



WEBINAR
**Assunzioni di giovani talenti nei Comuni e nelle
Città Metropolitane"**

Paola Suriano

26 marzo 2024 ore 14.30

Premessa

Dati

- riduzione del numero dei dipendenti pubblici nel nostro Paese (in particolare negli Enti Locali)
- il personale della PA ha un'età media di 50 anni, con solo il 4,2 per cento di età inferiore ai 30 anni.
- scarsa partecipazione ai concorsi a tempo indeterminato (-75% rispetto ai partecipanti nel 2021)
- un elevata percentuale di candidati pari a circa il 20% che rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato e il 50% circa rinuncia alle assunzioni a tempo determinato.
- Difficoltà ad assumere personale in possesso di competenze Stem

Dati

I giovani rilevano la scarsa attrattività del pubblico impiego in quanto la Pubblica Amministrazione

- Non valorizza le professionalità e le competenze specifiche acquisite dai giovani nel percorso formativo
- Offre un impiego e non un'opportunità di crescita professionale
- La logica assunzionale è di tipo sostitutiva
- Non investe abbastanza in formazione

(Report FPA 2023)

Premessa

I giovani richiedono invece:

- ✓ di vivere il lavoro come esperienza di vita e non un'esperienza di impiego
 - ✓ di poter essere partecipi e protagonisti del cambiamento
 - ✓ essere portatori di valori e competenze
 - ✓ lavorare per il bene comune
 - ✓ di veder accrescere la professionalità acquisita
- (Report FPA 2023)

a) formazione universitaria e competenze richieste:

- ✓ La formazione universitaria non sviluppa le competenze richieste dalla PA e dagli Enti Locali in particolare.
- ✓ La maggior parte delle facoltà prevedono come sbocchi professionali la libera professione o il lavoro presso aziende private.
- ✓ Offerta molto limitata di corsi o discipline che riguardano l'organizzazione e la gestione di servizi della PA

Premessa

b) Bandi e comunicazione:

- ✓ I bandi di concorso 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
- ✓ la Pubblica Amministrazione non si racconta pur richiedendo competenze complesse e gestendo progetti strategici importanti.

Il Dirigente

- ❖ In esecuzione del Piano triennale di Fabbisogno del personale 23/2025, quale parte integrante del nuovo strumento di programmazione 2023-2025, denominato P.I.A.O., approvato con Atto n. __del _____;
- ❖ Visto il Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego approvato con Atto n. __del_____
- ❖ Dato atto che è stata effettuata la comunicazione prevista dall'art. 34 bis D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 con nota prot. N_ del ____ che nessuna unità lavorativa pari condizioni è stata assegnata nei 20 giorni previsti;
- ❖ Ammesso che non si è proceduto allo svolgimento di preventiva procedura di mobilità (ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001) ai sensi della deroga introdotta dall'art. 3, comma 8 della L. 19/06/2019, n. 56, per le motivazioni meglio precisate nell'atto di indizione;
- ❖ Visti gli artt. 35 e 35-bis del D.Lgs. 165/2001 e gli artt. 35-ter e 35-quater del medesimo decreto come introdotti dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79;
- ❖ Dato atto della pubblicazione del presente avviso sul Portale Unico del Reclutamento del Dipartimento della Funzione Pubblica, in data____
- ❖ In esecuzione del proprio atto dirigenziale n. ____ del _____ con il quale si approva, per le motivazioni ivi contenute, presente avviso di selezione,

.....per proseguire con un elenco di materie

Materie previste per **Funzionario Tecnico**:

- ❖ Tuel
- ❖ Elementi di Diritto costituzionale
- ❖ Elementi di Diritto Amministrativo
- ❖ Normativa sui lavori pubblici
- ❖ Normativa urbanistica ed edilizia con particolare riguardo alla disposizioni locali regionali e nazionali
- ❖ Normativa in materia di tutela del paesaggio di livello nazionale, regionale e locale;
- ❖ Normativa e procedure in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla sicurezza dei cantieri mobili e temporanei
- ❖ D.lgs n.81/2008

.....e ancora

- ❖ Normativa e procedure in tema di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture con riferimento anche alle procedure semplificate previste dal Decreto Semplificazioni 76/2020, convertito con la Legge 120/2020
- ❖ Progettazione strutturale ed impiantistica e relativa normativa di riferimento
- ❖ Risparmio energetico e sostenibilità ambientale nell'edilizia
- ❖ Opere stradali e viabilistiche
- ❖ Catasto
- ❖ Normativa in materia di pianificazione della mobilità
- ❖ Conoscenza della lingua inglese;
- ❖ Conoscenza e uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.

Premessa

d) I costi di trasferimento

- In media in Italia i giovani vanno a vivere da soli a circa **30 anni**.
- Se si vogliono attrarre giovani talenti occorre considerare i costi di eventuali trasferimenti

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.

Art.3-ter D.L. 22 aprile 2023 n.44

**fino al 31
dicembre 2026**

è possibile assumere

a tempo determinato per un massimo di 36 mesi,
mediante procedure concorsuali previste dall'art. 35 del
D.Lgs. 165/01,

sulla base del proprio ambito territoriale

- 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**

Art.3-ter D.L. 22 aprile 2023 n.44

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.

Art.3-ter D.L. 22 aprile 2023 n.44

Tali assunzioni sono consentite

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

quali Province, Comuni, Unioni di Comuni

E devono essere ricomprese nella programmazione triennale
del fabbisogno di personale

Art.3-ter D.L. 22 aprile 2023 n.44

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

potrebbero essere interpretati come

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 .

Art.3-ter D.L. 22 aprile 2023 n.44: le deroghe

- 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

Art.3-ter D.L. 22 aprile 2023 n.44: le deroghe

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;

Art.3-ter D.L. 22 aprile 2023 n.44: le deroghe

- 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**

Art.3-ter D.L. 22 aprile 2023 n.44: le deroghe

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.

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 2024 è stato pubblicato sul sito del DFP il DM 21 dicembre 2023

«**Disposizioni per il potenziamento delle pubbliche amministrazioni**»

Il D.M. 21 dicembre 2023

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**

Il D.M. 21 dicembre 2023 : 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 discipline non presenti nell'ambito territoriale di appartenenza)

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

Il D.M. 21 dicembre 2023 : 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)

DM 21.12.23 – i Criteri 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

DM 21.12.23 – i Criteri di valutazione dei titoli accademici (art.5)

Giovani laureati:

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.

DM 21.12.23 – i Criteri 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, calcolabile soltanto su un numero predeterminato -non inferiore a 5 - di materie qualificanti il percorso di studio

DM 21.12.23 – i Criteri di valutazione dei titoli accademici (art.5)

La valutazione del

MERITO

- **età anagrafica**
- **regolarità dello svolgimento del percorso di studi** = La coerenza temporale al piano di studi programmato e
- **del voto di laurea**, ovvero per I CFL della **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.

DM 21.12.23 – i Criteri di valutazione dei titoli accademici (art.5)

I criteri di valutazione:

- l'attinenza** della tesi di laurea e degli elaborati redatti a conclusione dei percorsi di formazione post lauream
- la rilevanza e la pertinenza** delle esperienze professionali documentate con il profilo da ricoprire, nonché la durata delle medesime, ove attinenti;
- 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

Il D.M. 21 dicembre 2023: Le convenzioni con le Università (art.7)

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

Il D.M. 21 dicembre 2023: Le convenzioni con le Università (art.7)

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;

Il D.M. 21 dicembre 2023: 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

Ruolo del Comune Capoluogo e delle Province

I contratti CFL si prestano soprattutto per l'acquisizione di quei **profili caratterizzati da nuove competenze** sviluppate nell'ambito Universitario e privilegiare le professioni che supporteranno l'amministrazione nei processi

transizione digitale

(Data Analyst, Digital Innovation)

Transizione ecologica

(green building, project green manager)

PNRR

(project manager. monitoraggio)

Sostenibilità

(sustainable Manager)

Ruolo del Comune Capoluogo e delle Province

Le assunzioni con contratto FL richiedono

- **una partnership** con le Università del territorio
- **tempi più lunghi per l'attivazione**

IN QUANTO OCCORRE

- ❑ valutare l'allineamento dei percorsi universitari già attivati con il fabbisogno rilevato dalle amministrazioni del territorio;
- ❑ dare informazioni alle università per la definizione "...di progetti di formazione universitaria e di corsi professionalizzanti,
- ❑ agevolare l'accesso al mondo del lavoro pubblico in base ai fabbisogni delle amministrazioni pubbliche.

Ruolo del Comune Capoluogo e delle Province

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

per questo, appare sempre di interesse

IL COORDINAMENTO TERRITORIALE TRA AMMINISTRAZIONI LOCALI

che possono anche concretizzarsi in accordi territoriali **FACENTI CAPO AL COMUNE CAPOLUOGO O ALLA PROVINCIA**

Ruolo del Comune Capoluogo e delle Province

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

Ruolo del Comune Capoluogo e delle Province

❑ divenire più attrattivi 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 attrattivi 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

Ruolo del Comune Capoluogo e delle Province

Per i contratti di **apprendistato e CFL**

GLI ENTI – in forma aggregata –

potrebbero prevedere l'attivazione

dell'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

Il percorso selettivo

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

punto di partenza

per la progettazione del percorso selettivo



Il percorso selettivo

Il sistema competency based

Consente di descrivere

le competenze richieste
il valore atteso di ciascuna competenza;

Nella costruzione del percorso selettivo, è necessario definire, rispetto al valore atteso del profilo,

il livello minimo (c.d. livello idoneativo)

richiesto per ogni competenza descritta

Il percorso selettivo

MODELLO DI COMPETENZA			
TITOLO DELLA POSIZIONE	Area	Famiglia	Profilo Professionale
COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA	Direzione	unità	ufficio
PROFILO DI RUOLO : FINALITA' E RESPONSABILITA'	Processi caratterizzanti	processi di supporto	
TIPOLOGIA DI RUOLO			
LIVELLO DI COMPETENZE E AUTONOMIA			
COMPETENZE ATTESE PER IL RUOLO DA RICOPRIRE	LE CONOSCENZE		
	LE CAPACITA'		
	I COMPORAMENTI E LE CAPACITA'		

Il percorso selettivo

**CONOSCENZE OGGETTO DI VALUTAZIONE (inserire le materie
oggetto di valutazione)**

1)

2)

3)

4)

**CAPACITA' OGGETTO DI VALUTAZIONE (capacità
oggetto di valutazione)**

1)

2)

3)

4)

Il 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

Il percorso selettivo

PIANO DELLA FORMAZIONE

CAPACITA' E CONOSCENZE DA ACCRESCERE NEL 1° ANNO			
CONTENUTI	ore	STRUMENTI	KPI

CAPACITA' E CONOSCENZE DA ACCRESCERE NEL 2° ANNO			
CONTENUTI	ore	STRUMENTI	KPI

CAPACITA' E CONOSCENZE DA ACCRESCERE NEL 3° ANNO			
CONTENUTI	ore	STRUMENTI	KPI

TOTALE ORE

GRAZIE PER L'ATTENZIONE