

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. QUADRO GENERALE

Il presente decreto integra gli elementi costitutivi della milestone M1C1-56 ed attua le previsioni di cui all'articolo 3, comma 6, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, realizzando, entro il termine previsto del 31 dicembre 2022, le finalità relative alla modifica del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Lo schema di decreto modifica, dunque, il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, al fine di adeguarlo alle esigenze di riforma del pubblico impiego e di efficientamento, digitalizzazione, velocizzazione e razionalizzazione nello svolgimento delle procedure concorsuali.

Gli obiettivi principali che il provvedimento intende perseguire, di seguito sinteticamente elencati, sono molteplici e si pongono a vantaggio tanto della pubblica amministrazione (in termini, come detto, di efficienza ed efficacia nello svolgimento delle selezioni) quanto dei partecipanti ai concorsi, nei confronti dei quali si è reputato di dover garantire la maggiore e più agevole possibilità di partecipazione:

1. Aggiornamento e semplificazione della disciplina in materia di accesso agli impieghi delle pubbliche amministrazioni: si adegua la disciplina dei concorsi alle riforme introdotte nel pubblico impiego e a quelle di efficientamento, digitalizzazione, velocizzazione e razionalizzazione nello svolgimento delle procedure concorsuali. Il regolamento semplifica e coordina la normativa vigente, assicurandone la chiarezza e la semplicità della disciplina.

2. Digitalizzazione: in un contesto caratterizzato dallo sviluppo delle tecnologie informatiche e dal sempre maggiore utilizzo delle stesse nella pubblica amministrazione, si è ritenuto opportuno procedere a definire un meccanismo di partecipazione completamente informatizzato. Il portale In.PA consente un reclutamento veloce e trasparente, innalzando la qualità del capitale professionale delle pubbliche amministrazioni. Consente, altresì, ai partecipanti, di reperire, in un unico strumento, ogni informazione utile alla procedura (ivi compresi i bandi, i profili ricercati, le comunicazioni, le graduatorie) e di utilizzare lo strumento medesimo per procedere all'inserimento della domanda di partecipazione, del curriculum, al pagamento dell'eventuale contributo previsto, così elidendo qualsiasi ostacolo burocratico che normalmente poteva insorgere nella fase delle selezioni.

3. Introduzione di misure che garantiscono la parità di genere: con l'obiettivo di evitare il prodursi di situazioni discriminatorie nei confronti delle donne che si trovino in gravidanza/allattamento, sono state introdotte disposizioni specifiche, prevedendo che laddove risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando, le amministrazioni assicurano, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone o la disponibilità di appositi spazi, la partecipazione alle prove, di modo che in nessun caso il ricorrere di tali condizioni possa compromettere la partecipazione al concorso.

4. Adeguamento dei meccanismi di riserva e titoli di preferenza al nuovo contesto ed alla salvaguardia della parità di genere: si è ritenuto - alla luce dell'anacronismo di alcune norme che giustificavano il riconoscimento della riserva nell'accesso al pubblico impiego in favore di talune categorie di soggetti, ed al fine di evitare che il perdurare di tale situazione potesse generare ingiustificate discriminazioni, sia nei confronti degli altri partecipanti in generale, sia fondate sul genere -, di rimodulare le categorie protette da riserva ed i titoli di preferenza.

Si è, altresì, ritenuto di valorizzare, tra gli altri, quale titolo di preferenza, l'appartenenza al genere meno rappresentato nell'amministrazione in relazione alla qualifica per la quale il candidato ha partecipato, a parità, ovviamente di titoli e merito ed a determinate condizioni.



Restano esclusi dall'ambito soggettivo di applicazione del decreto, i soggetti di cui all'articolo 3, commi 1, 1-bis e 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in relazione ai quali sono fatte salve le disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti. Resta, altresì, escluso il reclutamento del personale del servizio sanitario nazionale disciplinato da specifici regolamenti, secondo quanto previsto dall'art. 18 del d.lgs. n.502 del 1992.

Infine, in ragione degli elementi di peculiarità che contraddistinguono l'ordinamento dei segretari comunali e provinciali, per il reclutamento di tale figura continuano a trovare applicazione, in via esclusiva, le disposizioni di cui all'articolo 13 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997 n. 465, dall'articolo 98, commi 4 e 5, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, dall'articolo 16-ter, commi da 1 a 4, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2000, n. 8. Difatti, il segretario comunale costituisce un'autonoma figura professionale, formalmente distinta sia rispetto alla dirigenza – per la quale è prevista la sola equiparazione in caso di mobilità verso altre amministrazioni pubbliche (art. 32 del CCNL del 16 maggio 2001) per le fasce professionali più elevate – sia rispetto al personale non avente qualifica dirigenziale – in riferimento al quale opera, invece, una equiparazione per i segretari iscritti nella fascia iniziale di accesso in carriera. Inoltre, il Ministero dell'interno risulta titolare del relativo rapporto di lavoro, mentre quello di servizio viene intrattenuto con l'ente locale che conferisce l'incarico (Corte Cost., sentenza n. 23 del 2019). Per tali motivi, l'ordinamento di settore reca speciali disposizioni in materia di reclutamento, stabilendo, nel dettaglio: la tipologia del relativo procedimento (corso-concorso), le riserve dei posti, i titoli di studio, le materie d'esame, le prove concorsuali, la formazione, il tirocinio e l'esame finale dei candidati, l'ammissione in servizio con l'ammissione all'Albo. La procedura di reclutamento, consistente in un corso-concorso, presenta modalità di espletamento specifiche, in quanto, a differenza degli altri concorsi pubblici, non prevede l'assunzione in servizio per la copertura dei posti messi a concorso ma il conseguimento di una abilitazione ai fini dell'iscrizione all'albo nazionale, nella prima fascia professionale. Gli iscritti all'albo possono essere individuati dai Sindaci dei comuni per l'attribuzione dell'incarico di segretario comunale presso il proprio ente. Solo in quel momento avviene l'immissione in servizio e si attiva il rapporto di lavoro.

2. SINTESI DEL PROVVEDIMENTO

Il provvedimento si compone di 1 articolo:

L'**articolo 1, comma 1**, apporta modifiche al decreto del Presidente della Repubblica, 9 maggio 1994, n. 487.

In particolare, la **lettera a)**, **sostituisce l'articolo 1 (Modalità di accesso)**, prevedendo che l'assunzione agli impieghi a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche avvenga mediante concorsi pubblici svolti nel rispetto delle disposizioni e dei criteri di cui agli articoli 35, 35-ter e 35-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Si stabilisce, altresì, che l'amministrazione che indice il concorso adotta la tipologia selettiva, tra quelle previste (concorso per esami, per titoli ed esami o corso-concorso) più funzionale alla natura dei profili professionali richiesti nel bando.

Si prevede, ancora, il rispetto, nell'espletamento delle procedure, dei principi di imparzialità, efficacia, efficienza e celerità di espletamento, con possibilità di ricorrere all'ausilio di sistemi automatizzati per la realizzazione di forme di preselezione e selezioni decentrate per circoscrizione territoriali. Per le aree o categorie per l'accesso alle quali continua ad essere richiesto il solo requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico e la procedura mediante avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dai Centri per l'impiego che siano in possesso del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della pubblicazione dell'avviso. Le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento.



Il comma 5 dell'articolo 1 prevede che restano esclusi dall'ambito soggettivo di applicazione del decreto, i soggetti di cui all'articolo 3, commi 1, 1-bis e 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in relazione ai quali sono fatte salve le disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti. Resta, altresì, escluso il reclutamento del personale del SSN e i segretari comunali.

La lettera b) sostituisce l'articolo 2 (Requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego). In particolare, i requisiti prescritti sono: a) cittadinanza italiana o possesso dei requisiti previsti dall'articolo 38 commi 1, 2 e 3-bis del d.lgs. 165/2001; b) maggiore età (18 anni); c) godimento dei diritti civili e politici; d) idoneità fisica allo specifico impiego, ove richiesta per lo svolgimento della prestazione; e) possesso del titolo di studio richiesto per accedere al concorso, indicato nel bando.

Il comma 2 precisa che per i candidati non cittadini italiani e non titolari dello status di rifugiato o di protezione sussidiaria, il godimento dei diritti civili e politici è riferito al Paese di cittadinanza.

Per le assunzioni nel pubblico impiego della provincia autonoma di Bolzano sono fatte salve, in ogni caso, le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, in materia di conoscenza della lingua italiana e di quella tedesca.

La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione.

Viene previsto che l'amministrazione può sottoporre a visita medica di controllo i vincitori di concorso, in base alla normativa vigente.

Le amministrazioni individuano, per ciascun profilo professionale, il titolo di studio o l'abilitazione professionale, richiesto per accedere al concorso, in coerenza con la disciplina vigente in materia di pubblico impiego e di quanto stabilito nella contrattazione collettiva del relativo comparto, nonché con il sistema di classificazione adottato dall'amministrazione o ente per le assunzioni, comprese quelle obbligatorie delle categorie protette.

Si precisa, inoltre, che per l'ammissione a particolari profili professionali di qualifica o di categoria, gli ordinamenti delle singole amministrazioni possono prescrivere ulteriori requisiti.

Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, il Ministero degli affari esteri e per la cooperazione internazionale, le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e difesa in giudizio dello Stato, si applica il comma 6, dell'articolo 35, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Non possono essere assunti nelle pubbliche amministrazioni coloro che siano stati esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, in forza di norme di settore, o licenziati per le medesime ragioni ovvero per motivi disciplinari ai sensi della vigente normativa di legge e/o contrattuale, ovvero dichiarati decaduti per aver conseguito la nomina o l'assunzione mediante la produzione di documenti falsi o viziati da nullità insanabile, nonché coloro che abbiano riportato condanne penali con sentenza passata in giudicato per reati che costituiscono un impedimento all'assunzione presso una pubblica amministrazione. Coloro che hanno in corso procedimenti penali, procedimenti amministrativi per l'applicazione di misure di sicurezza o di prevenzione o precedenti penali a proprio carico iscrivibili nel casellario giudiziale, ai sensi dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313, debbono darne notizia al momento della candidatura, precisando la data del provvedimento e l'Autorità Giudiziaria che lo ha emanato ovvero quella presso la quale penda un eventuale procedimento penale.

Si specifica che i requisiti richiesti devono essere posseduti sia alla data di scadenza del termine previsto dal bando che all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro. Tanto in ragione del fatto che taluni requisiti sono potenzialmente passibili di essere persi dal concorrente nel corso del tempo e che, gli stessi, sono invece necessari al fine di prestare effettivo servizio nella pubblica amministrazione.

La lettera c) sostituisce l'articolo 3 (Bando di concorso) prevedendo la pubblicazione del bando di concorso nel portale di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165



e nel sito istituzionale dell'amministrazione procedente in luogo della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Anche tale disposizione risponde all'esigenza di rendere fruibile, in un'unica sede, tutte le informazioni, adempimenti, comunicazioni, relative alla procedura concorsuale, così agevolando la partecipazione degli interessati.

La predetta pubblicazione del bando di concorso sul portale, tiene luogo a decorrere dall'anno 2023.

Viene, altresì, definito, il contenuto del bando, che deve prevedere il termine e le modalità di presentazione delle domande sempre attraverso il predetto portale. Deve indicare, inoltre, i requisiti generali e particolare eventualmente richiesti per la specifica posizione da ricoprire, dettagliare le prove cui il candidato è chiamato e le modalità di attribuzione dei punteggi, i criteri di valutazione che la commissione adopererà nella valutazione delle prove, i titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio diversi da quelli di cui all'articolo 5 e comunque strettamente pertinenti ai posti banditi, i termini e le modalità della loro presentazione, le percentuali dei posti riservati al personale interno, in conformità alle normative vigenti nei singoli comparti e le percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 5, nonché le misure per assicurare a tutti i soggetti con DSA, nella prova scritta, la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi per le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo, nonché di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per lo svolgimento delle prove ai sensi del successivo articolo 7.

La Presidenza del Consiglio dei ministri o l'amministrazione interessata dispongono in ogni momento con provvedimento motivato, l'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti prescritti.

I bandi di concorso danno sempre conto delle percentuali di personale in servizio appartenente alle categorie di cui al comma 2, dell'articolo 5, nonché della consistenza di genere nell'amministrazione che bandisce, riferita alle categorie dei posti messi a concorso.

Tale disposizione risponde alla necessità di rendere trasparente il numero dei dipendenti uomini e donne nell'amministrazione già in sede di emanazione del bando, ai fini di cui alla disposizione contenuta alla successiva lettera e) che prevede, tra l'altro, l'attribuzione di un titolo di preferenza, a parità di titoli e di merito, al genere sotto-rappresentato nell'amministrazione che bandisce il concorso. Si prevede, infine, che nella valutazione relativa al servizio prestato i periodi di congedo per maternità, per allattamento e per paternità sono equiparati al servizio prestato e non possono in alcun modo comportare alcuna decurtazione dei relativi punteggi e che per la partecipazione possa essere fissato un contributo di ammissione, analogamente a quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-septies del decreto-legge 31 agosto 2013 n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.

La lettera d) sostituisce l'articolo 4 (Portale InPa) La disposizione prevede che alle procedure concorsuali si partecipi esclusivamente mediante registrazione gratuita al Portale della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica www.InPA.gov.it. Tale registrazione può essere realizzata esclusivamente mediante i sistemi di identificazione di cui all'articolo 64, commi 2-quater (SPID, CIE) e 2-nonies (CNS), del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero mediante un'identità digitale basata su credenziali di livello almeno significativo nell'ambito di un regime di identificazione elettronica oggetto di notifica, conclusa con esito positivo, ai sensi dell'articolo 9 del Regolamento (UE), n. 910/2014.

Si stabilisce che ai fini di cui al comma 2, dell'articolo 35-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'atto della registrazione al Portale l'interessato compila il proprio curriculum vitae, con valore di autocertificazione, indicando: a) il cognome, il nome, il codice fiscale; b) il luogo e la data di nascita; c) di essere cittadino italiano o dell'UE ai sensi dell'articolo 38 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; d) il luogo di residenza (indirizzo, comune e codice di avviamento postale), il domicilio (se diverso dalla residenza), il proprio indirizzo PEC al quale intende ricevere le comunicazioni relative alla presente procedura, unitamente ad un recapito telefonico; e) il comune nelle cui liste elettorali è iscritto, oppure i motivi della non iscrizione o della cancellazione dalle liste



medesime; f) di non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento o dichiarato decaduto per aver conseguito la nomina o l'assunzione mediante la produzione di documenti falsi o viziati da nullità insanabile, ovvero licenziato ai sensi della vigente normativa di legge o contrattuale; g) il titolo di studio posseduto o l'abilitazione professionale e richiesto ai fini della partecipazione alla procedura selettiva, con indicazione dell'università o dell'istituzione che lo ha rilasciato e la data del conseguimento; se il titolo di studio è stato conseguito all'estero, il candidato deve indicare gli estremi del provvedimento con il quale il titolo stesso è stato riconosciuto equipollente al corrispondente titolo italiano o dichiarare che provvederà a richiedere l'equiparazione; h) la specializzazione posseduta o la professionalità esercitata richiesta dal bando; i) le documentate esperienze professionali da valutare in base a quanto previsto dal bando; l) di non aver riportato condanne penali con sentenza passata in giudicato e di non avere in corso procedimenti penali, né procedimenti amministrativi per l'applicazione di misure di sicurezza o di prevenzione, nonché precedenti penali a proprio carico iscrivibili nel casellario giudiziale, ai sensi dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre 2002, n. 313.

Si prevede che la registrazione al Portale comporta il consenso al trattamento dei dati personali nel rispetto della disciplina del regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Le amministrazioni che bandiscono le procedure selettive si riservano di verificare la veridicità delle dichiarazioni rilasciate da coloro che risulteranno vincitori. Si prevede, al fine di agevolare la trasparenza e l'accessibilità alle informazioni, che ogni comunicazione concernente il concorso o la selezione, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, è effettuata attraverso la predetta piattaforma; così come, data e luogo di svolgimento delle prove sono resi disponibili sulla piattaforma digitale con accesso da remoto attraverso l'identificazione del candidato, almeno 15 giorni prima della data stabilita per lo svolgimento delle stesse. Le modalità di accesso e di utilizzo del Portale da parte delle Regioni e degli enti locali sono disciplinate con il decreto di cui al comma 4, dell'articolo 35-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

La lettera e) sostituisce l'articolo 5 (Categorie riservatarie, preferenze e parità di genere).

Le modifiche apportate alle previgenti disposizioni si sono rese necessarie in ragione dell'anacronismo di alcune riserve sino ad ora previste, al fine di evitare che il perdurare di tale situazione potesse generare ingiustificate discriminazioni, sia nei confronti degli altri partecipanti in generale, sia fondate sul genere -, di limitare le categorie protette da riserva e di rimodulare i titoli di preferenza. Sono attualmente previste riserve di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modifiche ed integrazioni, o equiparate nonché le riserve di cui agli articoli 1014 e 678 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, e successive modifiche ed integrazioni. 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. Se, in relazione a tale limite, sia necessaria una riduzione dei posti da riservare secondo legge, la stessa viene effettuata in misura proporzionale per ciascuna delle categorie riservate. Se tra i concorrenti idonei nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva nell'ordine sopra indicato.

Sono considerati, a parità di titoli e di merito, ed in assenza di ulteriori benefici previsti da leggi speciali, titoli di preferenza: a) gli insigniti di medaglia al valor militare e al valor civile, qualora cessati dal servizio; b) i mutilati ed invalidi per servizio nel settore pubblico e privato; c) gli orfani e i figli dei caduti o dei mutilati e invalidi degli inabili permanenti al lavoro per ragioni di servizio nel settore pubblico e privato, che non rientrano nella fattispecie di cui al comma 2, ivi inclusi, a titolo esemplificativo, i figli degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale e degli operatori socio-sanitari, deceduti in seguito all'infezione da SarsCov-2 contratta nell'esercizio della propria attività; d) coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno nell'amministrazione che ha indetto il concorso, laddove



non frusciano di altro titolo di preferenza in ragione del servizio prestato; e) maggior numero dei figli a carico; f) gli invalidi e i mutilati civili che non rientrano nella fattispecie di cui alla lettera b); g) militari volontari delle Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma; h) gli atleti che hanno intrattenuto rapporti di lavoro sportivo con i gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello Stato; i) avere svolto, con esito positivo, l'ulteriore periodo di perfezionamento presso l'ufficio per il processo ai sensi dell'articolo 16-*octies*, comma 1-*quater*, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, come modificato dall'articolo 50 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114; l) avere completato, con esito positivo, il tirocinio formativo presso gli uffici giudiziari ai sensi dell'articolo 37, comma 11, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, pur non facendo parte dell'ufficio per il processo, così come indicato dall'articolo 16-*octies*, comma 1-*quinques*, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, come modificato dall'articolo 50 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114; m) l'aver svolto, con esito positivo, lo stage presso gli uffici giudiziari ai sensi dell'articolo 73, comma 14, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 98; n) essere titolare o avere svolto di incarichi di collaborazione conferiti da ANPAL Servizi s.p.a., in attuazione di quanto disposto dal comma 3 dell'articolo 12 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26; o) appartenenza al genere meno rappresentato nell'amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il candidato concorre, secondo quanto previsto dall'articolo 6; p) minore età anagrafica.

Si è inteso, nella sostanza, rimodulare il riconoscimento delle riserve e dei titoli di preferenza, adottandoli al nuovo contesto ed alle esigenze di non discriminazione tra i generi e nell'accesso al lavoro, dando certamente rilievo alle esigenze meritevoli di tutela ma contemperandole, al tempo stesso, con la necessità che talune situazioni siano valutate non più a prescindere dai punteggi conseguiti nelle prove, ma a parità di titoli e di merito con gli altri concorsisti.

La lettera f) sostituisce l'articolo 6 (Equilibrio di genere) prevedendo che 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. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al trenta per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o).

La disposizione ha il fine di dare attuazione in maniera razionale ed aderente alla concreta realtà dell'amministrazione al principio della parità di genere.

Si è, dunque, in primo luogo, individuata una percentuale "fisiologica" di sotto-rappresentazione nell'amministrazione, al di sotto della quale l'appartenenza al genere non viene considerata significativa ai fini del riconoscimento del titolo di preferenza.

Invero, ritenere applicabile il titolo di preferenza anche laddove la differenza di consistenza numerica tra i generi in seno all'amministrazione sia minima e, per ciò stesso da considerare rientrante in un canone di normalità, pare non funzionale al raggiungimento dell'obiettivo.

La lettera g) sostituisce l'articolo 7 (Svolgimento delle prove e modalità speciali), prevedendo che il diario delle prove, il relativo punteggio e l'eventuale convocazione ad una prova successiva deve essere comunicato ai singoli candidati mediante il portale. Le prove selettive non possono aver luogo nei giorni di festività religiose rese note ai sensi della legge di approvazione delle Intese di cui all'articolo 8, comma 3, della Costituzione, con decreto del Ministro dell'interno. Le prove orali devono svolgersi in un'aula aperta al pubblico, idonea ad assicurare la massima partecipazione e, in caso di impossibilità a procedere in tal senso, la pubblicità delle prove può essere garantita attraverso modalità digitali che consentano il collegamento da remoto da parte del pubblico. Al termine di ogni seduta, la commissione giudicatrice forma l'elenco dei candidati esaminati ai sensi del comma 3, fornendo indicazione dei punteggi conseguiti e dandone comunicazione a ciascun candidato sempre tramite portale. L'elenco viene pubblicato contestualmente sul sito dell'amministrazione che ha bandito la selezione.



Le amministrazioni prevedono, per i candidati con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o con disturbi specifici di apprendimento accertati ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170, che lo svolgimento delle prove concorsuali sia svolto attraverso l'adozione di misure compensative stabilite dalla Commissione di concorso nel rispetto di quanto stabilito ai sensi dell'articolo 3, comma 4-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Le amministrazioni assicurano, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone o la disponibilità di appositi spazi, la partecipazione alle prove alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, prevedendosi che in nessun caso il ricorrere di tali condizioni possa compromettere la partecipazione al concorso. Per rispondere a questo obiettivo, i bandi di concorso devono prevedere specifiche misure di carattere organizzativo e di comunicazione preventiva da parte degli interessati.

Si è ritenuto, in sintesi, di valorizzare il diritto della madre/futura madre a non veder in alcun caso penalizzata la partecipazione al concorso dalla propria condizione, dovendosi, di contro favorire, in ogni modo, l'esercizio della genitorialità, anche nella fase di accesso al pubblico impiego.

La lettera h) sostituisce i commi 1 e 3 dell'articolo 8. Il comma 1 prevede che nei concorsi per titoli ed esami, nei casi di assunzione per determinati profili, la valutazione dei titoli è effettuata dopo lo svolgimento delle prove orali, a condizione della previa determinazione dei criteri di valutazione.

Al comma 3 si prevede che le prove di esame si svolgano secondo le modalità di cui agli articoli 35, 35-ter e 35-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La lettera i) sostituisce l'articolo 9 (Commissioni esaminatrici) stabilendo che le commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici debbano essere composte da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra dipendenti di ruolo delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime. Possono, altresì, far parte delle commissioni specialisti in psicologia e risorse umane. In ogni caso nella composizione delle commissioni esaminatrici si applica il principio della parità di genere, secondo quanto previsto dall'articolo 57, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si prevede che per ciascun concorso, le amministrazioni pubblicano attraverso il portale InPa, specifici avvisi per la raccolta delle candidature a componente delle commissioni. L'individuazione dei componenti avviene mediante sorteggio tra i soggetti in possesso dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti.

Non possono essere nominati componenti delle predette commissioni i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Le disposizioni disciplinano, altresì, le sottocommissioni e le eventuali prove decentrate, stabilendo che in ogni sede sia costituito un comitato di vigilanza, presieduto da un membro della commissione e costituito almeno da due dipendenti di qualifica o categoria non inferiore a quella per la quale il concorso è stato bandito.

I membri del predetto comitato sono individuati dall'amministrazione procedente tra il proprio personale in servizio presso la sede di esame o, in caso di comprovate esigenze di servizio, anche tra quello di sedi o amministrazioni diverse. Le commissioni esaminatrici delle procedure selettive sono nominate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri e con provvedimento del competente organo amministrativo negli altri casi. Questi ne dà comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Le commissioni esaminatrici devono prevedere, preferendo l'individuazione di personale di qualifica superiore a quella cui il concorso è riferito, la partecipazione di: a) personale dirigenziale o equiparato, con funzione di presidente, appartenente all'amministrazione che ha bandito il concorso, anche appartenente ad altra amministrazione; b) docenti ed esperti nelle materie oggetto del concorso; c) professionisti esperti nella valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali se definite dai bandi di concorso o appartenenti a soggetti esterni specializzati in *assessment*; d) personale non dirigenziale appartenente all'amministrazione che ha bandito il concorso, con funzione di segretario. In relazione al numero dei partecipanti alle



selezioni o per particolari esigenze organizzative, le commissioni esaminatrici dei concorsi per esami o per titoli ed esami possono essere suddivise in sottocommissioni, con l'integrazione di un numero di componenti, pari a quello delle commissioni originarie e di un segretario aggiunto. Il presidente ed i membri delle commissioni esaminatrici possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi, salvo che il rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalga a oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando di concorso.

Si prevede che la commissione esaminatrice comunichi i risultati delle prove ai candidati all'esito di ogni sessione di concorso. La commissione esaminatrice e le sottocommissioni possono svolgere i propri lavori in modalità telematica, nel rispetto della sicurezza e della tracciabilità delle comunicazioni. I componenti delle commissioni, il cui rapporto di impiego si risolve per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori della commissione, cessano dall'incarico, salvo conferma dell'amministrazione;

La lettera l) sostituisce l'articolo 11 (Adempimenti della commissione), prevedendo che prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione esaminatrice, anche in funzione del numero dei concorrenti, stabilisce il termine del procedimento concorsuale e lo rende pubblico e, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità tra essi e i concorrenti, ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile. La commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta. Le tracce sono segrete, elaborate con modalità digitale e la scelta di quella da sottoporre ai candidati è effettuata tramite sorteggio da parte di almeno due candidati. L'accesso di quest'ultimi al luogo di svolgimento della prova concorsuale è consentito sempre previa identificazione degli stessi. In ogni fase della procedura la commissione adotta le necessarie misure di sicurezza per garantire la segretezza delle tracce e dei testi delle prove scritte, affidandole al presidente e al segretario che ne garantiscono l'integrità e la riservatezza, anche attraverso strumenti a tutela della sicurezza informatica. Si prevede che le procedure concorsuali devono concludersi entro centoventi giorni dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di concorsi per titoli, dalla data della prima convocazione. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, o all'amministrazione o ente che ha proceduto all'emanazione del bando di concorso e per conoscenza al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubblicano sul proprio sito istituzionale il dato relativo alla durata effettiva di ciascun concorso svolto;

La lettera m) sostituisce il comma 3 dell'articolo 12 stabilendo che per gli avvisi e le selezioni pubblicati sul portale di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 3, comma 1, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 12 aprile 2006, n. 184, e all'articolo 5, comma 5, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, si intendono assolti mediante pubblicazione da parte dell'amministrazione cui è indirizzata l'istanza di accesso agli atti e di accesso civico generalizzato, di un apposito avviso sul medesimo portale. Anche in questo caso, si è inteso privilegiare l'utilizzo del portale quale strumento di comunicazione tra il candidato e l'amministrazione di competenza, al fine di agevolare, per entrambi, l'espletamento degli incombenenti relativi all'accesso agli atti e all'accesso civico generalizzato.

La lettera n) sostituisce il comma 2 dell'articolo 13 stabilendo che gli elaborati sono scritti in modalità digitale attraverso la strumentazione fornita per lo svolgimento delle prove. La commissione assicura che il *file* salvato dal candidato non sia modificabile. Tutti i dispositivi forniti per lo svolgimento delle prove scritte devono essere disabilitati alla connessione *internet*.

La lettera o) apporta modifiche all'articolo 15. In particolare, i commi 4 e 5 sono abrogati; il comma 6 è sostituito, mediante previsione del decorso dei termini per l'impugnativa delle graduatorie



dalla pubblicazione della stessa sul portale e sul sito dell'amministrazione interessata. Alla modifica delle modalità di pubblicazione della graduatoria (esclusivo utilizzo del portale e del sito dell'amministrazione in luogo della Gazzetta Ufficiale), viene dunque ricollegato l'effetto giuridico della decorrenza dei termini per l'eventuale impugnativa delle stesse. Il comma 7 prevede la durata di validità delle graduatorie, fissandola in due anni dalla data di approvazione.

La lettera p) sostituisce l'articolo 16 (Presentazione dei titoli preferenziali e di riserva della nomina), prevedendo che le amministrazioni che hanno bandito il concorso pubblicano uno specifico avviso indicando il termine perentorio entro il quale i concorrenti che abbiano superato la prova orale dovranno far pervenire idonea documentazione digitale attestante il possesso dei titoli di riserva, preferenza e precedenza, a parità di valutazione, il diritto ad usufruire dell'elevazione del limite massimo di età.

La modifica della decorrenza del termine per la trasmissione della documentazione (che prima era individuato nei quindici giorni successivi a quello in cui i candidati hanno sostenuto il colloquio), risponde all'esigenza di stabilire un termine unico per tutti i concorsisti, così razionalizzando e semplificando l'espletamento dell'incombente.

Tale documentazione **non deve essere prodotta e non può essere richiesta in ogni caso** in cui le pubbliche amministrazioni ne siano in possesso o ne possano disporre facendo richiesta ad altre pubbliche amministrazioni.

I candidati appartenenti a categorie previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, che abbiano conseguito l'idoneità, verranno inclusi nella graduatoria tra i vincitori, purché, ai sensi dell'art. 8 della predetta legge n. 68, risultino iscritti negli appositi elenchi istituiti presso gli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione e risultino disoccupati sia al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande di ammissione al concorso sia all'atto dell'immissione in servizio.

La lettera q) sostituisce l'articolo 17 (Assunzioni in servizio), prevedendo che i candidati dichiarati vincitori, o gli idonei in caso di scorrimento della graduatoria, sono invitati dall'amministrazione procedente ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei titoli e dei requisiti prescritti per l'assunzione, e sono assunti in prova, la cui durata è definita in sede di contrattazione collettiva.

Per i cittadini di Stati terzi, è obbligatoria la presentazione prima dell'assunzione, dei documenti comprovanti tutte le dichiarazioni presentate, con le modalità di cui all'articolo 3, comma 4 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 2000, ferma restando la tutela accordata ai rifugiati e ai titolari di protezione sussidiaria.

Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il numero dei candidati vincitori ed idonei eventualmente assunti nell'arco di validità della graduatoria di cui all'articolo 15, comma 7. Si stabilisce che il vincitore o l'idoneo che non assuma servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla nomina e, qualora assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissatogli, gli effetti economici decorrono dal giorno di presa di servizio.

La lettera r) sostituisce l'articolo 18 (Compensi per le commissioni di concorso), prevedendo che i compensi per i componenti delle commissioni e delle sottocommissioni di concorso e per i comitati di vigilanza sono quelli stabiliti con il provvedimento di cui all'articolo 3, comma 13, della legge 19 giugno 2019, n. 56, e che tali compensi si applicano, nei limiti delle risorse disponibili, anche alle commissioni e sottocommissioni e ai comitati di vigilanza dei concorsi banditi dagli enti locali.



La lettera s) sostituisce l'articolo 18-bis (Regioni ed enti locali), stabilendo, con riferimento alle regioni e agli enti locali, che le stesse si conformano alle disposizioni recate dal presente regolamento ai sensi dell'articolo 70, comma 13, del d.lgs. n. 165 del 2001.

La lettera t) sostituisce l'articolo 19 (Concorsi unici) prevedendo che il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si svolga mediante concorsi pubblici unici, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento, nonché dei principi selettivi, delle finalità e delle modalità, in quanto compatibili, di cui ai precedenti articoli.

Con le modalità di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, o previste dalla normativa vigente, le amministrazioni e gli enti ivi indicati possono essere autorizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri a svolgere direttamente i concorsi pubblici per specifiche professionalità.

È prevista la possibilità per le regioni e gli enti locali, le istituzioni universitarie e gli enti pubblici di ricerca, di aderire alla ricognizione dei fabbisogni per l'indizione dei concorsi unici di cui all'articolo 21, obbligandosi, in questo caso, ad attingere alle relative graduatorie in caso di fabbisogno. Anche nel caso dei concorsi unici, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri garantisce, mediante il Portale, la diffusione di ogni informazione utile sullo stato della procedura di reclutamento e selezione. Per l'applicazione software dedicata allo svolgimento delle prove concorsuali e le connesse procedure, ivi compreso lo scioglimento dell'anonimato anche con modalità digitali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, anche per il tramite di FormezPA, può avvalersi di CINECA Consorzio Interuniversitario, con oneri a carico delle amministrazioni interessate alle procedure concorsuali nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente. La commissione esaminatrice e le sottocommissioni possono svolgere i propri lavori in modalità telematica, garantendo comunque la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni. Per le procedure di cui al presente articolo, i termini previsti dall'articolo 34-bis, commi 2 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono stabiliti, rispettivamente, in sette e quindici giorni.

Per lo svolgimento delle procedure dei concorsi unici, si prevede che il bando di concorso possa fissare un contributo di ammissione per ciascun candidato, non superiore a 10 euro per i concorsi per il personale non dirigenziale, e da 10 a 15 euro per i concorsi per il personale dirigenziale.

La lettera u) sostituisce l'art. 20 (Sedi di esami) stabilendo che il Dipartimento della funzione pubblica, nella ricognizione del fabbisogno di cui all'articolo 21, verifica le vacanze riguardanti le sedi delle amministrazioni ricadenti nella medesima Regione e, laddove tali vacanze risultino riferite ad una singola Regione, il concorso unico si svolge in ambito regionale, ferme restando le norme generali di partecipazione ai concorsi pubblici. In caso di svolgimento delle prove di concorso in sedi decentrate il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri individua le sedi di svolgimento delle prove concorsuali anche sulla base della provenienza geografica dei candidati, utilizzando idonei locali di plessi scolastici di ogni ordine e grado, di sedi universitarie e di ogni altra struttura pubblica o privata, anche avvalendosi del coordinamento dei prefetti territorialmente competenti. L'individuazione da parte del Dipartimento della funzione pubblica delle strutture disponibili di cui al presente comma avviene tenendo conto delle esigenze di economicità delle procedure concorsuali e nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente delle amministrazioni destinatarie delle predette procedure concorsuali a carico delle quali sono posti gli oneri derivanti dall'utilizzo delle strutture.

La lettera v) sostituisce l'art. 21 (Adempimenti per il concorso unico), prevedendo che i concorsi unici siano organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa ricognizione del fabbisogno presso le amministrazioni interessate. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.



165, possono assumere personale solo attingendo alle nuove graduatorie di concorso predisposte presso il Dipartimento della funzione pubblica, fino al loro esaurimento, provvedendo a programmare le quote annuali di assunzioni. Restano ferme le disposizioni di cui ai commi 3 e 6 dell'articolo 35, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 e quelle in materia di corso-concorso bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 70.

La lettera z) apporta modifiche formali ai Capi III e IV. In particolare sostituisce le parole "sezione circoscrizionale/sezioni circoscrizionali" ovunque ricorrano sono sostituite con "Centro/Centri" e le parole "lista/liste" da "elenco/elenchi"; le parole "della legge 4 gennaio 1968, n. 15" sono sostituite dalle seguenti "del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445"; le parole "direzione provinciale del lavoro" ovunque ricorrano sono sostituite dalle seguenti "Centro per l'impiego"; le parole "direzione provinciale del lavoro - servizio politiche del lavoro" ovunque ricorrano sono sostituite dalle seguenti "Centro per l'impiego"; le parole "direzioni provinciali del lavoro - servizio politiche del lavoro" ovunque ricorrano sono sostituite dalle seguenti "Centri per l'impiego".

La lettera aa) apporta modifiche all'art. 24 stabilendo che i Centri per l'impiego formano una graduatoria relativa a ciascuna area o categoria e profili generici e diverse graduatorie, distinte per area o categoria, e profili che richiedono specifiche professionalità, nelle quali l'inserimento, a differenza della prima, è operato sulla base del possesso di qualifica riconosciuta con attestati o sulla base di precedenti lavorativi, anche nell'impiego privato.

La lettera bb) apporta modifiche formali ai commi 1 e 2 dell'articolo 25 e sostituisce il comma 3, stabilendo che le amministrazioni e gli enti richiedenti debbono indicare nella richiesta di avviamento il numero dei posti riservati ai lavoratori aventi diritto ai sensi degli articoli 678 e 1014 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66.

La lettera cc) sostituisce il comma 2 dell'articolo 27, prevedendo le modalità di svolgimento della selezione mediante prove pratiche attitudinali ovvero sperimentazioni lavorative.

La lettera dd) sostituisce l'articolo 29 (Campo di applicazione), prevedendo che le assunzioni obbligatorie presso le amministrazioni ed enti pubblici dei soggetti appartenenti alle categorie protette ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 avvengono secondo le modalità di cui all'articolo 30 del presente regolamento.

La lettera ee) sostituisce l'articolo 30 (Modalità di iscrizione e requisiti), stabilendo che i soggetti appartenenti alle categorie protette presentano domanda di iscrizione al Centro per l'impiego ai sensi dell'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68, dichiarando il possesso dei requisiti generali di ammissione nelle amministrazioni pubbliche previsti dalla normativa vigente, secondo quanto previsto dal D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445. È comunque riservata all'amministrazione o ente che procede all'assunzione la facoltà di provvedere all'accertamento dei titoli e dei requisiti nei modi di legge. Il titolo di studio richiesto è quello delle declaratorie di area o categoria nelle quali è prevista l'assunzione.

La lettera ff) e gg) apportano modifiche agli articoli 31 e 32.

L'articolo 2 reca le abrogazioni di norme obsolete o incompatibili con il nuovo assetto introdotto. In particolare, vengono abrogati:

- a) gli articoli 10, 12, comma 2, 14, 15, commi 4 e 5, 22, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487;
- b) l'articolo 4, commi 3-*quinquies*, 3-*sexies* e 4, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125;
- c) gli articoli 247, commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11 e 12, 248 e 249, commi 1 e 1-*bis*, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- d) l'articolo 3, commi 6, lettera b), n. 6) e 11, della legge 19 giugno 2019, n. 56.



L'articolo 3 reca la clausola di invarianza finanziaria.



RELAZIONE TECNICA

Lo schema di decreto modifica il decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, al fine di adeguare la disciplina in materia di concorsi pubblici ivi contenuta alle riforme introdotte nel pubblico impiego dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, rispondendo alle finalità di efficientamento, digitalizzazione, velocizzazione e razionalizzazione nello svolgimento delle procedure concorsuali. Il regolamento semplifica e coordina la normativa vigente, assicurando la chiarezza e la coerenza della disciplina.

Le misure contenute nello schema di regolamento hanno natura ordinamentale e, per espressa previsione normativa, non comportano nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica a legislazione vigente.

In particolare, si evidenzia che le attività relative alla gestione e all'allestimento dei concorsi trovano allocazione nelle risorse a bilancio delle amministrazioni.



Ministero dell'Economia e delle Finanze

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

VERIFICA DELLA RELAZIONE TECNICA

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 ha avuto esito Positivo.

Il Ragioniere Generale dello Stato

Firmato digitalmente



ANALISI TECNICO-NORMATIVA (A.T.N.)

Provvedimento: Schema di decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, di modifica del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi

PARTE I - ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo

Lo schema di decreto legislativo in oggetto attua le previsioni dell'articolo 3, comma 6, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, che contiene la disciplina regolamentare che le amministrazioni sono tenute ad applicare nell'espletamento delle procedure concorsuali.

L'intervento si inquadra nell'ambito di una riforma di sistema che interessa la pubblica amministrazione, con l'obiettivo di realizzare un ampio disegno volto alla riforma della capacità amministrativa della pubblica amministrazione e al raggiungimento degli obiettivi negoziati con la Commissione Europea nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

La riforma della pubblica amministrazione italiana, a livello centrale e locale, sia in termini di capitale umano (selezione, competenze e carriere), che in termini di semplificazione e digitalizzazione delle procedure amministrative, è inserita dal PNRR tra le c.d. riforme orizzontali, o di contesto, che consistono in innovazioni strutturali dell'ordinamento, tali da interessare, in modo trasversale, tutti i settori di intervento del Piano. In particolare, - nell'ambito della Riforma 1.9: Riforma della pubblica amministrazione- la missione MIC1-56 poneva come obiettivo, da realizzare entro il 2022, l'entrata in vigore della legislazione attuativa della Riforma del pubblico impiego. La missione MIC1-58, da realizzare entro 30 giugno 2023, ha come obiettivo l'entrata in vigore di tutti gli atti delegati correlati, dei decreti ministeriali, degli atti di diritto derivato e di tutti gli altri regolamenti necessari per l'efficace attuazione della riforma.

Il percorso di riforma è stato avviato con l'art. 10 del decreto-legge n. 44 del 2021, che ha introdotto meccanismi semplificati per le procedure di concorso che prevedono un ampio ricorso al digitale. Successivamente è stato approvato il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che regola le procedure per assumere a tempo determinato nella PA gli esperti e i funzionari da adibire ai progetti del PNRR e per conferire incarichi di consulenza con sistemi più rapidi ed efficaci.

Infine, il decreto-legge n. 36 del 2022 ha contribuito al completamento della riforma del pubblico impiego e, dunque, al pieno raggiungimento della milestone MIC1-56 prevista per il 30 giugno, anticipando anche alcuni degli elementi essenziali della milestone MIC1-58, costruendo il nuovo assetto dei concorsi, anche mediante la previsione della partecipazione agli stessi mediante il Portale della Presidenza del Consiglio InPA.gov.it.

L'obiettivo perseguito dal presente schema di decreto è completare il quadro ordinamentale vigente definendo gli strumenti operativi delle procedure di reclutamento, mediante l'adeguamento delle previsioni contenute nel d.P.R. n. 487 del 1994, ormai obsolete, al quadro normativo modificatosi negli ultimi anni, rendere più efficiente il sistema, mediante la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure, riducendo i tempi dell'espletamento delle prove concorsuali, avendo riguardo, tra l'altro, alla ulteriore necessità di porre in essere azioni a tutela della parità di genere e della massima partecipazione alle procedure anche per coloro che si trovino in condizioni di ^a svantaggio°.

2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

Le fonti che individuano nel concorso pubblico il procedimento amministrativo per l'accesso al pubblico impiego si rinvencono oltre che nella Costituzione, in fonti legislative e regolamentari.

In particolare, l'art. 97 della Costituzione prevede al secondo comma che: *° i pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione°*, mentre il quarto comma stabilisce che: *° agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni, si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge°*. L'art. 51 detta specifiche prescrizioni in capo al legislatore, per l'accesso agli uffici pubblici, nel senso che tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge, prescrivendo di promuovere con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. La disposizione è strettamente legata all'articolo 3 della Costituzione, di cui costituisce una specificazione. L'articolo 98 prevede che i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.

La Corte Costituzionale ha ripetutamente affermato che la selezione concorsuale costituisce la forma generale ed ordinaria di reclutamento per le amministrazioni pubbliche, che costituisce strumento di piena partecipazione all'esercizio delle funzioni pubbliche di tutti i cittadini. Lo stesso principio, è strumentale all'efficienza e al buon andamento dell'amministrazione, posto che il reclutamento dei cittadini più meritevoli produce effetti sull'andamento dell'amministrazione pubblica e sull'affidamento nel migliore esercizio possibile dell'azione amministrativa. Il concorso pubblico, inoltre, quale forma di selezione trasparente e comparativa, basata sul merito e aperta a tutti i cittadini, si pone a garanzia del principio di imparzialità.

Al dettato costituzionale è stata data attuazione in via legislativa, attraverso la predisposizione di una disciplina di carattere generale, la quale è stata poi lasciata all'integrazione da parte delle singole amministrazioni, nel rispetto dei limiti della rispettiva autonomia in materia di organizzazione.

Il reclutamento nelle amministrazioni pubbliche del personale non dirigenziale è attualmente disciplinato nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Per quel che rileva in questa sede, la formulazione dell'articolo 35 del citato T.U. prevede che l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene tramite procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno; mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità. Le procedure di reclutamento devono conformarsi ai principi di adeguata pubblicità ed imparzialità della selezione, adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, rispetto delle pari opportunità, decentramento delle procedure di reclutamento.

Per quanto riguarda le fonti regolamentari, la disciplina di riferimento per lo svolgimento del procedimento concorsuale è contenuta nel d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, che ha rappresentato un fondamentale strumento per ricondurre ad unità procedure che tendevano alla differenziazione.

Benché ai sensi del vigente regolamento le procedure di reclutamento possano essere variamente organizzate, anche in funzione della figura professionale da reclutare e dell'amministrazione che intende procedere alle assunzioni, occorre mettere in evidenza la tendenza legislativa, manifestatasi da circa un decennio, all'aggregazione delle procedure concorsuali e allo svolgimento di concorsi unici per il reclutamento dei dirigenti e di figure professionali comuni.

Tra gli interventi legislativi di rango primario intervenuti in tal senso, rileva la previsione la previsione dell'articolo 4, comma 3-*quinquies*, del d.l. 31 agosto 2013, n. 101, che impone alle amministrazioni dello Stato, alle agenzie e agli enti pubblici economici, concorsi pubblici unici per il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni. Il concorso pubblico unico è organizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che può avvalersi della Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (Commissione RIPAM) e anche di personale messo a disposizione da Foromez PA.

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

L'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56 *Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*, ha, invece, introdotto la centralizzazione delle modalità di gestione dei concorsi pubblici tramite l'utilizzo del portale unico del reclutamento, per la raccolta e la gestione, con modalità automatizzate delle domande di partecipazione ai concorsi pubblici e delle fasi delle procedure concorsuali, anche mediante la creazione del fascicolo elettronico del candidato.

Il quadro normativo complessivo ha subito considerevoli modifiche a seguito dell'emergenza sanitaria determinata dal Covid-19 che ha messo in luce la necessità di una modernizzazione in chiave più marcatamente digitale delle modalità di svolgimento dei concorsi che restano, non solo per previsione costituzionale, lo strumento fondamentale per la selezione del personale a qualsiasi livello della Pubblica Amministrazione.

In particolare, gli articoli da 247 a 249 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, cd. *Rilancio*, convertito dalla legge d 17 luglio 2020, n. 77, hanno delineato un'impostazione volta a semplificare i processi con riduzione dei tempi attraverso la presentazione della domanda in via esclusivamente telematica, mediante la piattaforma digitale messa a disposizione dalla amministrazione che bandisce il concorso. Il d.l. ha di fatto anticipato alcune delle misure che contenute nel presente schema di regolamento, quali, ad esempio, le previsioni secondo cui per la partecipazione al concorso i candidati debbano essere in possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) e registrarsi nella piattaforma attraverso il Sistema pubblico di identità digitale (SPID), che ogni comunicazione concernente il concorso, compreso il calendario delle relative prove e del loro esito, debba essere effettuata attraverso la predetta piattaforma, così come data e luogo di svolgimento delle prove. Tra le misure che hanno consentito l'accelerazione delle procedure, riducendo anche i tempi di correzione delle prove scritte, vi è la previsione dell'utilizzo di dispositivi informatici e tecnologici, con la possibilità di svolgere la prova orale in videoconferenza nel rispetto di soluzioni tecniche tali da assicurare la pubblicità della stessa, l'identificazione dei partecipanti, nonché la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità.

Sulla materia è da ultimo intervenuto il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha provveduto a rivedere ulteriormente le procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni, novellando il citato Testo Unico n. 165 del 2001, in particolare, mediante l'introduzione degli articoli 35-ter (Portale unico del reclutamento) e 35-quater (Procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale).

Per effetto delle modifiche introdotte, dal 1° luglio 2022 l'assunzione a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche centrali di cui all'articolo 1, comma 2, e nelle autorità amministrative indipendenti avviene mediante concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione ai quali si accede mediante registrazione nel Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56, disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it, sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la gestione. Anche i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi sono individuati, nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il portale, prevedendo la partecipazione di soggetti in possesso di comprovata esperienza, tra cui anche specialisti in psicologia del lavoro e risorse umane.

Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 15 settembre 2022, adottato previa intesa in Conferenza unificata del 14 settembre 2022, sono state disciplinate le modalità di utilizzo del portale unico del reclutamento da parte delle Regioni e degli enti locali.

Infine, per quanto attiene alla parità di genere, occorre richiamare l'articolo 7 del d.lgs. n. 165 del 2001 che al comma 1 prevede, tra l'altro, che le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere nonché nel d.lgs. 11/04/2006, n. 198 *a Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246* e, segnatamente, per quanto concerne l'accesso al lavoro, nell'articolo 27.

3) Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti.

Il provvedimento incide sul decreto del Presidente della Repubblica n. 487/1994. In particolare, sono sostituiti gli articoli 1 (Modalità di accesso), 2 (Requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego), 3 (Bando di concorso), 4 (Procedura di partecipazione tramite Portale InPA), 5 (Categorie riservatarie, preferenze e parità di genere), 6 (Equilibrio di genere), 7 (Svolgimento delle prove e modalità speciali). È modificato l'articolo 8 e sostituito l'articolo 9 (Commissioni esaminatrici). È abrogato l'articolo 10 e sostituito l'articolo 11 (Adempimenti della commissione esaminatrice). È abrogato il comma 2 dell'articolo 12. È abrogato l'articolo 14 (Adempimenti dei concorrenti e della commissione al termine delle prove scritte). Sono abrogati i commi 4 e 5 dell'articolo 15 e sono modificati i commi 6 e 7 del medesimo articolo. È sostituito l'articolo 16 (presentazione dei titoli preferenziali e di riserva nella nomina) e l'articolo 17 (Assunzione in servizio). Sono sostituiti gli articoli 18 (Compensi per le commissioni di concorso), 18-bis (Regioni ed enti locali), 19 (Concorsi unici), 20 (Sedi di esami), 21 (Adempimenti per il concorso unico). È abrogato il comma 3 dell'articolo 22. Ai Capi III e IV si apportano modifiche volte ad aggiornare alcuni riferimenti (sia normativi che della nomenclatura) contenuti nel d.P.R. n. 487 del 1994 alle modifiche intervenute successivamente alla sua entrata in vigore. Si modificano gli articoli 24, 25 e 27. Sono sostituiti gli articoli 29 (Ambito di applicazione) e 30 (Modalità di iscrizione e requisiti).

Il provvedimento incide, altresì, sul decreto-legge n. 101 del 2013, convertito con modificazioni, dalla legge n. 125 del 2013, del quale sono abrogati i commi 3-quinquies e 3-sexies dell'articolo 4, sul decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, del quale sono abrogati i commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11 e 12 dell'articolo 247, l'articolo 248 e i commi 1 e 1-bis dell'articolo 249 nonché sulla legge 19 giugno 2019, n. 56 della quale vengono abrogati i commi 6, lettera b), n. 6) e 11, dell'articolo 3.

4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.*

Come evidenziato sub 2) i principi costituzionali in materia sono contenuti nell'art. 97, secondo e quarto comma della Costituzione che rispettivamente prevedono che *«i pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione»* e che *«agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni, si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge»*. L'art. 51 detta specifiche prescrizioni in capo al legislatore, per l'accesso agli uffici pubblici, nel senso che tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge, prescrivendo di promuovere con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. L'articolo 98, infine, prevede che i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.

Dalle indicate norme costituzionali che connotano il concorso pubblico il provvedimento in esame non si discosta.

Il principio di buon andamento si riconduce all'esigenza posta a base del presente intervento che è quella di assicurare la verifica delle conoscenze e delle competenze possedute dai candidati, garantendo una selezione basata sul merito. Allo stesso principio nonché a quello di imparzialità è connesso l'obbligo di comporre le commissioni di concorso con esperti nelle materie oggetto del concorso, che siano funzionari, docenti, o professionisti esterni (art. 1, comma 1, lett. i). Il principio di imparzialità impone la trasparenza della selezione, che viene garantita dall'obbligo di pubblicazione del bando e dei criteri di valutazione delle prove sul Portale InPA, dalla previsione di svolgere pubblicamente le prove orali *«a porte aperte»* o attraverso modalità digitali che consentano il collegamento da *«remoto»* da parte del pubblico, dall'obbligo delle commissioni esaminatrici di indicare al termine di ogni seduta i punteggi conseguiti da ciascun candidato, la formazione delle graduatorie finali. Il principio del pubblico concorso, che deve informare l'accesso alla pubblica amministrazione, ammette la previsione di quote riservate nei concorsi, comunque non superiori alla metà dei posti a bando, secondo la previsione di cui all'articolo 1, comma 1, lett. e). Le previsioni di cui all'articolo 1, comma 1, lett. f) danno attuazione ai principi contenuti nell'articolo 51 della Costituzione.

5) *Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.*

Il provvedimento è stato predisposto nel rispetto della ripartizione delle competenze legislative fra Stato e Regioni delineata dall'articolo 117 della Costituzione e nel rispetto delle attribuzioni degli enti locali e **sullo schema di provvedimento è stata acquisita l'intesa in Conferenza unificata nella seduta del 30 novembre 2022.**

6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.*

Le norme in esame sono compatibili e rispettano i principi di sussidiarietà verticale di cui all'articolo 118 della Costituzione, in quanto non attribuiscono ad amministrazioni statali compiti spettanti alle regioni o agli enti locali.

7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.*

Si è fatto ricorso alla possibilità di delegificazione all'articolo 19, in materia di concorsi unici, che reca la disciplina le modalità di svolgimento dei predetti concorsi. Le relative previsioni di rango primario contenute nell'articolo 4, commi 3-quinquies, 3-sexies e 4, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 vengono contestualmente abrogate.

Si è fatto ricorso alla possibilità di delegificazione anche nell'articolo 9, comma 9, relativo alla possibilità di scelta del presidente e dei membri della commissione tra il personale in quiescenza. Detta disciplina è contenuta, a legislazione vigente, nell'articolo 3, comma 11, della legge n. 56 del 2019, del quale lo schema di regolamento dispone l'abrogazione.

8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.*

Non risulta che siano sottoposti all'esame del Parlamento progetti di legge specifici relativi alle materie oggetto dell'intervento normativo.

9) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo progetto.*

In ordine al contenzioso sorto in relazione alla digitalizzazione della presentazione delle domande nonché alle nuove modalità telematiche di svolgimento delle procedure concorsuali nella P.A. l'orientamento del giudice amministrativo di primo e di secondo grado ha interessato, ai fini del presente decreto, i seguenti aspetti:

- **casi di esclusioni dalle procedure concorsuali a causa di errori e/o omissioni nella compilazione della domanda telematica** e dei connessi principi di affidamento digitale e di soccorso istruttorio, elaborati dalla giurisprudenza (T.A.R. Lazio, II 19.4.2022, n. 4664). A tal riguardo la risposta del G.A. è di chiara matrice garantista ed è evidentemente ispirata al principio di massima partecipazione alle procedure concorsuali, affermando che *“..il principio del “soccorso istruttorio” è inoperante ogni volta che vengano in rilievo omissioni di documenti o inadempimenti procedurali richiesti a pena di esclusione dalla legge di gara; è consentita, invece, la mera regolarizzazione, che attiene a circostanze o elementi estrinseci al contenuto della documentazione e che si traduce, di regola, nella rettifica di errori materiali e refusi. Sicché, di conseguenza, il soccorso istruttorio consente*

di completare dichiarazioni o documenti già presentati (ma non di introdurre documenti nuovi) e ricomprende la possibilità di chiedere chiarimenti, purché il possesso del requisito sia comunque individuabile dagli atti depositati e occorra soltanto una delucidazione ovvero un aggiornamento.^o. Nei medesimi termini il Consiglio di Stato, con la sentenza n. 2226-2021 ha stabilito che ^a pertanto, pure in materia di concorsi pubblici, la P.A. ha sempre un ragionevole obbligo, nei limiti di razionale proporzionalità, di verificare la correttezza delle domande di partecipazione alle procedure concorsuali e di attivarsi mercé il soccorso istruttorio ex art. 6 della l. 7 agosto 1990 n. 241, ove siano riscontrati meri errori materiali, agevolmente desumibili dai documenti versati in atti o segnalati dal candidato, errori, dunque, che in quanto tali non possono in alcun modo incidere sulla par condicio dei concorrenti alla procedura concorsuale e ciò indipendentemente dal fatto che la domanda di partecipazione al concorso sia presentata in modalità telematica^{1/4}^o.

- **crash di rete ovvero di altre tipologie di difficoltà telematiche verificatesi nel corso di procedure concorsuali** da remoto, quando siano riconducibili a un malfunzionamento della connessione internet o a ragioni tecniche e non a negligenza o a malafede del partecipante. Sul punto, la giurisprudenza è costante nell'affermare che l'utilizzo delle tecnologie informatiche nella procedura amministrativa non può pregiudicare i partecipanti, dovendo la P.A. farsi carico di eventuali disfunzioni del sistema.

Inoltre, in merito ai principali profili di rischio derivanti dal ricorso alle nuove tecnologie, in termini di velocizzazione e di semplificazione delle modalità di presentazione delle domande di partecipazione e anche dello svolgimento delle stesse prove selettive, l'analisi della giurisprudenza formatasi sulla materia in esame consente di prevedere meccanismi idonei di verifica e controllo delle tecnologie digitali, necessariamente diversificati in relazione alla tipologia di criticità da fronteggiare, al fine di fronteggiare, prevenire e, se necessario, risolvere problematiche connesse al funzionamento delle piattaforme.

La giurisprudenza, inoltre, evidenzia che con riguardo all'utilizzo della digitalizzazione nelle procedure di gara, come pure dei processi selettivi del personale, dal diritto sovranazionale emergono tre principi, da tenere in considerazione nell'esame e nell'utilizzo degli strumenti informatici:

- **il principio di conoscibilità**, per cui ognuno ha diritto a conoscere l'esistenza di processi decisionali automatizzati che lo riguardino ed in questo caso a ricevere informazioni significative sulla logica utilizzata;

- **il principio di non esclusività della decisione algoritmica**, per il quale nel caso in cui una decisione automatizzata ^a produca effetti giuridici che riguardano o che incidano significativamente su una persona^o, questa ha diritto a che tale decisione non sia basata unicamente su tale processo automatizzato (art. 22 Reg.). In proposito, deve comunque esistere nel processo decisionale un contributo umano capace di controllare, validare ovvero smentire la decisione automatica. In ambito matematico ed informativo il modello viene definito come HITL (human in the loop), in cui, per produrre il suo risultato è necessario che la macchina interagisca con l'essere umano;

- **principio di non discriminazione algoritmica**, secondo cui è opportuno che il titolare del trattamento utilizzi procedure matematiche o statistiche appropriate per la profilazione, mettendo in atto misure tecniche e organizzative adeguate al fine di garantire, in particolare, che siano rettificati i fattori che comportano inesattezze dei dati e sia minimizzato il rischio di errori e al fine

di garantire la sicurezza dei dati personali, secondo una modalità che tenga conto dei potenziali rischi esistenti per gli interessi e i diritti dell'interessato e che impedisca tra l'altro effetti discriminatori nei confronti di persone fisiche sulla base della razza o dell'origine etnica, delle opinioni politiche, della religione o delle convinzioni personali, dell'appartenenza sindacale, dello status genetico, dello stato di salute o dell'orientamento sessuale, ovvero che comportano misure aventi tali effetti.

PARTE II - CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario.

L'intervento risulta in linea con le norme in materia derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea.

11) Verifica dell'esistenza di procedure d'infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano procedure di infrazione da parte della Commissione europea con riguardo alla materia disciplinata dall'intervento normativo.

12) Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.

Non risultano incompatibilità con obblighi internazionali.

13) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità europee sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano indicazioni prevalenti della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea o giudizi pendenti davanti alla stessa.

14) Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.

Non risultano indicazioni prevalenti della giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo o giudizi pendenti davanti alla stessa.

15) Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.

Non risultano particolari indicazioni di linee prevalenti della regolamentazione in altri Stati membri dell'Unione europea rilevanti ai fini degli interventi specifici in esame.

PARTE III - ELEMENTI DI QUALITA' SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.

Il provvedimento non introduce nuove definizioni normative.

2) Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi.

Sono stati verificati i richiami esterni, facendo riferimento alla versione vigente degli stessi.

3) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.

Nel testo si fa ricorso alla tecnica della novella.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

L'intervento non produce effetti abrogativi impliciti.

5) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Nell'intervento normativo non sono presenti norme aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

6) Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

Non vi sono nelle materie oggetto delle disposizioni del decreto altre deleghe legislative da esercitare.

- 7) *Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.*

L'intervento normativo non comporta l'adozione di decreti attuativi.

- 8) *Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.*

Non appare necessario commissionare all'Istat apposite elaborazioni statistiche.

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE (A.I.R.)

Provvedimento: Schema di decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79 di modifica del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Amministrazione competente: Ufficio legislativo del Ministro per la pubblica amministrazione

SINTESI DELL'AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI

Il provvedimento attua le previsioni dell'articolo 3, comma 6, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, che regola l'espletamento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego che le pubbliche amministrazioni sono tenute a osservare.

La relazione AIR riassume il percorso logico-giuridico seguito nel corso dell'istruttoria normativa che ha portato alla stesura del provvedimento richiamato, con particolare riguardo alla identificazione *ex ante* degli effetti che tale intervento legislativo è suscettibile di avere sui cittadini, sulle imprese e sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni.

La relazione AIR si articola in quattro macro-sezioni di seguito indicate:

- Analisi del contesto e delle problematiche da affrontare;
- Obiettivi dell'intervento e relativi indicatori;
- Opzioni di intervento e valutazione preliminare;
- Modalità di attuazione e monitoraggio.

In estrema sintesi, il documento in esame compie, dapprima, una esaustiva disamina del quadro normativo preesistente in materia di concorsi per l'accesso al pubblico impiego,

facendo uno specifico *focus* sulle principali novità legislative e procedurali registrate nell'ultimo biennio sotto l'impulso di esigenze straordinarie e contingenti (come la Pandemia da COVID-19 e la realizzazione in tempi serrati di *milestone* e *target* previsti dal PNRR), con l'obiettivo di analizzare l'impatto determinato da tali fenomeni sulle politiche pubbliche in materia di reclutamento del personale.

A tal riguardo si rappresenta ± e verrà meglio approfondito nelle successive sezioni del presente documento ± che nel biennio 2021-2022, il Legislatore italiano, al fine di fronteggiare esigenze straordinarie determinate dalla perdurante emergenza sanitaria e dalle drammatiche conseguenze economiche che ne sono da essa conseguite, anche per disciplinare le modalità di accesso al pubblico impiego e le relative procedure concorsuali ha fatto un ricorso sistematico allo strumento della decretazione d'urgenza. Quest'ultima circostanza è sintomatica della precarietà di tali disposizioni, le quali sono apparse spesso prive del carattere della sistematicità, anche in ragione del fatto che, almeno fino all'adozione del decreto-legge n. 36 del 2022, è mancata una prospettiva certa sul perdurare della necessità di mantenere vigente un quadro emergenziale a carattere trasversale, che riguardasse l'intero apparato economico e produttivo del Paese. La *ratio* sottesa agli interventi appena richiamati è stata quindi quella di individuare soluzioni normative di carattere eccezionale, nell'arduo tentativo di armonizzare le esigenze di carattere sanitario e di tutela della salute pubblica con quelle finalizzate a garantire l'efficienza della pubblica amministrazione, già compromessa dal blocco del *turn over* del personale che ha contraddistinto gli anni dal 2007 al 2018.

L'intervento legislativo in parola nasce, pertanto, con l'obiettivo di armonizzare e dare sistematicità a tutta la normativa preesistente in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni, con specifico riferimento alle modalità di svolgimento dei concorsi e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi. Una particolare attenzione viene altresì riservata al problema dei divari di genere nel mondo del lavoro, con l'introduzione di misure specifiche volte a consentire il superamento dell'attuale disomogeneità di trattamento da parte delle singole amministrazioni e che verranno meglio approfonditi nella seconda sezione della Relazione AIR.

È doveroso precisare, anche in questa sede, che, pur perseguendo l'obiettivo dell'uniformità e della coerenza, la disciplina contenuta nello schema di decreto-legislativo in

esame non pregiudicherà i livelli di autonomia costituzionalmente garantiti e presidiati dall'articolo 117 Cost. a favore delle Regioni e degli enti locali, i quali, in ogni caso, saranno tenuti a rispettare le nuove disposizioni regolamentari in materia di reclutamento del personale. L'omogeneità di tali procedure su tutto il territorio nazionale, infatti, rientra fra i *target* previsti dal PNRR e rispetto al raggiungimento di tale obiettivo si è registrata, ad oggi, una particolare attenzione da parte della Commissione europea in sede di controllo.

Tornando alla struttura della relazione, si segnala che quest'ultima fornisce, altresì, alcuni elementi utili per la delimitazione della platea dei potenziali destinatari dell'intervento normativo in esame, con contestuale valutazione dei possibili effetti che lo stesso potrebbe produrre nel medio e lungo periodo sui cittadini, sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. A tal riguardo, si ritiene utile premettere, ma si avrà modo di approfondire ulteriormente la questione nelle successive sezioni, che la valutazione *ex ante* dei possibili effetti dell'intervento normativo in esame ha rappresentato il vero nodo gordiano dell'intera fase istruttoria. Ciò in ragione del fatto che, ad oggi, in materia di accesso al pubblico impiego non sono rinvenibili dati pienamente adeguati e rappresentativi, basati su una valutazione quantitativa e qualitativa delle pregresse esperienze registrate, poiché a legislazione vigente non ci sono dati di origine pubblica adeguati a dare conto in modo compiuto riguarda la domanda e l'offerta di lavoro pubblico. Questa circostanza, tuttavia, non ha rappresentato un limite assoluto, ma un'occasione per avviare percorsi di approfondimento e consultazione con i vari *stakeholders* al fine di raccogliere informazioni finalizzate, dati, opinioni e suggerimenti. In particolare, l'attuale carenza di dati ufficialmente censiti in materia di accesso al pubblico impiego è stata superata - in attesa dell'entrata a regime del portale In.Pa - facendo ricorso ai dati risultanti dalle procedure concorsuali bandite dalla Commissione RIPAM e gestite dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso Formez-PA. Si tratta di un numero significativo di procedure sulla base delle quali è stata effettuata una prognosi prodromica del possibile impatto ingenerato dall'intervento normativo in esame sui cittadini e sull'articolazione e il funzionamento delle pubbliche amministrazioni nei prossimi anni.

Al fine di avvalorare questa scelta procedurale, si precisa che Formez-PA ha gestito - nel periodo compreso tra il 2010 e il 30 giugno 2022 - 168 bandi di concorso, finalizzati al

reperimento di 366 profili professionali per 47.448 posti disponibili, che hanno determinato oltre 3 milioni di candidature e la pubblicazione di oltre 200 graduatorie relative ai circa 75 mila candidati risultati idonei¹.

La relazione, infine, descrive e analizza l'attività di monitoraggio che potrà essere svolta dal Dipartimento della funzione pubblica proprio attraverso il Portale del reclutamento e che servirà quale test per la verifica degli effetti della riforma della pubblica amministrazione.

1. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE PROBLEMATICHE DA AFFRONTARE

L'intervento normativo in esame si inquadra nell'ambito di una riforma di più ampio respiro e di sistema che interessa la pubblica amministrazione e, in particolar modo, che attiene alla riorganizzazione e all'ammodernamento delle procedure di reclutamento del personale. Tali obiettivi sono stati realizzati attraverso il graduale passaggio da un sistema basato esclusivamente sulla conoscenza ad un meccanismo più celere ed immediato di valutazione del potenziale candidato, che coinvolge anche le competenze e le attitudini relative alle posizioni da ricoprire, il tutto attraverso un'armonizzazione delle modalità di reclutamento applicabile non soltanto alle amministrazioni centrali, ma nel rispetto delle relative specificità, anche alle autorità amministrative indipendenti e agli enti locali.

Va detto che la riforma, nel suo complesso, non riguarda esclusivamente l'armonizzazione delle modalità di reclutamento del personale della pubblica amministrazione, ma essa attiene anche al rafforzamento della relativa capacità amministrativa. Obiettivo, quest'ultimo, perseguito per mezzo di un potenziamento dell'offerta formativa rivolta ai dipendenti pubblici realizzata anche con risorse del PNRR. Nel processo di conseguimento di un traguardo tanto importante quanto ambizioso, un ruolo fondamentale è stato rivestito dall'introduzione del programma ^a *PA 110 e lode*^o, volto a consentire ai dipendenti pubblici - attraverso la previsione di apposite convenzioni con

¹I dati sono consultabili nel Rapporto Formez PA 2022, Volume II, ^a *La selezione di personale per le Pubbliche Amministrazioni*^o (vedi https://www.formez.it/sites/default/files/formez_rapporto_2022_la_selezione_di_personale_per_le_pa.pdf)

Università pubbliche e private - di migliorare la loro preparazione tecnico-culturale con la possibilità di acquisire titoli di studio ulteriori (laurea e master) rispetto a quelli già posseduti, fruendo di condizioni economiche e organizzative attagliate alle peculiari necessità lavorative del singolo dipendente.

1.1 IL CONTENIMENTO DEGLI INVESTIMENTI IN PERSONE, COMPETENZE E INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA LEGATI ALLA C.D. ^a SPENDING REVIEW^o E IL BLOCCO DEL TURN OVER

È legittimo chiedersi le ragioni che hanno spinto il legislatore ad investire sul reclutamento e sulla formazione piuttosto che su altri profili del pubblico impiego. La risposta è semplice e di immediata evidenza. Si tratta, infatti, dei settori che, nell'ultimo ventennio, hanno risentito in maggior misura di un progressivo **indebolimento delle pubbliche amministrazioni e del contenimento degli investimenti in persone, competenze e innovazione organizzativa**, dovuti principalmente alla c.d. ^a *spending review*^o avviata nel primo decennio del 2000. La necessaria politica di riduzione della spesa pubblica è stata, infatti, ottenuta anche mediante l'imposizione di limiti alle assunzioni di nuovo personale, che hanno generato il c.d. ^a *blocco del turn over*^o e della riduzione delle risorse che le amministrazioni potevano destinare alla formazione del personale. A partire dal 2007 (e fino al 2018), infatti, le leggi di bilancio hanno consentito di procedere all'assunzione di nuovo personale solamente nel limite del 10-25 per cento di quello cessato. Peraltro, i vincoli non sono stati applicati in maniera omogenea tra comparti e territorio, o perché superati da discipline specifiche (è il caso del comparto scuola o delle Forze armate e delle Forze di polizia), o perché combinati con restrizioni legate alle condizioni di bilancio delle singole amministrazioni.

Come emerge dalla Relazione annuale sul costo del lavoro pubblico della Corte dei Conti del 2020 ² ^a ¹/₄ *le politiche restrittive nella gestione del personale pubblico, avviate nel 2010, non hanno inciso in modo uniforme sui diversi livelli territoriali di governo. In particolare, le variazioni annue del numero dei dipendenti delle Amministrazioni locali sono state costantemente negative sino al 2019, mentre per le Amministrazioni centrali, già a*

² Documento disponibile su <https://www.corteconti.it/Download?id=fc101a7e-cc6c-4cd4-8561-a7cbcf05a1af>.

partire dal 2014, si registrano andamenti positivi. Ne è conseguita una ricomposizione della ripartizione percentuale del personale in favore delle Amministrazioni centrali che, al 2019, assorbono il 58,8 per cento dei dipendenti pubblici¹⁴.

A tal proposito va precisato che, la riapertura della stagione dei concorsi pubblici costituisce una opportunità, ma, allo stesso tempo, nasconde una pericolosa insidia. Se si recluteranno i candidati migliori l'amministrazione italiana potrà fare un deciso passo in avanti; diversamente, ogni progetto di rilancio si rivelerà una mera velleità. È quindi prioritario il tema del reclutamento e della qualità delle relative procedure. Fermo il principio costituzionale dell'accesso tramite concorso pubblico (inteso come selezione dei più meritevoli, all'esito di un esame comparativo e aperto a tutti), diventa cruciale ridisegnarne le modalità di svolgimento. Occorre, in particolare, che il meccanismo (garantista) del concorso non sia di ostacolo al conseguimento della funzione primaria di un sistema di reclutamento per la pubblica amministrazione: selezionare in tempi brevi i più meritevoli, importando le migliori competenze e attingendo anche al serbatoio di competenze del settore privato, sulla base di modelli che consentano di attrarre e trattenere le professionalità maggiormente qualificate.

Tale circostanza, pertanto, ha imposto, ora più che mai, anche in vista della necessità di reclutare nuove risorse per la gestione dei fondi PNRR e per i massivi pensionamenti registrati negli ultimi anni, l'obbligo in capo al legislatore di intervenire tempestivamente e in maniera sistematica in ambito di accesso al pubblico impiego e per la regolamentazione omogenea delle procedure di reclutamento, al fine di dare risposte concrete ed efficaci alle necessità sopra descritte.

1.2 Gli effetti della pandemia da COVID-19 sulle modalità di reclutamento del personale nel pubblico impiego

L'uscita ^aprogrammata^o dal blocco del ^aturn over^o introdotta con la c.d. ^aLegge concretezza^o (legge n. 56 del 2019), con cui, peraltro, è stato istituito il Portale del reclutamento InPa, in realtà, non ha portato allo svecchiamento sperato della PA. La diffusione, tanto capillare quanto inaspettata della pandemia da COVID-19 nell'anno 2020 e il

conseguente blocco dei concorsi, hanno determinato la mancata attuazione del citato portale, facendo, tra l'altro, emergere la necessità di sviluppare modalità di selezione semplificate e digitalizzate volte a limitare al massimo i rischi per la salute che la pandemia ha causato (quindi, ad esempio, evitare il contatto fisico tra i candidati, gli assembramenti o la circolazione di ^a carte e documenti potenzialmente veicoli di batteri^o¼).

Per tale motivo, nell'ultimo biennio si è dato grande impulso alla digitalizzazione della fase iniziale del concorso (ad esempio, la parte relativa alle modalità di candidatura) e di quella relativa al suo espletamento (con il progressivo, ma inesorabile, abbandono della carta), prevedendo, inoltre, la possibilità di svolgere le prove concorsuali ± ridotte alla sola prova scritta per concorsi destinati al personale non dirigenziale - in modalità decentrata e asincrona³. Le scelte del legislatore emergenziale in materia di reclutamento sono state dettate da una logica di tutela dell'ordine pubblico e della salute dei cittadini. Lo svolgimento della prova concorsuale con modalità accentrate in un'unica sede, infatti, avrebbe potuto trovare ostacoli oggettivi nella impossibilità, per i concorrenti, di muoversi liberamente sul territorio nazionale, quando ancora, e per lungo periodo, nel 2020, le regioni erano ^a colorate^o a seconda della diffusione del virus nel relativo territorio e dunque, anche lo spostamento del singolo candidato per la partecipazione alle prove concorsuali poteva essere reso impossibile dalle misure di contenimento imposte.

Questa accelerazione sulle modalità digitali ha poi seguito, chiaramente, l'evolversi della pandemia e quando, nel 2021, si è cominciato ad uscire finalmente dalla fase acuta dell'emergenza sanitaria, il Legislatore ha apportato dei correttivi alla disciplina emergenziale. Si è fatto tesoro delle esperienze pregresse, mantenendo lo svolgimento decentrato delle prove con l'ausilio di strumenti informatici, ma ripristinando le prove orali con il decreto-legge n. 80/2021 e introducendo il criterio della valutazione delle competenze trasversali (le c.d. *soft skills*) con il successivo decreto-legge n. 36/2022.

³ Si veda, ad esempio, ^a Emergenza Covid 19: le misure per la PA^o, Doc. Camera dei Deputati 15.1.22
https://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1214125.pdf?_1590783330392

Infine, proprio con il provvedimento normativo appena richiamato è stato raggiunto l'obiettivo del completamento della riforma del pubblico, così come previsto e richiesto dalla *milestone* M1C1-56 (con scadenza per il 30 giugno 2022).

L'intervento legislativo in parola ha consentito, altresì, di anticipare il conseguimento di alcuni dei *target* previsti della *milestone* M1C1-58. Il decreto-legge n. 36/2022, infatti, ha determinato un nuovo assetto per l'indizione e il monitoraggio dello svolgimento dei concorsi pubblici, prevedendo che la candidatura agli stessi possa essere effettuata esclusivamente mediante il Portale del reclutamento del Dipartimento della funzione pubblica, raggiungibile all'indirizzo *Internet* di seguito riportato: www.InPA.gov.it.

Il quadro sopra offerto delinea, dunque, un contesto nel quale il Legislatore si è trovato a compiere scelte sostanzialmente emergenziali e contingenti, ma che non hanno impedito di impostare i presupposti per una piena attuazione della riforma. Potremmo dire che la pandemia, in fondo, per quanto attiene alla riforma della pubblica amministrazione, si è trasformata in una occasione di ammodernamento e di potenziamento della propria capacità.

La pandemia, infatti, ha innestato tensioni di carattere economico e sociale dovute alla crisi che il tessuto produttivo del Paese ha sofferto negli anni 2020 e 2021 e ha reso quanto mai evidente la necessità che per sostenere il necessario rilancio dell'economia non si potesse prescindere dall'aver a disposizione una pubblica amministrazione efficace ed efficiente, pronta a rispondere con adeguatezza e tempestività alle istanze di cittadini ed imprese. Si è puntato sulla formazione dei dipendenti pubblici, sull'accrescimento delle loro capacità e competenze digitali e, soprattutto, sull'inserimento di personale giovane, preparato e selezionato in modo tempestivo, con modelli di valutazioni adeguati.

Di fronte a sfide sempre più ardue, la pubblica amministrazione ha saputo abbandonare i vecchi retaggi e aprirsi al mondo digitale e all'innovazione tecnologica. L'esperienza acquisita nel biennio 2020-2021 non può andare persa e da qui la necessità di formalizzarla in modo omogeneo e unitario nel testo regolamentare in esame.

1.3 L'ECESSIVA DURATA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

Il principio del buon andamento della pubblica amministrazione esige tra le altre cose che la durata del concorso sia relativamente contenuta. I tempi di un concorso devono dipendere unicamente dal rigore con cui avviene l'accertamento del merito, senza lungaggini e inefficienze di natura puramente organizzativa. Incidono sulla durata dei concorsi, oltre ai requisiti di partecipazione al concorso (da progettare in funzione del profilo ricercato, più o meno diffuso sul mercato del lavoro), la presenza di meccanismi di preselezione (es. test, voto del titolo di studio richiesto, ecc.), il numero delle prove, le modalità di funzionamento delle commissioni (es. commissioni ^a dedicate^o, sottocommissioni). Dall'analisi dei dati forniti da Formez-PA emerge che nell'ultimo decennio **si è registrato un netto miglioramento in termini di tempistiche per le procedure semplificate, la cui durata media è di 187 giorni.** Ma non è stato fatto ancora abbastanza. Infatti, non può dirsi altrettanto delle procedure ordinarie, che presentano una **durata media pari a 493 giorni.**

Più in generale, «sulla durata media delle procedure concluse rispetto all'anno di pubblicazione del bando, emerge una grande variabilità, infatti, si passa da una media di 786 giorni delle procedure bandite nel 2019, ai 189 giorni per quelle bandite nel 2021 e ai 169 giorni delle procedure bandite e chiuse nel 2022. Nell'ultimo triennio, l'attuazione dei concorsi ha sofferto in modo importante l'impatto della crisi sanitaria da Covid-19. Infatti, per tutto il 2020 e fino ad aprile 2021 le prove dei concorsi sostanzialmente non si sono svolte, le attività sono ripartite nella tarda primavera del 2021 grazie all'adozione delle procedure semplificate e all'organizzazione delle prove distribuite nel territorio nazionale. Al 30 settembre 2022, il 100% delle procedure concorsuali pubblicate nel 2019 è stato concluso, registrando però, come anticipato, una durata media molto elevata pari a 786 giorni. La gran parte dei bandi del 2020, dopo essere stati bloccati per oltre un anno, sono stati aggiornati e riaperti nel 2021 al fine di recepire le semplificazioni previste dal D.L. 44/2021 e consentire di recuperare parte del tempo perduto. Dei concorsi banditi o riaperti nel 2021, ne sono stati chiusi 50 con una durata media di 189 giorni, poco più di 6 mesi. Relativamente ai bandi pubblicati nel 2022, ne sono stati chiusi con la pubblicazione delle graduatorie 12,

con un tempo medio di lavorazione pari a 169 giorni. Con riferimento ai soli bandi pubblicati nel 2021 e nel 2022, sono 29 i concorsi terminati in un tempo inferiore al dato medio⁴».

Anno di pubblicazione del bando	Durata media in gg delle procedure concluse
2010 e 2011	352
2012	239
2013	279
2014	580
2015	300
2016	388
2017	368
2018	629
2019	786
2021	189
2022	169

Figura 1 - Procedure concorsuali per anno di pubblicazione, procedure concluse (valori%) e durata media (in gg) delle procedure concluse - Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi gestiti

Le disposizioni contenute nel decreto in esame mirano a ridurre sensibilmente i tempi di espletamento dei concorsi, con specifico riferimento alle procedure ordinarie, in modo da dare maggior certezza ai candidati in merito ai tempi di assunzione e, al tempo stesso, permettere alle amministrazioni di programmare attività che presuppongono i nuovi ingressi.

1.4 I DIVARI DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

La parità di genere, pur rappresentando all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, unitamente a Giovani e Mezzogiorno, risulta essere ancora un traguardo difficile da raggiungere in Italia e sul quale occorre ancora lavorare in maniera puntuale e tempestiva.

⁴ I dati sono consultabili nel Rapporto Formez PA, Volume II, ^a *La selezione di personale per le Pubbliche Amministrazioni*^o (cit.).

L'analisi condotta nel corso del 2021 dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri ⁵, ai fini dell'elaborazione della *Strategia Nazionale per la parità di genere*, ha messo in evidenza che, in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro, qualità e segregazione dell'attività lavorativa in differenti settori, l'Italia si posiziona al ventottesimo (e ultimo) posto in Europa. L'occupazione femminile risulta significativamente inferiore a quella maschile, in particolar modo per le donne madri.

Peraltro, a seguito della Pandemia nel 2020, le donne hanno sperimentato una diminuzione nella partecipazione al mercato del lavoro più accentuata rispetto alla componente maschile. Il tasso di occupazione femminile è pari al circa il 30% (se calcolato in ETP, equivalenti a tempo pieno) ed è minore di quello maschile di oltre 20 punti percentuali.

L'analisi ha altresì evidenziato che la genitorialità ha un impatto negativo sulla condizione lavorativa femminile, infatti, la differenza di tasso occupazionale tra madri e padri diventa di 30 punti percentuali e rappresenta il divario più grande in Europa. È, infatti, emerso che il 38% delle donne modifica la propria situazione lavorativa per esigenze familiari e che il 33% delle donne abbandona il mondo del lavoro dopo il primo figlio, con tassi crescenti all'aumentare del numero dei figli.

Infine, l'analisi ha evidenziato che la quota di donne in posizioni apicali e di direzione, sul totale delle posizioni è di circa il 24 %.

Il tema dell'occupazione femminile nell'amministrazione è ovviamente rilevante, per ragioni sociali oltreché economiche, e il ritardo italiano sul punto è piuttosto marcato.

Approfondendo l'analisi per genere, i dati 2018 contenuti nella **Relazione sul costo del lavoro pubblico della Corte dei conti 2020**, evidenziano nella pubblica amministrazione la prevalenza percentuale delle donne (57 per cento). Tuttavia, la presenza delle donne appare disomogenea, infatti, la componente femminile è maggiormente presente nel comparto Istruzione e ricerca (77 per cento), in particolare nella scuola (79 per cento). Significativo anche il dato della presenza femminile nel Servizio sanitario nazionale (67 per cento) e nella carriera penitenziaria (69 per cento).

⁵ Si veda ^a Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia. *Strategia Nazionale sulla parità di genere 2021-2026* 7.12.2021, <https://sirm.org/2021/12/07/ministero-per-le-pari-opportunita-e-la-famiglia-strategia-nazionale-sulla-parita-di-genere-2021-2026>

Più ridotta risulta l'incidenza percentuale delle donne tra i professori e ricercatori (37 per cento), nella carriera diplomatica (22 per cento) e, in misura più rilevante, nel comparto sicurezza-difesa (9,3 per cento nei Corpi di polizia, 6 per cento nelle Forze armate e 5,2 nei Vigili del fuoco).

In virtù di tali criticità e con la finalità di fornire un valido contributo al superamento delle stesse, si è ritenuto necessario affrontare, nell'elaborazione del testo regolamentare, il delicato tema della parità di genere, riservando una particolare attenzione alla tutela della **genitorialità lavorativa**. Si ritiene, infatti, che, **se opportunamente sostenuta, tale tutela potrebbe dare uno stimolo anche al miglioramento del tasso di natalità del Paese, mai così basso come negli ultimi anni.**

Secondo gli ultimi dati Istat, infatti, la natalità è in ribasso in tutte le Regioni e si accentua il calo dei nati in Italia. Nel 2021 i nati scendono a 400.249, facendo registrare un -1,1% sull'anno precedente (-4.643), fenomeno che prosegue anche nel 2022⁶.

Sebbene il fenomeno sia complesso e frutto di fattori articolati e sovrapposti, di carattere economico, sociale e anche culturale, è stato considerato necessario prevedere specifiche misure anche per quanto attiene lo svolgimento delle procedure concorsuali, che assicurino la partecipazione delle donne sia in stato di gravidanza che nella fase di allattamento. Si tratta di misure che sono state tratte dall'esperienza positiva di alcune amministrazioni e che, in taluni casi, invece, si ispirano ai principi espressi dalla giurisprudenza.

L'inserimento nello schema di provvedimento delle misure anzidette consente di superare l'attuale disomogeneità di trattamento da parte delle singole amministrazioni e di disporre di una cornice sistematica atta a garantire uniformi tutele a tutti i soggetti interessati che si ritrovano in tali condizioni.

2. OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI

Dall'analisi del contesto di cui al paragrafo precedente, è possibile desumere che l'intervento regolamentare *de quo*, pur rappresentando un piccolo tassello di un generale

⁶ Fonte Istat Report ^a Natalità e fecondità della popolazione residente^o - Anno 2021.

progetto di riforma, riveste un ruolo strategico nell'ambito del processo di ammodernamento che sta interessando il settore pubblico, traducendosi in strumento che contribuisce a selezionare le donne e gli uomini che dovranno raccogliere la sfida della nuova pubblica amministrazione del ^a domani°.

L'intervento in esame consente, infatti, di armonizzare l'intero sistema dei concorsi e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi, assicurando l'unicità, la contestualità, la completezza, la chiarezza e la semplicità della disciplina di settore, una maggiore imparzialità, efficienza, efficacia e celerità di espletamento delle prove e ponendo una particolare attenzione sul tema, non ancora adeguatamente garantito, della parità di genere sul lavoro, con l'obiettivo di rinnovare il concetto di ^a pubblico impiego° e di renderlo anche più appetibile ai giovani e ai professionisti.

2.1 Obiettivi generali e specifici

L'obiettivo generale dell'intervento normativo è quello di contribuire, insieme altri interventi già realizzati o da realizzare, al rafforzamento della capacità amministrativa e funzionale della pubblica amministrazione. In particolare, la *ratio* sottesa a questa iniziativa legislativa è quella di portare a compimento il processo di riforma dell'accesso al pubblico impiego, rispondendo ad obiettivi di digitalizzazione, celerità, trasparenza e rispetto dei principi di equità tra i generi, parimenti assicurando la semplificazione e il coordinamento, sotto il profilo formale e sostanziale, del testo delle disposizioni vigenti, nonché l'unicità, la contestualità, la completezza, la chiarezza e la semplicità della disciplina.

Gli obiettivi principali che si intendono perseguire, sono, dunque, molteplici e si pongono a vantaggio tanto della pubblica amministrazione (in termini, come detto, di efficienza ed efficacia nello svolgimento delle selezioni) quanto dei partecipanti ai concorsi, nei confronti dei quali si è reputato di dover garantire la maggiore e più agevole possibilità di partecipazione.

Di seguito si analizzano brevemente i principali obiettivi che si intende conseguire con l'intervento regolamentare in parola:

- **Digitalizzazione**

In un contesto caratterizzato dallo sviluppo delle tecnologie informatiche e dal sempre maggiore utilizzo delle stesse nella pubblica amministrazione, si è ritenuto opportuno procedere a definire un meccanismo di partecipazione completamente informatizzato. Il portale In.PA, invero, consente un reclutamento veloce e trasparente, innalzando la qualità del capitale professionale delle pubbliche amministrazioni. Consente, altresì, ai partecipanti, di reperire, in un unico strumento, ogni informazione utile alla procedura (ivi compresi i bandi, i profili ricercati, le comunicazioni, le graduatorie) e di utilizzare lo strumento medesimo per procedere all'inserimento della domanda di partecipazione, del *curriculum*, al pagamento dell'eventuale contributo previsto, così elidendo qualsiasi ostacolo burocratico che normalmente poteva insorgere nella fase delle selezioni. Il Portale, inoltre, rappresenta un sistema di analisi e monitoraggio dei concorsi pubblici, consentendo il censimento, l'integrazione e storicizzazione dei dati.

Più nel dettaglio, l'articolo 1, comma 1, lettera c) disciplina le modalità di partecipazione ai concorsi, che devono avvenire mediante l'utilizzo esclusivo del portale InPa, Tale previsione interessa tanto i privati cittadini quanto le pubbliche amministrazioni. Da una parte, queste ultime, infatti, possono avere accesso alla banca dati delle competenze e dei profili di coloro che aspirano a lavorare nel settore pubblico, dall'altra i cittadini, invece, possono avere accesso alle informazioni sui fabbisogni della PA., ricercando il concorso più affine alle proprie competenze.

Viene, altresì, definito, il contenuto del bando, che deve prevedere il termine e le modalità di presentazione delle domande sempre attraverso il predetto portale. Deve indicare,

	Totale	PA Centrali	PA Locali	Regioni	Province	Comuni
Pubblicazioni (*)	1.220	366	854	47	22	601
<i>Bandi di concorso pubblicati</i>	335	97	238	3	3	184
<i>Avvisi di mobilità pubblicati</i>	532	96	436	3	16	293
<i>Avvisi ricerca esperti pubblicati</i>	280	112	168	30	3	123
<i>Avvisi di concorsi dfp – formez pa pubblicati</i>	73	61	12	11	-	1

inoltre, le materie oggetto delle prove scritte e orali, il contenuto di quelle pratiche o di *assestement* quando previste, la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove orali, i requisiti soggettivi generali di cui all'articolo 3 e di quelli particolari eventualmente richiesti dalla specifica natura dell'impiego, i titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio diversi da quelli di cui all'articolo 5 e comunque strettamente pertinenti ai posti banditi, i termini e le modalità della loro presentazione, le percentuali dei posti riservati al personale interno, in conformità alle normative vigenti nei singoli comparti e le percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 5.

- Adeguamento dei meccanismi di riserva e titoli di preferenza al nuovo contesto e salvaguardia della parità di genere

La **lettera e)**, che sostituisce l'articolo 5 (Categorie riservatarie, preferenze e parità di genere), si pone, quale obiettivo, l'adeguamento di talune disposizioni anacronistiche, al fine di evitare che il perdurare di tale situazione potesse generare ingiustificate discriminazioni, sia nei confronti degli altri partecipanti in generale, sia fondate sul genere -, di limitare le categorie protette da riserva e di rimodulare i titoli di preferenza.

Si è inteso, nella sostanza, rimodulare il riconoscimento delle riserve e dei titoli di preferenza, adottandoli al nuovo contesto ed alle esigenze di non discriminazione tra i generi e nell'accesso al lavoro, dando certamente rilievo alle esigenze meritevoli di tutela ma contemperandole, al tempo stesso, con la necessità che talune situazioni siano valutate non più a prescindere dai punteggi conseguiti nelle prove, ma a parità di titoli e di merito con gli altri

concorristi. Diversamente, si sarebbe corso il rischio di attribuire un ormai ingiustificato vantaggio a talune categorie di soggetto a scapito del restante bacino di partecipanti al concorso.

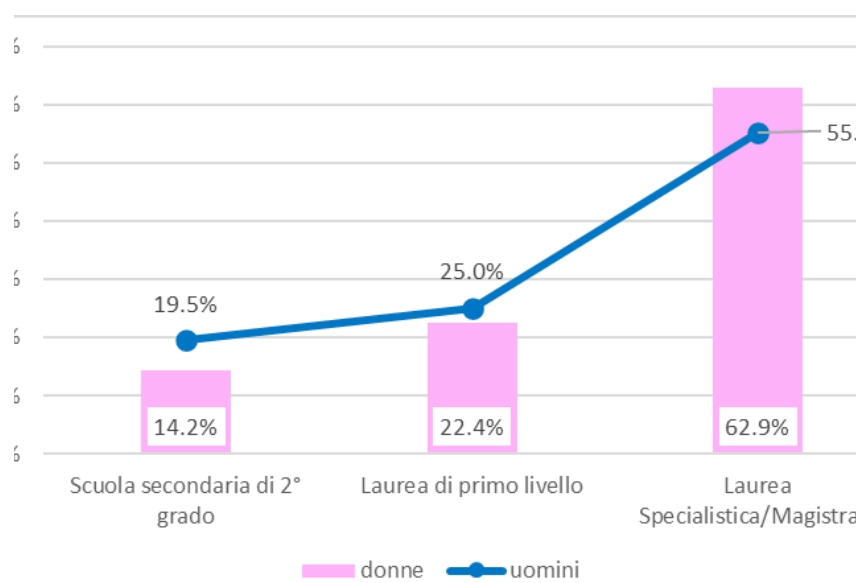
La **lettera f) sostituisce l'articolo 6 (Equilibrio di genere)**, prevedendo che al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al trenta per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o). La disposizione ha il fine di dare attuazione in maniera razionale e aderente alla concreta realtà dell'amministrazione al principio della parità di genere.

Si è stabilita una soglia (superiore al 30 per cento) che prende in considerazione l'effettivo interesse dell'uno e dell'altro genere alla partecipazione alle selezioni. Tanto al fine di evitare di attribuire ingiustificati vantaggi laddove la differente rappresentatività sia da attribuire non già ad una discriminazione tra generi, ma unicamente ad un ridotto \pm fisiologico- interesse, da parte di uno di questi, allo svolgimento di talune mansioni tipiche della qualifica per cui il concorso è bandito od all'assunzione in talune amministrazioni.

Di seguito si riporta la sintesi dei dati sui concorsi gestiti da Formez PA (che non rappresentano un dato esaustivo ma un utile indicatore) con specifico riferimento alla materia della parità di genere.

Classi di età	Genere		Totale
	donne	uomini	
fino a 30 anni	27.9 %	31.1 %	29.2 %
tra 30 e 40	42.5 %	39.6 %	41.3 %
tra 40 e 50	23.4 %	22.00 %	22.8 %
oltre 50 anni	6.2 %	7.4 %	6.7 %
Totale	100.00%	100.00%	100.00%

Figura 3 - Candidature per genere e classi e di età relative ai bandi pubblicati nel periodo 1° gennaio 2021 - 30 giugno 2022 - Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi gestiti



Introduzione di misure che garantiscono la parità di genere e promuovono la partecipazione ai concorsi anche dei soggetti che si trovino in situazioni di ^asvantaggio°

La **lettera g)**, **che sostituisce l'articolo 7**, disciplina lo svolgimento delle prove e modalità speciali. L'obiettivo della disposizione appena richiamata è quello di garantire la più diffusa partecipazione alle procedure e di evitare il prodursi di situazioni discriminatorie nei confronti di soggetti che si trovino in condizione di disabilità, difficoltà o svantaggio. Si è ritenuto, infatti, che anche nell'espletamento delle procedure concorsuali, l'amministrazione debba porre in giusto rilievo le condizioni personali dei concorsisti, la cui partecipazione sia resa difficoltosa da condizioni/situazioni esulanti la propria volontà, nei limiti, ovviamente, in cui questo non incida negativamente sullo svolgimento delle selezioni.

Così come, si è ritenuto di valorizzare il diritto della madre/futura madre a non veder in alcun caso penalizzata la partecipazione al concorso dalla propria condizione, dovendosi, di contro favorire, in ogni modo, l'esercizio della genitorialità, anche nella fase di accesso al pubblico impiego.

In altri termini, al fine di garantire la più diffusa partecipazione alle procedure e di evitare il prodursi di situazioni discriminatorie nei confronti di soggetti che si trovino in condizione di difficoltà/svantaggio, pertanto, sono state introdotte disposizioni specifiche:

a) per le donne in gravidanza/allattamento che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando, le amministrazioni assicurano, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone o la disponibilità di appositi spazi, la partecipazione alle prove, di modo che in nessun caso il ricorrere di tali condizioni possa compromettere la partecipazione al concorso;

b) per coloro che debbano sottoporsi a terapie salvavita ovvero si trovino ricoverati per ragioni non programmate e non programmabili e, comunque, in ogni caso in cui si incorra in condizioni straordinarie e imprevedibili non dipendenti dalla volontà del candidato, le Commissioni possono prevedere sessioni di recupero che non compromettano, comunque, il regolare svolgimento dei concorsi.

Anche in relazione alle **commissioni esaminatrici (articolo 1, comma 1, lettera i)**, si è inteso valorizzarne la composizione delle commissioni esaminatrici nel rispetto del principio della **parità di genere**. Si è previsto che gli elenchi dei componenti delle commissioni sono formati dalle amministrazioni destinatarie attraverso il Portale di cui all'*articolo 35-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 e sono individuati mediante sorteggio*.

2.2 INDICATORI

Si ritiene che i principali indicatori (di breve, medio e lungo periodo) saranno i seguenti:

- numero di procedure concorsuali concluse e numero dei soggetti reclutati entro il 2023 mediante l'utilizzo del portale In.PA;
- riduzione dei tempi di conclusione delle procedure selettive rispetto ai dati relativi alle procedure concorsuali espletate negli anni precedenti;
- numero di destinatari delle azioni di discriminazione positiva.

3. OPZIONI DI INTERVENTO E VALUTAZIONE PRELIMINARE

Le scelte che sono state effettuate dall'amministrazione e le alternative che si inteso adottare riflettono pienamente il quadro informativo che, per quanto concerne la logica dell'intervento, la stessa amministrazione ha maturato a seguito delle attività di analisi di cui ai paragrafi precedenti.

L'opzione zero è stata valutata come non percorribile in quanto il ^a non intervento non sarebbe in grado di fornire una risposta valida al raggiungimento degli obiettivi prefissati e descritti alla Sezione n. 2. L'ipotesi di non intervento a strategia invariata porterebbe con sé le criticità che la nuova regolazione intende risolvere.

3.1 IMPATTI ECONOMICI, SOCIALI ED AMBIENTALI PER CATEGORIA DI DESTINATARI

Come già anticipato nelle premesse della Relazione AIR, ad oggi, in materia di accesso al pubblico impiego non sono rinvenibili dati pienamente adeguati e rappresentativi, basati su una valutazione quantitativa e qualitativa delle pregresse esperienze, e non ci sono dati di origine pubblica sufficientemente adeguati a dare conto in modo compiuto sui temi della domanda e offerta di lavoro pubblico.

Questa circostanza, tuttavia, non ha rappresentato un limite assoluto, ma un'occasione per avviare percorsi di approfondimento e consultazione con i vari *stakeholders* al fine di raccogliere dati, opinioni e suggerimenti. In particolare, l'attuale carenza di dati ufficialmente censiti in materia di accesso al pubblico impiego è stata superata - in attesa dell'entrata a regime del portale InPa - facendo ricorso ai dati risultanti dalle procedure concorsuali bandite dalla Commissione RIPAM e gestite dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso Formez-PA. Si tratta di un numero significativo di procedure sulla base delle quali è stata effettuata una prognosi prodromica del possibile impatto ingenerato dall'intervento normativo in esame sui cittadini e sull'articolazione e il funzionamento delle pubbliche amministrazioni nel medio e nel lungo periodo.

Sulla scorta di questi dati è stata, dapprima, delimitata la potenziale platea dei destinatari, sia diretti che indiretti, dell'intervento normativo *de quo*, e, successivamente, sulla base dei medesimi elementi sono stati valutati i possibili impatti, gli effetti e i benefici derivanti dall'introduzione delle misure previste nella nuova disciplina regolamentare.

➤ **Destinatari diretti:** pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ivi inclusi gli enti locali e territoriali così come individuati nel conto annuale;

➤ **Impatti sui destinatari diretti.** Le pubbliche amministrazioni, che bandiscono i concorsi, potranno giovare:

a) della riduzione dei tempi delle procedure concorsuali e di nomina dei componenti delle commissioni esaminatrici;

b) della semplificazione nella gestione delle procedure concorsuali, grazie all'utilizzo dello strumento informatico quale unico canale di comunicazione con i partecipanti;

c) di una maggiore imparzialità, efficienza, efficacia e celerità di espletamento delle prove, con garanzia di integrità delle stesse;

d) di più elevati *standard* di sicurezza e di tracciabilità delle comunicazioni relative alle procedure concorsuali;

➤ **Destinatari indiretti:** Il provvedimento in esame è altresì rivolto a quella parte di popolazione attiva che, per condizione ed età, potrebbe aspirare ad un collocamento nel pubblico impiego e che, astrattamente, può partecipare ad una procedura concorsuale. La determinazione di tale possibile platea di destinatari è stata effettuata sulla scorta dei dati risultanti dal Rapporto Formez 2022, pubblicato il 2 febbraio 2023, dal quale emerge che i partecipanti ai concorsi pubblici provengono da un bacino esperienziale alquanto eterogeneo, di elevata scolarizzazione (l'80% possiede una laurea e concorre anche per profili che non la prevedono come requisito), hanno un'età che va dai 20 ai 60 anni di età (talvolta si tratta anche di personale in servizio presso amministrazioni pubbliche) e il dato anagrafico medio relativo all'accesso nella pubblica amministrazione (ovvero i vincitori di concorso) si attesta intorno ai 38 anni di età.

Inoltre, seppure limitata ai dati in possesso del Dipartimento della funzione pubblica (quindi con esclusivo riferimento ai concorsi banditi dalle amministrazioni centrali), l'analisi dei dati offerti dal citato ^aRapporto Formez 2022^o ha evidenziato le seguenti medie di domande di partecipazione per ciascun posto bandito dalle amministrazioni centrali:

- **102,3** per le procedure semplificate (superate a partire dall'entrata in vigore, il 30 aprile 2022, del decreto-legge n. 36 del 2022);
- **66,7** per le procedure ordinarie.

Per quanto attiene agli enti locali e ad amministrazioni pubbliche diverse da quelle centrali, sebbene statisticamente non significativi, i dati dei concorsi gestiti da Formez-PA a favore di tali soggetti hanno evidenziato un rapporto sostanzialmente in media, pari a **84,22** candidature per posto messo a concorso (con procedura semplificata).

Tuttavia, occorre segnalare che tali medie non tengono conto della natura non univoca delle candidature. **È infatti perlomeno frequente che nel medesimo arco temporale un singolo soggetto si sia candidato a più procedure concorsuali.** Ad esempio, nel rapporto Formez 2022, *«con riferimento ai **bandi di concorso pubblicati e gestiti dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022**, si legge che tale Istituto ha acquisito nel medesimo periodo circa **due milioni di candidature**. In particolare, si contano **641 mila candidati ad almeno un concorso pubblico e 265 mila candidati a più concorsi** (il 41,5% del totale dei candidati). Di questi ultimi, il 45% ha partecipato a due concorsi, il 32,7% a 3 o 4, il 23,4% a più di 5 procedure concorsuali⁷».*

Tra i candidati, prevale la componente femminile: infatti, le candidate ai concorsi sono il 58,3% del totale (365 mila candidati). L'età media supera di poco i 40 anni: in particolare, il 29,2% ha meno di 30 anni, il 41,3% tra i 30 e i 40 anni, il 22,8% tra i 40 e i 50 anni, il 6,7% ha più di 50 anni. Inoltre, la grande maggioranza dei candidati (80%) possiede un titolo di studio universitario: il gruppo giuridico è l'ambito di studio più

⁷ I dati sono consultabili nel Rapporto Formez PA, Volume II, ^a *La selezione di personale per le Pubbliche Amministrazioni*^o.

frequente tra i candidati in possesso di laurea (43%), seguito da quello economico (17,3%). 2 candidati su 3 risiedono nel Mezzogiorno, mentre il 24% abita nelle regioni del Centro e il 7,8% nel Nord.

Al fine di delimitare in maniera più precisa il bacino dei potenziali destinatari indiretti del presente provvedimento normativo appare utile richiamare anche quanto rappresentato dal **Dipartimento della Funzione pubblica** in materia di nuovi ingressi nella pubblica amministrazione. Quest'ultimo ha calcolato, infatti, che, **solo per l'anno 2023, sono previsti 156.400 nuovi ingressi nella p.a.**, prevalentemente destinati a posizioni non dirigenziali, a cui si aggiungeranno quasi 7.500 assunzioni extra, dettagliate dalla legge di bilancio.

Se il rapporto numerico sopra individuato con riferimento alle procedure ordinarie delle amministrazioni centrali dovesse mantenersi costante, per l'anno 2023 dovrebbero registrarsi circa **10 milioni di candidature**, potenzialmente finalizzate alla copertura del fabbisogno di personale sopra individuato.

Risulta più complicato determinare con buona probabilità la platea dei possibili soggetti interessati dalla novella in esame nel lungo periodo. Anche in questo caso, i dati forniti da Formez-PA devono essere valutati alla luce delle necessità assunzionali rappresentate dal comparto pubblico.

Secondo i dati forniti dal Dipartimento della funzione pubblica, **la Pubblica amministrazione dovrà reclutare, entro il 2026, 741.000 unità di personale, di cui 692.000 unità saranno destinate a sostituire i dipendenti che andranno in pensione, mentre le restanti 49.000 rappresenteranno assunzioni aggiuntive rispetto al *turn over* ordinario.** In questa prospettiva temporale, laddove si dovessero mantenere costanti le attuali medie registrate da Formez PA per i concorsi delle amministrazioni centrali espletati con modalità ordinarie, si potrebbero registrare \pm almeno astrattamente \pm fino a **49 milioni di candidature.** Si tratta di *un dato considerevole che non deve, tuttavia, trarre in inganno.* A tale elevato numero di candidature, infatti, come già ampiamente osservato sopra, **non corrisponde necessariamente un uguale numero di soggetti**

coinvolti nel processo di reclutamento nell'ambito del settore pubblico. Tale dato, infatti, va letto tenendo conto della natura non univoca delle candidature. Secondo quanto emerso dai dati Formez, accade frequentemente che nel medesimo arco temporale **un singolo cittadino presenti più candidature** per diverse procedure concorsuali (solitamente da due a cinque) o per più profili della medesima procedura concorsuale. Sulla scorta di una valutazione meramente statistica è stato, infatti, rilevato che, in un medesimo arco temporale, un soggetto interessato ad un'assunzione presso una pubblica amministrazione presenta mediamente tre candidature per diversi concorsi o per profili differenziati nell'ambito della medesima procedura selettiva.

Pertanto, il numero dei soggetti effettivamente interessati dagli effetti del regolamento in esame nel medio periodo (2023-2026) si può stimare, al massimo, **intorno ad un terzo del numero delle candidature potenzialmente ricevibili** nello stesso arco temporale. In altri termini, sulla scorta di un giudizio prognostico, si può asserire ± a condizioni invariate rispetto a quelle attuali - con un certo grado di probabilità che circa **16 milioni** di persone nel corso del prossimo quadriennio potrebbero tentare di accedere ad un pubblico impiego.

Tuttavia, il numero di assunzioni che progressivamente si stanno andando a consolidare nella pubblica amministrazione avrà, come ulteriore effetto, quello di ridurre il numero di aspiranti ad un posto di lavoro nel pubblico impiego e quindi si può ipotizzare che nel quadriennio il dato sopra indicato possa essere ulteriormente ridotto della metà. In sintesi, si stima che circa **8 milioni di cittadini, nel quadriennio 2023 ± 2026 ± potranno essere interessati dagli effetti del regolamento in esame.**

➤ **Impatti sui destinatari indiretti:** L'intervento normativo in esame intende:

a) assicurare maggiore trasparenza e celerità alle procedure concorsuali;

b) garantire ai cittadini un più elevato grado di certezza rispetto ai tempi di assunzione nella pubblica amministrazione;

c) semplificare la partecipazione alle procedure selettive grazie all'utilizzo del Portale per il reclutamento;

d) abbattere gli svantaggi in termini di lavoro e carriera fondati sull'appartenenza al genere.

3.2 IMPATTI SPECIFICI

Effetti sulle PMI: il regolamento in esame non impatta direttamente sulle micro, piccole e medie imprese. Queste ultime potranno beneficiare di effetti positivi indiretti, in quanto intratterranno rapporti professionali e non con un'amministrazione più efficiente e produttiva. Infatti, gli impatti di una migliore capacità amministrativa sono dimostrati in letteratura e nell'esperienza empirica riflettersi positivamente sia sulle imprese e in particolare sulle PMI che sulla concorrenza.

➤ **Effetti sulla concorrenza:** l'opzione prescelta non introduce disposizioni limitative della concorrenza.

➤ **Oneri informativi:** Non sono previsti nuovi oneri informativi a carico dei destinatari sopra individuati.

➤ **Rispetto dei livelli minimi di regolazione europea:** l'intervento risulta in linea con le norme in materia derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea.

4. MODALITÀ ATTUATIVE E DI MONITORAGGIO DELL'INTERVENTO NORMATIVO

4.1 ATTUAZIONE

I soggetti responsabili dell'attuazione dell'intervento regolatorio, devono essere individuati nelle pubbliche amministrazioni che procedono al reclutamento del personale e che, per le diverse misure contenute nel provvedimento, saranno coinvolte nella relativa attuazione. Si tratta, quindi, di tutte le amministrazioni pubbliche di cui al conto annuale, che dovranno attuare, per la parte di competenza, le misure stabilite dal presente decreto. È presumibile che nel prossimo triennio **le riforme investiranno fino a 8 milioni di cittadini**

che intenderanno partecipare ai concorsi per il reclutamento nelle pubbliche amministrazioni. Non è detto che tale stima sia precisa, trattandosi di un indice che fluttua in relazione all'andamento socio-economico del Paese, che risente, inevitabilmente, dell'offerta (concorrente) del mercato del lavoro privato e anche delle politiche economiche ed occupazionali, nonché della sopra citata proposizione di più di una candidatura da parte di una consistente quota di partecipanti.

Tra queste, la variabile indipendente è data da quello che sarà, annualmente, il livello di attuazione del PNRR senza il quale i dati numerici sopra profferiti sarebbero stati notevolmente diversi (ed inferiori).

Se ne deduce, che una stima sulla numerosità dei destinatari, quale quella sopra profferita, non può che essere meramente indicativa.

Il Ministro per la pubblica amministrazione attraverso il Dipartimento della funzione pubblica, provvederà a monitorare l'attuazione del presente intervento.

4.2 LE AZIONI PER LA PUBBLICITÀ E PER L'INFORMAZIONE DELL'INTERVENTO NORMATIVO

Le novità recate dall'intervento normativo in parola saranno oggetto di specifica attività informativa mediante circolari esplicative che saranno trasmesse alle Amministrazioni centrali, alle Autorità indipendenti e agli Enti territoriali, nonché inserite nella specifica sezione del sito *Internet* del Dipartimento della funzione pubblica.

4.3 MONITORAGGIO

Il provvedimento sarà valutato all'esito dell'entrata in vigore e, successivamente, con cadenza periodica in relazione ai diversi *step* temporali attuativi che caratterizzano questo processo di riforma graduale, ma non progressivo, che risponde a vincoli contratti dal Paese con l'Unione europea in sede di PNRR.

Nondimeno, i monitoraggi già previsti a legislazione vigente consentiranno di far emergere i profili su cui incentrare misure integrative o correttive che si dovessero rendere necessarie per il conseguimento degli obiettivi programmatici prefissi. Un ruolo fondamentale nell'attività di monitoraggio e controllo verrà svolto dal Dipartimento della funzione pubblica

per mezzo del Portale del Reclutamento (In.PA). Infatti, l'utilizzo obbligatorio del portale consentirà, già dall'anno 2024, di ^a censire^o in modo più preciso il reale bacino di applicazione del provvedimento, tenuto conto che nel corso del corrente anno il portale diverrà obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni, ivi inclusi gli enti locali e le autorità amministrative indipendenti.

Tale Portale, oltre alle altre funzionalità connesse alla presentazione delle domande di partecipazione ai concorsi per il pubblico impiego, infatti, **funge anche da banca dati delle procedure concorsuali poste in essere dalle amministrazioni pubbliche mediante censimento delle stesse, delle fasi di svolgimento dei concorsi, della loro tempistiche.**

Si ritiene utile rappresentare che, **al fine di consentire una rappresentazione omogenea e completa delle informazioni, il Portale consente anche:**

- **la conservazione delle informazioni relative ai candidati, previa acquisizione del loro consenso;**

- **di raccogliere le informazioni relative a tutti i concorsi pubblici, anche quelli svolti dagli enti territoriali;**

- **il monitoraggio sulle graduatorie finali, che parimenti confluiranno nel sistema informativo.**

Tale circostanza consentirà al Dipartimento della funzione pubblica di poter sviluppare, congiuntamente alle amministrazioni che bandiscono i concorsi, un'analisi tempestiva degli andamenti del reclutamento nel pubblico impiego, della loro distribuzione territoriale come pure della provenienza geografica della domanda di lavoro oltre che delle prospettive di raggiungimento degli obiettivi in materia di parità di genere e di proporre gli eventuali correttivi laddove dovessero emergere delle criticità nel modello di reclutamento vigente.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha rilevato che benché ad oggi l'utilizzo del portale non sia ancora obbligatorio per gli enti locali, dal mese di agosto 2021 ad oggi si sono registrati nel portale **circa 400.000 cittadini**. In considerazione della rilevanza di tale attività, è in corso una riorganizzazione del Dipartimento della funzione pubblica finalizzata alla

creazione di un apposito ufficio di livello dirigenziale non generale preposto al monitoraggio sull'andamento dello stato di attuazione delle riforme della PA.

CONSULTAZIONI SVOLTE NEL CORSO DELL'AIR

Per la predisposizione del testo non sono state effettuate consultazioni.

PERCORSO DI VALUTAZIONE

Il provvedimento, nella fase di studio e analisi, è stato esaminato ed elaborato direttamente dall'Ufficio legislativo del ministro per la pubblica amministrazione con il supporto del Dipartimento della funzione pubblica, avvalendosi delle articolazioni impegnate nell'attuazione della specifica disciplina, sia di predisposizione dei bandi di concorso che della gestione della fase concorsuale e degli eventuali contenziosi che ne derivano. La materia, inoltre, è stata affrontata anche con gli enti locali per l'analisi degli specifici aspetti di interesse.