



MediAree
Next Generation City

«LE INNOVAZIONI DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE»

Paola Suriano

Ascoli Piceno 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**



Programma

- L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi: Le modifiche introdotte al D.Lgs.165/01
- Le novità introdotte dal D.P.R. n. 82/2023
- Le selezioni uniche per elenchi di idonei: art. 3-bis del D.L. 80/21
- I contratti di apprendistato e di formazione lavoro
- Le selezioni competency based
- L'attrattività dei bandi

IL CONCORSO: COSA E'?

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

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

Il D.P.R. n. 487/1994 e ss.mm.ii.

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'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

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

se gli Enti Locali

non possiedono

un proprio regolamento organico dei concorsi

possiedono



si applicano le disposizioni del
D.P.R. n. 487/1994 in toto o per la
parte non disciplinata dall'ente;



si applica la procedura
regolamentare nel rispetto dei
principi di legge rinvenibili nel
D.Lgs. n. 165/2001 e nel D.P.R. n.
487/1994.

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
1 c.1	Autonomia	Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle prov. Autonome, nel rispetto dell'<u>art.97, c.1, della Costituzione</u>
35 c.7	Regolamento	Il Regolameto sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli ENTI LOCALI disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali , nel rispetto dei principi fissati dai prec. commi

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 c.1	Accesso PA	Avviene tramite - procedure selettive - mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento (scuola obbligo e L.68/99)
35 c.3 e) ter	Alte specializzazioni	<u>Possibilità</u> di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento di elevata specializzazione, il possesso del titolo di dottore di ricerca o del master universitario di II livello o l'essere stati titolari per almeno 2 anni di contratti di ricerca

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 quater c.1	Profili iniziali	Per profili iniziali e non specializzati , le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini.

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 c.3 bis	Riserva t.d. 36 mesi	Le amministrazioni pubbliche,<u>possono</u> avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40% di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 c.3 bis	Riserva t.d. 36 mesi	b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare , con apposito punteggio , <u>l'esperienza professionale</u> maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno 3 anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando .

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 c.5 bis	Permanenza dei vincitori	I vincitori dei concorsi <u>devono</u> permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a 5 anni ,
35 c.5-ter	Durata graduatorie	Le graduatorie dei concorsi rimangono vigenti per un termine di 2 anni dalla data di approvazione

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 c.5-ter	idonei	Nei concorsi pubblici, <u>a esclusione</u> di quelli banditi per il reclutamento del personale sanitario e socio-sanitario, educativo e scolastico, compreso quello impiegato nei servizi educativo-scolastici gestiti direttamente dai comuni e dalle unioni di comuni sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20% dei posti messi a concorso

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 c.5 ter	idonei	La disposizione del quarto periodo non si applica: - alle procedure concorsuali bandite da regioni, province, enti locali o enti o agenzie da questi controllati o partecipati - N. di posti messi a concorso non superiore a 20 - Per comuni con popolazione inferiore a 3.000 ab. - per l'effettuazione di assunzioni a tempo determinato

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 ter	c.1 Portale	L'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato nelle amministrazioni pubbliche avviene mediante concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione ai quali si accede mediante registrazione nel Portale unico del reclutamento
	Pubblicazione	La pubblicazione sul Portale INPA ESONERA dalla pubblicazione su GU

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 quater c.1	Modalità svolgimento dei concorsi	I concorsi per l'assunzione del personale non dirigenziale prevedono espletamento di almeno 1 prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di 1 prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera. <u>Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze</u>, (<i>insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali e manageriali</i>) <u>che devono essere specificate nel bando</u> e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego,

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 quater c.1 punto b)	digitalizzazione	I concorsi.... Prevedono: b) l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in video-conferenza della prova orale, garantendo comunque <u>l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità</u>, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento
35 quater c.2	digitalizzazione

Le procedure di reclutamento si svolgono:

- con modalità che garantiscano l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia e la celerità di espletamento,
- che assicurino l'integrità delle prove, la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni,
- ricorrendo all'utilizzo di sistemi digitali diretti **anche** a realizzare forme di preselezione ed a selezioni decentrate, anche non contestuali.....

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 quater c.2	digitalizzazione	Le procedure di reclutamento si svolgono: <u>in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa dell'amministrazione procedente</u>, nel rispetto dell'eventuale adozione di misure compensative per lo svolgimento delle prove da parte dei candidati con disabilità accertata

L'aggiornamento del Regolamento sui concorsi

LE MODIFICHE INTRODOTTE AL D.LGS 165/01

Art.	Argomento	
35 quater c.3 bis	Prova orale	Fino al 31.12.26 , in deroga al c. 1, lettera a), i bandi di concorso per i profili non apicali <u>possono</u> prevedere lo svolgimento della sola prova scritta
28 c. 1- bis	Accesso dirigenza	Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento delle conoscenze i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono <u>la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali</u> , anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti.

Le novità introdotte dal D.P.R. n. 82/2023

Principi	efficacia della procedura selettiva
Requisiti di accesso	Salvo deroghe regolamentari , non vi sono limiti di età
	Possono essere previsti ulteriori requisiti in relazione al profilo da selezionare

Le novità introdotte dal D.P.R. n. 82/2023

Il Bando	Va pubblicato sul Portale del Reclutamento e sul sito istituzionale dell'Ente che bandisce
<i>Deve contenere:</i>	% Rappresentatività di genere rilevato al 31.12 per il profilo da selezionare ai fini delle preferenze di cui all' art.5 (superiore 30%)
	Le competenze oggetto di verifica, prove e struttura delle prove
	Gli strumenti compensativi per i DSA

Le novità introdotte dal D.P.R. n. 82/2023

Presentazione domande	Mediante Portale del Reclutamento Termine da minimo 10 a massimo 30 giorni
	Obbligo registrazione candidati e compilazione cv
	Pubblicazione comunicazioni, diari, graduatorie, punteggi
	<u>In caso di malfunzionamento</u> le amministrazioni prorogano i tempi di pubblicazione del bando per gli stessi giorni di malfunzionamento del Portale

Le novità introdotte dal D.P.R. n. 82/2023

SVOLGIMENTO DELLE PROVE

Prove scritte e preselettive con modalità digitali

Prove orali in presenza o in videoconferenza

Prove per donne in stato di gravidanza o allattamento : prove asincrone e spazi allattamento

Idonea certificazione medica per prove fisiche

Valutazione dei titoli (concorso titoli ed esami)
dopo l'effettuazione prova orale previa determinazione criteri valutazione

Le novità introdotte dal D.P.R. n. 82/2023

SVOLGIMENTO DELLE PROVE

In caso di malfunzionamento della piattaforma per l'effettuazione dei concorsi digitali (non imputabili ai candidati) vanno previste **prove di recupero**

Le novità introdotte dal D.P.R. n. 82/2023

COMMISSIONI	
	Possono ricercare candidature di componenti esterni della Commissione e delle sottocommissioni mediante pubblicazione avvisi sul Portale Reclutamento
	Aggregazione di membri aggiunti lingua , psicologi lavoro, materie specialistiche
	I lavori possono essere svolti con modalità digitali

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

Già il **D.Lgs. 75/2017**, novellando l'art. 35, c.5 del D.Lgs. n. 165/2001,

prevedeva in termini di facoltà

Lo svolgimento di **Concorsi con prove parzialmente aggregate**

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

In presenza di **figure professionali diverse e disomogenee**, qualora sussistono i presupposti, in termini di **semplificazione, economicità ed efficienza**, è possibile organizzare **prove comuni** per le diverse figure da reclutare 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 lo svolgimento delle successive prove d'esame **distinte perché mirate a scegliere le professionalità specifiche** necessarie.

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

I concorsi parzialmente aggregati, dovranno essere

avviati contestualmente e con il medesimo bando

il quale fornirà una **disciplina puntuale**.

i concorsi parzialmente aggregati

- **sono autonomi**
- prevedono **requisiti di accesso differenti**
- **graduatorie distinte.**

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

Bando per Funzionario :

a) **Funzionario Amministrativo** b) **Funzionario Informatico**

- Bando unico per profili con titoli di accesso diversi
- Prova scritta: aggregata
- Prova orale: disaggregata su competenze specifiche
- **2 graduatorie**

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

Bando per Funzionario Servizi Tecnici:

a) Specialista Strutturista b) Specialista Geologo

- Bando unico per profili con titoli di accesso diversi
- Prova scritta: aggregata
- Prova orale: disaggregata su competenze specifiche
- **2 graduatorie**

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

Art.3 bis d.l. 80/21 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.

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

Art. 3 bis D.L. 80/21 C.3

Gli enti locali (in forma aggregata) :

- 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, **ogniqualevolta** si verifichi la necessita' di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori definiti dal singolo ente.

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

- In presenza **di piu' soggetti** interessati all'assunzione, si procede **a valutarne le candidature mediante ALMENO prova orale per la formazione di una graduatoria di merito** dalla quale attingere per la copertura dei posti disponibili.
- Le prove sono diversificate in relazione alla modalità di assunzione: tempo determinato o tempo indeterminato.
- Le modalità di reclutamento vanno disciplinate **mediante apposita regolamentazione**

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

Gli elenchi di idonei

- Vanno **aggiornati almeno una volta all'anno.**
- I soggetti idonei restano iscritti (nell'elenco) sino alla data della loro assunzione a tempo indeterminato, e comunque per un massimo di **3 anni**.

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

Aggregazione tra ENTI

2) Le selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei (art.3 bis del D.L. 80/2021)

- Prove idoneativa comune su competenze trasversali
- Interpelli su competenze specifiche per le professionalità da reclutare

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

Avviso per formazione elenco idonei per Funzionario Amministrativo:

- Interpello
- **COMUNE 1 : Assegnazione Ufficio Appalti**
- **COMUNE 2: Assegnazione Ufficio Segreteria**
- **COMUNE 3: Assegnazione Ufficio Personale**

- formazione elenco idonei TRASVERSALE
- Prova scritta: competenze trasversali
- Interpello: prova orale su competenze SPECIFICHE

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

LE PROCEDURE AGGREGATE

SONO UN'OPPORTUNITA' ED UN'OCCASIONE PER LE CITTA' MEDIE

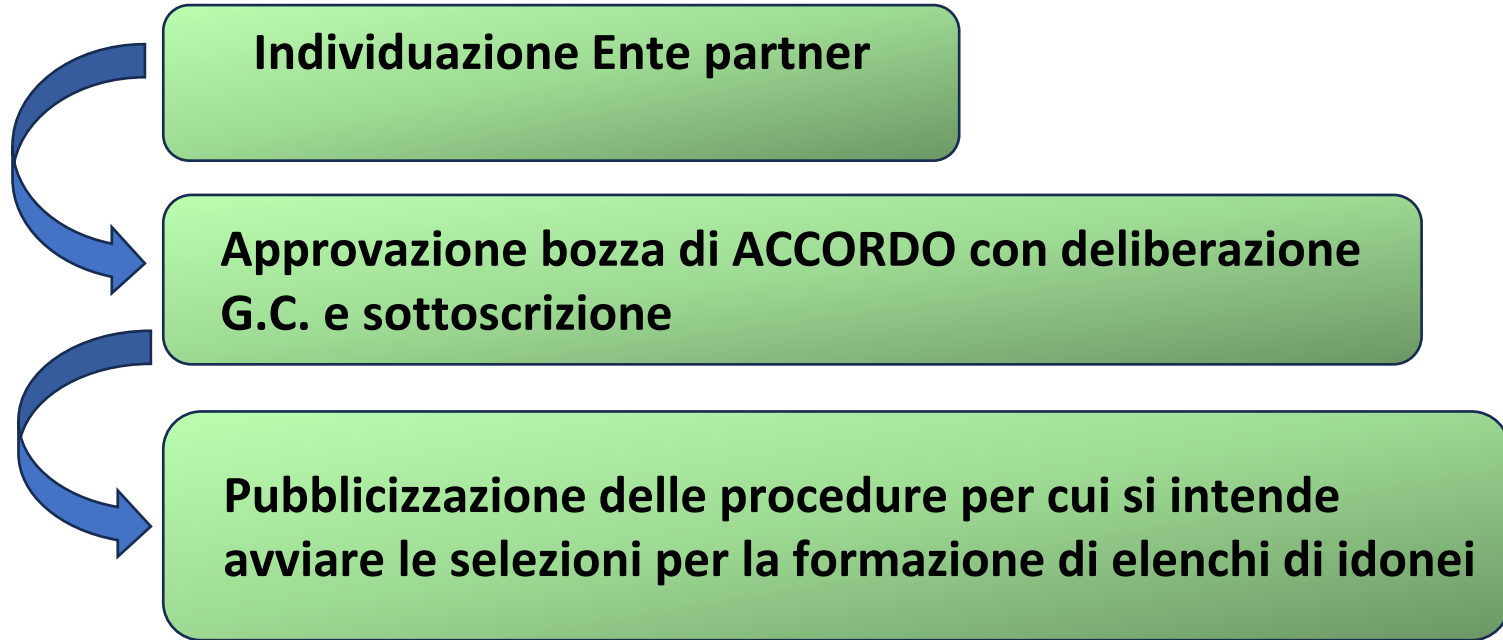
- dei costi da sostenere per lo svolgimento delle procedure digitali;
- Procedure dinamiche
- Dell'esigenza di favorire l'attrattività di Enti di piccole dimensioni
- Della possibilità di creare elenchi di profili professionali e fare interpellati con profili di ruolo (flessibilità)
- Effettuazione del concorso solo per candidati interessati (riduzione delle rinunce dopo l'approvazione della graduatoria)

Le selezioni uniche per elenchi di idonei

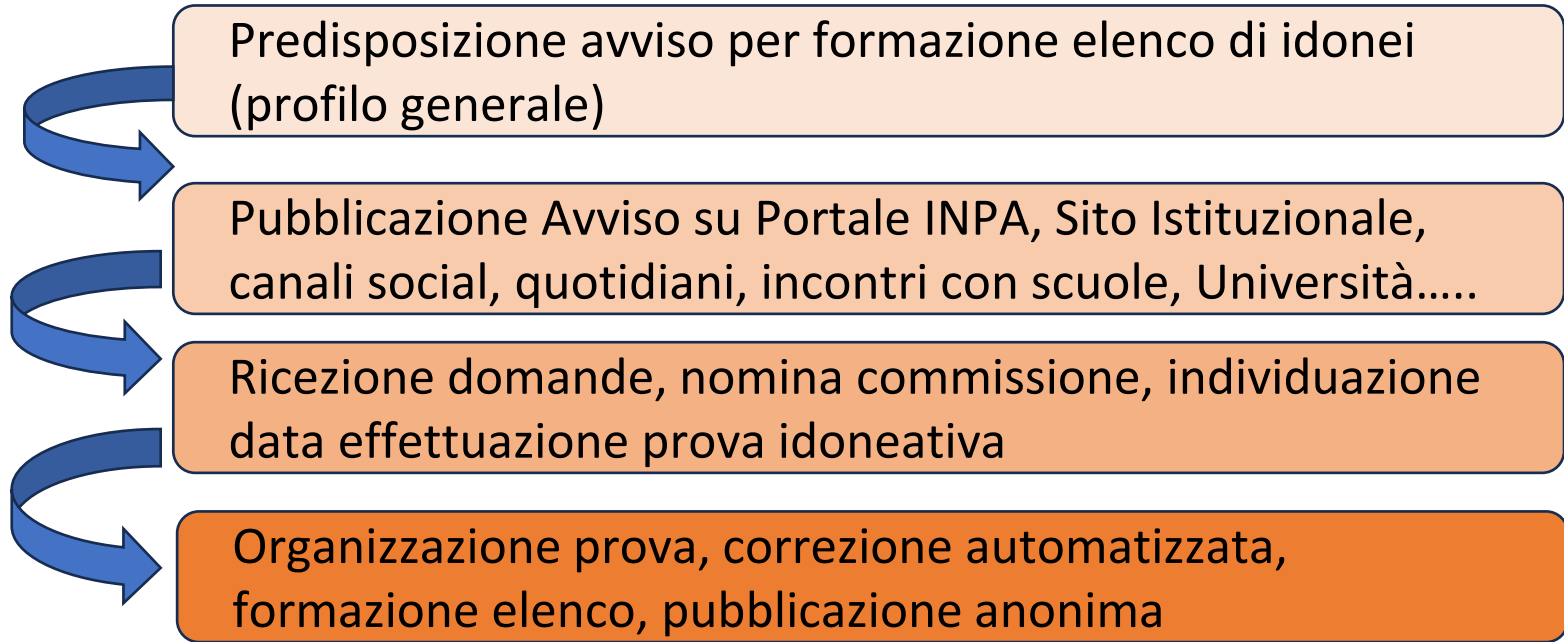
Le opportunità:

- Aggiornamento costante dell'elenco vs staticità graduatorie
- Riduzione dei tempi di effettuazione dei concorsi (solo prove orali)

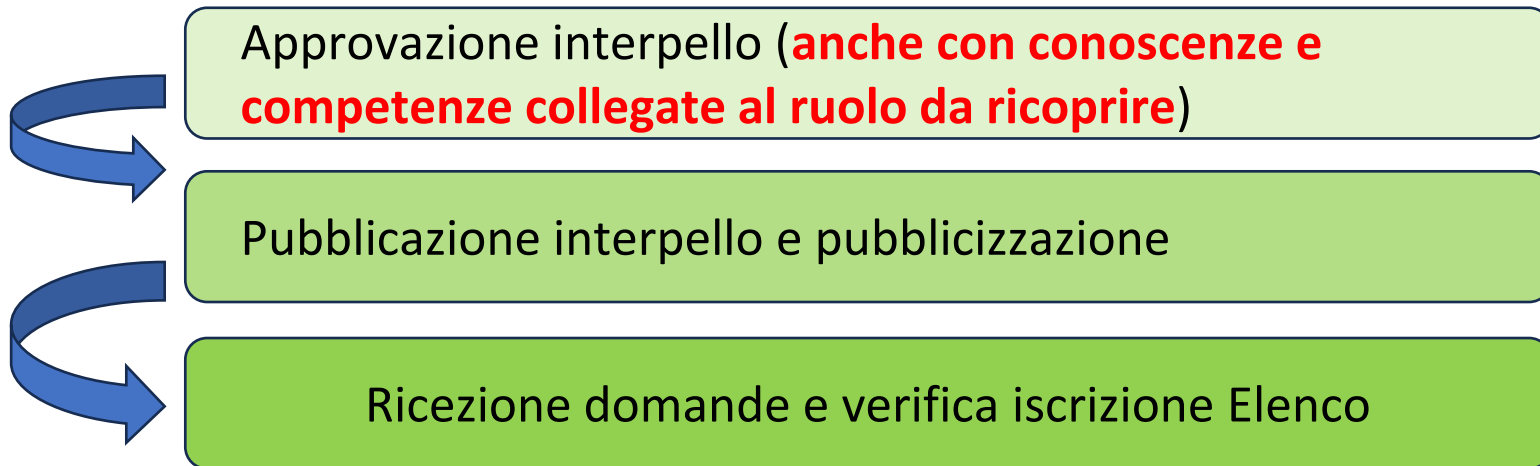
Le selezioni uniche per elenchi di idonei



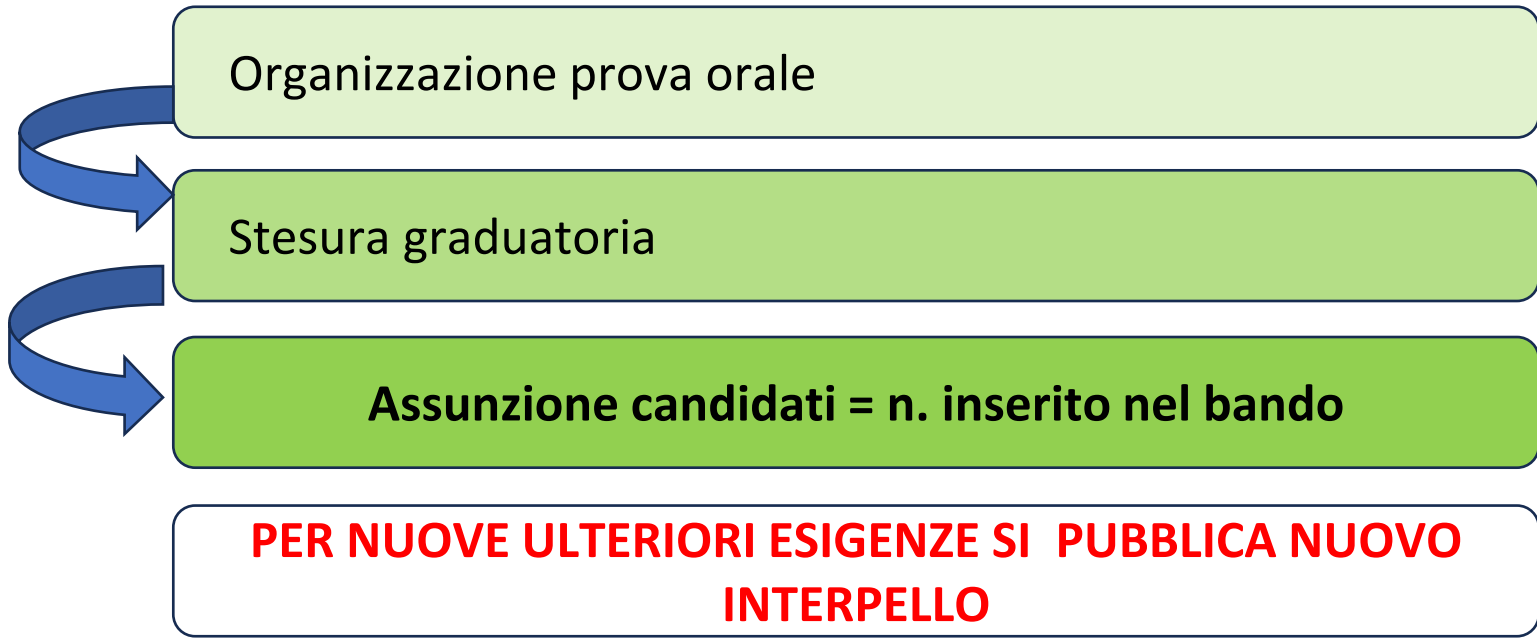
Le selezioni uniche per elenchi di idonei



Le selezioni uniche per elenchi di idonei



Le selezioni uniche per elenchi di idonei



Organizzazione prova orale

Stesura graduatoria

Assunzione candidati = n. inserito nel bando

**PER NUOVE ULTERIORI ESIGENZE SI PUBBLICA NUOVO
INTERPELLO**

I contratti di apprendistato e CFL

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 Pubblica Amministrazione

facilitando il rapporto con le **Università**, portatrici di **conoscenze innovative**

favorendo **la territorialità** del reclutamento al fine di rendere maggiormente **attrattive** le proposte assunzionali delle Amministrazioni.

I contratti di apprendistato e CFL

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'

I contratti di apprendistato e CFL

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**

I contratti di apprendistato e CFL

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.

I contratti di apprendistato e CFL

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 pertanto devono essere ricomprese nella programmazione triennale del fabbisogno di personale

I contratti di apprendistato e CFL

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 capacità e di competenze trasversali relative al funzionamento della PA nonché accrescere le competenze possedute.

I contratti di apprendistato e CFL

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 .**

I contratti di apprendistato e CFL

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 per esigenze di carattere permanente
- b) di poter semplificare e accelerare le procedure assunzionali derogando al ricorso alle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria (34 e 34 bis D.Lgs. n. 165 del 2001

I contratti di apprendistato e CFL

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

c) in caso di parità di punteggio dei candidati collocati in graduatoria, ha la precedenza 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;

I contratti di apprendistato e CFL

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

- e) La possibilità 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
- 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

I contratti di apprendistato e CFL

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**

I contratti di apprendistato e CFL

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**

I contratti di apprendistato e CFL

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).



PER I CONTRATTI DI APPRENDISTATO

comune, provincia, regione : platea dei candidati in relazione alla specificità delle competenze ricercate

I contratti di apprendistato e CFL

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

- 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

I contratti di apprendistato e CFL

Criteri di valutazione dei titoli accademici (art.5)

Studenti con meno di 24 anni che hanno concluso gli esami:

i titoli possono concorrere, 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.

I contratti di apprendistato e CFL

UNIVERSITA'	ENTI LOCALI
Attivazione corsi professionalizzanti e progetti formativi coerenti con le esigenze degli Enti Locali	Individuazione delle competenze richieste e DA ACCRESCERE
Presenza di un docente esperto nella Commissione di valutazione	Contesto organizzativo e/o produttivo di collocazione dei selezionati
Programmazione di seminari per gli studenti	Formazione «on the job»
	Partecipazione ai seminari per presentazioni opportunità

Il contratti di apprendistato e CFL

Per i contratti di **APPRENDISTATO E CFL** gli enti potrebbero prevedere l'attivazione

Di appositi elenchi di idonei ai sensi del D.L. 80/2021

in modo da poter formare un elenco da cui ciascuno potrebbe attingere mediante interpello

Con modalità aggregate facenti capo al COMUNE CAPOLUOGO

I contratti di apprendistato e CFL

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

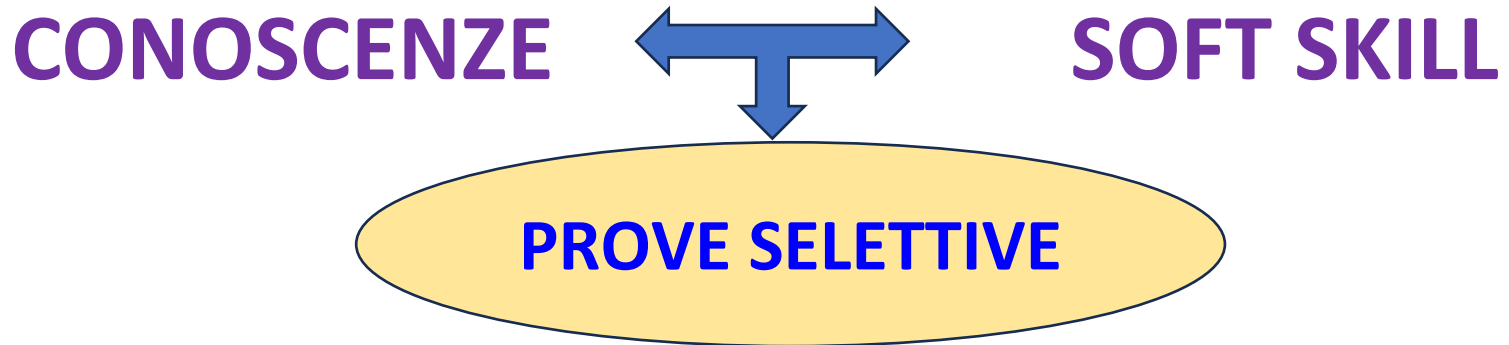
I contratti di apprendistato e CFL

- ☐ **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**

I contratti di apprendistato e CFL

Il percorso selettivo

Le competenze richieste dall'Amministrazione come **PUNTO DI PARTENZA**
per la progettazione del percorso selettivo



I contratti di apprendistato e CFL

Il sistema competency based

- ✓ 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

I contratti di apprendistato e CFL

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**



L'attrattività

Il Dirigente della Direzione Risorse umane e Organizzazione

In esecuzione del Piano triennale di Fabbisogno del personale xx/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,

L'attrattività

.....per proseguire con un elenco di materie: Funzionario Tecnico:

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

L'attrattività

.....e ancora

8. 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
9. Progettazione strutturale ed impiantistica e relativa normativa di riferimento
10. Risparmio energetico e sostenibilità ambientale nell'edilizia
11. Opere stradali e viabilistiche
12. Catasto
13. Normativa in materia di pianificazione della mobilità
14. Conoscenza della lingua inglese;
15. Conoscenza e uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse.

L'attrattività

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

L'attrattività

I bandi di concorso per attrarre le candidature devono:

- a) raccontare il contesto, gli obiettivi strategici, l'organizzazione
- b) utilizzare un linguaggio comprensibile
- c) offrire una prospettiva di crescita professionale e non «un posto di lavoro»
- d) Essere pubblicizzati con strumenti innovativi (social, manifesti con qr code, promozione nelle scuole/università, eventi sul territorio)

PER FINIRE UN'IPOTESI

1) Descrizione del contesto

La Città di **Ascoli Piceno** svolge funzioni di sviluppo del territorio in particolare rispetto alle materie del patrimonio artistico, della sostenibilità ambientale e dell'efficientamento energetico degli edifici di proprietà comunale. Per raggiungere i propri obiettivi, **la Città di Ascoli Piceno** ricerca persone motivate ad operare nel contesto della pubblica amministrazione con modalità innovative, che abbiano attitudine a sviluppare competenze da finalizzare al bene comune e un forte orientamento al lavoro per obiettivi.

Gli Uffici tecnici della città di **Ascoli Piceno** sono preposti alla progettazione e realizzazione di opere ma anche di monitoraggio dello stato di conservazione dei beni di proprietà e ad effettuare o a far effettuare da terzi interventi di manutenzione straordinaria ed ordinaria. I problemi che possono intervenire richiedono spesso interventi in emergenza e/o comunque tempestivi.

PER FINIRE UN'IPOTESI

2) Posizioni ricercate:

Con il presente avviso sono cercati n.2 Funzionari tecnici da assumere a tempo indeterminato mediante concorso per esame in cui saranno valutate le competenze (conoscenze e capacità) per ricoprire il ruolo.

I candidati vincitori della selezione saranno assegnati agli Uffici Tecnici della città in relazione ai bisogni dell'Amministrazione.

I candidati vincitori dovranno superare un periodo di prova di 6 mesi durante il quale fruiranno di un percorso professionalizzante attraverso l'affiancamento e formazione on the job,

PER FINIRE UN'IPOTESI

3) Descrizione della posizione

Il Funzionario tecnico che opera nella città di Ascoli Piceno è chiamato a svolgere le attività previste dallo specifico profilo professionale e che vengono di seguito riportate:

- attività di analisi, studio, ricerca e progettazione nelle materie di competenza, nonché attività di natura tecnica consistente nello studio ed elaborazione di dati per la predisposizione e formazione di elaborati tecnici e progetti in materia di pianificazione urbanistica, ambientale, progettazione impianti, edifici e sistemi di prevenzione;
- direzione dei lavori ed assistenza dei lavori, laddove incaricato;
- coordinamento e svolgimento dei sopralluoghi, accertamenti, collaudi e controllo nei cantieri pubblici e privati per le verifiche di conformità edilizia e della sicurezza;

PER FINIRE UN'IPOTESI

Il Funzionario Tecnico dovrà :

- essere orientato al raggiungimento del risultato assegnato
- procedere alla risoluzione dei problemi in modo celere e tempestivo anche in carenza di dati ed informazioni
- Riconoscere i diversi stakeholder, interni ed esterni, da coinvolgere a supporto del raggiungimento dei risultati
- coordinare uno o più gruppi di lavoro e sovraintendere il corretto svolgimento dei compiti assegnati.

PER FINIRE UN'IPOTESI

- **4) Le prove selettive**

Le selezioni saranno effettuate mediante una prova scritta ed una prova orale volte a valutare sia le capacità che le conoscenze

Le prove scritte potranno essere svolte mediante questionari a risposta multipla e/o con domande aperte a risposta sintetica, oppure un mix delle due possibilità.

I contenuti delle prove scritte verteranno sia sulle capacità di logica (matematica, deduttiva, astratta) e capacità di comprensione, sia sulle seguenti **materie utili per l'accesso:** _____

Durante le prove orali oltre alla valutazione del livello di conoscenza delle materie di cui sopra, si provvederà anche alla valutazione delle capacità ritenute efficaci per ricoprire il ruolo di Funzionario Tecnico e che vengono riportate: _____

PER FINIRE UN'IPOTESI

___) AZIONI' DI WELFARE DEL COMUNE DI _____ e DIRITTI DEL DIPENDENTE

Il Comune di _____ al fine di valorizzare il proprio personale e di conciliare le azioni di vita e lavoro nonché per rispondere alle esigenze di maternità e paternità, **offre le seguenti possibilità:**

- abbonamento mezzi pubblici
- N. giorni di smart workin al mese
- n. giorni di co-working al mese
- mensa aziendale/ticket
- sconti presso strutture sportive del territorio, per la partecipazione ad eventi e mostre organizzate dal Comune di
- possibilità di usufruire di aspettativa _____ fino ad un massimo di _____
- congedo matrimoniale per n _____ giorni

PER FINIRE UN'IPOTESI

___) AZIONI' DI WELFARE DEL COMUNE DI _____ e DIRITTI DEL DIPENDENTE

- N. ___ giorni mensili per assistenza familiari disabili (L.104)
- Permessi di studio per n. ___ ore annue
- Polizza a copertura di
- Formazione obbligatoria a tutela della sicurezza dei lavoratori

PER FINIRE UN'IPOTESI

___) FORMAZIONE E PERIODO DI PROVA

Il Comune di _____ provvederà all'organizzazione di **giornate formative on boarding** tenute da personale amministrativo e tecnico per illustrare e formare i neo assunti sulle principali materie trasversali, con l'obiettivo di garantire l'accrescimento professionale, che riguardano:

- La redazione degli atti amministrativi
- Competenze digitali
- Ciclo della performance, valutazione, accountability
- Le responsabilità dei dipendenti pubblici
- Contabilità e finanza pubblica
- Introduzione agli appalti pubblici
- Regolamento _____

PER FINIRE UN'IPOTESI

Saranno gestiti direttamente presso la Direzione di assegnazione, interventi di **formazione on the job, affiancamento** e formazione specialistica per **l'accrescimento della professionalità** prevista per il profilo da ricoprire



MediAree
Next Generation City

Grazie per l'attenzione



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Agenzia per la Coesione Territoriale



*Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica*

