei non vincitori, va contestualmente su InPA e sul sito istituzionale (Albo pretorio): sulla graduatoria finale è obbligatorio pubblicare tutti i dati (Delibera ANAC 525 del 15/11/2023)

Non è altrettanto chiaro se la stessa linea vada seguita per Amministrazione trasparente:

Art. 19 D.Lgs 33/2013: «*Le pubbliche amministrazioni pubblicano (...) le tracce delle prove e le graduatorie finali, **aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori***»

Dalla formulazione potrebbe sembrare dovuta la pubblicazione in A.T. dei soli vincitori, e dei successivi idonei qualora assunti

Rinuncia all'assunzione del candidato

Altra modifica del DPR rispetto al testo precedente:

DPR 487/94 versione precedente – art. 17	DPR 487/94 versione attuale
4. Il vincitore, che non assuma servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla nomina .	3. Il vincitore o l'idoneo che non assume servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla assunzione e dalla graduatoria .

La mancata sottoscrizione del contratto e la mancata presa di servizio comportano la decadenza anche dalla graduatoria. Da valutare la possibilità di rinunciare a una chiamata in caso di più Enti coinvolti in un concorso.

Per «*giustificato motivo*» non basta un interesse personale prevalente, occorrono ragioni serie, gravi ed obiettive che abbiano determinato il comportamento del candidato; l'onere della prova resta comunque su di lui

Elenchi di idonei: il parere DFP

PARERE D.F.P. del 19 marzo 2024, via mail (*sic!*)

A seguito di interpello svolto per la disponibilità di un elenco di idonei, è possibile scorrere la graduatoria derivante dall'interpello stesso per assumere ulteriori figure, purchè dello stesso profilo professionale.

Il parere sembra aprire in modo forse eccessivo all'equiparazione con un normale concorso pubblico: le graduatorie formatesi all'esito di un interpello risultano assimilabili a quelle concorsuali.

Il previo interpello, a stretto rigore della norma (comma 3 art. 3-bis D.L. 80/2021), dovrebbe essere attivato «ogniqualevolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale (...)»

Il personale educativo: problematiche

Dopo l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, che ha previsto il profilo di educatore o insegnante nell'Area Funzionari, si sono aperti numerosi contenziosi volti all'ammissione di personale privo di diploma di laurea

La giurisprudenza, a partire dalla sentenza TAR Piemonte 715/2023, ha sempre respinto i ricorsi di figure con diploma e abilitazione ante a.s. 2001/2002 (titoli conseguiti nell'ambito delle specifiche normative regionali ex art. 14 co. 3 d.lgs. n. 65/2017)

La scelta contrattuale ha però escluso ampie fasce di personale privo di laurea, con rischio di tenuta per molti servizi educativi

Il personale educativo: il D.L. 19/2024

ART. 15 bis - Misure urgenti per assicurare la continuità dei servizi educativi e scolastici dell'infanzia

*1. Al fine di assicurare la continuità dell'erogazione dei servizi educativi e scolastici comunali dell'infanzia, **le graduatorie comunali vigenti** del personale scolastico educativo e ausiliario gestite direttamente dai comuni **possono essere utilizzate fino all'anno scolastico 2026/2027, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021**, per l'immissione in servizio a tempo determinato nonché per l'immissione in servizio a tempo indeterminato nell'Area degli istruttori nei casi in cui il personale abbia maturato almeno tre anni di esercizio dell'attività professionale. La deroga di cui al primo periodo si applica esclusivamente ai soggetti già iscritti nelle suddette graduatorie. Per le finalità di cui al primo periodo, fino al 31 dicembre 2027, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, **la spesa per il personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi scolastici gestiti direttamente dai comuni non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, incrementata del 40 per cento***

La costruzione del percorso selettivo

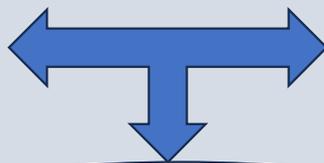
Il percorso selettivo dovrà tener conto primariamente delle competenze richieste dall'Amministrazione come

punto di partenza

per la progettazione del percorso selettivo

CONOSCENZE

(sapere)



CAPACITA'

(saper fare/saper essere)

PROVE SELETTIVE

La costruzione del percorso selettivo

Il sistema competency based

- ✓ Consente di descrivere le competenze richieste ed il valore atteso teorico di ognuna;
- ✓ Nella costruzione del percorso selettivo, è necessario comprendere, rispetto al valore atteso del profilo, il livello minimo (c.d. livello idoneativo) richiesto per ogni competenza descritta

La costruzione del percorso selettivo

Il sistema competency based

Partendo dalle **“Competenze attese per ricoprire il ruolo”** così come individuate nel modello di competenza, si possono suddividere

le conoscenze e capacità oggetto di valutazione durante le prove



• le conoscenze e capacità che saranno oggetto di un piano di formazione

La costruzione del percorso selettivo

CONOSCENZE RICHIESTE	SELEZIONE	FORMAZIONE
ACCESSO AGLI ATTI		On boarding
ATTI AMMINISTRATIVI		On boarding/on the job
REATI CONTRO LA PA	X	
TUEL (specifico per ruolo da ricoprire)	X	
CONOSCENZE SPECIFICHE	X	
CONOSCENZE FUNZIONAMENTO PA		On boarding/on the job

La costruzione del percorso selettivo

CONOSCENZE RICHIESTE	LIVELLO ATTESO	LIVELLO IDONEATIVO
REATI CONTRO LA PA	3	2
TUEL	4	1,5
METODOLOGIE REINGEGNERIZZAZIONE PROCESSI	3	2
TECNICHE E STRUMENTI DI COLLAUDO	4	3
STRUMENTI SERVIZI ON LINE	4	3
ANALISI E DIGITALIZZAZIONE SERVIZI	4	3

Welfare integrativo nel CCNL

- Nel precedente CCNL gli oneri per welfare dovevano rientrare «nelle disponibilità già stanziare dagli Enti per le medesime finalità», il che impediva di fatto l'attivazione per quasi tutti ad eccezione della Polizia Locale
- Da oggi si può utilizzare anche «quota parte del Fondo», e nel limite definito in sede di contrattazione integrativa
- Gli indirizzi del futuro CCNL 2022-2024 valorizzano ulteriormente il welfare come strumento di attrattività del lavoro pubblico

Welfare integrativo nel CCNL (2)

- Le misure di welfare possono riguardare:
 - Sostegno al reddito della famiglia (assistenza alla persona, baby sitter, contributi alla mobilità, ecc.)
 - Supporto all'istruzione (borse di studio)
 - Contributi per attività ricreative e sociali
 - Sovvenzioni e anticipazioni a dipendenti
 - Polizze sanitarie integrative
- I risparmi da piani di razionalizzazione avranno destinazione prioritaria a queste misure
- Le polizze integrative possono essere stipulate in forma associata tra più enti

Perché aprire al welfare nella P.A.

- **ATTRATTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO**

Sviluppo del benessere lavorativo per qualificare l'offerta di lavoro, in particolare verso i giovani

- **MAGGIORE CONVENIENZA PER I LAVORATORI**

Aumento del potere di acquisto su beni e servizi fondamentali o su prestazioni sanitarie, in aggiunta al SSN

Welfare e limiti al salario accessorio

Corte dei Conti Liguria 27/2024

Dopo alcuni pareri che sembravano ricondurre alla natura «non retributiva del welfare integrativo la sua non assoggettabilità al limite ex art 23 comma 2 D.Lgs 75/2017, la stessa Corte afferma che

*l'art. 82, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022 “pone un'innovazione normativa limitatamente alla facoltà **di utilizzo** delle risorse del Fondo, estensibile anche a finalità di welfare aziendale, senza derogare, tuttavia, al limite di finanza pubblica”; e “ai fini dell'assoggettamento all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, il successivo (rispetto alla costituzione) concreto utilizzo delle risorse del Fondo risultante dall'Accordo decentrato è irrilevante»*

Welfare e limiti al salario accessorio

MEF-RGS, parere n. 228052 del 18 settembre 2023

Il MEF lascia trasparire la consueta fiducia nell'autonomia e senso di responsabilità degli Enti locali:

si consentirebbe ad ogni amministrazione di appostare a questo scopo risorse finanziarie avendo come perimetro unicamente la propria capacità di bilancio, con ciò determinando un imprevedibile incremento della dinamica della spesa di personale, con conseguenti nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica

MA LO STRUMENTO MERITA COMUNQUE DI ESSERE VALORIZZATO!

Trattamento fiscale

Art. 51 comma 3 TUIR:

NON concorrono a formare il reddito:

- *Il valore dei **beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti**, entro il limite complessivo di 1.000 euro per il 2024 (c.d. «Fringe benefits»)*
- *i **contributi di assistenza sanitaria** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, fino a un massimo di euro 3.615,20*

Inoltre, togliendo dal reddito la produttività vi sono ulteriori benefici indiretti su tutto il restante imponibile (esempio: superamento soglia sgravio contributivo nel mese di erogazione, abbassamento aliquota marginale per redditi > 28.000 €)

Incentivi monetari vs Welfare integrativo



Due strade principali

PIATTAFORMA BENI E SERVIZI

Un portale per ottenere buoni acquisto o per rimborsare spese sostenute, utilizzando un credito welfare individuale

POLIZZA SANITARIA

Importo versato dal datore di lavoro per sostenere, in tutto o in parte, determinate spese sanitarie del dipendente mediante un'impresa assicuratrice

Approfondimenti e consigli di lettura

- D.L. 44/2023
- D.M. 21 dicembre 2023
- Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 22 luglio 2022 contenente le "Linee Guida Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022
- D.L. 80/2021 art.3 bis (formazione elenco idonei)
- DPR 487/94 come modificato dal DPR 82/2023
- D.L. 19/2024 art. 15-bis



MediAree
Next Generation City

Grazie per l'attenzione!



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

