

A network diagram with white nodes and lines on a dark red background. A large white circle is centered on the page, containing the main title. The text 'Formez PA' is positioned at the top of this circle, with a small teal dot under the 'A'.

Formez PA

LA SELEZIONE DI PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

**Rapporto Formez PA
2022**

Rapporto Formez PA 2022

LA SELEZIONE
DI PERSONALE
PER LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI



Rapporto Formez PA 2022

Direzione editoriale

Vincenzo Testa

Coordinamento e realizzazione

Vanessa Bosdari

Contributi

Daniele Ferretti – *Formez PA* (capitolo 1)

Rita Serusi, *esperta elaborazioni statistiche e analisi dei dati* (capitoli 2-6)

Elio Flora, Rita Pastore, Maurizio Ricca, Valeria Russo – *Formez PA* (capitolo 7)

Rosaria Aprea – *Formez PA* (capitolo 8)

Organizzazione editoriale

Vincenza D'Elia, Paola Pezzuto

ISBN: 978-88-947067-0-3



Tutti i contenuti pubblicati sono soggetti alla licenza *Creative Commons – Attribuzione 4.0 Internazionale (CC BY 4.0)*

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.it>

<i>Introduzione</i>	9
1. La selezione del personale per le pubbliche amministrazioni di Formez PA	11
1.1 Due chiavi di lettura	11
1.2 Esperienze, dati ed evidenze in sintesi	14
2. I concorsi gestiti tra procedure ordinarie e procedure semplificate	21
2.1 L'andamento dei concorsi nel tempo	21
2.2 Il supporto alla Commissione RIPAM e all'attuazione del PNRR	24
2.3 Le modalità di selezione prima e dopo la semplificazione	31
2.4 La realizzazione delle procedure	34
2.5 La durata dei concorsi	37
2.6 L'attrattività delle procedure selettive	40
3. I concorsi pubblicati nel 2021-2022	42
3.1 Bandi, profili, posti banditi	42
3.2 Le tipologie contrattuali dei posti banditi	43
3.3 Le categorie giuridiche richieste	44
3.4 I principali profili professionali ricercati	45
3.5 I requisiti per l'accesso	46
4. Caratteristiche demografiche dei candidati del 2021-2022	48
4.1 Una visione di sintesi	48
4.2 Età e composizione di genere	49
4.3 La provenienza geografica dei candidati	53

5. Principali caratteristiche professionali dei candidati	58
5.1 Titoli di studio posseduti	58
5.2 Analisi dei gruppi tematici delle lauree possedute dai candidati	59
5.3 Area geografica di residenza e ambito tematico di laurea	61
5.4 Titoli di studio e genere	62
6. Copertura dei posti banditi ed efficacia delle procedure concorsuali	65
6.1 Graduatorie, vincitori e idonei	65
6.2 Caratteristiche demografiche degli idonei rispetto alla platea dei candidati	67
6.3 Le pluri-idoneità	69
6.4 La valutazione dell'efficacia dei bandi nel periodo 2010-2022	69
6.5 Effetti delle rinunce sull'efficacia dei concorsi	73
6.6 L'attrattività del sistema pubblico rispetto a profili altamente specialistici	75
6.7 Relazioni fra rinunce e sede del posto assegnato	76
7. Il progetto RIPAM Campania	79
7.1 Una riflessione sui concorsi territoriali	79
7.2 La formazione in ingresso e il progetto RIPAM	82
7.3 Il progetto RIPAM Campania	85
7.4 I fabbisogni delle amministrazioni della Campania	90
7.5 La fase preselettiva e selettiva	94
7.6 La fase di rafforzamento delle competenze	95
7.7 La piattaforma per l'apprendimento a distanza	97
7.8 La formazione trasversale	98
7.9 Il training on the job	100
7.10 La formazione specialistica e il project work	101
7.11 Il questionario di gradimento	103

8. Le innovazioni nel processo di selezione interno di Formez PA	108
8.1 L'implementazione del nuovo modello organizzativo con procedure selettive pubbliche innovative	108
8.2 La metodologia dell'Assessment Center	109
8.3 L'esperienza delle prove di Assessment Center realizzate	113
Appendice	
- Il sistema di analisi e monitoraggio dei concorsi pubblici gestiti da Formez PA	119
- Bandi pubblicati o modificati dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022	131
- Riferimenti normativi in materia di reclutamento	145



INTRODUZIONE

Sviluppare una riflessione ragionata sul tema del reclutamento di nuovo personale nel comparto pubblico, per rispondere ai bisogni conoscitivi degli *stakeholder* di riferimento e fornire indicazioni utili a supporto della definizione delle politiche di reclutamento: ecco gli obiettivi alla base del presente volume, incentrato sull'analisi delle procedure concorsuali che Formez PA ha gestito nel periodo compreso tra il 2010 e il 30 giugno 2022.

Parliamo di 168 bandi di concorso, gestiti dal nostro Istituto, 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 idonei.

Un universo di dati, esperienze ed evidenze concrete accumulato in 12 anni di attività durante i quali Formez PA è diventato il più importante player nazionale in materia di gestione delle procedure concorsuali, grazie anche al DL 80 del 2021¹ che ha affidato all'Istituto rinnovati compiti ai fini della semplificazione e innovazione delle procedure concorsuali, ulteriormente rinforzati con il Decreto legge n. 36 del 2022 recante "ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".

Nel corso del 2021, il Centro studi e attività internazionali di Formez PA ha realizzato un Datawarehouse dei concorsi gestiti a partire dal 2010 per conto della Commissione RIPAM, del Dipartimento della funzione pubblica e, più in generale, dall'Istituto stesso: uno strumento che ha reso disponibile una base dati strutturata per la gestione manageriale delle procedure e lo sviluppo di un sistema puntuale di analisi e monitoraggio.

¹ Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

L'esito è un racconto sulle procedure concorsuali di Formez PA, così articolato:

- una prima parte (capitoli 2-6) che offre una panoramica generale sulle caratteristiche dei bandi, candidati e vincitori relativi alle procedure concorsuali gestite negli ultimi 12 anni: in tale quadro, trova spazio un approfondimento su quanto accaduto nell'ultimo biennio (2021-2022) che segna la nuova stagione del reclutamento dopo il lockdown;
- una seconda parte (capitolo 7) dedicata al racconto dell'esperienza di Formez PA nella gestione del corso-concorso RIPAM Campania, che ha visto l'Istituto impegnato tanto nella attività di gestione dell'iter concorsuale, quanto nell'attività di formazione all'ingresso per i candidati risultati vincitori, offrendo un modello di gestione di procedure concorsuali replicabile anche in altre realtà territoriali;
- una terza parte (capitolo 8) incentrata sulle 6 procedure concorsuali che hanno direttamente interessato Formez PA, finalizzate al reperimento di nuovo personale dirigenziale, in linea con la nuova macrostruttura organizzativa dell'Istituto e con gli adeguamenti organizzativi resisi necessari per far fronte all'ampliamento di ruoli e compiti dell'Istituto, che hanno visto l'implementazione di metodologie di selezioni pubbliche innovative;
- un'Appendice dove trovano spazio la descrizione del sistema di raccolta di dati e informazioni sulle procedure concorsuali (Datawarehouse dei concorsi), l'elenco delle procedure concorsuali gestite da Formez PA, i riferimenti normativi in materia di reclutamento di personale nel comparto pubblico.

1. LA SELEZIONE DEL PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI FORMEZ PA

1.1 Due chiavi di lettura

Due sono le chiavi di lettura alla base del presente studio. La prima si riferisce ai passi in avanti compiuti dal sistema di reclutamento di personale negli ultimi 12 anni, grazie anche agli interventi normativi mirati ad aumentarne l'efficienza e a semplificare tempi, modalità di svolgimento delle procedure concorsuali. In tal senso, i dati relativi ai concorsi pubblici gestiti da Formez PA nel periodo considerato mettono a fuoco **3 momenti decisivi nello sviluppo del sistema di reclutamento per le PA:**

- Il primo va **dal 2010 al 2017**, quando il principale riferimento normativo sull'accesso al pubblico impiego e sulle modalità di svolgimento delle procedure concorsuali è il DPR 487/1994¹. Fra le varie cose, esso stabilisce che le procedure concorsuali debbano concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di concorsi per titoli, dalla data della prima convocazione. È una disposizione che, sebbene riguardi solo le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici nazionali, deve essere utilizzata come principio a cui tutte le restanti amministrazioni devono ispirarsi.
- Il secondo è il **biennio 2018-2019** in cui, con l'entrata in vigore del Decreto legislativo 75/2017² e lo sblocco del **turn-over nella Pubblica Amministrazione**, trova concreta attuazione la Legge 124/2015³ recante "*deleghe al Governo*

¹ Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 - Regolamento 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.

² Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

³ Legge 7 agosto 2015, n. 124 - Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

LA DISCIPLINA
DELLE PROCEDURE
CONCORSUALI NEGLI
ULTIMI 12 ANNI

1. LA SELEZIONE DEL PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI FORMEZ PA

in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (meglio conosciuta come *Riforma Madia*). Nell’ottica di semplificare e rendere più efficienti le procedure concorsuali, la riforma rivitalizza il *Concorso Unico*, ovvero la possibilità di svolgere i concorsi, per tutte le amministrazioni pubbliche, in forma centralizzata o aggregata. Inoltre, prevede che nelle prove concorsuali venga privilegiato l’accertamento della capacità dei candidati di utilizzare e applicare a problemi specifici e casi concreti le nozioni teoriche. Sono poi introdotti: la possibilità di svolgere unitariamente la valutazione dei titoli e le prove concorsuali relative a diversi concorsi; criteri di valutazione uniformi, per assicurare omogeneità qualitativa e professionale in tutto il territorio nazionale per funzioni equivalenti; l’accertamento della conoscenza della lingua inglese e di altre lingue nelle prove concorsuali; meccanismi di valutazione finalizzati alla valorizzazione delle esperienze professionali con le pubbliche amministrazioni.

- Il terzo è il **triennio 2020-2022**, che vede in primo luogo il brusco stop ai concorsi pubblici determinato dal Covid-19. Dal 2021 riprendono le procedure concorsuali, sulla spinta sia dell’avvio delle procedure per il reclutamento di personale straordinario per l’attuazione del PNRR, sia della semplificazione delle modalità di svolgimento dei concorsi con l’introduzione del D.L. 44/2021, che ha consentito di svolgere le prove in sedi decentrate, utilizzare gli strumenti digitali e informatici, ridurre nella grande maggioranza dei casi le prove d’esame ad una sola prova scritta e alla valutazione dei titoli dei candidati.

L'EVOLUZIONE
DEL MODELLO
GESTIONALE
DEI CONCORSI
DI FORMEZ PA

La seconda chiave di lettura guarda allo sforzo di Formez PA per dotarsi di **un modello di gestione strutturato delle procedure concorsuali**, in grado di rispondere efficacemente alla duplice sfida della semplificazione e digitalizzazione dei concorsi pubblici e alla ripresa delle procedure concorsuali. Un salto di qualità che ha contrassegnato il passaggio da

1. LA SELEZIONE DEL PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI FORMEZ PA

una realizzazione del concorso pubblico di tipo “artigianale” (per quanto specializzata e professionale) ad un processo strutturato e informatizzato dell’organizzazione concorsuale che ha visto:

- il potenziamento del Portale Step One (**Step One 2019**⁴) per l’acquisizione delle candidature e la gestione delle varie fasi concorsuali, che ha garantito miglioramenti nella configurabilità dei modelli di acquisizione delle candidature, l’implementazione della funzionalità di inserimento e valutazione automatizzata e massiva dei titoli di studio e di servizio da parte dei candidati;
- la configurazione e acquisizione dall’esterno di un servizio integrato (**Global Service**) per l’organizzazione dei concorsi sul territorio nazionale e per garantire lo svolgimento digitalizzato delle prove di esame, l’equità e la parità di trattamento dei candidati, la territorializzazione delle sedi di esame, il ricorso a misure di sicurezza e tutela della salute pubblica;
- la sperimentazione di prove d’esame innovative, in accordo con le amministrazioni committenti o nell’ambito delle procedure di selezione interne a Formez PA, mirate alla valutazione delle **soft skill** dei candidati tramite l’inserimento di quesiti di tipo situazionale nelle prove concorsuali o la somministrazione di prove di *assessment center*.

Azioni concrete, che hanno consentito all’Istituto di rispondere adeguatamente alle sfide recenti, generando risultati tangibili in termini di abbattimento dei costi di gestione delle procedure concorsuali, efficientamento dei tempi di spostamento verso le sedi d’esame e di svolgimento delle prove, superamento delle prove preselettive, attribuzione di rilevanza alla valutazione dei titoli, gestione simultanea di volumi significativi di candidature.

⁴ Il Portale Step One 2019 (<https://www.ripam.cloud/>) è stato il sistema informativo di Formez PA utilizzato per la raccolta delle candidature fino alla attivazione di InPA (<https://www.inpa.gov.it/>).

1.2 Esperienze, dati ed evidenze in sintesi

IL BILANCIO
DELL'ATTIVITÀ
DI GESTIONE
DELLE PROCEDURE
CONCORSUALI DEGLI
ULTIMI 12 ANNI

Qual è il **bilancio di questi 12 anni di gestione** delle procedure concorsuali? Quali sono le principali indicazioni che emergono dall'analisi svolta? Ciò che appare evidente è:

- la **persistente attrattività del comparto pubblico**, anche se con le oramai consolidate asimmetrie territoriali, evidenti soprattutto dai dati sulle procedure concorsuali semplificate, che hanno visto in media 102,3 candidature per ogni posto assegnato (67 le candidature medie per ogni posto bandito dalle procedure concorsuali ordinarie);
- **l'elevata partecipazione delle donne**: 6 candidati risultati idonei su 10 sono donne;
- **l'elevata età media dei nuovi ingressi (36 anni)** nelle pubbliche amministrazioni, aspetto rilevante se si considera l'obiettivo di abbassare l'età media del personale pubblico;
- **l'elevato livello di scolarizzazione** dei candidati: l'80% dei candidati possiede una laurea;
- la persistente **difficoltà a coprire il fabbisogno di profili professionali tecnici o particolarmente specializzati o emergenti**, che già dalle prove iniziali (eventuali preselettive e scritti) registrano un abbattimento della partecipazione rispetto alle candidature (sotto al 30% dei convocati per statistici, informatici, ingegneri e architetti);
- **l'affacciarsi sulla scena del fenomeno delle rinunce** da parte dei vincitori, probabilmente derivato, in un sistema più moderno e ordinario, anche dalla "cannibalizzazione" tra procedure per profili assimilabili a vario titolo, *in primis* per i requisiti di accesso richiesti tra i quali i candidati vincitori scelgono in base a criteri di utilità soggettiva, quali la stabilità del rapporto di lavoro o la sede di servizio (il 41,5% dei candidati ai concorsi banditi dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022 ha partecipato a più procedure, il 26% di questi è risultato idoneo a due o più concorsi);

1. LA SELEZIONE DEL PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI FORMEZ PA

- il consistente **abbattimento dei tempi di completamento delle procedure**, ora ordinariamente ricompresi nei sei mesi dalla pubblicazione del bando, con punte di poco più di tre in alcuni casi.

Dei **168 bandi di concorso gestiti da Formez PA tra il 2010 e il 30 giugno 2022**, le procedure concluse sono 76 (il 45,2%), una è stata revocata, mentre 91 sono quelle ancora in corso, di queste ultime, 75 sono state pubblicate nel 2021, 16 nel primo semestre del 2022. **L'84% delle procedure concorsuali ha raggiunto la copertura totale dei posti resi disponibili, mentre il 16% dei posti è rimasto vacante.**

L'andamento nel tempo riflette l'evoluzione del sistema di reclutamento, con una crescita significativa a partire dal 2021: infatti, **nel biennio 2021-2022 si contano 124 bandi di concorso (il 73,8% del totale) gestiti dall'Istituto**, che fanno riferimento a **257 profili concorsuali per 39.759 posti** messi a bando. Di quelli svolti secondo le norme di semplificazione previste dal D.L. 44/2021, 9 sono stati pubblicati tra il 2019 e il 2020 e aggiornati nel 2021, 114 sono stati emessi dopo l'entrata in vigore del suddetto decreto.

Se si osservano le caratteristiche di tali bandi, emergono le seguenti evidenze:

- *tipologia contrattuale dei posti banditi*: il 53% del totale dei posti banditi (21.167) è a tempo determinato e afferisce ai concorsi per il reclutamento straordinario di personale per l'attuazione del PNRR, il restante 47% dei posti (18.592) è a tempo indeterminato;
- *profili professionali ricercati*: il 76,9% è destinato al reclutamento di profili di funzionari, mentre il 21,5% è finalizzato al reclutamento di figure di assistenti e l'1,6% a quello di profili rientranti nelle diverse categorie di operatori;
- *requisiti di accesso*: il 78% delle procedure concorsuali ha richiesto un titolo universitario, in particolare, per il 56,7% dei concorsi era sufficiente la laurea di primo livello, per il 21,4% un diploma di laurea di secondo livello (magistrale,

I CONCORSI GESTITI
DA FORMEZ PA

15

CARATTERISTICHE
DELLE PROCEDURE
CONCORSUALI
SEMPLIFICATE

1. LA SELEZIONE DEL PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI FORMEZ PA

specialistica o diploma di laurea V.O.), mentre il 19,5% dei bandi richiedeva quale titolo di accesso il diploma di secondo grado e solo 3 bandi la scuola dell'obbligo. Tra i requisiti di accesso richiesti con meno frequenza nei bandi di concorso vi sono: l'abilitazione professionale (4%), la conoscenza di una lingua straniera (7%) e le conoscenze di informatica (4,8%).

Rispetto alle procedure ordinarie, nelle prove d'esame delle procedure semplificate si rilevano cambiamenti significativi, infatti:

- *la prova preselettiva* è presente solo nell'8% dei casi, mentre era prevista in tutti i concorsi attuati con modalità ordinarie;
- oltre il 93% delle procedure semplificate prevedono una *sola prova scritta*, mentre più della metà delle procedure ordinarie prevedeva due o più prove scritte;
- *la prova orale* è presente nel 17% delle procedure semplificate, mentre lo è in tutte quelle ordinarie;
- *la valutazione dei titoli* (che attengono alla formazione, all'esperienza professionale e all'abilitazione professionale) è presente in oltre sette concorsi semplificati su dieci, e lo è nel 67% delle procedure ordinarie.

DURATA DEI CONCORSI

Sulla durata delle procedure concorsuali esaminate⁵, rispetto al dato di 493 giorni medi di lavorazione per i concorsi non interessati dal D.L. 44/2021, i dati relativi all'ultimo triennio fanno emergere i ritardi causati dalla pandemia da Covid-19, infatti *la durata media delle procedure bandite nel 2019 è pari a 786 giorni. I bandi del 2020 sono stati aggiornati e riaperti nel 2021 per recepire le semplificazioni previste dal D.L. 44/2021* così, dei concorsi banditi o riaperti nel 2021, ne

⁵ Per il conteggio si inizia dalla data di pubblicazione del bando e si tiene conto delle fasi di raccolta delle candidature, realizzazione delle prove e valutazione dei titoli, formulazione delle graduatorie da parte delle commissioni d'esame, pubblicazione della graduatoria finale ed eventuale ripubblicazione della graduatoria.

1. LA SELEZIONE DEL PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI FORMEZ PA

sono stati chiusi 50 con una durata media di 189 giorni (poco più di 6 mesi) mentre è pari a 169 giorni il tempo medio di lavorazione dei 12 concorsi chiusi banditi nell'anno 2022.

Al netto dei miglioramenti compiuti, ad oggi rimangono difficoltà che sono attribuibili soprattutto ai tempi necessari per l'espletamento degli adempimenti finalizzati al consolidamento delle graduatorie finali da parte delle Commissioni esaminatrici: una attività che, seppur prevista in fase *ex ante* è, tuttavia, quantificabile in termini di mole di lavoro e tempi di realizzazione solo *in itinere*.

Relativamente ai bandi di concorso pubblicati dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022, Formez PA ha acquisito **oltre 2 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 concorsuali.

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 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.

Non si discosta il profilo dei candidati risultati idonei: infatti, essi sono in maggioranza donne (il 58,3% degli idonei), residenti nelle regioni del Sud (il 61%) e laureati (l'85% possiede una laurea di secondo livello). L'età media è di circa 36 anni, 4 anni in meno rispetto a quella dei candidati.

Il 60% delle procedure pubblicate nel 2021 ha visto la copertura totale dei posti disponibili e l'80,1% dei posti banditi nell'anno ha avuto un vincitore assegnato, mentre per

I CANDIDATI DEL
BIENNIO 2021-2022

17

COPERTURA DEI POSTI
DISPONIBILI

1. LA SELEZIONE DEL PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI FORMEZ PA

i concorsi emanati nel 2022 le percentuali si attestano rispettivamente al 40% e all'89,9%. Di fatto **nel 2021-2022 si hanno nell'ordine il 18,9% e il 10,1% dei posti vacanti.**

L'analisi dei concorsi pubblicati nel 2021-2022 consente di trarre alcune considerazioni sui fattori alla base della recente difficoltà a soddisfare per intero il fabbisogno delle pubbliche amministrazioni. In particolare, sono emerse maggiori difficoltà:

- **per il reclutamento dei profili professionali specialistici di "Statistico Informatico"** (i posti coperti sono stati il 62% del totale disponibile) e di **Ingegnere/Architetto** (risulta coperto poco più di 1 posto su 4);
- **per la copertura dei posti a tempo determinato, solo l'80% dei posti risulta coperto, contro l'88% di quelli a tempo indeterminato.**

IL FENOMENO
DELLE RINUNCE

Inoltre un approfondimento sui dati emersi dall'analisi di alcune procedure concorsuali gestite nell'ultimo biennio, ha permesso di far luce su alcuni fattori che possono spiegare il fenomeno delle rinunce da parte di candidati risultati idonei nella graduatoria finale, nello specifico:

- **preferenza per posti a tempo indeterminato:** dai dati relativi al concorso Coesione Sud per circa 2.800 posizioni a tempo determinato, emerge che il 55,6% dei rinunciatari (374 in totale) risultava essere vincitore di altri bandi di concorso che, nell'80% dei casi, assicuravano una assunzione a tempo indeterminato;
- **poca attrattività del settore pubblico per profili altamente specialistici:** dal concorso bandito nel 2021 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri per l'assunzione a tempo determinato di 500 esperti da impiegare nella realizzazione del PNRR emerge che, delle oltre 400 rinunce, il 52,8% dei rinunciatari aveva un profilo informatico, il 46,7% statistico, il 37,4% economico, il 13,9% giuridico;
- **difficoltà nella copertura dei posti assegnati nelle regioni settentrionali:** dall'analisi delle graduatorie relative al

1. LA SELEZIONE DEL PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI FORMEZ PA

concorso bandito dal Ministero della Giustizia per il reclutamento a tempo determinato (3 anni) di addetti agli Uffici di processo emerge che, al netto di un 13% di rinunciatari sul totale degli idonei, per i posti assegnati nelle sedi del Nord e del Centro il dato arriva al 19% e al 17%, mentre per le sedi meridionali scende al 10%.

Tuttavia, di questi fattori, quello che meglio spiega il fenomeno delle rinunce dell'ultimo biennio è la tipologia di contratto previsto dai bandi di concorso sopra indicati, infatti, la metà circa dei rinunciatari risultava vincitrice anche di altri concorsi che, nella grande maggioranza dei casi, permettevano l'accesso a tempo indeterminato.

Una quota significativa dei concorsi gestiti da Formez PA nel 2010-2022 afferisce ai **bandi della Commissione RIPAM**: sono 43 in tutto, per 139 profili professionali e 30.795 posti disponibili. Di questi, 20 sono stati pubblicati nel periodo 2016-2019 (per 49 profili professionali e 5.466 posti complessivi), mentre 17 nel triennio 2020-2022, per un totale di ben 55 profili e 23.981 posti disponibili. Il 74% dei concorsi RIPAM richiede come requisito un titolo di studio universitario (45% la laurea triennale, il 23% la laurea magistrale, il 6% un titolo post-laurea), mentre circa il 25% il diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

Nel complesso, le candidature acquisite sono oltre 1,2 milioni e i candidati singoli circa 400 mila, in maggioranza donne (59%), con un'età compresa tra i 30-40 anni (oltre il 60%), e residenti nel Mezzogiorno (61%).

Alla data del 30 settembre 2022 risultano conclusi 34 dei 43 bandi di concorso RIPAM; 9 quelli tuttora in corso e tutti pubblicati tra il 2020 e il primo semestre del 2022. 114 sono le graduatorie associate ai profili dei bandi conclusi, che restituiscono oltre 45 mila idonei, di cui 20 mila sono risultati vincitori delle procedure concorsuali.

I CONCORSI RIPAM

19

1. LA SELEZIONE DEL PERSONALE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DI FORMEZ PA

IL RECLUTAMENTO
PER L'ATTUAZIONE
DEL PNRR

Nell'ambito del piano di reclutamento di personale straordinario per l'attuazione del PNRR, al 30 giugno 2022 Formez PA ha gestito 6 bandi, distinti in 31 profili professionali e 15.558 posti complessivi. Le procedure selettive sono state completate per 5 bandi su 6 e, considerati l'alta specializzazione dei profili richiesti e il fatto che la maggioranza dei contratti previsti sono a tempo determinato, in termini di copertura dei posti l'analisi ha confermato come, in alcuni casi, gli esiti di tali concorsi non siano stati del tutto soddisfacenti, a causa sia delle rinunce dei candidati risultati idonei, sia della difficoltà a reperire i profili professionali richiesti.

IL CORSO-CONCORSO
RIPAM CAMPANIA

Nell'ambito delle attività di gestione dei concorsi pubblici di Formez PA, significativa è l'esperienza legata al **progetto RIPAM Campania** che, dopo lungo tempo, ha riproposto una selezione di personale articolata e massiva per profili diversi, e un corso di formazione per circa 2.000 candidati. Un percorso sviluppatosi in un arco di circa tre anni, intervallato dalla sospensione delle attività legate alla pandemia da Covid-19, che ha visto la pubblicazione di bandi per il reperimento di 1.280 posti nella categoria C e 963 posti nella categoria D, la gestione complessiva di 1.255.457 candidature, lo svolgimento delle prove selettive e una attività di *formazione e rafforzamento* di 10 mesi per 300 ore di formazione e-learning e 800 ore di *training on the job*.

LA TECNICA
DELL'ASSESSMENT
CENTER NELLE
PROCEDURE SELETTIVE
DI FORMEZ PA

Anche Formez PA, nell'ultimo anno, è stato direttamente interessato dalle procedure di reclutamento finalizzate alla selezione delle figure dirigenziali individuate nel Piano triennale di fabbisogno del personale 2022-2024 che ha consentito all'Istituto, oltre allo svolgimento delle prove tradizionali, la **sperimentazione della tecnica dell'Assessment Center** per la valutazione delle competenze trasversali dei candidati. Tale modello consiste in una serie di prove o simulazioni di natura collettiva e individuale condotte da valutatori esperti (Assessor), che consente di individuare persone che abbiano le attitudini fondamentali per assumere e agire determinati ruoli e responsabilità.

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

2.1 L'andamento dei concorsi nel tempo

Dal 2010 al 30 giugno 2022 sono 168 i bandi di concorso gestiti dal Formez PA, per un totale di 366 profili e 47.448 posti messi a concorso.

IL FORTE INCREMENTO
DELLE PROCEDURE
CONCORSUALI
NEGLI ULTIMI ANNI



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

La distribuzione dei bandi di concorso gestiti nel periodo 2010-2022 non è stata omogenea; i dati evidenziano, infatti, un forte incremento del numero delle procedure concorsuali curate dall'Istituto negli ultimi anni.

Tabella 2.1 – Bandi per anno di pubblicazione, profili e numero di posti messi a bando (valori assoluti, valori %)

Anno di pubblicazione dei bandi*	Bandi		Profili		Posti	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
2010-2015	18	10,7%	52	14,2%	1.632	3,4%
2016-2019	24	14,3%	53	14,5%	5.777	12,2%
2020	2	1,2%	4	1,1%	280	0,6%
2021	105	62,5%	180	49,2%	30.710	64,7%
2022**	19	11,3%	77	21,0%	9.049	19,1%
Totale	168	100,0%	366	100,0%	47.448	100,0%

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

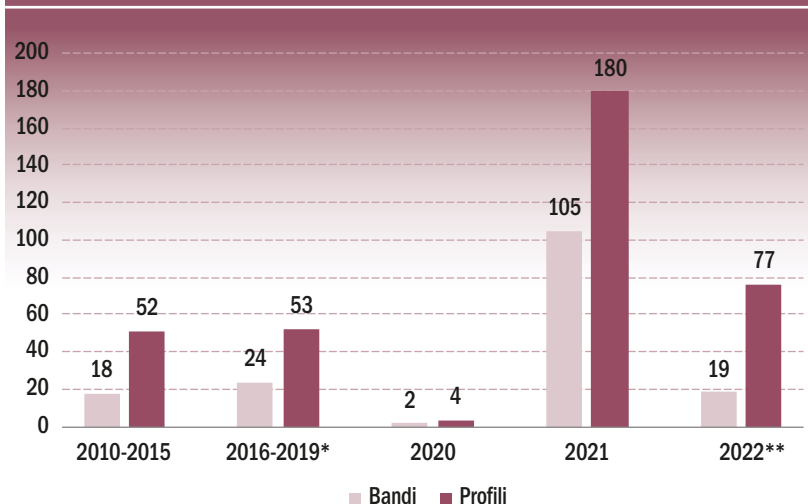
* Per i bandi con riapertura dei termini di candidatura è stata considerata l'ultima data di pubblicazione

** Per l'anno 2022 sono inclusi i bandi pubblicati fino al 30 giugno 2022

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

Tra il 2010 e il 2015, Formez PA ha gestito mediamente meno di 3 bandi l'anno, e tra il 2016 e il 2019 la media annuale è salita a 6 concorsi. Nel 2020, a causa della pandemia, le attività concorsuali si sono sostanzialmente fermate. Le attività sono riprese nel 2021, dopo l'entrata in vigore del D.L. 44/2021, e nell'anno sono stati pubblicati 105 bandi con 180 profili diversi. Nel primo semestre del 2022 i bandi pubblicati sono stati 19, articolati in 77 profili.

Grafico 2.1 - Andamento dei bandi e profili gestiti per anno di pubblicazione del bando



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

* Per i bandi con riapertura dei termini di candidatura è stata considerata l'ultima data di pubblicazione

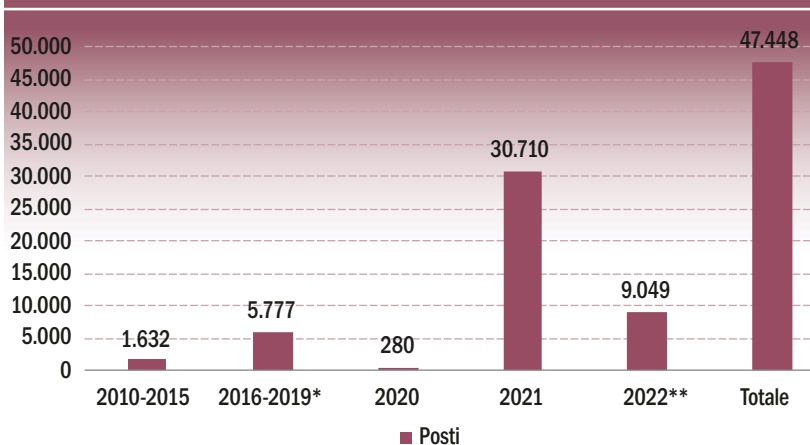
** Per l'anno 2022 sono inclusi i bandi pubblicati fino al 30 giugno 2022

INCREMENTO
DEI POSTI MESSI
A CONCORSO

L'incremento di attività è confermato anche dall'analisi del numero dei posti messi a concorso. I posti resi disponibili dai bandi pubblicati fino al 2015 rappresentano il 3,4% del totale bandito nel periodo, mentre quelli banditi dal 2021 in poi rappresentano quasi l'84% dei posti banditi negli ultimi 12 anni.

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

Grafico 2.2 – Andamento del numero di posti banditi per anno di pubblicazione del bando



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

* Per i bandi con riapertura dei termini di candidatura è stata considerata l'ultima data di pubblicazione

** Per l'anno 2022 sono inclusi i bandi pubblicati fino al 30 giugno 2022

Due fattori hanno principalmente contribuito alla crescita dei concorsi registrata a partire dal 2021:

- la normativa, promossa dal Ministro Renato Brunetta per la gestione dei concorsi nella fase emergenziale, ha semplificato le procedure di reclutamento e ha permesso anche di sbloccare le procedure già avviate in precedenza, ferme a causa della crisi pandemica da Covid-19. Con l'**introduzione del D.L. 44/2021**, dal mese di aprile del 2021 è stato possibile svolgere le procedure concorsuali in sedi decentrate, con l'impiego di strumenti informatici e digitali. Inoltre, per tutta la fase emergenziale, è stato possibile derogare alle prescrizioni dell'articolo 1 del Decreto, prevedendo una sola prova scritta ed una eventuale prova orale¹;

¹ Con il Decreto legge n. 24 del 24 marzo 2022, il Consiglio dei ministri ha disposto la chiusura dello stato di emergenza al 31 marzo 2022. Dal 1° maggio 2022 è in vigore il Decreto legge n. 36 del 30 aprile 2022, che nell'articolo 3 introduce la riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni (si veda Appendice).

I FATTORI
CHE HANNO
CONTRIBUITO
ALL'AUMENTO
DEI CONCORSI
NEL 2021

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

- la realizzazione delle procedure di reclutamento del personale per **l'attuazione del PNRR**: oltre il 45% dei posti banditi nel 2021 afferiscono a tali selezioni.

Sul totale dei bandi emessi dal 2010 al 30 giugno 2022, quelli svolti secondo le norme di semplificazione previste per l'emergenza Covid, o per il reclutamento straordinario del personale per l'attuazione del PNRR, sono stati 123. Di questi, 114 sono stati pubblicati dopo l'entrata in vigore del D.L. 44/2021, mentre altri 9 bandi, pubblicati in origine nel 2019 e 2020, sono stati aggiornati nel 2021. I bandi non soggetti all'applicazione del D.L. 44 sono stati in totale 45.

Tabella 2.2 – Bandi per anno di pubblicazione e per applicazione delle norme di semplificazione (D.L. 44/2021) (valori assoluti)

Applicazione dell'art. 10 D.L. 44/2021	Anno pubblicazione bandi				Totale
	2010-2019	2020	2021	2022	
Bandi non interessati	40	0	0	0	40
Bandi non aggiornati	0	2	3	0	5
Bandi aggiornati con e senza riapertura dei termini	2	0	7	0	9
Bandi con recepimento nativo	0	0	95	19	114
Totale	42	2	105	19	168

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

2.2 Il supporto alla Commissione RIPAM e all'attuazione del PNRR

I bandi della Commissione RIPAM² realizzati dal 2010 al 30 giugno 2022 sono complessivamente 43, articolati in 139 profili professionali, e relativi ad oltre 30 mila posti.

² Per la natura, il ruolo e la funzione della Commissione RIPAM si veda *infra* il Capitolo 3.

NEGLI ULTIMI 12 ANNI
SONO STATI BANDITI
43 CONCORSI RIPAM
PER 139 PROFILI E
OLTRE 30.000 POSTI

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

La distribuzione dei bandi di concorso della Commissione gestiti dal 2010 al 2022 non è stata uniforme; come per il complesso dei concorsi, anche i dati della procedura RIPAM evidenziano, infatti, un importante incremento dei posti banditi nel 2021 dovuto principalmente alla pubblicazione di diversi concorsi unici. Tra i concorsi pubblicati o riaperti nell'anno segnaliamo a titolo esemplificativo il Concorso Unico per Funzionari per 2.736 posti, il Concorso, promosso nell'ambito del PNRR, per il reclutamento di "Addetti al processo" da inquadrare nelle sedi territoriali del Ministero della Giustizia per 8.170 posti, il Concorso Unico Lavoro (ML, INL, INAIL) per 1.541 posti e infine, il Concorso Unico (PCM, MEF, MINT, MIC, Avvocatura dello Stato) Area II per 2.293 posti.

L'AUMENTO
DEI CONCORSI
UNICI SPIEGA
L'INCREMENTO
DEI POSTI BANDITI

25

Tabella 2.3 – Bandi della Commissione RIPAM per anno di pubblicazione, profili e numero di posti messi a bando (valori assoluti, valori %)

Anno di pubblicazione dei bandi*	Bandi		Profili		Posti	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
2010-2015	6	14,0%	35	25,2%	1.348	4,4%
2016-2019	20	46,5%	49	35,3%	5.466	17,7%
2020	1	2,3%	3	2,2%	70	0,2%
2021	11	25,6%	31	22,3%	17.240	56,0%
2022**	5	11,6%	21	15,0%	6.671	21,7%
Totale	43	100,0%	139	100,0%	30.795	100,0%

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

* Per i bandi con riapertura dei termini di candidatura è stata considerata l'ultima data di pubblicazione

** Per l'anno 2022 sono inclusi i bandi pubblicati fino al 30 giugno 2022

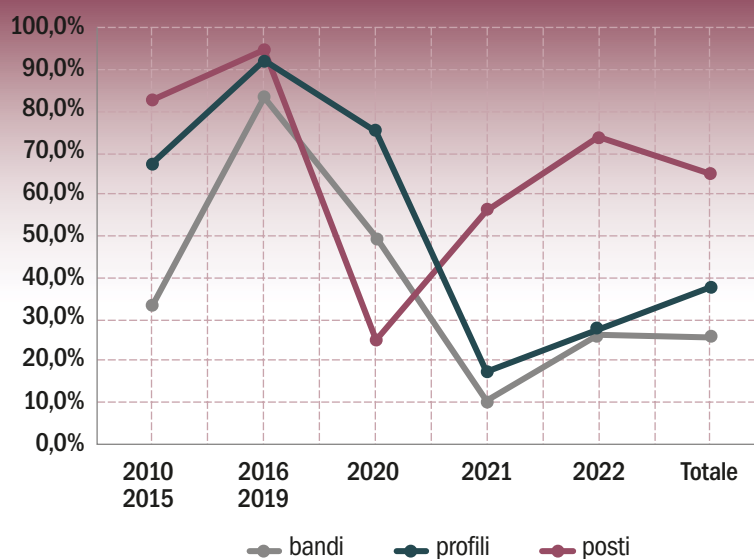
2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

NEL 2022 IL PESO DEI POSTI BANDITI DALLA COMMISSIONE RIPAM È DEL 74%

Il Grafico 2.3 presenta l'andamento, nel periodo 2010-2022, del rapporto tra il numero dei bandi, dei profili e dei posti banditi dalla Commissione RIPAM, sul totale dei bandi, profili e posti pubblicati nello stesso periodo. Fino al 2020 le tre grandezze hanno lo stesso andamento, crescente dal 2010 al 2019 e decrescente nel 2020, anno caratterizzato dall'emergenza pandemica che ha causato, di fatto, il fermo dell'attività concorsuale. Nel 2021, al contrario, ad una decrescita dell'incidenza dei bandi e dei profili RIPAM corrisponde un aumento significativo dell'incidenza rispetto al numero dei posti. Tale andamento segna proprio l'avvio nel 2021 dei concorsi unici, che per loro natura prevedono l'accorpamento dei fabbisogni di più amministrazioni. Nel 2022, il peso dei bandi, dei profili e dei posti, riprende ad aumentare per tutte e tre le grandezze, con una crescita particolare del numero dei posti. Infatti, i posti banditi dalla Commissione nel 2022 sono il 74% del totale mentre nel 2021 rappresentavano il 56%.

26

Grafico 2.3 - Incidenza % di bandi, profili e posti della Commissione RIPAM per anno di pubblicazione sul totale



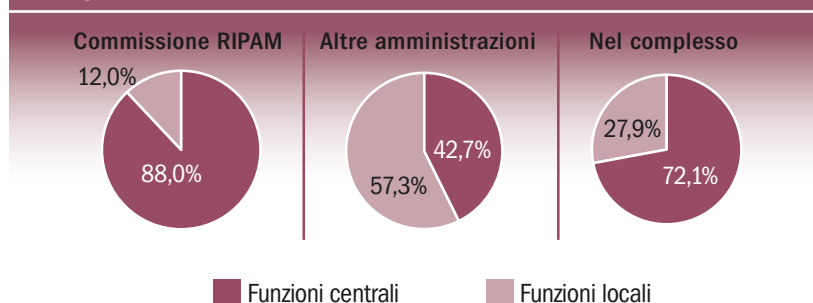
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

L'88% dei posti banditi da RIPAM nel periodo 2010-2022 erano destinati alle amministrazioni centrali. Al contrario, la maggioranza dei posti relativi ai bandi emessi direttamente dalle amministrazioni erano presso gli enti del comparto Funzioni locali (57,3%).

AMMINISTRAZIONI
COMMITTENTI

Grafico 2.4 – Distribuzione dei posti banditi nel periodo 2010-2022 per titolarità (Commissione RIPAM, altre amministrazioni) e per tipologia di amministrazione

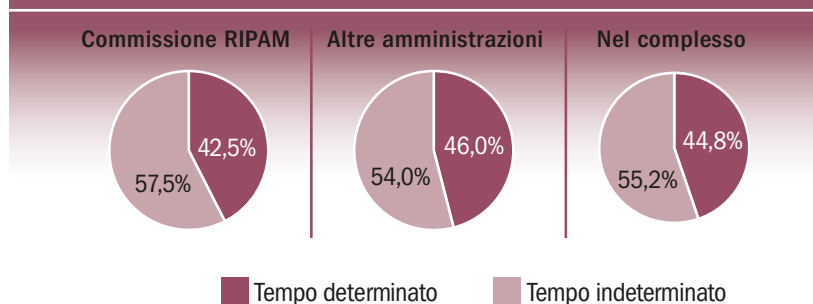


Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Rispetto alla titolarità dei bandi, la distribuzione dei posti per tipologia di contratto non presenta grandi differenze. La quota di posti a tempo indeterminato presente nei bandi emessi dalla Commissione RIPAM è pari al 57,5%, mentre la quota dei posti messi a bando dalle singole amministrazioni è pari al 54%.

TIPOLOGIA
CONTRATTUALE

Grafico 2.5 – Distribuzione dei posti banditi nel periodo 2010-2022 per titolarità (Commissione RIPAM, altre amministrazioni) e per tipologia di contratto



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

TITOLO DI STUDIO

Il 45% dei bandi gestiti dalla Commissione RIPAM richiedeva come titolo di studio di accesso la laurea di primo livello (durata triennale), il 23% la laurea magistrale o specialistica e il 6% il possesso di un titolo post-laurea. Solo un quarto circa dei concorsi RIPAM indicava come titolo di accesso il diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

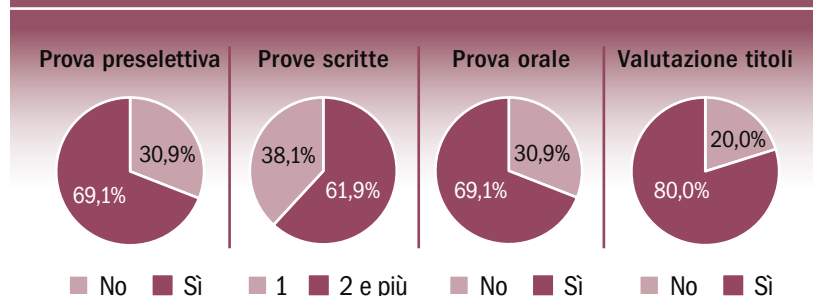
PROVE SELETTIVE

La metà delle procedure concorsuali della Commissione RIPAM bandite dal 2010 al 30 giugno 2022 ha previsto lo svolgimento della selezione attraverso l'espletamento della prova preselettiva, di una o più prove scritte, della prova orale e della valutazione dei titoli.

Nel complesso, nel 70% circa delle procedure si è svolta la prova preselettiva, tutte hanno previsto la prova scritta e il 38% più di una prova, il 69% dei concorsi ha previsto la prova orale e l'80% la valutazione dei titoli. Il 30% delle procedure è stato organizzato in modalità semplificata: una prova scritta e la valutazione dei titoli.

28

Grafico 2.6 - Procedure selettive previste dai bandi pubblicati nel periodo 2010-2022 dalla Commissione RIPAM



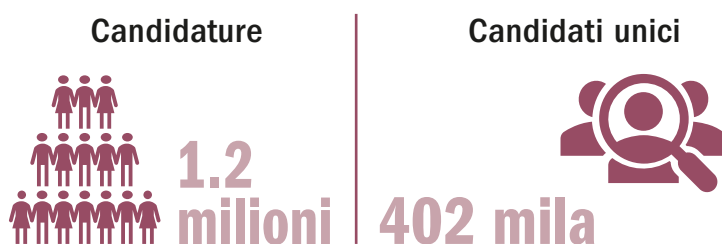
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

CARATTERISTICHE DEI CANDIDATI

Le candidature acquisite nell'ambito dei concorsi curati dalla Commissione RIPAM sono state oltre 1,2 milioni e i candidati ad almeno uno dei profili banditi sono stati circa

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

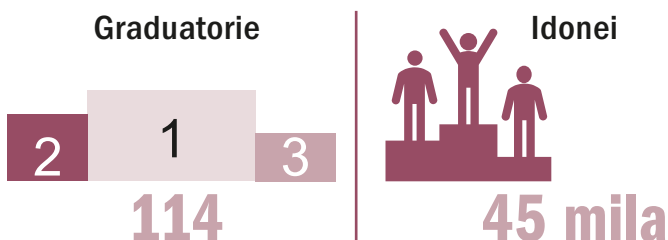
400 mila. Le caratteristiche demografiche di tali candidati non si discostano molto da quelle della popolazione complessiva dei candidati di cui si tratterà nei paragrafi successivi. Si tratta per il 59% di candidate donne, oltre il 60% dei candidati ha una età compresa tra 30 e 40 anni e il 61% risiede nelle regioni del Mezzogiorno. Il titolo di studio prevalente è la laurea magistrale o specialistica (59,7%) e l'ambito tematico con la frequenza massima è il "Giuridico" (40,4%).



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Dei 43 bandi gestiti dalla Commissione dal 2010 al 2022, 34 si sono conclusi con la pubblicazione della graduatoria e 9 sono ancora in corso. I bandi in corso sono stati pubblicati uno nel 2020, 5 nel 2021 e 3 nel 2022.

Le graduatorie associate ai profili dei 34 bandi sono 114 e contengono oltre 45 mila idonei, di cui 20 mila circa sono risultati vincitori.



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

PUBBLICAZIONE
DELLE
GRADUATORIE

29

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

BANDI PUBBLICATI
IN ATTUAZIONE
DEL PNRR

Per quanto concerne **l'attuazione del PNRR**, i bandi pubblicati per il reclutamento di personale sono 6, distinti in 31 profili professionali altamente specialistici per un totale di 15.558 posti. Nello specifico, i bandi per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del PNRR sono i seguenti:

- due bandi del DFP (Coesione Sud), per il reclutamento, rispettivamente, di 2.800 e 2.022 unità di personale non dirigenziale, a tempo determinato, di Area III, F1 o categorie equiparate, da collocare nelle amministrazioni pubbliche, con ruolo di coordinamento nazionale nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, nelle autorità di gestione, negli organismi intermedi e nei soggetti beneficiari delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia;
- due bandi della Commissione RIPAM per il Ministero della Giustizia: il primo, su base distrettuale, per il reclutamento a tempo determinato di 8.171 unità di personale non dirigenziale dell'Area funzionale terza, fascia economica F1, con il profilo di addetto all'Ufficio per il processo; il secondo per il reclutamento a tempo determinato di n. 79 unità di personale non dirigenziale con il profilo di addetto all'Ufficio per il processo, presso gli uffici giudiziari del distretto della Corte di appello di Trento;
- il bando della Commissione RIPAM per il reclutamento di un contingente complessivo di 500 unità di personale non dirigenziale a tempo determinato da inquadrare nell'Area III, posizione economica F1, nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale, delle quali 80 unità da assegnare al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, e le restanti 420 alle amministrazioni centrali titolari di interventi previsti nel PNRR;

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

- la procedura selettiva pubblica per il reclutamento di 1.956 unità di personale non dirigenziale a tempo determinato e a tempo parziale di diciotto ore settimanali, della durata di diciotto mesi, di cui 271 unità di Area III - F1, 84 unità Area II - F2 e 208 unità di Area II - F1 nel Ministero della Cultura, 1.000 unità di Area II - F1 nel Ministero della Giustizia e 393 unità di collaboratore scolastico di categoria A-1 nel Ministero dell'Istruzione.

Complessivamente questi bandi hanno raccolto oltre 400 mila candidature espresse da 212 mila candidati unici.

Le procedure selettive sono state completate per 5 bandi su 6, alla data del 30 settembre 2022 era ancora in corso la procedura selettiva per il reclutamento di 1.956 unità da destinare al Ministero della Cultura, al Ministero della Giustizia e al Ministero dell'Istruzione.

Considerato che gran parte dei profili richiesti dai bandi collegati al PNRR sono altamente specialistici e che i contratti previsti sono a tempo determinato, in alcuni casi, gli esiti di tali concorsi non sono stati del tutto soddisfacenti. Per i profili tecnici, ad esempio, in entrambi i concorsi dedicati al reclutamento di personale per le regioni del Sud, non è stata raggiunta la totale copertura dei posti. Anche il concorso per il reclutamento di addetti all'Ufficio del processo ha registrato qualche scoperta nei distretti delle regioni del Nord. Si è invece chiusa con pieno successo la procedura selettiva del concorso RIPAM per il reclutamento del personale specialistico da destinare al Ministero dell'Economia e Finanze, e alle altre amministrazioni centrali titolari di interventi previsti nel PNRR.

2.3 Le modalità di selezione prima e dopo la semplificazione

Prima della semplificazione delle procedure concorsuali, la maggior parte dei concorsi si sviluppava attraverso la valutazione dei titoli e lo svolgimento di almeno tre prove d'esame: preselezione, prova scritta e prova orale.

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

RIDUZIONE DEL
NUMERO DI PROVE
SELETTIVE

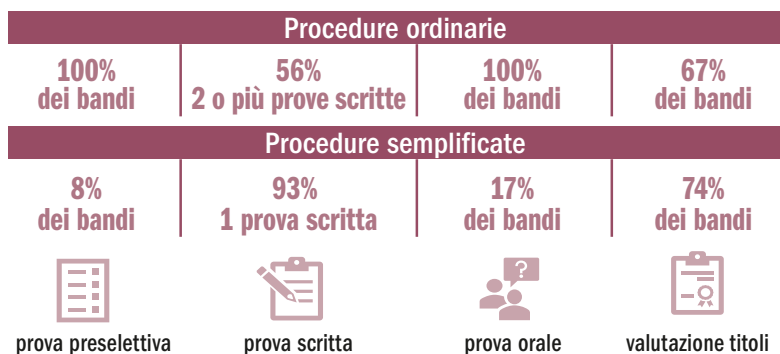
Con la semplificazione, le prove di preselezione e le prove orali sono state previste solo in pochi casi, la quasi totalità dei bandi ha previsto una sola prova scritta e la valutazione dei titoli.

Esattamente come previsto dalla norma, le prove sono state digitali e le sedi d'esame dislocate nel territorio. Le procedure di reclutamento si sono comunque svolte garantendone l'imparzialità e l'efficacia, e assicurando l'integrità delle prove e la sicurezza sanitaria dei candidati.

Comparando nello specifico le prove previste dai concorsi ordinari e quelle previste dai concorsi semplificati, i dati evidenziano forti cambiamenti nelle modalità di svolgimento dei concorsi. In particolare:

- *prova preselettiva*: prevista da tutti i concorsi attuati con modalità ordinarie, nelle procedure realizzate ai sensi del D.L. 44/2021 è presente solo nell'8% dei casi;
- *prova scritta*: prevista dalla quasi totalità dei bandi, tuttavia, oltre la metà dei bandi realizzati in modalità ordinaria prevedeva due o più prove scritte, mentre oltre il 93% delle procedure semplificate si è limitato ad una prova scritta;
- *prova orale*: tutti i concorsi attuati con procedure ordinarie la prevedevano, mentre tra le procedure semplificate tale incidenza si riduce al 17%;
- *valutazione dei titoli*: nei concorsi non interessati dalla semplificazione è attuata nel 67% dei casi, mentre nei concorsi attuati in regime semplificato è una procedura presente in più di 7 concorsi su 10. I titoli oggetto di valutazione riguardano i seguenti ambiti:
 - titoli di studio (punteggio assegnato per: titolo universitario di accesso + voto di laurea, altre lauree diverse da quella indicata per l'accesso, master di primo e di secondo livello),
 - titoli di servizio (punteggio assegnato alle esperienze professionali),
 - abilitazione professionale (punteggio assegnato per l'iscrizione agli ordini professionali o per specifiche abilitazioni).

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

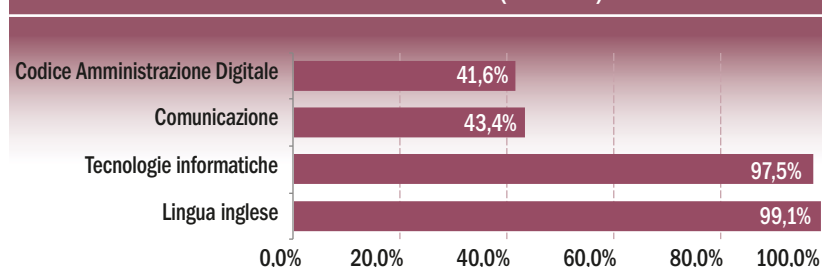
Riguardo le materie d'esame, sia nelle procedure recenti che in quelle meno recenti, emergono come maggioritari i seguenti quattro ambiti conoscitivi:

- *conoscenza della lingua inglese*: è presente nella quasi totalità delle procedure concorsuali (99,1% dei concorsi). Nella maggior parte dei casi è materia di esame nella prova scritta (70%), ma è presente in misura significativa anche nella prova orale (25%);
- *conoscenza delle tecnologie informatiche*: è presente in quasi il 97% delle procedure, prevalentemente nella prova scritta (63%) e secondariamente nella prova orale (30%);
- *comunicazione istituzionale*: è presente nel 43% delle procedure concorsuali;
- *conoscenza del CAD (Codice Amministrazione Digitale)*: è presente nel 41,6% delle procedure concorsuali esaminate.

LE MATERIE D'ESAME

33

Grafico 2.7 – Materie di esame trasversali (valori %)

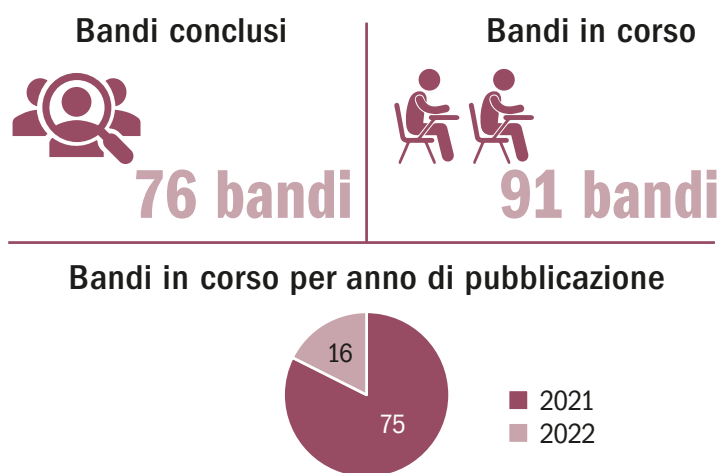


Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

2.4 La realizzazione delle procedure

Al 30 settembre 2022 i bandi conclusi sono 76, quelli ancora in corso sono 91, di questi, 75 sono stati avviati nel 2021 e 16 nel 2022. Un concorso è stato revocato.



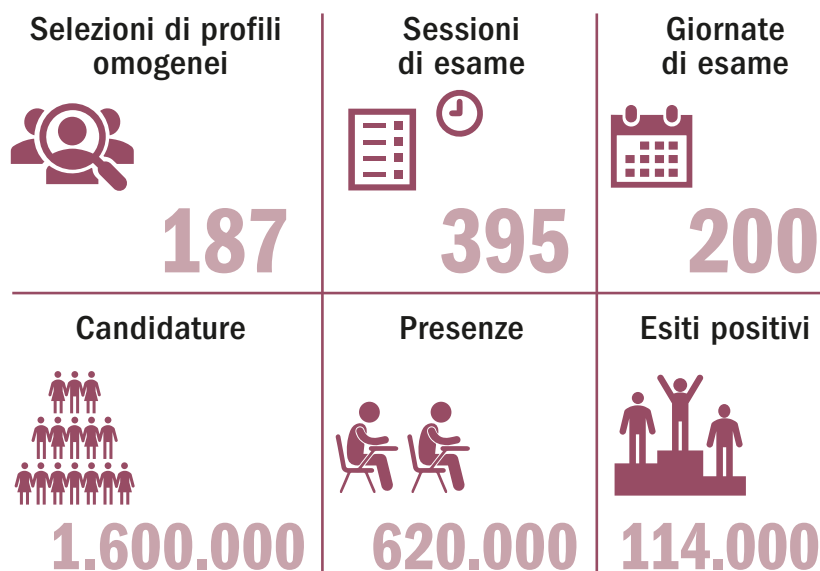
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti
Nota: i bandi pubblicati dal 2010 al 30 giugno 2022 sono in totale 168.

NEL 2021/2022
OLTRE 40 MILA
POSTI BANDITI
PER 187 PROFILI
PROFESSIONALI

Per le prove di esame realizzate nel 2021 e 2022, sono state acquisite oltre 1.600.000 candidature. Le selezioni hanno riguardato 187 profili professionali omogenei relativi a 99 bandi, per oltre 40 mila posti disponibili. Per l'organizzazione delle prove scritte sono state utilizzate una ventina di sedi diffuse nel territorio, e ciascun candidato è stato dotato di apposita strumentazione informatica.

Complessivamente sono state gestite 395 sessioni di esame con un impegno di circa 200 giornate di aula. Per le prove tenute nel periodo pandemico è stato osservato il protocollo sanitario a garanzia della sicurezza dei candidati.

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Nel complesso, i partecipanti alle prove sono stati oltre 620 mila, pari al 38% dei candidati convocati. Il tasso di partecipazione dei candidati agli scritti o alle preselettive è inferiore al 40% per il 55% delle procedure. Il 32% dei concorsi ha registrato un tasso di partecipazione compreso tra il 40% e il 60%, mentre per il 12,5% è superiore al 60%.

Le prove scritte, successive alle prove preselettive o alla valutazione dei titoli come filtro per l'accesso alla prova scritta, hanno registrato una partecipazione dei convocati più elevata. I candidati, sapendo di aver superato la prima prova, sono chiaramente più motivati a partecipare.

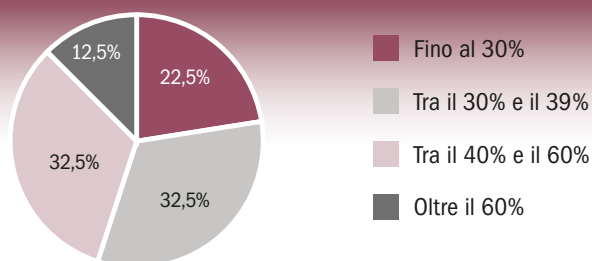
Le prove scritte che registrano la minima partecipazione (meno del 30% dei convocati) sono relative ai bandi per l'assunzione di profili tecnici (statistici, informatici, ingegneri e architetti).

TASSO DI
PARTECIPAZIONE
DEI CANDIDATI
ALLE PROVE

35

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

Grafico 2.8 – Procedure concorsuali per tasso di partecipazione dei candidati alle prove di esame (valori %)



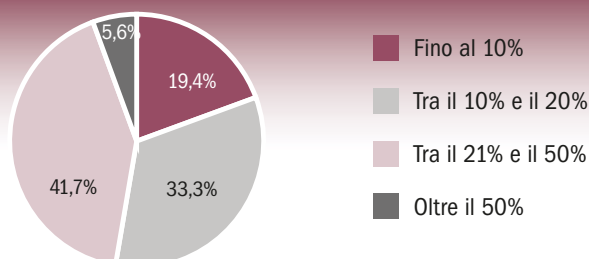
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Facendo riferimento alle prove di esame realizzate nel 2021 e 2022, i candidati che le hanno superate sono stati oltre 114 mila, il 18% circa dei partecipanti.

Quasi il 42% delle prove ha avuto una percentuale di esiti positivi compresa tra il 21% e il 50%, mentre per circa un terzo, la quota dei candidati che ha superato la prova è compresa tra il 10% e il 20%.

Le selezioni con la percentuale di successo inferiore al 10% sono circa 19 su 100, mentre ad avere la quota più alta di candidati con esito positivo (oltre il 50%) è il 6% circa delle prove selettive.

Grafico 2.9 – Procedure concorsuali per tasso di idonei alle prove scritte (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

2.5 La durata dei concorsi

La durata delle procedure è misurata a partire dalla data di pubblicazione del bando (o dalla data di riapertura delle candidature) fino alla data di pubblicazione delle graduatorie.

Si tiene conto, quindi, di tutte le fasi delle procedure concorsuali:

- pubblicazione del bando
- raccolta delle candidature (da 15 a 30 giorni)
- realizzazione delle prove
- valutazione dei titoli
- formulazione delle graduatorie da parte delle commissioni d'esame
- pubblicazione della graduatoria finale
- eventuale ripubblicazione della graduatoria in seguito ad una sua riformulazione.

La durata di un concorso dipende quindi dai tempi e dalla complessità di ogni singola fase e, naturalmente, dal numero dei candidati.

Confrontando le procedure semplificate con quelle ordinarie realizzate e concluse dal 2010 al 30 giugno 2022, il miglioramento in termini di tempistiche delle prime è netto: la durata media delle procedure semplificate è di 187 giorni, mentre per quelle ordinarie la durata media è più che doppia, pari a 493 giorni.

Durata media dei concorsi (gg)

187 🕒🕒

Procedure semplificate

493 🕒🕒🕒🕒🕒

Procedure ordinarie

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

LA DURATA DEI CONCORSI DIPENDE DALLA LORO COMPLESSITÀ E DAL NUMERO DEI CANDIDATI

37

LE NORME DI SEMPLIFICAZIONE HANNO INCISO POSITIVAMENTE SULLA DURATA DEI CONCORSI

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

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 medio. Tra questi si citano ad esempio:

- il concorso Coesione Sud del Dipartimento della funzione pubblica per il reclutamento di professionisti da assegnare alle amministrazioni locali per la realizzazione del PNRR: tutte le procedure per i 5 profili avviate ad aprile 2021 sono state poi chiuse a fine luglio dello stesso anno, con tempi di lavorazione pari a 114 giorni;

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

Tabella 2.4 – Procedure concorsuali per anno di pubblicazione, procedure concluse (valori %) e durata media (in gg) delle procedure concluse

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

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

- il concorso dell’Agenzia per la promozione all’estero e l’internazionalizzazione delle imprese italiane: la procedura per il profilo SITD è stata completata in 104 giorni e per il profilo SEA in 115 giorni;
- il concorso della Presidenza del Consiglio per il reclutamento di 500 unità di personale a tempo determinato da impiegare nell’attuazione del PNRR: le procedure relative ai 4 profili sono state concluse in 116 giorni, poco meno di quattro mesi.

I tempi di espletamento dei concorsi in genere dipendono dal numero e dalla tipologia delle prove svolte. Nello specifico, le procedure realizzate dal 2010 al 2022 con la durata media più bassa, pari mediamente a 157 giorni, sono risultate quelle con la valutazione dei titoli finalizzata all’ammissione alla prova scritta, e lo svolgimento di un’unica prova di esame scritta.

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

A seguire, con durata media di 182 giorni, si collocano i concorsi con una prova scritta e la valutazione dei titoli dopo la prova.

I concorsi che prevedono una prima selezione attraverso la valutazione dei titoli, seguita da una prova orale, hanno una durata media leggermente più lunga, pari a 189 giorni.

I concorsi con durata media di oltre dieci mesi (308 giorni) sono quelli che prevedono tre prove: preselettiva, scritta e colloquio orale.

Tabella 2.5 – Durata media (in gg.) delle procedure concluse per tipologia delle prove di esame (valori medi)

Tipologia di procedura selettiva	Durata media in gg delle procedure concluse
Valutazione titoli finalizzata all'ammissione alla prova scritta + prova scritta	157
Prova scritta e valutazione titoli	182
Valutazione titoli ed esame orale	189
Preselettiva, prova scritta, prova orale	308

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

2.6 L'attrattività delle procedure selettive

Le candidature ai concorsi possono essere assunte, in mancanza di analisi più specifiche, anche come una proxy dell'attrattività delle procedure concorsuali. Conseguentemente, questo rappresenta anche l'unico dato di cui disponiamo per valutare il grado di interesse dei candidati nei confronti delle semplificazioni delle procedure concorsuali introdotte.

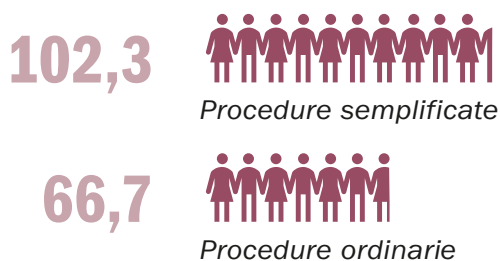
Confrontando, per le due tipologie di procedure, il numero delle candidature pervenute per ogni posto messo a bando, sembra evidente che, pur tenendo conto degli effetti della rimozione del blocco del turn-over, che ha caratterizzato il pubblico impiego per più di un decennio, la norma di semplificazione abbia trovato il favore dei candidati.

LA SEMPLIFICAZIONE
DELLE PROCEDURE
SEMBRA GRADITA
DAI CANDIDATI

2. I CONCORSI GESTITI TRA PROCEDURE ORDINARIE E PROCEDURE SEMPLIFICATE

Infatti, è di circa 102 la media dei candidati per singolo posto messo a bando con le procedure che recepiscono il D.L. 44/2021; al contrario, per le procedure svolte in modalità ordinaria, il dato medio scende a circa 67 candidati per posto bandito.

Numero medio di candidature per singolo posto



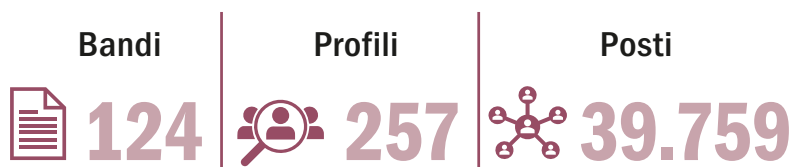
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

3. I CONCORSI PUBBLICATI NEL 2021-2022

3.1 Bandi, profili, posti banditi

PIÙ POSTI NELLE
AMMINISTRAZIONI
CENTRALI, PIÙ BANDI
NEL MEZZOGIORNO

I bandi di concorso pubblicati nel periodo 1° gennaio 2021- 30 giugno 2022 gestiti da Formez PA sono 124, e fanno riferimento a 257 profili concorsuali per 39.759 posti messi a bando.



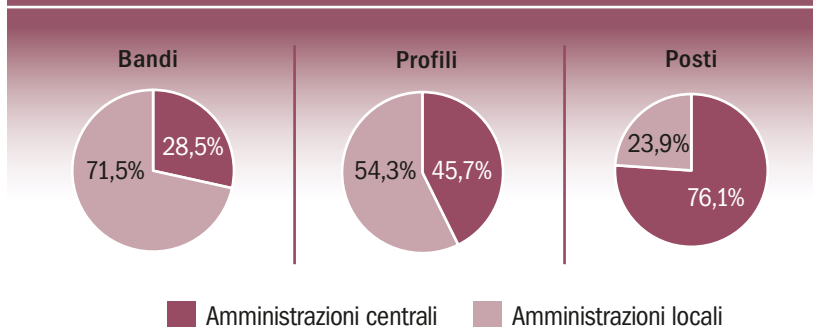
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Le amministrazioni locali sono titolari del 71,5% dei bandi (di cui il 90% sono amministrazioni regionali e il 10% circa amministrazioni comunali). Al contrario, le amministrazioni centrali prevalgono rispetto al numero dei posti banditi con oltre il 76% dei posti totali.

Più nello specifico, tra le amministrazioni centrali sono presenti la Corte dei conti e l'Avvocatura dello Stato, due Autorità indipendenti, la Presidenza del Consiglio, 12 Ministeri, 5 Agenzie e 3 Enti pubblici non economici. Le amministrazioni locali supportate dall'Istituto nell'espletamento dei concorsi pubblici sono 8 regioni (Piemonte, Abruzzo, Basilicata, Molise, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia) e 11 comuni, tra i quali Roma e Napoli.

Ad esclusione della Regione Piemonte e di Roma Capitale, tutte le altre amministrazioni locali titolari di procedure di reclutamento gestite da Formez PA sono collocate nel Mezzogiorno del Paese.

Grafico 3.1 – Bandi, profili e posti per comparto dell'amministrazione titolare del bando (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

3.2 Le tipologie contrattuali dei posti banditi

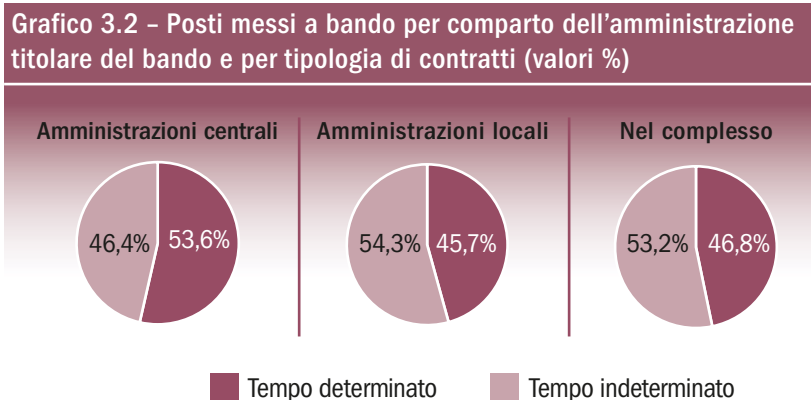
Rispetto alla tipologia contrattuale, i posti banditi nei 18 mesi oggetto di analisi sono prevalentemente a tempo determinato (21.167, pari al 53% del totale dei posti banditi). I posti a tempo indeterminato sono invece 18.592, pari al 46,8% del totale.

La distribuzione dei posti tra i due comparti è opposta: i posti a tempo determinato pesano quasi per il 54% tra quelli delle amministrazioni centrali, e circa il 46% tra quelli messi a bando dalle amministrazioni locali.

Al contrario, i posti a tempo indeterminato pesano per il 46% sul comparto Funzioni Centrali e per il 54% sul comparto Funzioni Locali.

È opportuno sottolineare che i posti a tempo determinato afferiscono nella quasi totalità ai bandi per il reclutamento straordinario di personale per l'attuazione del PNRR.

PREVALENZA
DI POSTI BANDITI
A TEMPO
DETERMINATO



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

3.3 Le categorie giuridiche richieste

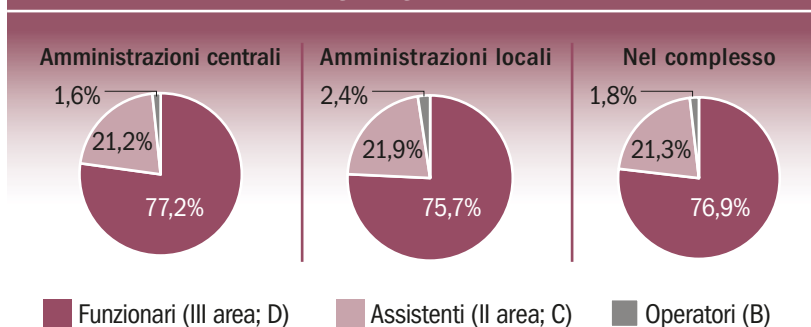
Il 77% dei posti messi a bando sempre nel periodo 1° gennaio 2021- 30 giugno 2022 è destinato al reclutamento di profili dell'“Area Funzionari” (Area III).

Nei bandi emessi dalle PA centrali, tale incidenza è leggermente più elevata (77%) rispetto al peso dei posti di categoria D banditi dalle amministrazioni locali, dove l'incidenza è pari al 75,7%.

Le figure di “Assistenti” rappresentano il 21% dei posti banditi dalle amministrazioni centrali e il 21,9% dei posti di categoria C richiesti dalle PA locali.

Infine, il fabbisogno espresso dalle amministrazioni centrali di profili “Operatori” è pari all'1,6% del totale, incidenza leggermente inferiore al peso del fabbisogno di personale di categoria B espresso dalle PA locali, pari al 2,4%.

Grafico 3.3 – Posti messi a bando per comparto dell'amministrazione titolare del bando e per categoria giuridica (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

3.4 I principali profili professionali ricercati

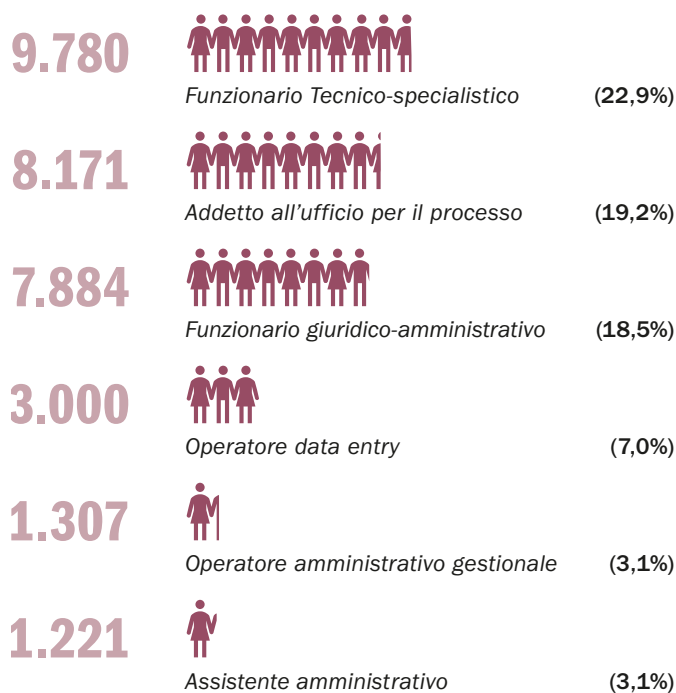
Sono quasi 10 mila (pari al 22,9%) le figure professionali tecnico-specialistiche (ingegneri, architetti, geologi, informatici, statistici, economisti, esperti culturali) ricercate dalle amministrazioni.

Gli oltre 8 mila posti per il profilo "Addetti all'Ufficio del processo" banditi dal Ministero della Giustizia rappresentano quasi il 20% del totale dei posti banditi nei 18 mesi considerati. Al terzo posto è risultato il profilo "Funzionario giuridico-amministrativo" con 7.884 posti (pari al 18,5%), messi a disposizione dalle amministrazioni.

Seguono a distanza i profili di "Operatore di data entry", con 3 mila posti banditi dal Ministero della Giustizia, di "Operatore amministrativo gestionale" (1.307 posti) e di "Assistente amministrativo" che rappresenta poco più del 3% dei posti messi a bando.

FUNZIONARI
TECNICI
E SPECIALISTI
LE FIGURE
PROFESSIONALI
MAGGIORMENTE
RICERCATE

Principali profili professionali ricercati



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

3.5 I requisiti per l'accesso

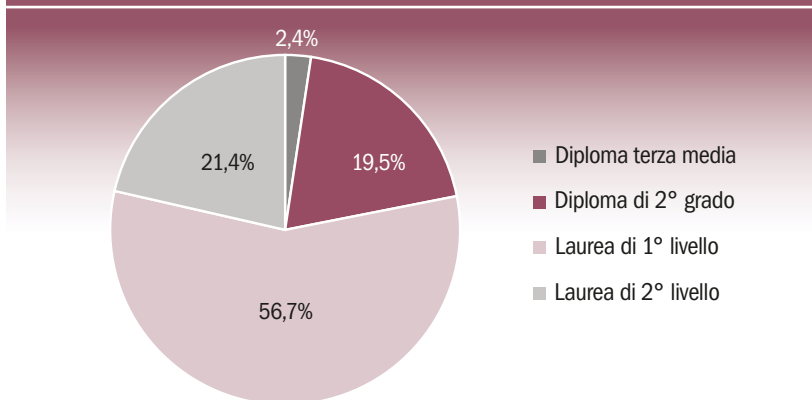
Oltre il 78% delle procedure concorsuali bandite nel 2021 e nel primo semestre del 2022 ha previsto come titolo di studio di accesso un titolo universitario.

Nello specifico, il 56,7% dei concorsi ha richiesto come titolo di accesso la laurea di primo livello (laurea triennale, diploma universitario) e il 21,4% la laurea di secondo livello (specialistica, magistrale, diploma di laurea V.O.).

Il 19,5% delle procedure, invece, ha previsto come titolo di accesso il diploma di secondo grado e solo 3 bandi hanno previsto la scuola dell'obbligo (si tratta di bandi di amministrazioni locali per operatori forestali e della vigilanza).

3. I CONCORSI PUBBLICATI NEL 2021-2022

Grafico 3.4 – Titoli di studio richiesti per l'accesso ai concorsi pubblici (valori %)

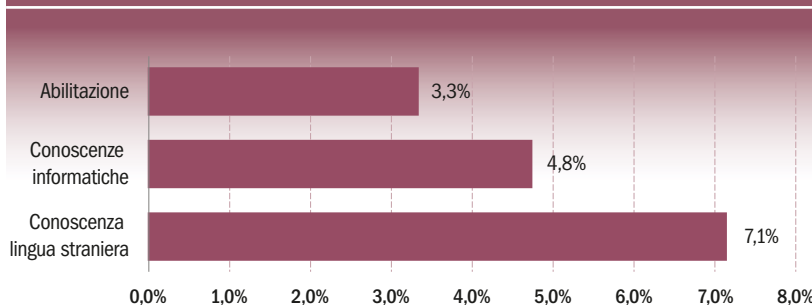


Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Tra i concorsi pubblicati nel 2021 e 2022 (fino al 30 giugno) sono minoritari, meno del 10%, quelli che prevedono altri requisiti d'accesso oltre al titolo di studio.

L'abilitazione professionale è stata richiesta dal 4% dei bandi, la conoscenza di una lingua straniera dal 7% dei concorsi, le conoscenze di informatica dal 4,8% dei bandi.

Grafico 3.5 – Principali requisiti di accesso diversi dal titolo di studio (valori %)



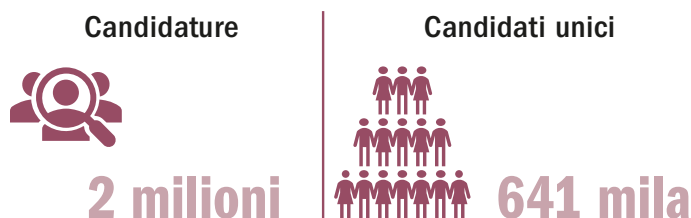
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

4.1 Una visione di sintesi

CIRCA 641.000
CANDIDATI HANNO
PARTECIPATO AD
ALMENO
UN CONCORSO

Le candidature acquisite nel 2021 e 2022 sono state oltre 2 milioni, di cui 641 mila candidati unici, ovvero coloro che si sono candidati ad almeno un concorso.



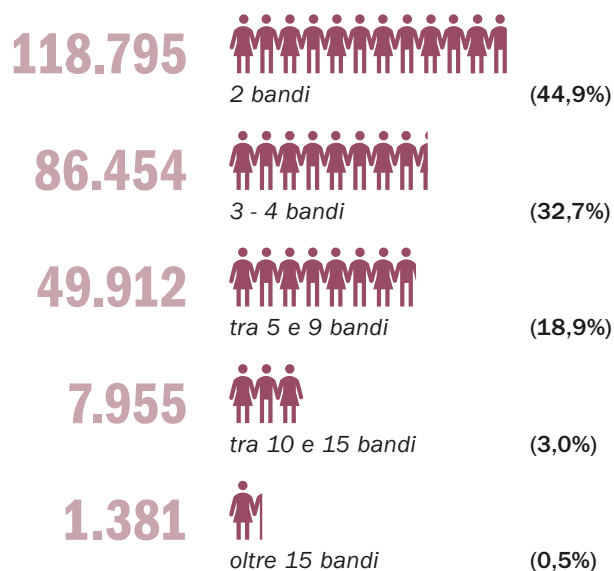
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

QUASI
265.000
I CANDIDATI
A PIÙ DI UN
BANDO
NEL 2021-2022

I candidati a più bandi sono stati quasi 265 mila, pari al 41% dei candidati complessivi.

Il 45% circa dei candidati a più procedure ha partecipato a due concorsi, il 32,7% a 3 o 4 concorsi e quasi 60.000 candidati hanno espresso la candidatura per oltre 5 concorsi.

Candidati per numero di bandi



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

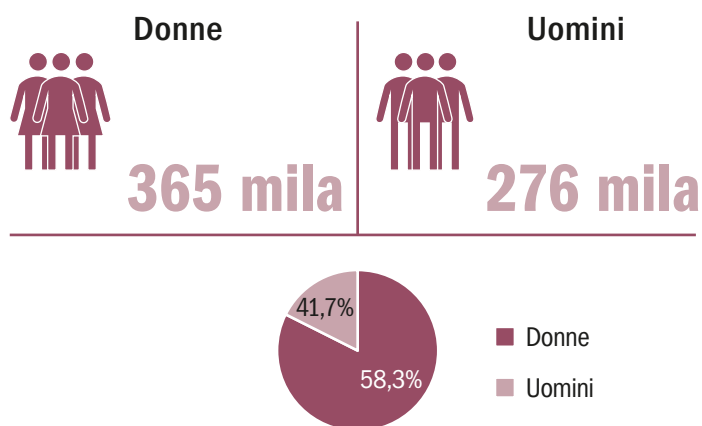
4.2 Et  e composizione di genere

La composizione di genere dei candidati unici evidenzia la netta prevalenza del genere femminile: quasi 6 candidati su 10 sono donne.

IL 58,3% DEI
CANDIDATI
SONO DONNE

Sono 365 mila le donne che si sono candidate almeno ad un concorso nel 2021, o nel primo semestre del 2022.

Nello stesso periodo gli uomini candidati sono 276 mila, 89 mila in meno rispetto alla componente femminile.



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Il 29% circa dei candidati al momento della candidatura ha meno di 30 anni, e superano il 41% coloro che hanno tra 30 e 40 anni di et .

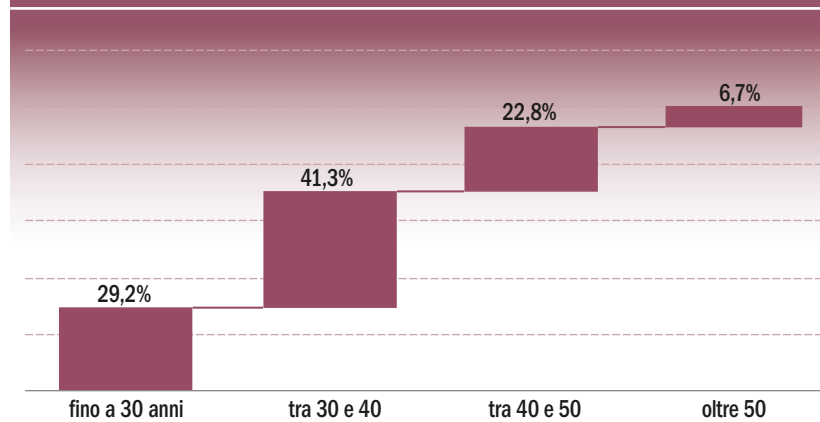
L'ETA MEDIA
DEI CANDIDATI
  DI CIRCA 40 ANNI

I candidati con pi  di 40 anni sono il 30% circa, con una significativa quota che supera i 50 anni, pari al 6,7% del dato complessivo.

L'et  con la massima frequenza (moda)   pari a 29 anni, mentre l'et  media supera di poco i 40 anni.

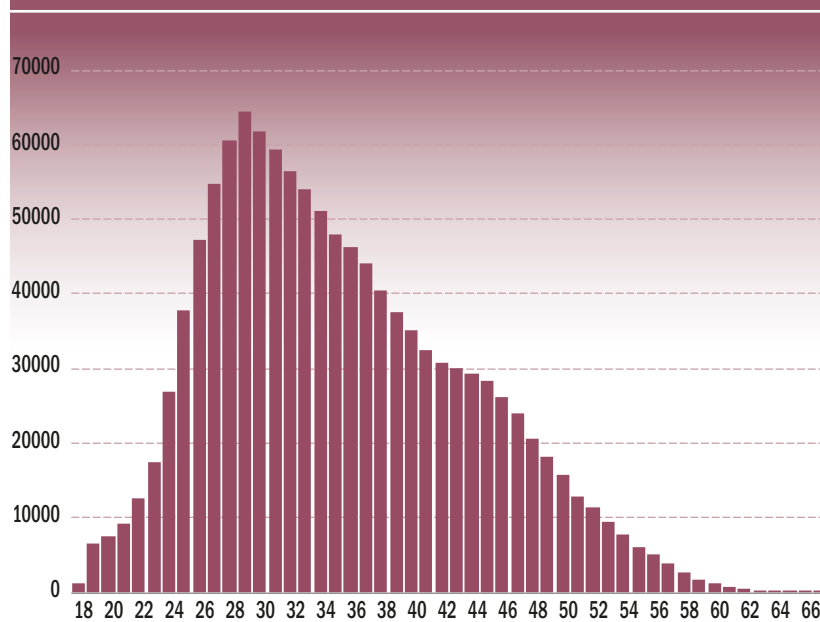
4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

Grafico 4.1 - Candidati per classi di età



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Grafico 4.2 - Piramide dell'età dei candidati



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

50

4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

Confrontando la distribuzione dell'età per il genere dei candidati, si rileva una maggiore presenza femminile nelle classi di età centrali (30-50 anni) bilanciata da una minore presenza nelle fasce di età agli estremi sia nella classe più giovane, fino a 30 anni, che nella classe degli over 50.

Il dato è confermato anche dall'età media che è pari a 36 anni e un mese per gli uomini, e 35 anni e 11 mesi per le donne.

MAGGIORE PRESENZA FEMMINILE SOPRATTUTTO NELLE CLASSI DI ETÀ CENTRALI

Tabella 4.1 – Distribuzione dei candidati per genere e classi di età (valori %)

Classi di età	Genere		Totale
	donne	uomini	
fino a 30 anni	27,9%	31,0%	29,2%
tra 30 e 40	42,5%	39,6%	41,3%
tra 40 e 50	23,4%	22,0%	22,8%
oltre 50 anni	6,2%	7,4%	6,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

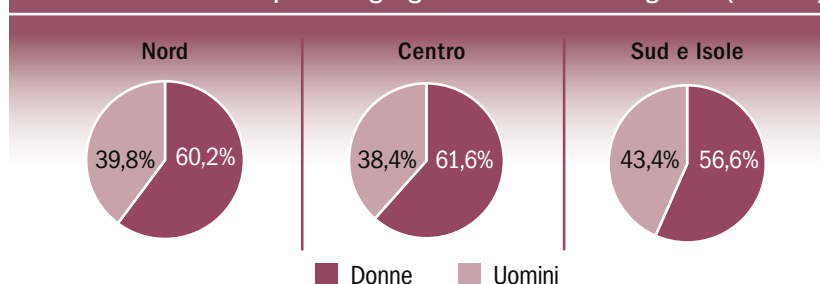
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

La partecipazione ai concorsi pubblici delle regioni del Nord e del Centro del Paese è caratterizzata da una forte presenza femminile.

L'incidenza delle donne, tra i candidati residenti nel Nord e nel Centro (rispettivamente pari a 60,2% e 61,6%) è superiore al 60% ed è maggiore di oltre quattro punti percentuali rispetto al peso che le candidate di genere femminile hanno sul totale dei candidati residenti nel Mezzogiorno (56,6%).

L'INCIDENZA DELLE DONNE È MAGGIORE TRA I CANDIDATI DEL NORD E DEL CENTRO

Grafico 4.3 – Candidati per area geografica di residenza e genere (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

MAGGIOR NUMERO
DI DONNE TRA I
CANDIDATI E IN
GENERALE NEL
PUBBLICO IMPIEGO

L'analisi dei candidati per genere racconta, quindi, di una maggiore propensione delle donne, rispetto agli uomini, ad occupare un posto pubblico, preferenza confermata anche dalla composizione per genere dei lavoratori pubblici, nella quale le donne sono la maggioranza e rappresentano il 58,8%¹.

Per alcuni autori² le ragioni sono riconducibili ad un "problema di offerta": non è il settore pubblico ad attivarsi per attrarre preferibilmente le donne, ma sono le donne a scegliere maggiormente il pubblico.

I motivi di tale scelta sono molteplici. Sicuramente vi sono ragioni di "preferenza" e competenze: le donne con titolo di studio in materie giuridiche e amministrative sono molto più numerose degli uomini.

Altre ragioni sono riconducibili al carico di lavoro familiare e di cura ancora in buona parte svolto dalle donne. Il settore pubblico, rispetto al mondo del lavoro privato, offre infatti strumenti di flessibilità lavorativa che permettono una maggiore conciliazione tra lavoro e vita privata.

Sulla preferenza espressa dalle donne verso il pubblico impiego incide anche un fattore economico. Il premio salariale del settore pubblico rispetto al privato, ovvero la differenza fra lo stipendio medio nel settore pubblico e quello nel settore privato, a parità di anzianità e mansione, per le donne è quasi sempre positivo mentre per gli uomini risulta quasi sempre negativo.

52

¹ MEF - Conto annuale del personale pubblico. Anno 2020.

² Gomes e Kuehn, *You're the One that I Want! Public Employment and Women's Labor Market Outcomes*, IZA Discussion Paper No. 12702, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3475808

4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

4.3 La provenienza geografica dei candidati

I dati sulla residenza dei candidati evidenziano uno squilibrio territoriale molto forte.

I due terzi dei candidati provengono, infatti, dal Mezzogiorno del Paese (Sud e Isole), il 24% circa risiede nelle regioni del Centro e solo il 7,8% risiede al Nord.

Nella classifica delle regioni per numero di candidati residenti, al primo posto troviamo la Regione Lazio con il 20% dei candidati ai bandi del 2021 e 2022. Il primato è sicuramente dovuto al fatto che nella Regione ha sede la maggioranza delle amministrazioni centrali e vi è, quindi, una forte correlazione tra sede di lavoro e residenza dei candidati.

A seguire, si posizionano sei regioni del Mezzogiorno: Puglia (17,5%), Campania (16%), Sicilia (16%), Calabria (10,7%), Basilicata 2,8% e Sardegna 2,4%. Al contrario, le regioni meno rappresentate sono la Valle D'Aosta, il Trentino-Alto Adige e il Friuli Venezia Giulia, tutte e tre con incidenza di candidati inferiore al mezzo punto percentuale.

Al fine di neutralizzare l'effetto che la numerosità della popolazione di riferimento ha sul numero assoluto di candidati, si rapporta, per regione, il numero dei candidati unici alle procedure concorsuali bandite nel 2021 e 2022, rispetto alla popolazione in età di lavoro (15-64 anni). I risultati indicano che l'incidenza massima è della Regione Calabria (4,7%), seguita dalla Regione Basilicata (3,8%) e dalla Regione Lazio (3,8%). Al quarto e quinto posto troviamo la Regione Siciliana e la Regione Puglia, rispettivamente con il valore di 3,1% e 3%.

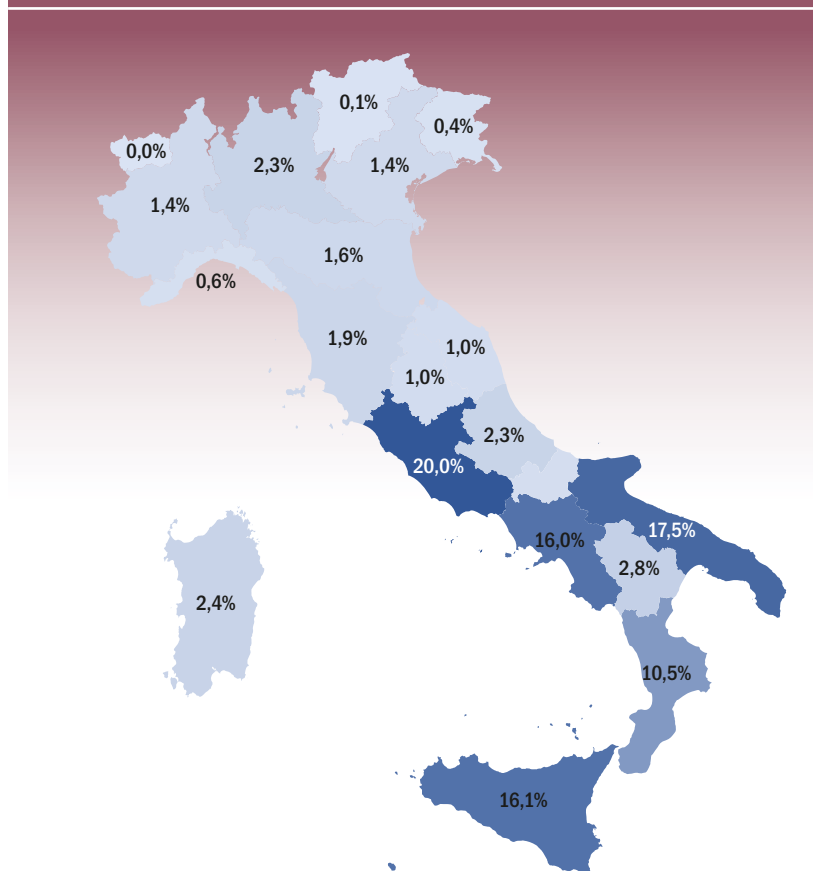
SOLTANTO IL 7,8%
DEI CANDIDATI
RISIEDE AL NORD

53

LE REGIONI
MAGGIORMENTE
RAPPRESENTATE
SONO CALABRIA,
BASILICATA E LAZIO

4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

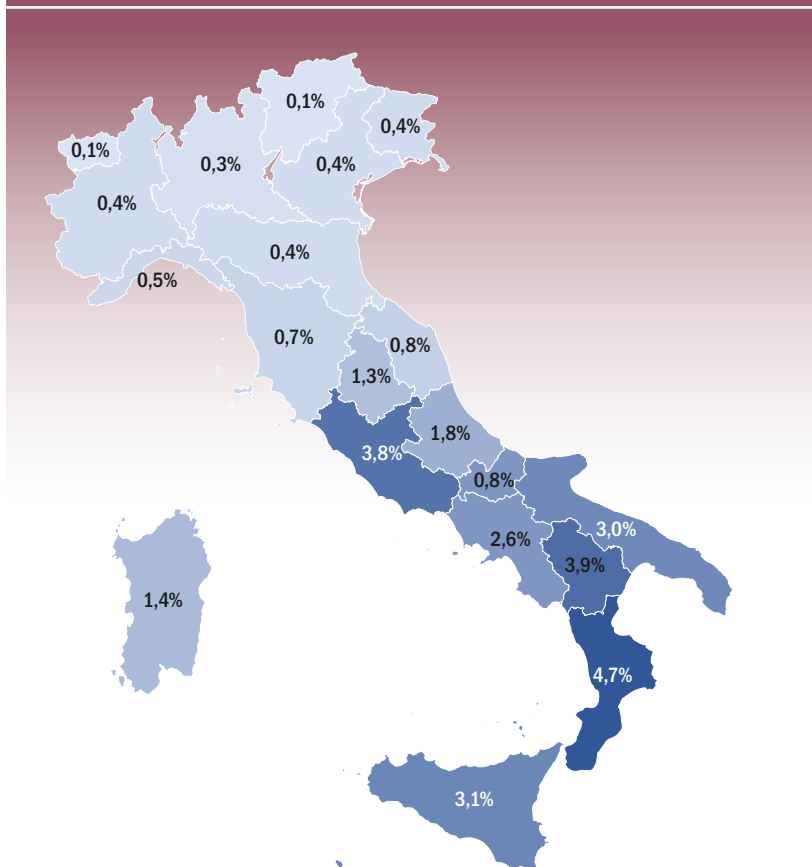
Gráfico 4.4 – Candidati per regione di residenza (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

Grafico 4.5 – Incidenza dei candidati per popolazione in età lavorativa*



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti
* Dai 15 ai 65 anni

Naturalmente, il dato della distribuzione dei candidati nel territorio non sorprende affatto, ed è fortemente correlato alla distribuzione del tasso di disoccupazione.

Nel 2021, nelle regioni del Mezzogiorno il tasso di disoccupazione era pari al 16,2%, con picchi in Campania e in Sicilia superiori al 19%. Nello stesso anno, nelle regioni del Centro e del Nord Italia il tasso di disoccupazione era rispettivamente dell'8,8% e del 6%.

LA DISTRIBUZIONE
GEOGRAFICA
DEI CANDIDATI
È CORRELATA
AL TASSO DI
DISOCCUPAZIONE

4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

DIFFICOLTÀ A
COPRIRE I POSTI
AL NORD

Il livello di partecipazione ai concorsi pubblici, così marcatamente differente tra il Nord e il Sud del Paese, ha degli effetti negativi sull'efficacia delle procedure di reclutamento di personale destinato alle regioni del Nord.

Analizzando, ad esempio, l'esito del concorso del Ministero della Giustizia per l'assunzione di 8.171 addetti all'Ufficio del processo è emersa la difficoltà a coprire i posti disponibili nel Nord del Paese.

Per le 7 sedi delle regioni del Nord, solo la sede di Bologna ottiene la copertura totale dei posti. Per le altre, si va dalla minima copertura dei posti disponibili, raggiunta dal Tribunale di Brescia (49%), al risultato della sede di Torino che ottiene l'81% della copertura. Le altre sedi dei tribunali delle città di Genova, Trieste, Venezia e Milano ottengono una copertura dei posti compresa tra il 56% e il 75%.

Al contrario, tutte le 13 sedi territoriali del Mezzogiorno ottengono la copertura totale dei posti, con un rapporto idonei su posti disponibili pari al 153%.

Tabella 4.2 – Concorso Ministero della Giustizia per l'assunzione di 8.171 "Addetti all'Ufficio del processo" a tempo determinato – Esito della procedura

Area geografica sede di lavoro	Sedi territoriali disponibili	% di copertura delle sedi	Posti	Idonei	Tasso di copertura posti
	V.A.	%	V.A.	V.A.	%
Nord	7	14,3%	2.531	1.888	74,6%
Centro	5	80,0%	1.926	2.264	117,5%
Sud e Isole	13	100,0%	3.714	5.682	153,0%
Nel complesso	25	40,0%	8.171	9.834	120,4%

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Per lo stesso concorso, il confronto tra la provenienza dei candidati rispetto alle sedi di lavoro evidenzia che la quota di candidature fuori area di residenza è pari al 15% per i residenti nel Mezzogiorno (7,1% verso il Nord e 7,4% verso il Centro),

4. CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE DEI CANDIDATI DEL 2021-2022

mentre la quota per i residenti del Centro scende fino all'8,4% (4% verso il Nord e 4,4% verso il Sud), e quella dei residenti nel Nord al 7% (3% verso il Sud e 4% verso il Centro). Entrando nello specifico, il Tribunale di Milano ha avuto il 44% di candidati residenti in altra area geografica, Trieste il 30% e Venezia il 24%.

Tabella 4.3 – Concorso per addetti agli Uffici del processo del Ministero della Giustizia. Candidature fuori area geografica di residenza (valori %)

Area geografica di residenza dei candidati	Area geografica sede di lavoro			
	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Nord	93,0%	4,0%	3,0%	100,0%
Centro	4,0%	92,0%	4,0%	100,0%
Sud e Isole	7,1%	7,4%	85,5%	100,0%
Nel complesso	18,5%	21,5%	60,0%	100,0%

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

I dati relativi al concorso del Ministero della Giustizia evidenziano che per i posti disponibili nel Nord del Paese l'offerta di lavoro pubblico è inferiore alla domanda e la quota di candidati disposta ad emigrare dal Mezzogiorno, e in misura minore dalle regioni del Centro Italia, non è sufficiente a coprire i posti vacanti.

LA DOMANDA
DI LAVORO
È SUPERIORE
AL NORD

5. PRINCIPALI CARATTERISTICHE PROFESSIONALI DEI CANDIDATI

5.1 Titoli di studio posseduti

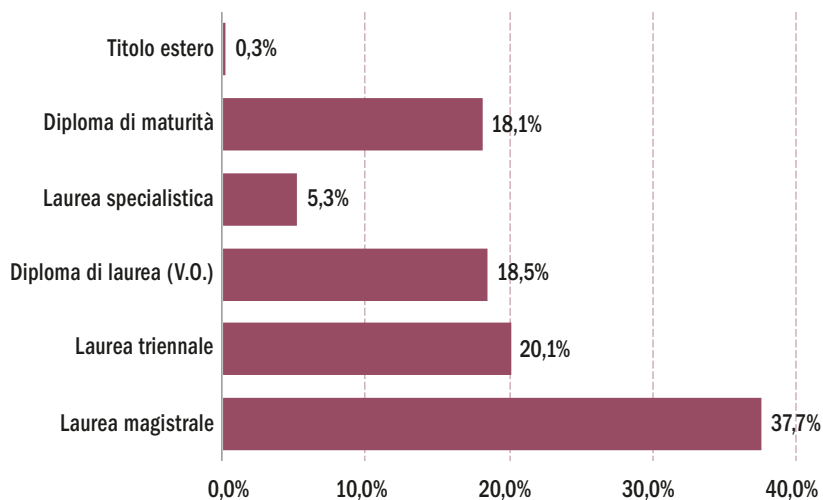
OLTRE L'80%
DEI CANDIDATI
È LAUREATO

Oltre l'80% dei candidati a procedure concorsuali bandite nel 2021 e nel primo semestre del 2022 è in possesso di una laurea. Il dato è in linea con l'alta percentuale di concorsi che prevedevano, tra i requisiti di accesso, proprio il possesso di un titolo universitario.

In particolare, il 37,6% dei candidati possiede una laurea magistrale, il 20,1% una laurea triennale, il 18,5% un titolo universitario del vecchio ordinamento e oltre il 5% la laurea specialistica.

Nel periodo analizzato, il 18% circa dei candidati ha potuto accedere ad un concorso con il titolo di diploma di istruzione secondaria di 2° grado.

Gráfico 5.1 - Candidati per titolo di studio (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

5. PRINCIPALI CARATTERISTICHE PROFESSIONALI DEI CANDIDATI

5.2 Analisi dei gruppi tematici delle lauree possedute dai candidati

L'ambito di studio universitario più frequente è quello "Giuridico" (43% dei candidati laureati), mentre il secondo per numerosità di candidati è l'ambito "Economico" che rappresenta il 17% del totale.

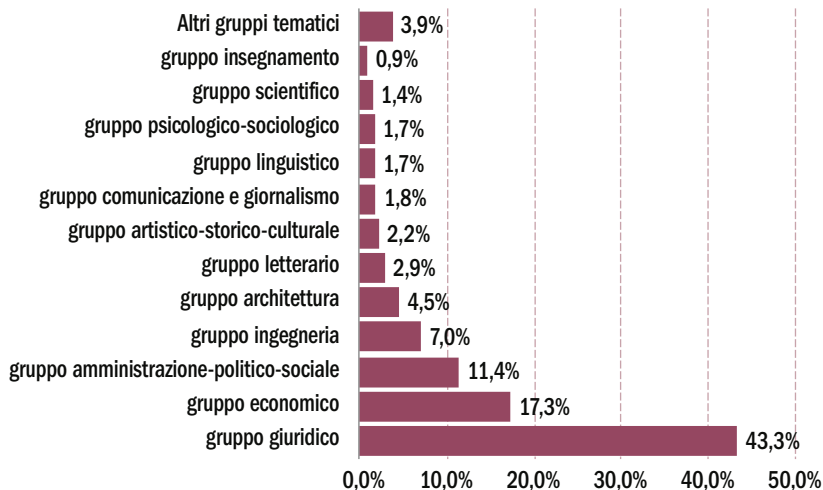
Seguono il gruppo "Amministrazione-politico-sociale" (11%), le lauree in ingegneria (7%) e quelle in architettura pari al 5% del totale.

Le lauree in informatica, statistica e matematica hanno tutte frequenze inferiori all'1% e sono ricomprese nella voce altri gruppi tematici.

L'AREA TEMATICA UNIVERSITARIA PIÙ FREQUENTE È QUELLA "GIURIDICA"

SOLO L'1% AFFERISCE ALL'AREA INFORMATICA, STATISTICA E MATEMATICA

Grafico 5.2 – Candidati per gruppo tematico dei titoli universitari (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

L'analisi dei gruppi tematici delle lauree, distinti per i principali profili richiesti dai concorsi, evidenzia che i candidati fanno domanda per i profili attinenti alla propria area tematica

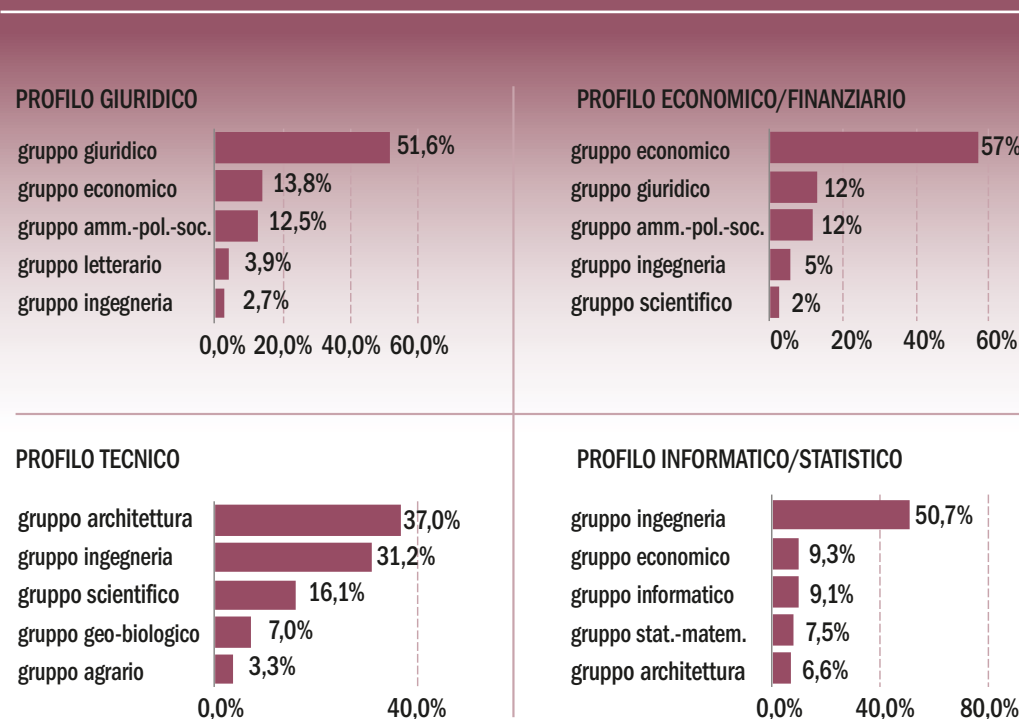
STRETTA CORRELAZIONE TRA AMBITO DI STUDIO E PROFILO PROFESSIONALE SCELTO DAL CANDIDATO

5. PRINCIPALI CARATTERISTICHE PROFESSIONALI DEI CANDIDATI

di studio, anche quando i bandi non le specificano nei requisiti di accesso.

Per il profilo Giuridico, oltre la metà dei candidati ha una laurea in giurisprudenza, per il profilo Economico/finanziario il 57% dei candidati ha frequentato i corsi di laurea di Economia, per il profilo Tecnico specialistico le lauree prevalenti sono in architettura e ingegneria, infine per il profilo Informatico/statistico i candidati risultano essere in maggioranza laureati in ingegneria (elettronica, informatica, ecc.).

Grafico 5.3 – Candidati per gruppo tematico dei titoli universitari e principali profili professionali (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

5. PRINCIPALI CARATTERISTICHE PROFESSIONALI DEI CANDIDATI

5.3 Area geografica di residenza e ambito tematico di laurea

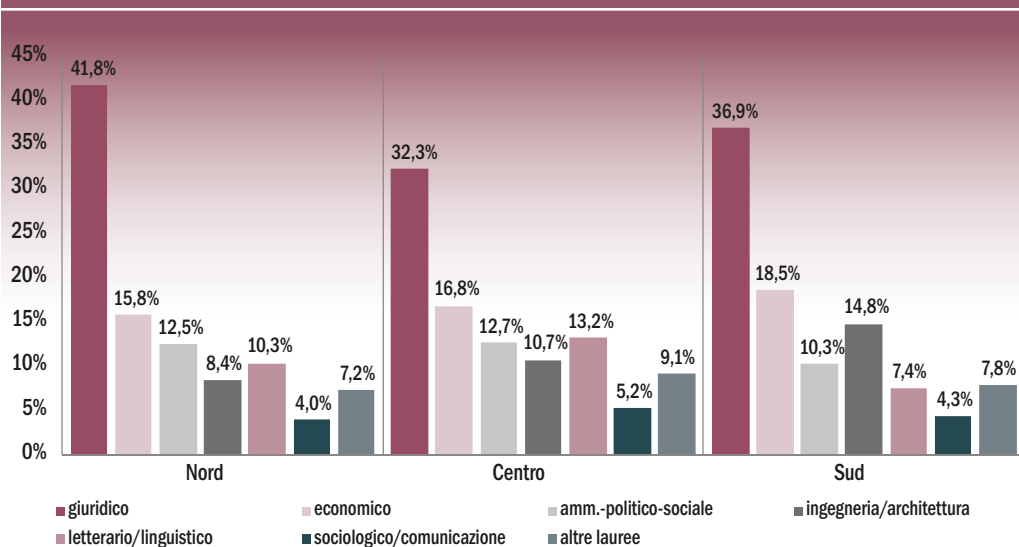
I candidati residenti nelle regioni del Nord del Paese, rispetto ai candidati residenti nelle altre aree geografiche, sono distribuiti in percentuale maggiore nell'ambito "Giuridico" (41,8% Nord, 32,3% Centro e 36,9% Sud e Isole).

Al contrario, negli ambiti più tecnici, quali l'ambito "Economico" e per le lauree in ingegneria/architettura, i candidati residenti nelle regioni settentrionali sono rispettivamente il 15,8% e l'8,4% del totale, a fronte del 18,5% e 14,8% dei candidati del Sud e delle Isole.

D'altronde, i candidati residenti al Nord laureati in materie STEM sono il 12% del totale dei candidati dell'area geografica, mentre i candidati residenti al Sud e Isole e al Centro laureati in materie STEM pesano all'interno della propria area geografica rispettivamente il 14,4% e il 17%.

AL NORD PIÙ LAUREATI IN MATERIE GIURIDICHE E AL SUD PREVALENZA DI TECNICI E LAUREATI IN MATERIE STEM

Grafico 5.4 – Candidati per area geografica di residenza e ambito tematico di laurea (valori %)



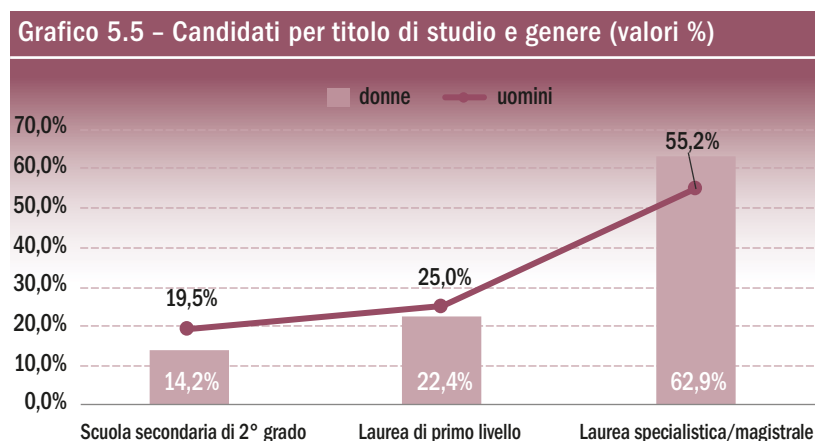
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

5.4 Titoli di studio e genere

LE CANDIDATE SONO PIÙ ISTRUITE

Le candidate donne sono mediamente più istruite, possiedono una laurea specialistica o magistrale nel 63% circa dei casi, con un differenziale rispetto agli uomini di oltre 7 punti percentuali.

I candidati uomini prevalgono tra i possessori di titoli di studio di grado inferiore: 1 su 4 possiede una laurea triennale (le donne nel 22,4% dei casi), e nel 19,5% dei casi gli uomini hanno un titolo di scuola secondaria di secondo grado (le donne non laureate sono il 14%).



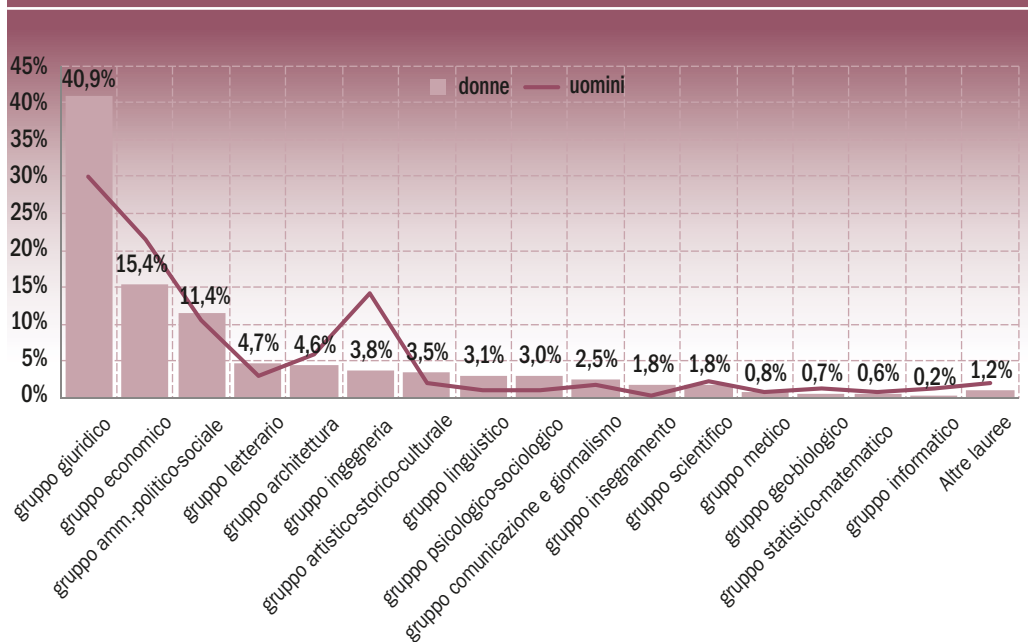
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Quasi il 41% delle candidate ai bandi del 2021 e 2022 (fino al 30 giugno) ha studiato discipline giuridiche. Gli altri ambiti di studio rilevanti sono l'“Economico” e “Amministrazione-politico-sociale” che rispettivamente rappresentano il 15,4% e l'11,9% del totale (grafico 5.6).

Anche per i candidati uomini i primi due ambiti di studio coincidono con quelli delle donne ma in misura ridotta: 29,9% nell'ambito tematico “Giuridico” e 21,6% nell'“Economico”. Invece, al terzo posto tra i candidati uomini vi sono i laureati in ingegneria (14,3%).

5. PRINCIPALI CARATTERISTICHE PROFESSIONALI DEI CANDIDATI

Grafico 5.6 - Candidati per genere e area tematica dei titoli universitari



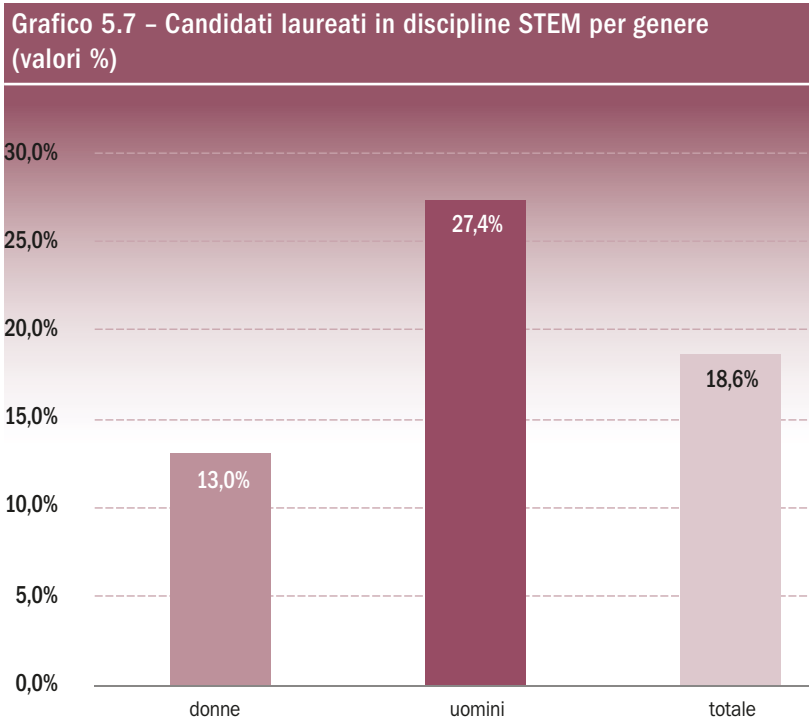
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Le candidate laureate in discipline STEM sono appena il 13%, mentre gli uomini superano il 27%.

Tali proporzioni sono in linea con la distribuzione per genere dei laureati in discipline STEM: solo 1 laureata su 6 ha un titolo STEM mentre tra gli uomini 1 laureato su 3 (dati ISTAT 2020). In generale, si può osservare che i laureati STEM sembrano poco attratti dal mondo del lavoro pubblico, solo il 18,6% dei candidati ai bandi del 2021 ha una laurea STEM, il totale dei laureati (2021-2022) in tali materie è invece pari al 24,9%.

1 A 6 IL RAPPORTO
DI DONNE LAUREATE
IN DISCIPLINE STEM

5. PRINCIPALI CARATTERISTICHE PROFESSIONALI DEI CANDIDATI

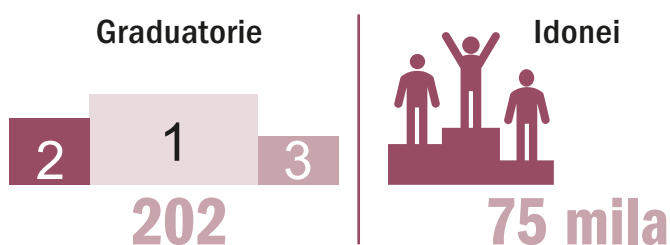


Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

6.1 Graduatorie, vincitori e idonei

Le graduatorie relative ai bandi emessi dal 2010 al 30 giugno 2022 sono oltre 200 e fanno riferimento a circa 75 mila idonei, selezionati tra **oltre 3 milioni di candidature**.



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Analizzando il numero degli idonei per anno di pubblicazione delle graduatorie, balza immediatamente agli occhi che la gran parte di essi afferiscono alle graduatorie pubblicate negli ultimi due anni.

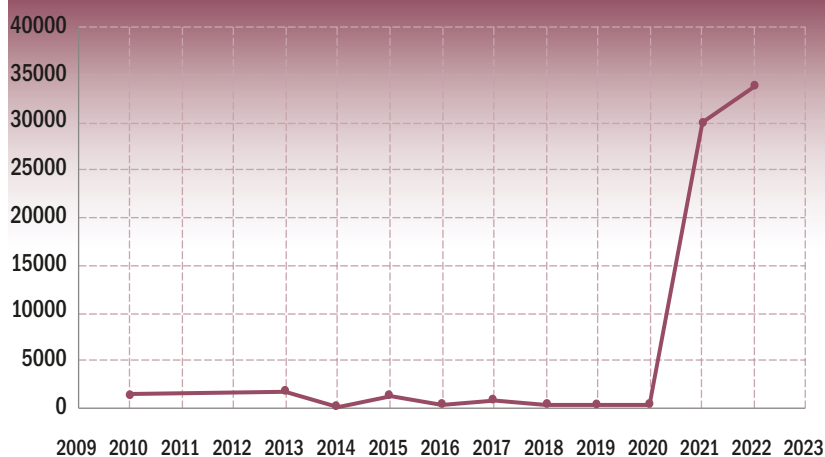
D'altronde questi ultimi sono stati anni di grande attività in termini di attuazione dei concorsi e, per la prima volta sono stati realizzati e chiusi diversi concorsi unici come, ad esempio, il Concorso Unico funzionari del 2021, che da solo conta oltre 21 mila idonei, o i bandi del Ministero della Giustizia del 2021 e 2022, rispettivamente con oltre 9 mila e 8 mila idonei.

LA GRAN PARTE
DEGLI IDONEI
AFFERISCONO
A GRADUATORIE
PUBBLICATE
NEL 2021 E 2022

65

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

Grafico 6.1 – Numero di idonei per anno di pubblicazione delle graduatorie (valori assoluti)



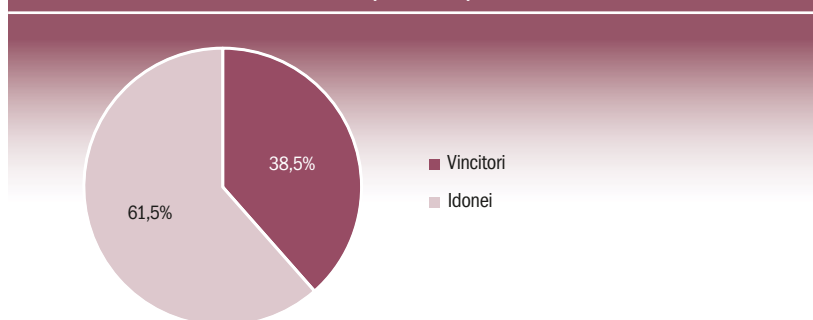
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

66

I VINCITORI SONO IL 38,5% DEL TOTALE DEGLI IDONEI

Il 38,5% del totale degli idonei è risultato vincitore di un posto, gli idonei non assegnatari di un posto, al momento della pubblicazione della graduatoria, sono i due terzi del totale.

Grafico 6.2 – Vincitori e idonei (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

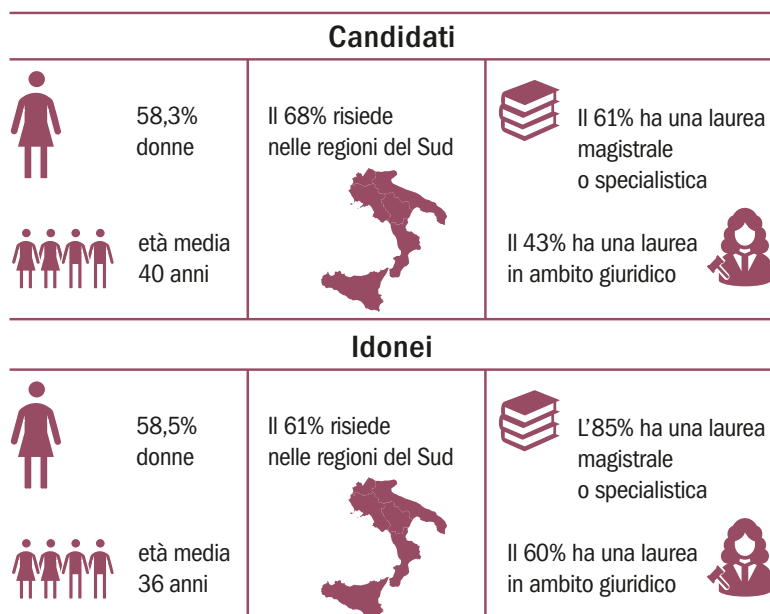
6.2 Caratteristiche demografiche degli idonei rispetto alla platea dei candidati

Al fine di analizzare le principali caratteristiche demografiche degli idonei e le relative differenze rispetto alla popolazione dei candidati, sono stati analizzati i dati relativi ai bandi pubblicati nel 2021 e 2022.

In linea con la popolazione dei candidati, i vincitori dei bandi di concorso degli ultimi due anni, sono prevalentemente donne (58.3%) e hanno un'età media di poco superiore ai 36 anni. Considerando che l'età media dei candidati è superiore a 40 anni, gli idonei sono mediamente più giovani di quattro anni.

Oltre il 61% degli idonei risiede nelle regioni del Mezzogiorno, il 26% nelle regioni del Centro e il 13% in quelle del Nord. Rispetto alla distribuzione per area geografica di residenza della platea dei candidati, il Meridione del Paese risulta avere 7 punti percentuali in meno rispetto al Centro (+2%) e soprattutto rispetto al Nord (+5%).

IL 58% DEGLI IDONEI È DONNA
HA 36 ANNI
E NEL 61% DEI CASI
RISIEDE AL SUD



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

L'85%
DEGLI IDONEI
HA UNA LAUREA
DI 2° LIVELLO

L'analisi sui titoli di studio posseduti dalla popolazione degli idonei evidenzia che oltre l'85% di essi possiede un titolo universitario di livello magistrale o specialistico (il 55% degli idonei ha una laurea magistrale, il 22% una laurea del vecchio ordinamento, il 7,2% una laurea specialistica), mentre i possessori di una laurea triennale sono il 13%.

Confrontando questi dati con il livello di istruzione dei candidati, si evidenzia che gli idonei con un titolo universitario magistrale o specialistico sono il 20% in più rispetto al gruppo dei candidati, e coloro che possiedono una laurea triennale sono l'8% in meno. Inoltre, tra i candidati, i titolari di un titolo della scuola secondaria di secondo grado sono il 20% del totale a fronte del 2% degli idonei, con una differenza di ben 18 punti percentuali.

Si può quindi affermare che hanno più probabilità di superare un concorso pubblico coloro che hanno un titolo universitario "lungo" rispetto ai titolari della sola laurea triennale.

IL 60%
DEGLI IDONEI
È LAUREATO
IN MATERIE
GIURIDICHE

Rispetto all'ambito tematico del titolo di studio universitario, quasi il 60% degli idonei è laureato in facoltà del gruppo tematico "Giuridico". Gli idonei laureati in materie del gruppo "Economico" sono l'11,6% del totale, mentre i titolari di lauree dell'ambito tematico "Amministrazione-politico-sociale" rappresentano il 10% del complesso degli idonei. Relativamente agli ambiti di studio tecnico-scientifico, il 3,5% degli idonei è laureato in ingegneria, il 2% in architettura e lo 0,3% in matematica/statistica.

I candidati laureati in materie di ambito "Giuridico" rappresentano invece solo il 43% dell'insieme, 17 punti percentuali in meno rispetto agli idonei laureati nello stesso ambito. Al contrario, i laureati in ambito economico rappresentano il 17% dei candidati, 6 punti percentuali in più rispetto agli idonei. Anche i laureati in ingegneria e architettura sono maggiormente presenti nella platea dei candidati rispetto al gruppo degli idonei, rispettivamente 7% e 4,5%, a fronte del 3,5% e 2%.

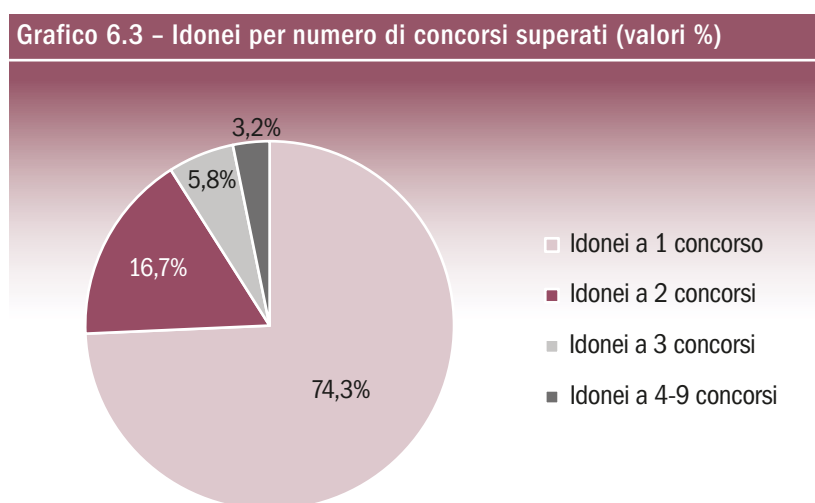
6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

6.3 Le pluri-idoneità

Tra i candidati risultati idonei ai bandi del 2021 e 2022, il 74% ha superato un solo concorso pubblico.

Gli idonei a due o più concorsi sono quindi poco più di un quarto; il 17% è risultato idoneo a 2 concorsi, il 6% a 3 e oltre il 3% a più di tre concorsi.

IL 26% DEGLI IDONEI HA SUPERATO PIÙ DI UN CONCORSO



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

6.4 La valutazione dell'efficacia dei bandi nel periodo 2010-2022

La valutazione dell'efficacia dei bandi pubblicati dal 2010 al 2022, in termini di copertura dei posti, evidenzia che quasi il 73% delle procedure concorsuali si sono concluse con la copertura totale dei posti, con un tasso di copertura pari all'83,5%.

L'83,5% DEI CONCORSI RAGGIUNGE LA COPERTURA DEI POSTI

69

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

Al contrario, il 23% circa dei profili non raggiunge la copertura totale dei posti, lasciando vacanti il 16,5% dei posti messi a bando.

Tabella 6.1 – Copertura dei posti per anno di pubblicazione dei bandi (valori %)

Anno pubblicazione dei bandi	Profili con copertura totale dei posti	% Posti coperti	% Posti non coperti
2010	100,0%	100,0%	0,0%
2012	100,0%	100,0%	0,0%
2013	100,0%	100,0%	0,0%
2014	100,0%	100,0%	0,0%
2015	85,7%	92,2%	7,8%
2016	100,0%	100,0%	0,0%
2018	100,0%	100,0%	0,0%
2019	42,7%	83,6%	16,4%
2021	59,7%	80,1%	19,9%
2022	40,0%	89,9%	10,1%
Nel complesso	72,7%	83,5%	16,5%

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Relativamente alle procedure pubblicate nel 2021, il 60% circa dei concorsi ha raggiunto la copertura totale dei posti; nel complesso, l'80% dei posti banditi nell'anno ha avuto un vincitore assegnato.

I concorsi banditi nel 2022 (fino al 30 giugno), invece, registrano un tasso di copertura inferiore dei profili professionali ricercati, pari al 40% del totale, ma la copertura dei posti sfiora il 90% del totale.

Approfondendo l'analisi sui concorsi banditi negli ultimi due anni, si evidenzia che i profili professionali con tasso di copertura totale dei posti sono l'"operatore di data entry", l'"ispettore del lavoro", l'"addetto all'Ufficio del processo" e il profilo di "educatore/assistente sociale".

Questi profili hanno nel complesso un rapporto numero di idonei su numero di posti superiore al 100%; in particolare, per il profilo di ispettore del lavoro vi sono oltre 4 idonei per ogni posto.

70

IL 60%
DEI CONCORSI
DEL 2021 HA COPERTO
I POSTI DISPONIBILI

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

Tabella 6.2 - Copertura di posti per profilo professionale (valori %)

Profilo professionale	Concorsi con copertura totale dei posti	% posti coperti	% posti scoperti
Addetto all'Ufficio per il processo	100,0%	100,0%	0,0%
Educatore, assistente sociale	100,0%	100,0%	0,0%
Ispettore del lavoro	100,0%	100,0%	0,0%
Operatore data entry	100,0%	100,0%	0,0%
Giuridico, amministrativo	70,0%	85,4%	14,6%
Operatore di accoglienza e vigilanza	66,7%	82,2%	17,8%
Servizi tecnici (ingegneri, architetti)	50,0%	28,4%	71,6%
Statistico, informatico	40,0%	62,5%	37,5%
Analista mercato del lavoro	0,0%	41,7%	58,3%

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Delle 20 procedure concorsuali realizzate per l'assunzione di quasi 8 mila unità di personale con profilo giuridico amministrativo, 14 sono state chiuse con pieno successo, 6 hanno invece raggiunto gli obiettivi di occupazione solo in parte. La copertura dei posti disponibili per il profilo giuridico si aggira intorno all'85%. Si segnala però che il rapporto idonei su posti per questo profilo è il più alto di tutti (oltre 4 idonei per ogni posto), si rileva dunque che le graduatorie delle procedure chiuse con successo hanno un numero di idonei particolarmente elevato.

Per i profili professionali più specialistici, invece, il reclutamento ha evidenziato alcune criticità. Nel 2021 e 2022 sono state chiuse 10 procedure concorsuali per l'assunzione di 867 unità di personale con profilo professionale "Statistico informatico", solo il 40% dei concorsi ha raggiunto la piena copertura dei posti e, nel complesso, i posti coperti sono stati il 62% del totale disponibile. Il rapporto idonei su posti del profilo in questione è pari al 70%, l'offerta di lavoro per questo specifico profilo risulta quindi insufficiente a coprire i fabbisogni delle amministrazioni.

L'altro profilo professionale che presenta una bassa attrazione verso il pubblico impiego è quello dell'"ingegnere/architetto". La metà delle procedure per la ricerca di tale pro-

IL PROFILO GIURIDICO
HA VISTO UNA
COPERTURA DEI POSTI
PARI ALL'85%

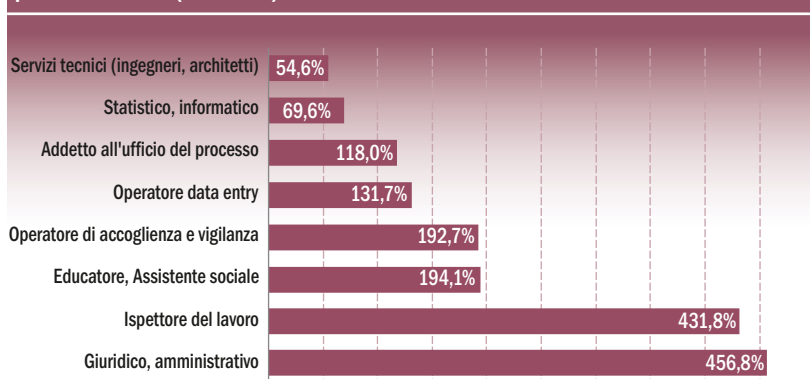
71

PER IL PROFILO
STATISTICO
LA COPERTURA
DEI POSTI
È DEL 62%

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

filo sono state chiuse con una significativa mancata copertura dei posti. Nell'insieme è stato coperto poco più di 1 posto su 4, registrando la più bassa incidenza tra idonei e posti banditi (54%).

Grafico 6.4 – Rapporto numero di idonei su posti banditi per profilo professionale (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

In termini di copertura di posti, le assunzioni con contratto a tempo indeterminato presentano un lieve vantaggio.

La copertura dei posti è pari all'88% per i posti a tempo indeterminato mentre cala all'80% per quelli a tempo determinato. Per le procedure che prevedono l'assunzione a tempo indeterminato, il rapporto idonei sul numero di posti disponibili è di 5 a 1 ed è molto più elevato dell'indice relativo alle assunzioni con contratti a scadenza, che è pari al 114%.

Tabella 6.3 – Copertura di posti per tipologia di contratto (valori %)

Profilo professionale	Concorsi con copertura totale dei posti	% posti coperti	% posti scoperti
Tempo determinato	60,7%	79,7%	20,3%
Tempo indeterminato	53,8%	87,9%	12,1%

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

6.5 Effetti delle rinunce sull'efficacia dei concorsi

Nell'ultimo anno hanno fatto notizia le rinunce ad accettare i posti assegnati di molti candidati vincitori. Da una lettura complessiva dei dati sulle posizioni realmente coperte attraverso i concorsi gestiti da Formez PA emerge infatti che, in particolare per alcune figure professionali, il fabbisogno delle amministrazioni non viene interamente soddisfatto. Si tratta di professioni altamente specialistiche, con elevate competenze digitali facilmente spendibili anche nel mercato privato. Altro aspetto da tenere presente è che molti dei bandi considerati riguardavano il reclutamento di personale per la realizzazione degli interventi del PNRR, che prevedono l'assunzione con contratto a tempo determinato, e spesso i vincitori di questi concorsi hanno rinunciato all'assunzione in quanto vincitori di altri concorsi con contratto di lavoro stabile.

Un ulteriore argomento utilizzato per spiegare il fenomeno delle rinunce riguarda il fatto che a rimanere scoperte siano in particolare le sedi delle amministrazioni pubbliche dislocate al Nord, in quanto la maggior parte dei vincitori di concorsi pubblici proviene dal Sud (61%) e non è disposta ad andare lontano da casa. In realtà alcuni dati ci dimostrano che l'assunto è fondato ma non spiega il fenomeno.

Ad esempio, il concorso Coesione Sud per circa 2.800 posizioni a tempo determinato (3 anni) non ha permesso di coprire tutti i posti per i profili ricercati, nonostante le sedi di lavoro fossero quasi esclusivamente dislocate nelle regioni del Mezzogiorno. In particolare, la copertura totale dei posti è stata raggiunta per i profili "Esperto Amministrativo giuridico" (codice FA) ed "Esperto in progettazione e animazione territoriale" (codice FP). Sono rimasti vacanti 722 posti per il profilo "Esperto in gestione, rendicontazione e controllo" (codice FG), 12 posti per il profilo "Esperto analista informatico" (codice FI) e 1.245 posti per il profilo "Esperto tecnico" (ingegneri e architetti, codice FT).

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

Tabella 6.4 – Concorso Coesione - Indicatori di efficacia per profilo

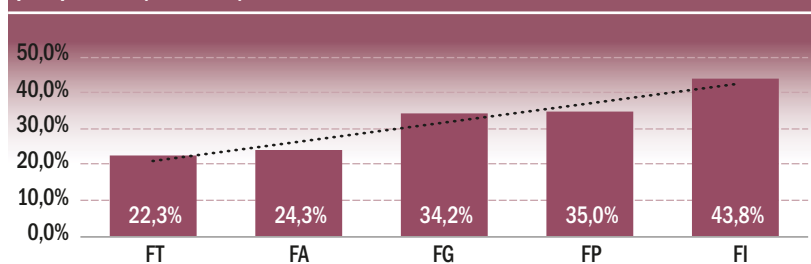
	Profili					Nel complesso
	FG	FI	FP	FT	FA	
Candidati (v.a.)	24.653	5.016	17.130	22.466	32.898	102.163
Candidati presenti alla prova scritta (v.a.)	9.126	1.494	5405	9.449	11.535	37.009
Candidati idonei (v.a.)	196	112	243	167	766	1.484
Rapporto idonei su candidati (%)	0,8%	2,2%	1,4%	0,7%	2,3%	1,5%
Rapporto idonei su presenti alla prova (%)	2,1%	7,5%	4,5%	1,8%	6,6%	4,0%
Posti banditi (v.a.)	918	124	177	1.412	169	2.800
Copertura posti (%)	21,4%	90,3%	137%	11,8%	453%	53,0%
Posti vacanti (v.a.)	722	12	0	1.245	0	1.979

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Dopo le assegnazioni delle sedi di lavoro, per il concorso Coesione, a giugno 2022, le rinunce al posto sono state complessivamente 374; oltre la metà (55,6%), al momento della rinuncia, risultava essere vincitore di altri bandi che nell'80% dei casi assicuravano una assunzione a tempo indeterminato. È quindi molto probabile che la scelta dei plurivincitori sia caduta su un altro bando che garantiva un contratto non a scadenza.

I vincitori rinunciatari ai posti del concorso Coesione non si sono distribuiti uniformemente tra i profili. Il profilo "Esperto analista informatico", con il 44% di rinunciatari, ha registrato l'incidenza massima, mentre i due profili che hanno registrato l'incidenza delle rinunce più bassa sono stati l'"Esperto tecnico" e l'"Esperto giuridico amministrativo", rispettivamente con il 22,3% e il 24,3%.

Grafico 6.5 – Concorso Coesione - Incidenza delle rinunce sugli idonei per profilo (valori %)



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

6.6 L'attrattività del sistema pubblico rispetto a profili altamente specialistici

Un caso interessante per valutare l'attrattività del sistema pubblico rispetto a profili altamente specialistici, è il concorso bandito nel 2021 dalla Presidenza del Consiglio per l'assunzione a tempo determinato (3 anni) di 500 esperti da impiegare nella realizzazione del PNRR. I profili ricercati erano economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico-gestionale, da assegnare in parte al Ministero dell'Economia e Finanze e in parte alle altre amministrazioni centrali impegnate nell'attuazione del Piano. La sede di lavoro prevalente era la città di Roma.

L'espletamento del concorso ha permesso di coprire non solo tutti i 500 posti disponibili, ma ha messo a disposizione delle stesse amministrazioni centrali anche oltre 800 idonei.

LE RINUNCE PER IL CONCORSO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO-PNRR

Tabella 6.5 – Concorso PNRR per 500 esperti - Indicatori di efficacia per profilo

	Profili				Nel complesso
	Eco	Giuri	Inf-Ing	Stat	
Candidati (v.a.)	11.954	14.716	6.251	1.542	34.463
Candidati presenti alla prova scritta (v.a.)	4.218	5.503	2.258	640	12.619
Candidati idonei (v.a.)	262	974	193	105	1.534
Rapporto idonei su candidati (%)	2,2%	6,6%	3,1%	6,8%	4,5%
Rapporto idonei su presenti alla prova (%)	6,2%	17,7%	8,5%	16,4%	12,2%
Posti banditi (v.a.)	198	125	104	73	500
Copertura posti (%)	132,3%	779,2%	185,6%	143,8%	306,8%
Posti vacanti (v.a.)	0	0	0	0	0

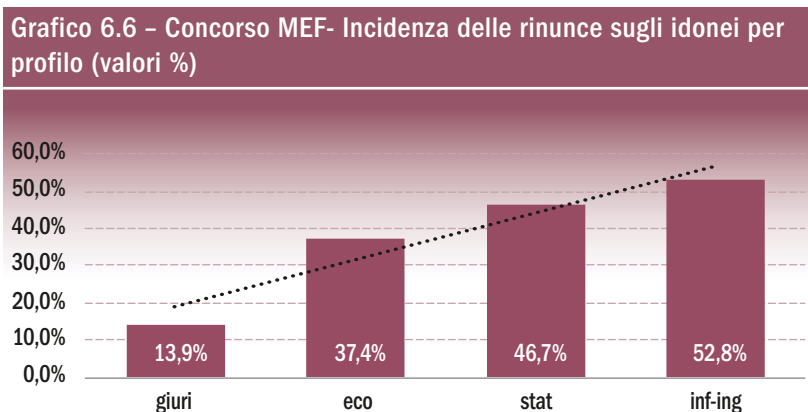
Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

Dopo le assegnazioni delle sedi di lavoro, a giugno 2022, le rinunce degli idonei sono state poco meno di 400 e anche in questo caso poco meno della metà dei rinunciatari risultava essere vincitrice di altri bandi.

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

Come per il concorso Coesione, anche per questo concorso i rinunciatari non sono distribuiti uniformemente tra i profili banditi. Il profilo con l'incidenza di rinunce più elevata è l'Informatico, con un'incidenza sugli idonei superiore al 50%. Seguono il profilo Statistico e l'Economico che hanno registrato rispettivamente un tasso di rinunce pari al 47% e 37%. Il profilo con l'incidenza più bassa è l'esperto Giuridico con il 14%.

Nonostante il buon risultato del concorso, che ha permesso la copertura totale dei posti, l'alto livello delle rinunce ha determinato delle carenze di personale per alcuni profili.



Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

6.7 Relazioni fra rinunce e sede del posto assegnato

LE RINUNCE PER IL
CONCORSO DEL
MINISTERO DELLA
GIUSTIZIA

Al fine di valutare se esiste un legame fra le rinunce e la sede del posto assegnato facciamo un'ulteriore analisi del concorso del Ministero della Giustizia per il reclutamento a tempo determinato (3 anni) di addetti agli Uffici del processo, nell'ambito dell'attuazione del PNRR. Sono stati già commentati i dati di realizzazione del concorso, evidenziando la

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

difficoltà per la copertura dei posti in alcune sedi collocate nel Nord Italia, e anche le rinunce hanno insistito in particolare nelle regioni settentrionali.

Il rapporto totale delle rinunce al posto sugli idonei è pari al 13%, dato in linea con quello dei profili simili in altri concorsi. Tale rapporto si fa più consistente per i posti assegnati nelle sedi dislocate nel Nord e nel Centro del Paese, rispettivamente pari al 19% e 17%, rispetto alle sedi di lavoro collocate nelle regioni meridionali, dove solo un idoneo su 10 ha rinunciato al posto di lavoro.

Tabella 6.6 – Concorso Ministero della Giustizia per il reclutamento di addetti agli Uffici del processo - Incidenza delle rinunce sugli idonei per area geografica della sede di lavoro (valori %)

Area geografica delle sedi di assegnazione	Incidenza rinunce su idonei (v.%)
Nord	19%
Centro	17%
Sud	10%
Nel complesso	13%

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

I tre concorsi fin qui analizzati hanno tutti in comune la tipologia di contratto a tempo determinato. Dall'analisi dei dati delle rinunce, si evince che la metà circa dei rinunciari risultava vincitrice anche di altri concorsi, bandi che in larga parte permettevano l'accesso a tempo indeterminato. Come si è già avuto modo di sottolineare, la preferenza degli idonei per i posti a tempo indeterminato si spiega anche, ma non solo, con le forti garanzie sulla durata del contratto che il pubblico offre rispetto al contratto di lavoro privato.

La forte attrazione per il contratto a tempo indeterminato è confermata dall'analisi delle rinunce del Concorso Unico funzionari (Tabella 6.7).

Il bando è stato pubblicato nel 2020, e riaperto nel 2021, e riguardava l'assunzione a tempo indeterminato di 2.133

LE RINUNCE
PER IL
CONCORSO
UNICO
FUNZIONARI

6. COPERTURA DEI POSTI BANDITI ED EFFICACIA DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

funzionari amministrativi. Il concorso ha raccolto nelle due finestre di candidatura quasi 174 mila domande, e attraverso la procedura semplificata sono stati selezionati oltre 21 mila idonei.

I vincitori che, a giugno 2022, hanno rinunciato al posto sono circa 200 e il rapporto dei rinunciatari sugli idonei è pari allo 0,9%, incidenza molto inferiore, a parità di profilo, rispetto ai concorsi per il reclutamento di personale a tempo determinato.

L'incidenza delle rinunce sugli idonei per i posti assegnati nelle sedi dislocate nel Nord è pari all'1,2%, leggermente più elevata rispetto alle sedi di lavoro collocate nelle regioni del resto del Paese, dove meno di un idoneo su 100 ha rinunciato al posto di lavoro assegnato.

Tabella 6.7 - Concorso Unico funzionari amministrativi - Incidenza delle rinunce sugli idonei per area geografica della sede di lavoro (valori %)

Area geografica delle sedi di assegnazione	Incidenza rinunce su idonei (v.%)
Nord	1,2%
Centro	0,9%
Sud	0,9%
Nel complesso	0,9%

Fonte: Formez PA – Datawarehouse dei concorsi gestiti

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

7.1 Una riflessione sui concorsi territoriali

La formula del concorso unico, prima ancora della sua formalizzazione nell'ambito del Capo II del D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487 o della legge 16.1.2003, n. 3, art. 9, risale al Rapporto Giannini¹ nel quale si parlava di *"concorsi nazionali (o regionali) unificati, con cadenza annuale, e volti a degli idonei, da collocare in una graduatoria di merito, dalla quale le varie amministrazioni potrebbero attingere in qualsiasi momento, mano a mano cioè che si verificano vacanze nei rispettivi organici"*; il Rapporto a sua volta riprendeva un'ipotesi solo delineata nella relazione della "Commissione Medici" del 1963.

Il concorso unico, pur nella sua complessità, soprattutto relativa agli aspetti prodromici che attengono alla fase preparatoria, costituisce un chiaro esempio di come siano vantaggiose le forme di collaborazione tra enti in termini di economie di scala, riduzione dei costi, maggiore trasparenza e imparzialità, professionalità dei selezionatori, omogeneità delle condizioni di accesso al concorso per tutti i candidati, ottimizzazione della tempistica, inserimento degli idonei in una graduatoria di disponibilità da cui successivamente le amministrazioni possono attingere secondo le proprie esigenze. A ciò si aggiunge, quando la formula prescelta è quella del concorso unico territoriale, il prezioso aspetto della "concentrazione geografica" dei fabbisogni assunzionali, che può essere un elemento di preservazione dei territori dal depauperamento di professionalità e capitale umano appetibili (c.d. *brain drain*).

Nel Mezzogiorno la perdita di popolazione si concentra nella componente in età da lavoro. Come chiaramente evidenziato nel Rapporto SVIMEZ 2020 sull'Economia e la Società del Mezzogiorno², il flusso di emigrati dal Sud verso il

LE ORIGINI DEL
CONCORSO UNICO

I VANTAGGI DEL
CONCORSO UNICO
E IL FENOMENO
DEL BRAIN DRAIN

IL MEZZOGIORNO
CONTINUA A PERDERE
POPOLAZIONE

¹ "Rapporto sui principali problemi della Amministrazione dello Stato", trasmesso dal Ministro per la funzione pubblica alle Camere il 16 novembre 1979.

² SVIMEZ, *Rapporto Svimez 2020 sull'economia del Mezzogiorno - L'economia e la società del Mezzogiorno*, 2020, Il Mulino.

Centro-Nord ha raggiunto nel 2018 circa 118 mila unità, 7 mila in più dell'anno precedente.

Le partenze più consistenti si registrano nelle regioni più grandi come la Campania con 33,8 mila unità, la Sicilia con 28,7 mila e la Puglia con 21,2 mila unità; la Calabria (14,8 mila) che presenta il più elevato tasso migratorio con il 4,5 per mille, seguita da Basilicata (3,8 per mille) e Molise (3,5 per mille). A ciò si aggiunge che nel Sud Italia il pendolarismo fuori regione è più intenso che nelle altre aree: nel 2019 è stato praticato da circa 240 mila persone, il 10,3% del complesso dei pendolari dell'area a fronte del 6,3% nel Centro-Nord. Un quinto dei pendolari meridionali (57 mila unità) si muove verso le altre regioni del Sud; i restanti quattro quinti (185 mila pari al 3% degli occupati residenti) si dirigono verso le regioni del Centro-Nord o altri Paesi.

Anche il comparto del pubblico impiego non ha contribuito ad aiutare i giovani a trovare lavoro nell'area geografica di appartenenza. È noto che negli ultimi 20 anni la maggior parte dei candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alle procedure concorsuali di reclutamento bandite da amministrazioni centrali, agenzie, istituzioni universitarie, comuni medio-grandi, con sede di assegnazione nel Centro-Nord, siano di provenienza meridionale.

Poter offrire ai cittadini meridionali che cercano occupazione al Centro-Nord la possibilità di lavorare nei rispettivi territori di origine, potrebbe costituire un utile strumento per la riattivazione di quei processi di accumulazione di capitale umano da tempo bloccati nelle aree del Sud. Il concorso unico territoriale si pone, quindi, tra gli strumenti di *policy* per contrastare lo svuotamento dei territori e l'impoverimento di risorse, soprattutto per quelle realtà locali del Mezzogiorno strutturalmente interessate da flussi migratori di giovani *high-skilled* e interessati a ricoprire un ruolo nella Pubblica Amministrazione.

Inoltre, la validità del concorso unico territoriale a livello europeo è garantita dall'esistenza di un *benchmark* impor-

80

IL CONCORSO
UNICO TERRITORIALE:
UN ARGINE
ALL'ABBANDONO
DEI TERRITORI

IL MODELLO DI
RECLUTAMENTO
FRANCESE

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

tante quale il modello di reclutamento francese presso le PA, che prevede: concorsi banditi in ambito territoriale (dipartimentale, regionale o inter-regionale) in base ai fabbisogni rilevati; elenchi di idonei con validità triennale; possibilità per le amministrazioni di attingere alle liste sia per le assunzioni a tempo indeterminato, sia per contratti a tempo determinato; gestione di percorsi formativi e di perfezionamento attuati mediante l'attività del *Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale* e la *Fédération Nationale des Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale*.

La sperimentazione offerta dal RIPAM Campania si avvicina molto a questo format, pur con le necessarie differenze. Sulla base dell'esperienza condotta, si potrebbe allora lavorare con maggiore determinazione al perfezionamento della procedura e alla standardizzazione di una formula replicabile a livello regionale, che sotto la regia dell'amministrazione regionale metta assieme, nell'ambito di una convenzione, tutti gli attori del sistema delle autonomie.

L'ampio percorso di riforma del processo di selezione e reclutamento, avviato sotto la spinta degli effetti della crisi pandemica e dei provvedimenti finalizzati a garantire l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a partire dalle "misure urgenti" che hanno introdotto meccanismi di accelerazione, è sempre più orientato verso una razionalizzazione delle procedure, con ricadute significative sia per le amministrazioni che per i candidati.

In questo quadro e di fronte allo scenario operativo delle pubbliche amministrazioni, non dovrebbe essere trascurata la rilevanza della formazione d'ingresso: l'immissione di nuove risorse avviene spesso in contesti caratterizzati da forti carenze e significativi livelli di complessità. Oggi più che in passato, un'azione di accompagnamento appare imprescindibile per il rafforzamento della PA.

REPLICABILITÀ
DEL MODELLO
RIPAM CAMPANIA

81

L'IMPORTANZA
DELLA FORMAZIONE
DI INGRESSO

7.2 La formazione in ingresso e il progetto RIPAM

LE ORIGINI DEL
PROGETTO RIPAM

Nel lontano 1989, proprio con l'intento di promuovere il rinnovamento delle pubbliche amministrazioni del Mezzogiorno, si sviluppa l'intuizione da cui originò il progetto di **Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni Meridionali del Formez**: affiancare l'azione di governo finalizzata al sostegno e alla promozione dello sviluppo intervenendo sul cuore della macchina amministrativa attraverso l'immissione e – soprattutto – la formazione specialistica di un elevato numero di funzionari, nella convinzione che negli enti locali difettasse l'adeguatezza di una siffatta classe, cui venivano attribuite tutte le colpe della "cattiva amministrazione".

Il 1994 sarà, così, l'anno che vedrà la luce il primo di una poi lunghissima serie di bandi RIPAM, sempre con l'ambizione di creare figure professionali in grado di colmare il *gap* di competenze giuridiche, amministrative e tecniche, con i funzionari del resto del Paese.

Negli anni le buone prassi formative e selettive del progetto hanno fatto sì che queste – grazie alle intese raggiunte nel tempo anche con amministrazioni regionali e centrali, e all'esigenza di coordinare, concentrare e semplificare a livello regionale le procedure concorsuali – potessero essere "trasferite" a tutta la PA italiana, per la più generale (e attuale) riqualificazione delle pubbliche amministrazioni³.

Come è noto, mediante l'adozione di apposito atto deliberativo, le pubbliche amministrazioni che intendono mettere a concorso posti vacanti in base ai propri piani di reclutamento possono affidare a Formez PA l'espletamento delle procedure, che sono riconducibili essenzialmente a tre tipologie: a) concorsuale, b) corso-concorsuale, c) concorso-corsuale, ove

³ Per approfondimenti sui risultati dell'esperienza RiPAM si vedano le due pubblicazioni: *I dieci anni del progetto RIPAM: riformare la Pa formando innovatori* – Rapporto di ricerca del Censis, Roma, aprile 2005, e *Il Sistema di reclutamento RIPAM: 20 anni di innovazione e trasparenza*, Formez PA, Roma, dicembre 2017.

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

la formazione è svolta in costanza di rapporto di lavoro nei primi sei mesi di prova⁴.

Tralasciando in questa sede la prima delle tre tipologie, l'esperienza svolta con la Regione Campania è maggiormente assimilabile alla seconda, che più tipicamente ha incarnato, negli anni, la strategia originaria di intervento del progetto RIPAM.

La tabella seguente (Tabella 7.1) intende, pertanto, offrire un confronto tra le diverse strutturazioni didattiche adottate nei percorsi formativi⁵.

PECULIARITÀ
DELLA DIDATTICA
FORMATIVA

	Modalità formazione	Valutazione in itinere	Formazione trasversale (ore)	Formazione di ruolo (ore)	Stage (ore)	Valutazione fine corso	Valutazione conclusiva
RIPAM "classico"	In presenza	Sì, formale	360 ⁶	235	105 ⁷	Sì, formale (scritto + orale)	Scritto + orale (Commissione esterna)
RIPAM Regione Campania	Online	Sì, non formale	120	180	800 ⁸	Sì, formale (scritto)	Orale ⁹ (Commissione esterna)

Fonte: Formez PA

⁴ Corso-concorso RIPAM-Comune di Napoli del febbraio 2010: gestite online oltre 112.000 domande, i 534 vincitori per profili vari sono stati assegnati e messi in formazione in soli 10 mesi; questi hanno poi ultimato il periodo di prova di 6 mesi che, per la prima volta in Italia, ha coinciso con una fase obbligatoria di formazione lavoro (della durata complessiva di 700 ore, incluso uno stage fuori sede) costantemente valutata, con prova conclusiva di idoneità.

⁵ Qui va ovviamente tenuto in debito conto l'enorme diversità dimensionale che ha caratterizzato l'esperienza con la Regione Campania da quella c.d. "classica", laddove quest'ultima era caratterizzata da aule "fisiche" con non più di 25 candidati, in media.

⁶ Comprende la fondamentale fase di *team building*, le ore dedicate allo studio individuale (sempre in presenza) ed eventuali recuperi/approfondimenti didattici sorti in corso di formazione (per un totale di circa 140 ore).

⁷ Di norma svolti opportunamente a metà e a conclusione del percorso formativo presso selezionate amministrazioni non aderenti al bando, con redazione individuale di tesina sui processi di lavoro cui si è contribuito, valutata dalla commissione di esame interna.

⁸ Svolti continuativamente presso le amministrazioni aderenti e parallelamente all'intero percorso formativo, con stesura obbligatoria di un *project work* conclusivo non valutato.

⁹ L'articolo 10 del D.L. 44/2021 ha poi sancito l'eliminazione della prova orale e del relativo punteggio indicati dai bandi di concorso.

PUNTI DI FORZA
E PUNTI DI DEBOLEZZA
DEL PERCORSO
FORMATIVO

84

Infine, un ulteriore e significativo dato sulla durata complessiva della fase formativa gestita da Formez PA, intesa sino alla conclusione della prova di valutazione di fine corso: 11 mesi per il progetto RIPAM-Regione Campania a fronte di 4,5 mesi per la formazione RIPAM "classica".

Va da sé che le due diverse strutturazioni dei percorsi formativi e valutativi posseggono – come indicato in altra parte del testo – propri punti di forza e debolezza intrinseci, correlati soprattutto alla diversità della *platea* dei candidati, alla diversità del contesto normativo e alle scelte di natura strategica della committenza. Ma se l'obiettivo principale è quello di assicurare non solo l'adeguata formazione al ruolo ma anche la celerità dell'intero processo assunzionale, potrebbe essere utile – per future esperienze – un'attenta riflessione per tentare un'opportuna sintesi tra l'insieme degli approcci formativi e procedurali che caratterizzano le tipologie *concorsuale*, *corso-concorsuale*, *concorso-corsuale*.

Un'ultima riflessione, infine, che coniuga ruolo del Formez e delle amministrazioni in Italia.

Nel primo numero della rivista Formez "Problemi di gestione", ideata – tra gli altri – dal prof. Pasquale Saraceno nel 1968, che aveva l'obiettivo di portare in Italia il dibattito internazionale sul management e aggiornare gli operatori sulle elaborazioni maturate nei Paesi economicamente avanzati, era scritto che "i metodi di condotta" delle imprese sarebbero diventati, in un futuro prossimo, patrimonio anche dell'operatore pubblico.

Oggi sappiamo che quei "metodi di condotta", a partire dagli anni '90 del secolo scorso, hanno preso forma anche nella nostra Pubblica Amministrazione locale e si chiamano: programmazione (con tutta la strumentazione, dal documento unico di programmazione al sistema di valutazione della *performance*, al PIAO), gestione delle risorse umane (dal sistema di gestione delle competenze ai sistemi premianti legati alla *performance*), comunicazione pubblica (dal piano di comunicazione alla gestione della comunicazione sui vari canali *web* e

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

istituzionali), e così via fino alla digitalizzazione dei servizi che stanno riconfigurando il rapporto amministrazione-cittadino.

In altre parole, e di questo il progetto RIPAM è stato uno dei veicoli, la gestione efficace ed efficiente della cosa pubblica si è sempre più intrecciata nei processi amministrativi del nostro Paese. Ma come ogni processo che implica un cambiamento organizzativo, necessita sia dell'impegno dei vertici amministrativi, sia di un sostegno e supporto agli attori che sono chiamati ad attuarlo. Pertanto, l'abbinamento della selezione mirata di un profilo con una formazione che coniughi un approccio complessivo ad uno operativo, può rappresentare, per determinate figure professionali, un vantaggio per le amministrazioni.

Quanto alle forme e ai modi per coniugare questi due momenti dell'ingresso di una risorsa in una PA, dall'esperienza RIPAM Campania emergono (almeno) due indicazioni operative per future iniziative: la prima, che una qualche forma di formazione in presenza sia indispensabile per comunicare e far apprendere più speditamente la complessità della vita delle amministrazioni; la seconda, che può essere maggiormente equilibrato, da un punto di vista formativo, contenere i mesi del processo formativo, anche alla luce delle attuali esigenze operative delle amministrazioni, molto critiche sul piano del fabbisogno di personale.

7.3 Il progetto RIPAM Campania

La Campania è la regione che da sempre ha creduto e investito maggiormente nel progetto RIPAM tanto da aver richiesto ben il 60,7% dei posti banditi già nel corso dei primi 10 anni dalla nascita del progetto, dimostrando, così, di aver apprezzato nel tempo il valore del personale selezionato e formato attraverso questo modello; risorse che sono diventate figure di riferimento, non solo per le conoscenze e le competenze, ma anche per la modalità di intendere ed esercitare il ruolo all'interno delle amministrazioni.

GLI INSEGNAMENTI
TRATTI
DAL PROGETTO RIPAM

85

IL PROGETTO
RIPAM CAMPANIA:
GLI OBIETTIVI

I PRIMI PASSI:
L'ANALISI DEI
FABBISOGNI DI
PERSONALE

Il progetto RIPAM Campania, ideato nella seconda metà del 2018, ha confermato questo approccio, rappresentando una significativa iniziativa di sviluppo della capacità amministrativa a valere sul POR FSE Campania 2014-2020.

Il progetto, che si colloca nel quadro del Piano per il lavoro della Regione Campania al servizio di tutto il sistema amministrativo regionale, è stato principalmente finalizzato a coniugare due istanze: garantire un turn-over efficace e contribuire ad innalzare la qualità dei dipendenti pubblici che operano negli enti locali campani, attraverso l'immissione in ruolo di personale capace, specificamente selezionato e formato sulle competenze necessarie a supportare processi di sviluppo coerenti con gli obiettivi comunitari e nazionali.

L'analisi dei dati relativi alla stima dei fabbisogni assunzionali per le amministrazioni della Regione restituiva cifre significative, evidenziando l'esigenza di un forte ricambio negli addetti per il già avvenuto o imminente pensionamento di molti di essi (Tabella 7.2).

La scelta di procedere alle attività di selezione e reclutamento attraverso un concorso unico, oltre ad essere in linea con gli orientamenti in materia, era diretta a rispondere all'esigenza sopra evidenziata in maniera efficace e organica.

L'intero percorso si è sviluppato su un arco di circa tre anni: la prima fase, prodromica, di ricognizione e analisi del fabbisogno finalizzata alla stesura dei bandi di concorso per complessivi **2.175 posti** a concorso su **16 profili**; sono seguite poi le fasi di acquisizione delle candidature, lo svolgimento delle prove preselettive e delle prove scritte, la formazione.

La fase iniziale di verifica della capacità assunzionale degli enti e la definizione dei profili, nonché la formalizzazione degli accordi Regione-enti locali e la ricognizione del fabbisogno attraverso il Portale *concorsiunici.gov.it*¹⁰, hanno senza dub-

¹⁰ Il Portale "Concorsi Unici Regionali" (www.concorsiuniciregionali.gov.it/home.php) è una piattaforma tecnologica realizzata da Formez PA per il Dipartimento della funzione pubblica che ha lo scopo di supportare le amministrazioni territoriali nella fase di ricognizione dei fabbisogni di personale ai fini dell'indizione di concorsi unici regionali.

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

bio rappresentato il momento più delicato, che ha richiesto un'azione di affiancamento agli enti molto articolata.

Alla ricognizione hanno inizialmente aderito, oltre al Consiglio regionale, **166 comuni** e **5 comunità montane**.

Il percorso già nella sua articolazione impegnativo, ha subito poi gli effetti della crisi pandemica: immediatamente dopo lo svolgimento della prima prova scritta, sono intervenute le disposizioni urgenti per il contenimento del contagio da Covid-19. Più specificatamente, la disposizione sulla sospensione dei concorsi pubblici, contenuta nell'articolo 87, comma 5, del Decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, c.d. decreto "Cura Italia", ha sospeso per sessanta giorni a decorrere dalla sua entrata in vigore, e quindi fino al 15 maggio 2020, lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego.

LA SOSPENSIONE
DEL CONCORSO
PER LA PANDEMIA

87

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

Tabella 7.2 – Fabbisogno finanziario teorico per la piena occupazione

Tipologia ente	Categoria dimensionale ente	N. Enti		Personale in servizio a tempo indeterminato	
		V.A.	%	V.A.	%
Regione	tra 3000 e 9998	1	100,00%	4.816	100,00%
	Totale	1	0,17%	4.816	6,01%
Città metropolitana di Napoli e province	tra 500 e 999	1	20,00%	967	43,32%
	tra 200 e 499	2	40,00%	913	40,91%
	tra 100 e 199	2	40,00%	352	15,77%
	Totale	5	0,84%	2.232	2,79%
Comuni e unioni di comuni	tra 3000 e 9999	1	0,19%	7.424	25,67%
	tra 1000 e 2999	1	0,19%	1.056	3,65%
	tra 500 e 999	2	0,38%	1.237	4,28%
	tra 200 e 499	15	2,86%	4.428	15,31%
	tra 100 e 199	28	5,33%	4.020	13,90%
	tra 50 e 99	56	10,67%	3.876	13,40%
	tra 20 e 49	127	24,19%	3.789	13,10%
	tra 10 e 19	166	31,62%	2.273	7,86%
	fino a 10	130	24,76%	829	2,87%
Totale	525	87,79%	28.919	36,12%	
Unità sanitarie locali, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, policlinici universitari, agenzie per la protezione dell'ambiente, istituti zooprofilattici sperimentali	tra 3000 e 9999	5	27,78%	25.700	60,04%
	tra 1000 e 2999	9	50,00%	15.275	35,68%
	tra 500 e 999	2	11,11%	1.287	3,01%
	tra 200 e 499	2	11,11%	545	1,27%
	Totale	18	3,01%	42.807	53,46%
Camere di commercio industria artigianato e agricoltura	tra 50 e 99	3	60,00%	214	77,54%
	tra 20 e 49	2	40,00%	62	22,46%
	Totale	5	0,84%	276	0,34%
Comunità montane	tra 100 e 199	1	6,67%	195	48,03%
	tra 20 e 49	3	20,00%	75	18,47%
	tra 10 e 19	7	46,67%	116	28,57%
	fino a 10	4	26,67%	20	4,93%
	Totale	15	2,51%	406	0,51%
Consorzi, associazioni, comprensori, enti per il diritto allo studio, iacp/ater/aler/arte, aziende ed enti per il soggiorno e turismo, altri enti regionali	tra 100 e 199	1	3,45%	112	18,21%
	tra 50 e 99	4	13,79%	246	40,00%
	tra 20 e 49	4	13,79%	145	23,58%
	tra 10 e 19	2	6,90%	24	3,90%
	fino a 10	18	62,07%	88	14,31%
	Totale	29	4,85%	615	0,77%
Totale enti Regione Campania		598	100,00%	80.071	100,00%

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

Dotazioni organiche		Disponibilità di posto		Fabbisogno finanziario teorico per la piena occupazione sulla base delle retribuzioni medie del rispettivo comparto per il personale non dirigente	
V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
8.119	100,00%	-3.303	100,00%	-92.405.529 €	100,00%
8.119	7,39%	-3.303	10,92%	-92.405.529 €	10,58%
1.000	36,22%	-490	49,70%	-13.708.359 €	49,70%
1.400	50,71%	-487	49,39%	-13.624 €	49,39%
361	13,07%	-9	0,91%	-€ 251.786	0,91%
2.761	2,51%	-986	3,26%	-27.584.575 €	3,16%
10.474	25,31%	-3.050	24,48%	-85.327.540 €	24,48%
1.267	3,06%	-211	1,69%	-5.902.987 €	1,69%
1.731	4,18%	-494	3,96%	-13.820.264 €	3,96%
6.633	16,03%	-2.205	17,70%	-61.687.615 €	17,70%
6.112	14,77%	-2.092	16,79%	-58.526.299 €	16,79%
5.710	13,80%	-1.834	14,72%	-51.308.429 €	14,72%
5.425	13,11%	-1.636	13,13%	-45.769.133 €	13,13%
3.003	7,26%	-730	5,86%	-20.422.657 €	5,86%
1.037	2,51%	-208	1,67%	-5.819.058 €	1,67%
41.380	37,66%	-12.461	41,19%	-348.583.982 €	39,89%
35.349	63,41%	-9.649	74,55%	-290.412.909 €	74,55%
18.222	32,69%	-2.947	22,77%	-88.697.984 €	22,77%
1.497	2,69%	-210	1,62%	-6.320.521 €	1,62%
682	1,22%	-137	1,06%	-4.123.388 €	1,06%
55.750	50,74%	-12.943	42,78%	-389.554.802 €	44,58%
383	79,79%	-169	0,56%	-4.727.985 €	0,54%
97	20,21%	-35	0,12%	-979.168 €	0,11%
480	0,44%	-204	0,67%	-5.707.153 €	0,65%
195	46,43%	0	0,00%	0 €	0,00%
77	18,33%	-2	14,29%	-55.952 €	14,29%
128	30,48%	-12	85,71%	-335.715 €	85,71%
20	4,76%	0	0,00%	0 €	0,00%
420	0,38%	-14	0,05%	-391.667 €	0,04%
173	18,08%	-61	17,84%	-1.706.551 €	17,84%
371	38,77%	-125	36,55%	-3.497.030 €	36,55%
199	20,79%	-54	15,79%	-1.510.717 €	15,79%
30	3,13%	-6	1,75%	-167.857 €	1,75%
184	19,23%	-96	28,07%	-2.685.719 €	28,07%
957	0,87%	-342	1,13%	-9.567.875 €	1,09%
109.867	100,00%	-30.253	100,00%	-873.795.584 €	100,00%

7.4 I fabbisogni delle amministrazioni della Campania

IL PORTALE
"CONCORSI UNICI
REGIONALI"

La ricognizione del fabbisogno è stata avviata con l'implementazione del Portale "Concorsi Unici Regionali", che attraverso la customizzazione, ha supportato le amministrazioni locali della Regione Campania che hanno aderito al corso-concorso unico territoriale.

L'applicativo ha consentito alle amministrazioni aderenti al progetto di rilevare in primo luogo per il triennio 2018-2020 la loro dotazione organica, la situazione del personale, le cessa-

Tabella 7.3 – Articolazione dei profili professionali

Area professionale (profilo professionale)	Famiglia professionale	Qualifica
Amministrativa ed economico finanziaria	Finanza, contabilità e controlli interni/Erogazione risorse finanziarie e contributi/Gestione, valutazione e monitoraggio dei progetti	C1
Amministrativa ed economico finanziaria	Finanza, contabilità e controlli interni/Erogazione risorse finanziarie e contributi/Gestione, valutazione e monitoraggio dei progetti	D1
Amministrativa ed economico finanziaria	Attività contrattuale e procedure di acquisto/Verifiche ispettive/Processi istituzionali e supporto agli organi	C1
Amministrativa ed economico finanziaria	Attività contrattuale e procedure di acquisto/Verifiche ispettive/Processi istituzionali e supporto agli organi	D1
Tecnico-specialistica	Progettazione tecnica e direzione lavori/Servizi e attività per ambiente/Servizi e attività per urbanistica/Servizi e attività per edilizia, infrastrutture e logistica	C1
Tecnico-specialistica	Progettazione tecnica e direzione lavori/Servizi e attività per ambiente/Servizi e attività per urbanistica/Servizi e attività per edilizia, infrastrutture e logistica	D1
Tecnico-specialistica	Servizi di promozione del territorio (cultura, turismo, sviluppo economico, gestione reti territoriali, lavoro e sport)	C1
Tecnico-specialistica	Servizi di promozione del territorio (cultura, turismo, sviluppo economico, gestione reti territoriali, lavoro e sport)	D1
Tecnico-specialistica	Servizi di vigilanza e polizia	C1
Tecnico-specialistica	Servizi di vigilanza e polizia	D1
Sistemi informativi e tecnologie	Analisi e progettazione flussi informativi/Sviluppi sistemi informativi IT/Acquisizione, gestione e analisi banche dati	C1
Sistemi informativi e tecnologie	Analisi e progettazione flussi informativi/Sviluppi sistemi informativi IT/Acquisizione, gestione e analisi banche dati	D1
Marketing, comunicazione e informazione	Comunicazione, informazione e relazioni esterne	D1
Tecnico-specialistica	Servizi sociali ed educativi	C1
Tecnico-specialistica	Servizi sociali ed educativi	D1
Marketing, comunicazione e informazione	Comunicazione, informazione e relazioni esterne	C1

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

zioni e il budget assunzionale del 2019 e 2020 quali elementi propedeutici per quantificare i posti disponibili, e definire, una volta scelti i profili di interesse delle amministrazioni, i bandi di concorso.

Relativamente alla descrizione dei profili concorsuali da mettere a concorso, si è convenuto sulla scelta di orientare l'attività corso-concorsuale verso il reclutamento di risorse professionali di categoria C e D nell'ambito delle aree amministrativa, economico-finanziaria, tecnica (ingegneri/architetti), informatica, comunicazione, cultura e, con riferimento agli enti locali, anche dell'area socioassistenziale e vigilanza.

I PROFILI
PROFESSIONALI
MESSI A
CONCORSO

Esempio Profili Comuni	Esemplificazione delle attività di riferimento
Istruttore contabile	Ragioniere, Economo, attività di controllo, gestione delle entrate comunali, ecc.
Funzionario/specialista contabile	Specialista contabile, Esperto nella gestione delle entrate comunali, Esperto nella attività di controllo di gestione (Audit interno), Esperto nella ricerca e gestione dei processi di finanziamento, Esperto in gare e appalti e acquisti telematici, ecc.
Istruttore amministrativo	Istruttore amministrativo/contabile, Segretario archivistica, Istruttore informatore, Affari generali, Personale, Procedimenti amministrativi SUE e SUAP, ecc.
Funzionario/specialista amministrativo	Esperto in materie giuridico/amministrative-contabile, Avvocato, di digitalizzazione e semplificazione dei processi amministrativi, Esperto nei controlli della qualità dei servizi erogati, ecc.
Istruttore tecnico	Geometra, Perito agrario, Perito chimico, Perito elettrotecnico, Perito industriale, Istruttore tecnico SUE e SUAP, ecc.
Funzionario/specialista tecnico	Esperto in attività tecniche, Architetto, Ingegnere, Specialista Urbanista, Specialista ambientalista e difesa del suolo, Specialista della gestione del ciclo dei rifiuti, Energy manager, Specialista in gestione dei processi relativi allo SUE e al SUAP, Esperto in gare e appalti dei LL.PP., ecc.
Istruttore culturale	Aiuto bibliotecario, Tecnico audiovisivi, Restauratore, ecc.
Funzionario/specialista attività culturali	Bibliotecario, Animatore culturale, Gestione impianti sportivi, Musei e Pinacoteche ecc.
Istruttore di vigilanza	Agente di P.L., ecc.
Funzionario/specialista di vigilanza	Specialista/funzionario di vigilanza
Istruttore informatico	Analista, Programmatore, istruttore informatico, esperto nella gestione dei siti istituzionali, ecc.
Funzionario/specialista informatico	Specialista in ICT, ecc.
Funzionario/specialista in comunicazione e informazione	Specialista della comunicazione istituzionale e/o Specialista nei rapporti con i media - giornalista pubblico, ecc.
Istruttore socio-assistenziale	Educatore d'infanzia, Docente scuola materna, Educatore area handicap, ecc.
Funzionario/specialista socio-assistenziale	Assistente sociale, ecc.
Istruttore comunicazione e/o informazione	Esperto in comunicazione. Esperto di informazione, ecc.

La Tabella 7.3 rappresenta una sintesi, sviluppata nell'ottica della scelta sopra richiamata condivisa con l'amministrazione, che illustra le descrizioni di ambiti professionali, profili professionali e ambiti di ruolo degli enti locali, riconducibili anche al contesto regionale, con le eccezioni dell'area vigilanza e socio-assistenziale.

È prevalsa l'esigenza di tendere verso una definizione unitaria, per le necessarie implicazioni della definizione della struttura dei bandi di concorso, atteso che è stata esclusa la possibilità di percorsi selettivi totalmente differenziati tra enti locali e Regione.

Sulla base dei piani dei fabbisogni delle amministrazioni, sono stati messi a concorso i seguenti profili:

Categoria C

- 121 istruttori contabili
- 380 istruttori amministrativi
- 134 istruttori tecnici
 - 71 istruttori informatici
 - 20 istruttori comunicazione e informazione
 - 52 istruttori culturali
 - 22 istruttori socio-assistenziali
- 425 istruttori di vigilanza

per un totale di **1.225 posti**, che sono stati incrementati di altri 55 a seguito della nota della Direzione generale per le Risorse umane della Regione Campania del 14/08/2019.

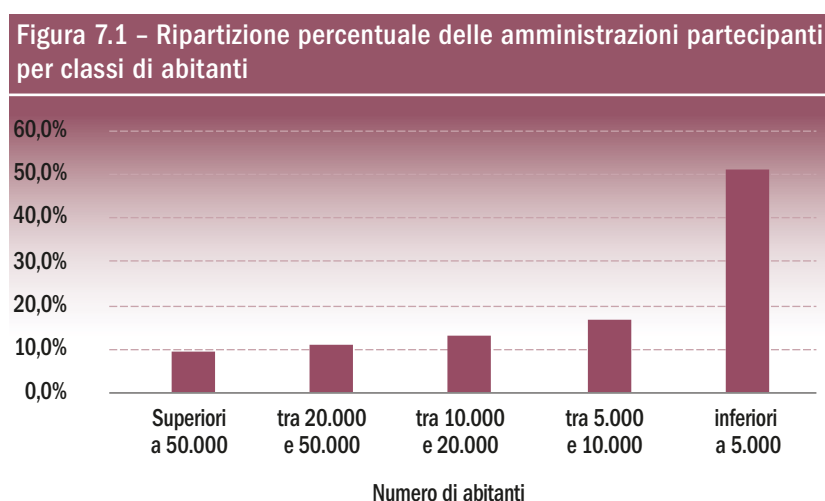
Categoria D

- 125 funzionari contabili
- 380 funzionari amministrativi
- 143 funzionari tecnici
 - 62 funzionari informatici
 - 19 funzionari comunicazione e informazione
- 108 funzionari culturali
- 66 funzionari socio-assistenziali
- 47 funzionari di vigilanza

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

per un totale di **950 posti**, incrementati di 13 unità aggiuntive, tenuto conto della nota della Direzione generale per le Risorse umane della Regione Campania del 14/08/2019.

La ripartizione percentuale per classi di abitanti delle 142 amministrazioni (incluso anche Regione e Consiglio regionale della Campania) è mostrata nel seguente grafico (Figura 7.1).



Tale dato si riverbera evidentemente sul piano dei profili richiesti dalle amministrazioni: si evidenzia non solo che gli enti di minori dimensioni hanno una storica carenza di personale adibito a svolgere le funzioni fondamentali (l'alternativa delle gestioni associate non è ancora una soluzione maggioritaria nel nostro sistema amministrativo¹¹), ma soprattutto che l'attività "ordinaria" delle amministrazioni è gestita proprio da quei profili ritenuti tradizionali: contabili, amministrativi e addetti alla vigilanza.

¹¹ A novembre 2022 sono 562 le Unioni di comuni in Italia che interessano 3.163 comuni (fonte Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali).

7.5 La fase preselettiva e selettiva

IL PORTALE
STEP ONE 2019

IL SERVIZIO
DI CONTACT
CENTER

94

La pubblicazione dei due bandi sulla Gazzetta ufficiale ha dato l'avvio formale a tutte le attività relative al corso-concorso.

La procedura ha visto il lancio del Portale Step One 2019 che rappresenta l'evoluzione della ormai collaudata procedura informatica "Step One", adeguata ai numeri attesi dei candidati alla procedura e adattata alle esigenze dei bandi, che consentiva di optare per più profili in sede di selezione.

Il processo di candidatura alla procedura concorsuale è stato semplificato e guidato. Ad ulteriore supporto è stato attivato un apposito servizio di *contact center* per tutto il periodo della pubblicazione del bando. Fino allo svolgimento delle prove preselettive, è stato altresì assicurato un servizio di assistenza via *mailing* per fornire informazioni sul bando e sulle procedure: complessivamente sono state evase 34.298 richieste attraverso il sistema di *form online* associato al Portale Step One 2019, oltre a circa 1.500 mail nel periodo 9 luglio-24 settembre 2019.

Alla data di scadenza dei bandi sono risultati **303.965 utenti registrati** al sistema Step One 2019 per un totale di **1.255.457 candidature** (Tabella 7.4).

Tabella 7.4 - Le candidature ai bandi di concorso

Concorso	Candidature
Corso-concorso pubblico, categoria giuridica D, posizione economica D1	185.613
Corso-concorso pubblico, categoria giuridica C, posizione economica C1	1.069.844
Totale	1.255.457

Le attività preselettive e selettive hanno richiesto un notevole sforzo organizzativo, considerato anche il fatto che l'espletamento delle prove non prevedeva il ricorso a strumenti digitali, utilizzati invece per lo svolgimento della sola prova scritta finale, a seguito del DL 1° aprile 2021 n. 44.

7.6 La fase di rafforzamento delle competenze

La fase di formazione e rafforzamento ha rappresentato l'attività più impegnativa e significativa, non soltanto per la rilevanza che assume nella procedura del corso-concorso, ma anche per il necessario coinvolgimento degli enti ospitanti e dei candidati stessi, nel periodo immediatamente successivo alla prima fase pandemica, e le evidenti difficoltà di gestione organizzativa.

L'attività di rafforzamento è stata svolta presso le amministrazioni che hanno aderito al progetto (137 enti), sotto forma di stage finalizzato alla realizzazione di un *project work*.

La fase si è sviluppata in 10 mesi di attività per un totale di 1.100 ore così articolate:

Formazione e-learning (LearnPA) – 300 ore

- **Formazione trasversale – 120 ore**

comune a tutti i profili professionali, con l'obiettivo di trasferire nozioni e concetti di base necessari per chi opera nella PA, indipendentemente dallo specifico ruolo svolto.

- **Formazione specialistica – 180 ore**

ha avuto l'obiettivo di trasferire le conoscenze fondamentali attinenti ai profili professionali individuati, e favorire lo sviluppo delle capacità operative connesse ai processi lavorativi della specifica area professionale.

Training on the job – 800 ore

- L'attività, svolta parallelamente alla formazione in piattaforma didattica, è stata finalizzata a mettere in pratica e contestualizzare, attraverso il lavoro sul campo, le conoscenze apprese nella fase formativa *online* sviluppando le necessarie capacità per l'inserimento operativo nei processi di lavoro dell'amministrazione ospitante.

IL PERCORSO
FORMATIVO
A DISTANZA
E ON THE JOB

GLI OBIETTIVI DEL PERCORSO FORMATIVO

Nell'insieme, quindi, l'obiettivo di questa fase è stato quello di contemperare esigenze concorsuali e propriamente formative per:

- fornire un inquadramento pratico-teorico della macchina amministrativa a livello territoriale,
- mettere i partecipanti di fronte ai molteplici compiti che il ruolo scelto può comportare,
- fornire le basi del profilo professionale prescelto,
- presentare un approccio critico alle problematiche che conducesse alla loro soluzione...

ovvero, come è proprio della logica del corso-concorso RIPAM, cercare di formare delle figure professionali preparate per il ruolo che sarebbero state chiamate a svolgere al momento dell'assunzione nelle amministrazioni.

ETERogeneità DEI PARTECIPANTI

Tutto ciò tenendo conto anche dell'eterogeneità dei partecipanti: diverse (o nessuna) esperienze pregresse, età media di 38 anni e mezzo (da 20 a oltre 60 anni). A ciò si aggiunga la circostanza che alcuni partecipanti erano già dipendenti di amministrazioni.

La fase di rafforzamento delle competenze, per quanto riguarda la parte più propriamente formativa, si è avvalsa della piattaforma di apprendimento LearnPA, che Formez PA utilizza per garantire le proprie attività di *e-learning*.

La governance del progetto, che ha provveduto al coordinamento delle varie fasi e ne ha influenzato lo svolgimento, merita una esplicitazione per le novità presentate.

La successiva Tabella 7.5 mostra lo sviluppo temporale delle fasi di rafforzamento delle competenze.

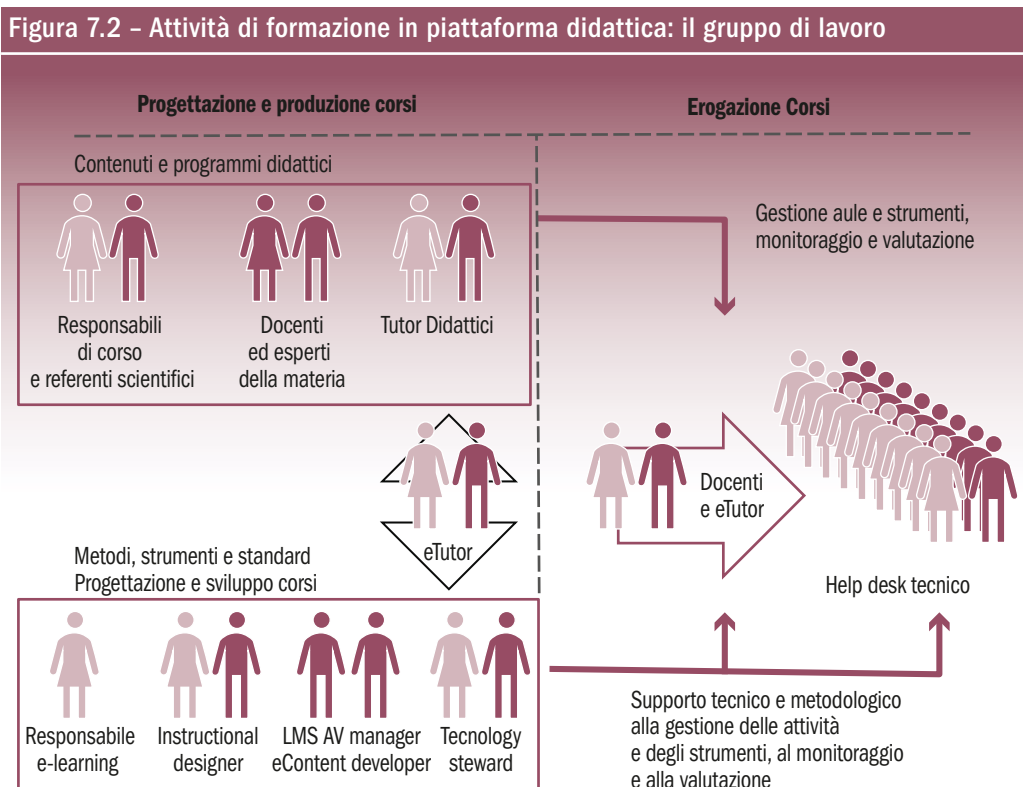
Tabella 7.5 - Sviluppo temporale delle fasi di rafforzamento delle competenze

mese 1	mese 2	mese 3	mese 4	mese 5	mese 6	mese 7	mese 8	mese 9	mese 10
ago-20	set-20	ott-20	nov-20	dic-20	gen-21	feb-21	mar-21	apr-21	mag-21
TRAINING ON THE JOB									
FORMAZIONE TRASVERSALE									
						FORMAZIONE SPECIALISTICA			
							PROJECT WORK		

7.7 La piattaforma per l'apprendimento a distanza

La piattaforma didattica LearnPA (<http://learn.formez.it/>) ha rappresentato il collante dell'attività, consentendo la fruizione dei corsi sia nella fase trasversale che nella fase specialistica. Inoltre, è risultata essere un ottimo canale di comunicazione bidirezionale con i partecipanti che ha permesso al Formez di fornire notizie e indicazioni circa il corso-concorso, e agli utenti di formulare richieste ed esprimere opinioni.

LA PIATTAFORMA
LEARN PA



7.8 La formazione trasversale

LA FORMAZIONE
TRASVERSALE:
8 CORSI, 120 ORE

LE AREE
TEMATICHE:
SOGGETTI,
PRODOTTI,
POLITICHE

98

La formazione trasversale è consistita in 8 corsi della durata di 120 ore, che sono stati fruiti da tutti i partecipanti tramite la piattaforma didattica.

Partendo dall'assunto che gli enti territoriali italiani sono governati e amministrati in base a una normativa – che ne definisce la cornice di azione – e all'autonomia organizzativa – che ne valorizza le peculiarità – il corso nella fase trasversale ha proposto vari piani di lettura della vita di una Pubblica Amministrazione territoriale.

Il primo è rappresentato dai *soggetti* verso i quali è rivolta l'azione amministrativa di un ente pubblico: le tre categorie – cittadini residenti, non residenti, imprese – ai quali rivolge la propria azione istituzionale; non dimenticando gli altri portatori di interessi che possono dialogare a vario titolo con le amministrazioni.

Il secondo è dato dai *prodotti* dell'amministrazione, rappresentati dall'erogazione di un servizio (a rilevanza collettiva o a domanda individuale), o dalla produzione di un atto amministrativo (destinato all'interno o all'esterno dell'amministrazione).

Il terzo riguarda il processo di attuazione delle *politiche*: partendo dalle decisioni degli organi istituzionali, gestite dalla struttura organizzativa, si sviluppano i *processi* (insieme di attività coordinate che portano alla realizzazione di un output) necessari a realizzare quanto pianificato e programmato.

La progettazione formativa ha dovuto tenere conto anche della diversa dimensione degli enti coinvolti (vedi Tabella 7.2), e trovare il giusto mix tra ampiezza e profondità delle tematiche trattate; questo problema si è avuto, con effetti amplificati, anche nella fase specialistica.

Tali esigenze sono state filtrate attraverso la progettazione ed erogazione dei seguenti otto corsi:

- Corso 1 - COMPETENZE ORGANIZZATIVE E PROJECT MANAGEMENT
- Corso 2 - L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

- Corso 3 - L'ATTIVITÀ CONTRATTUALE DELLA PA
- Corso 4 - IL LAVORO PUBBLICO
- Corso 5 - L'ORDINAMENTO CONTABILE
- Corso 6 - TRASPARENZA E ACCOUNTABILITY
- Corso 7 - POLITICHE DI SVILUPPO DEL TERRITORIO
- Corso 8 - COMPETENZE DIGITALI

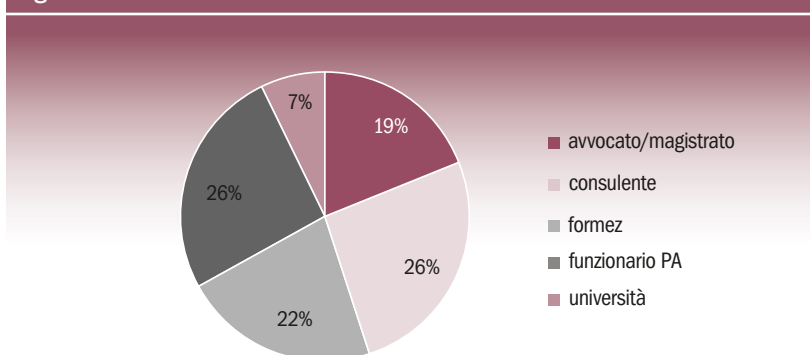
Ciascun corso è stato fruito tramite webinar e videolezioni, *learning object*, videointerviste; a corredo di ciascun modulo sono stati forniti i riferimenti normativi e materiali didattici e di approfondimento.

Al termine dei singoli moduli e alla conclusione dei corsi, i partecipanti hanno svolto test (obbligatori) di autoverifica dell'apprendimento.

I docenti dei webinar e delle videolezioni provenivano da varie esperienze: funzionari pubblici, consulenti esperti, professionisti, docenti universitari e anche funzionari del Formez.

TEST FINALE
E DOCENTI

Figura 7.3 - I docenti dei webinar - Fase trasversale



7.9 Il training on the job

LEARNING BY DOING

La fase di *training on the job* si è svolta in parallelo alla fase formativa. I partecipanti hanno scelto, sulla base della graduatoria della fase selettiva, l'amministrazione presso la quale effettuarla.

L'aver anticipato questa fase ha avuto come aspetto positivo per i partecipanti quello di far parte, da subito, di un'organizzazione, con tutto ciò che comporta in termini di condivisione dei valori propri dell'amministrazione che influenzeranno i compiti che saranno chiamati a svolgere: in una parola il *learning by doing*.

La pandemia ha creato non pochi problemi nell'organizzazione di questa fase, in quanto i partecipanti hanno dovuto seguire le disposizioni in materia di salute e sicurezza dell'amministrazione di assegnazione; in linea di massima si è cercato di far svolgere ai partecipanti un numero crescente di giornate in presenza a partire da agosto 2020, laddove le condizioni lo hanno consentito. In alternativa per i partecipanti che non potevano seguire le attività in presenza è stato organizzato un c.d. *smart training*.

La decisione di attivare lo *smart training* è stata rimessa esclusivamente alle PA ospitanti, che dovevano decidere sulla base o di situazioni contingenti (es. provvedimenti di chiusura temporanea delle sedi degli uffici per motivi sanitari e/o di sanificazione ambientale; quarantena e/o sorveglianza precauzionale dei candidati), o di esigenze di organizzazione interna degli uffici a seguito dell'applicazione dello *smart working* per il proprio personale dipendente, oppure per cause di forza maggiore (eventuali DPCM o ordinanze che dovessero prevedere situazioni di *lockdown* generalizzato o territoriale).

Le attività da svolgere durante lo *smart training* potevano riguardare ad esempio:

- predisposizione di documentazione per la redazione di atti amministrativi;

LO SMART
TRAINING PER
RISPONDERE
EFFICACEMENTE
ALLA
PANDEMIA

100

LE ATTIVITÀ
PREVISTE
DALLO SMART
TRAINING

- analisi di documentazione per l'acquisizione di finanziamenti e progetti;
- analisi di documentazione per attività di rendicontazione e verifica;
- produzione di report per la rendicontazione tecnica dei progetti;
- analisi/ricerca di dati/banche dati per supportare l'attività dell'amministrazione;
- ricerca di documentazione/dati per studi di fattibilità/piani/progetti;
- produzione di documentazione propedeutica alla redazione di bandi/avvisi/capitolati;
- attività preparatorie per i siti/canali social delle amministrazioni, sostanzialmente cercando di mantenere una linea di continuità con le attività dell'amministrazione.

Sulla base di questa esperienza, si può dire che, per future attività la fase di *training*:

- andrebbe condivisa in modo più proficuo con le amministrazioni (si sono potuti avere solo pochi incontri in remoto, per il Covid-19);
- va alternata, e non sovrapposta, alla fase formativa: la sovrapposizione se può dare maggiore flessibilità per la fruizione individuale, fa perdere il senso della propedeuticità degli argomenti di apprendimento, oltre a creare disparità di trattamento tra candidati di diverse amministrazioni.

I PUNTI DI
ATTENZIONE
DELLO SMART
TRAINING

101

7.10 La formazione specialistica e il project work

La formazione specialistica ha cercato di fornire un inquadramento al ruolo (almeno per quanto attiene alle competenze tecniche) che i partecipanti avrebbero dovuto svolgere una volta assunti. In una prima fase, è stato fornito un modulo

PILLOLE FORMATIVE
SU ASPETTI
RELAZIONALI E
COMPORTAMENTALI

8 CORSI
PER 8 PROFILI

(fruibile per tutta la fase), che conteneva *pillole formative* sugli aspetti relazionali e comportamentali del lavoro; in tal modo si sono rafforzate le competenze organizzative che sono state demandate – a parte il modulo iniziale della fase trasversale – all'apprendimento sul campo durante il tirocinio.

Sono stati sviluppati otto diversi corsi per i diversi profili (amministrazione generale, contabilità e finanza, comunicazione e informazione, servizi culturali, informatica, servizi sociali, servizi tecnici, vigilanza).

Va detto che le diverse specializzazioni hanno visto numeri di partecipanti molto diversi tra loro, si è andati da aule virtuali di circa 900 partecipanti ad aule di poco più di 30.

In questa fase si è fatto uso (con maggiore o minore intensità in relazione anche al numero dei partecipanti) di modalità collaborative quali le esercitazioni, che grazie alla piattaforma *Moodle* sono state gestite quasi nella stessa forma di quelle in presenza.

Al termine del tirocinio, i partecipanti hanno realizzato un *project work*, come previsto dai bandi di concorso.

Considerando le differenti esperienze fatte dai partecipanti, i referenti delle amministrazioni cui sono stati assegnati, e che parte del training è stato svolto da remoto (causa pandemia), si è deciso di non considerare l'elaborato ai fini valutativi, ma di assegnare un valore ai fini del raggiungimento degli obiettivi del progetto (e pertanto se ne è rimarcata l'obbligatorietà). Per normalizzare la redazione del lavoro di progetto, sono state consegnate delle linee guida per l'elaborazione del *project work*, oltre ad uno schema contenente un indice e indicazioni redazionali. Sono state fornite, infine, delle informazioni sulle tematiche da sviluppare.

Dal complesso dell'esperienza formativa sono emersi alcuni spunti.

Anzitutto vale la pena chiedersi per chi tali programmi (che prevedono la selezione e la formazione) possano essere maggiormente efficaci: giovani neoassunti o con pochi anni di lavoro, lavoratori del privato o professionisti che vogliono

IL PROJECT
WORK

102

PRIME CONCLUSIONI:
EFFICACIA DEI
PROGRAMMI

riconvertirsi ad un lavoro pubblico, precari che vogliano stabilizzarsi, dipendenti che intendano passare di categoria. Ciascuna di queste categorie porta con sé propri valori, motivazioni, conoscenze pregresse.

Per la progettazione e gestione della fase formativa sarebbe utile trovare forme di coinvolgimento delle amministrazioni destinatarie, pur nel rispetto dei ruoli. Ciò non tanto in funzione di sostanziali modifiche ai programmi, ma per poter calibrare l'enfasi (con le dovute metodologie didattiche) su argomenti che possono rappresentare delle urgenze per le amministrazioni.

La durata di un concorso è un elemento importante nella valutazione dell'efficacia dello stesso. Il concorso Campania è durato circa due anni (dalla pubblicazione del bando alla pubblicazione delle graduatorie finali, 757 gg.). Pur tenendo conto del blocco pandemico, considerata la velocità con la quale l'innovazione tecnologica rende ciclicamente necessario allineare le competenze del personale pubblico alle esigenze professionali emergenti, questi tempi per un'amministrazione pubblica oggi sono anacronistici.

Allo stesso modo, con riferimento ai tempi della fase formativa, 10 mesi sono senz'altro un tempo lungo, in particolare per un profilo specialistico e non manageriale.

La formazione in presenza non è completamente sostituibile con quella da remoto. Nel *mix* formativo (aula + remoto) andrebbe valutato anche il numero partecipanti/aula (laddove per i profili più numerosi si possono scindere le aule a parità di programma formativo).

FAVORIRE IL
COINVOLGIMENTO
DELLE
AMMINISTRAZIONI

PREVEDERE TEMPI
ADEGUATI PER
L'ESPLETAMENTO
DEL CONCORSO

GARANTIRE
UN CONSONO
RAPPORTO
PARTECIPANTI/AULA

7.11 Il questionario di gradimento

A conclusione delle attività, è stato somministrato un questionario di gradimento ai candidati. Sono state proposte una serie di domande sulla fase trasversale, specialistica, e in generale sull'attività svolta, con una scala di risposte crescenti

da 1 a 5 (da 1 a 3 area di prevalenza di risposte negative e da 3 a 5 area di prevalenza di risposte positive).

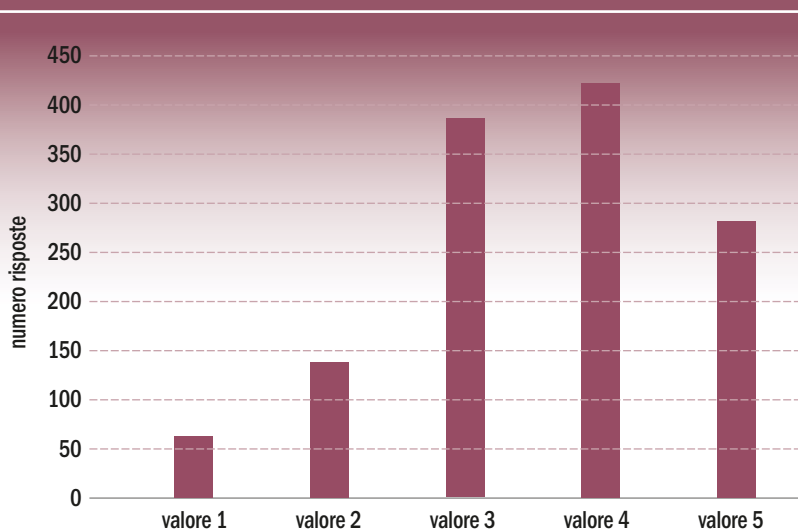
Hanno risposto al questionario 1.302 candidati, circa il 69% dei soggetti che hanno concluso il progetto (percentuale che rende i risultati significativi).

La valutazione complessiva dell'attività formativa in relazione al futuro dei candidati è stata positiva, infatti la domanda di sintesi: *Potrebbe fornire una valutazione complessiva sulla validità dell'esperienza formativa per lo svolgimento del lavoro che sarà chiamato a svolgere*, ha ricevuto come media di risposte 3,56 (attestandosi nella parte positiva della valutazione).

GIUDIZIO
POSITIVO SULLE
ATTIVITÀ
FORMATIVE

104

Figura 7.4 - Valutazione complessiva sulla validità dell'esperienza formativa per il lavoro futuro



Entrando, poi, nel dettaglio delle risposte, va rimarcato che l'ambiente di erogazione della formazione e le sue funzionalità hanno ricevuto un gradimento alto dai partecipanti (4,07). La valutazione della percezione del raggiungimento degli obiettivi del corso online è risultata positiva (3,80), so-

stanzialmente confermata dalla successiva domanda: *Ritiene che i contenuti del corso siano stati adeguati rispetto ai suoi fabbisogni formativi*, che ha ricevuto una valutazione media di 3,50.

La valutazione media degli strumenti didattici impiegati è stata diversa in relazione al tipo di strumento, e va da un massimo di 3,78 (per la videolezione) a 2,80 (per la videointervista).

Un maggior gradimento della fase specialistica della formazione, rispetto alla fase trasversale (che trova un riscontro, nelle risposte libere, laddove si richiede una formazione maggiormente "pratica"), è dato dalle due risposte alla domanda: *Ritiene che il tipo di corso (blended) sia stato funzionale alle sue esigenze di apprendimento*, la media delle risposte è stata 3,45 per la fase trasversale e 3,70 per la fase specialistica.

I dati trovano conferma anche dalla media dei giudizi espressi sull'efficacia dei singoli moduli della fase trasversale pari a 3,56, rispetto al giudizio sintetico sulla efficacia della formazione della fase specialistica pari a 3,76.

Quest'ultimo dato aumenta ulteriormente quando si chiede di esprimere un giudizio sull'efficacia di ognuno dei moduli della formazione della fase specialistica, difatti la media delle medie dei singoli moduli di tutti i profili specialistici sale a 3,91.

La valutazione sull'organizzazione del *project work*, poi, ha risentito della "sterilizzazione" dello stesso ai fini della valutazione (a fronte delle non omogenee condizioni che si sarebbero potute offrire ai partecipanti), difatti la media delle risposte dei partecipanti è 3,19 (appena sopra la sufficienza).

Infine, è stato chiesto ai partecipanti di esprimere le proprie considerazioni generali sull'esperienza formativa e/o segnalare specifici punti di forza o criticità.

Le risposte classificabili come *positive* sono 141 (33,5%), quelle *negative* sono 86 (20,5%) e le rimanenti 193 (46%) hanno espresso giudizi critici in un'ottica costruttiva circa le attività proposte, come chiedeva anche la domanda.

EFFETTI DELLA
ASIMMETRIA
NUMERICA
DELLA
COMPOSIZIONE
DEI GRUPPI

Va ricordato che questa attività è stata la prima in assoluto, per il progetto RIPAM, che ha coniugato una selezione così massiva con un corso di formazione a distanza per circa 2.000 candidati, con profili diversi.

Infine, è necessario segnalare la problematica derivante dalla asimmetria numerica della composizione dei gruppi di cui si è dovuto tener conto nella fase formativa specialistica, non prevedibile a priori, in quanto dipendente dagli esiti della iniziale fase concorsuale.

È chiaro che nel caso di gruppi numerosi, il corso ha una guida molto più "direttiva" mentre nel caso di gruppi ridotti, si è potuto dialogare con i partecipanti, interpretandone e accompagnandone le esigenze.

Tra tutti i giudizi espressi vi è anche chi ha compreso il tentativo fatto da chi ha avuto l'onere di mettere in piedi una macchina così complessa, come si evince ad esempio dal seguente commento ... *Credo che l'obiettivo di far crescere l'individuo all'interno dell'organizzazione a cui potrà appartenere sia stato ampiamente soddisfatto, mediante un cambiamento che opera a tre livelli: conoscenze... capacità ed infine... comportamenti.*

Quanto esplicitato in precedenza ci consente di formulare una griglia riassuntiva dei punti di forza e di debolezza, delle opportunità e delle minacce che hanno avuto un impatto su questa attività.

Ciò, ovviamente, con il solo scopo di apprendere dal passato per migliorarsi nel futuro.

Opportunità	Minacce
Collaborazione istituzionale tra Regione ed enti locali.	Governance del progetto complessa.
Collaborazione con le amministrazioni per calibrare la formazione.	Assunzioni legate a equilibrio di bilancio enti.
	Gestione di grandi numeri corso-concorsuali.
	Pandemia.
Forza	Debolezza
Esperienza pluriennale Formez nei corsi-concorso RIPAM.	Attività formativa a distanza per grandi numeri di neoassunti.
Competenze Formez sui profili messi a concorso.	Assenza di team building in presenza dovuta a pandemia.
Team docenti collaudato.	Spazi di interazione sincrona ridotti per "aule" molto numerose.

PUNTI DI FORZA
E DI DEBOLEZZA,
OPPORTUNITÀ
E MINACCE

7. IL PROGETTO RIPAM CAMPANIA

Una riflessione specifica, infine, va dedicata al coordinamento del progetto, caratterizzato da una significativa complessità in funzione di elementi peculiari, non comuni agli altri corsi-concorso RIPAM realizzati in precedenza: l'ambito territoriale di riferimento, la numerosità e pluralità di soggetti coinvolti, la fonte di finanziamento scelta e, quindi, le regole FSE nelle quali incanalare la gestione, anche emergenziale, delle attività, il ruolo di regia della Regione Campania.

Il coordinamento si è quindi realizzato a vari livelli:

- *istituzionale*, tra i soggetti responsabili della procedura concorsuale: il Dipartimento della funzione pubblica, la Commissione interministeriale RIPAM, l'Autorità di gestione FSE della Regione Campania;
- *operativo*, tra l'Autorità di gestione FSE, le amministrazioni coinvolte e il Formez in quanto attuatore;
- *formativo*, tra il Formez, i referenti presso le amministrazioni e i partecipanti.

A ciò si è aggiunta una vera e propria gestione "emergenziale" delle attività con la costante esigenza di assicurare un flusso di informazioni adeguato, che contemperasse la necessità di trasparenza e tempestività delle comunicazioni ad un clima di forte incertezza.

L'ATTIVITÀ DI
COORDINAMENTO
DEL PROGETTO

8. LE INNOVAZIONI NEL PROCESSO DI SELEZIONE INTERNO DI FORMEZ PA

8.1 L'implementazione del nuovo modello organizzativo con procedure selettive pubbliche innovative

IL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

Nel corso del 2022, il Consiglio di amministrazione di Formez PA ha approvato la nuova macrostruttura organizzativa dell'Istituto¹, prevedendo un numero complessivo di 18 dirigenti in carica, di cui 4 a tempo determinato – atteso l'aumento straordinario della produzione per le annualità 2022-2024 e degli obiettivi e delle attività legati al PNRR – e sono stati disposti i necessari adeguamenti organizzativi² conseguenti l'approvazione della nuova macrostruttura.

Consequentemente, il nuovo Piano triennale di fabbisogno del personale 2022-2024³ ha previsto, tra l'altro, oltre al potenziamento dell'organico del personale non dirigenziale, anche l'assunzione sui posti vacanti di figure dirigenziali strategiche per l'implementazione del modello organizzativo con procedure selettive pubbliche innovative.

Tali figure hanno riguardato le seguenti posizioni dirigenziali:

- Dirigente della Direzione Risorse umane e Organizzazione
- Dirigente della Direzione Innovability
- Dirigente della Direzione Comunicazione digitale
- Dirigente della Direzione Reclutamento
- Dirigente della Direzione Performance
- Dirigente della Direzione Affari generali e Programmazione.

Gli avvisi pubblicati da Formez PA nel corso del 2022 per la selezione di tali figure hanno previsto 3 fasi, articolate in: prova tecnica, assessment e colloquio orale.

LA PROVA DI ASSESSMENT

L'Istituto ha, dunque, affiancato alle prove tradizionali la tecnica dell'Assessment Center per la valutazione delle competenze trasversali, già richiamate nel corpo degli avvisi stessi, e definite dall'Amministrazione con declaratorie e indicatori comportamentali specifici.

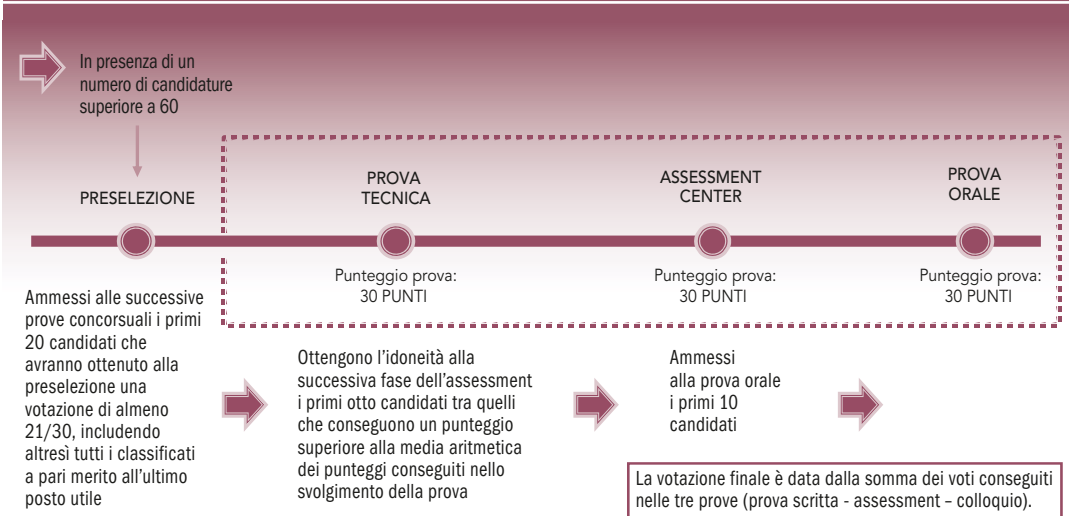
¹ Deliberazione consiliare n. 66 del 24 febbraio 2022.

² Determina della Direttrice Generale n. 1 del 1° marzo 2022.

³ Deliberazione dell'Assemblea degli Associati n. 45 del 4 aprile 2022.

8. LE INNOVAZIONI NEL PROCESSO DI SELEZIONE INTERNO DI FORMEZ PA

Figura 8.1 – Il modello di procedura selettiva previsto nelle selezioni dei dirigenti di Formez PA



Nota: Nelle selezioni del dirigente della Direzione Risorse umane e Organizzazione e del dirigente della Direzione Innovability, il valore soglia utilizzato nella prova scritta è stato fisso e pari a 21/30.

8.2 La metodologia dell'Assessment Center

L'Assessment Center (AC) è una metodologia di diagnosi delle caratteristiche comportamentali di natura professionale. Un processo che prevede una serie di prove o simulazioni di natura collettiva e individuale, ed è condotto da valutatori esperti (Assessor). Attraverso questa diagnosi, si individuano le persone che, nell'ambito di un determinato gruppo, esprimono delle attitudini fondamentali per assumere e agire determinati ruoli e responsabilità.

Non si tratta di abilità tecniche, bensì di competenze/attitudini manageriali e comportamentali, in quanto questa metodologia non valuta specifiche conoscenze ed esperienze, più o meno cumulabili nel tempo, ma vere e proprie predisposizioni ad assumere incarichi di coordinamento, di guida o di responsabilità. Ognuna delle competenze/attitudini prese in considerazione è accuratamente definita affinché ci si possa

METODOLOGIA DI
DIAGNOSI DELLE
CARATTERISTICHE
COMPORAMENTALI

8. LE INNOVAZIONI NEL PROCESSO DI SELEZIONE INTERNO DI FORMEZ PA

intendere precisamente sul loro significato per poterlo condividere, rilevare e descrivere in fase di report.

GLI ASSESSOR

Gli standard dell'Assessment sono garantiti dagli Assessor, rispetto ai quali i candidati non possono in alcun modo avere interazioni. La pluralità delle osservazioni rilevate da figure esperte, e la comparazione delle stesse, ha la finalità di contenere la distorsione soggettiva.

Durante le prove di Assessment, gli Assessor hanno il compito di osservare e registrare i comportamenti su un'apposita scheda e le diverse rilevazioni sono riportate a livello quantitativo sul report di sintesi finale.

Dal punto di vista storico, la metodologia dell'Assessment Center nasce in ambito militare in Europa, tra la Prima e la Seconda guerra mondiale, con il proposito di migliorare la modalità di selezione degli ufficiali e trova le sue prime applicazioni in Germania e Inghilterra⁴.

Viene poi perfezionata in America, con l'esecuzione dell'"Assessment Program of the Office of Strategic Service" (OSS), nel corso della Seconda guerra mondiale, per il reclutamento e l'orientamento degli agenti segreti⁵.

La riscontrata efficacia ne consente la diffusione anche nei contesti aziendali, in America negli anni '50, per poi approdare anche nelle aziende europee negli anni '70, e negli anni '80 in quelle italiane.

Fino agli anni 2000, l'AC in Italia viene utilizzato esclusivamente in ambito aziendale, mentre all'estero è già presente l'applicazione in altri ambiti come nella Pubblica Amministrazione o per l'accesso a specifici corsi universitari⁶.

Presupposto dell'AC è l'esistenza di tratti di personalità definiti come caratteristici modi di essere e di vivere che influenzano su un determinato comportamento e ne rappresentano il nucleo originario⁷.

⁴ Del Pianto E. (2004), *Assessment Center*, 4ª edizione ampliata, Milano, Franco Angeli, p. 30-33.

⁵ Levati W., Saraò M.V. (1993), *Assessment Center*, Milano, Franco Angeli, p. 15.

⁶ *Ivi*, p. 77.

⁷ *Ivi*, p. 17.

EVOLUZIONE
DELL'ASSESSMENT
CENTER

8. LE INNOVAZIONI NEL PROCESSO DI SELEZIONE INTERNO DI FORMEZ PA

L'AC presenta una notevole complessità e la sua efficacia può essere influenzata da numerose variabili. In particolare, tra le variabili che è importante tenere sotto controllo vi sono:

- le dimensioni dell'oggetto di indagine,
- le prove prescelte,
- le tecniche utilizzate nella fase di somministrazione e in quella di gestione,
- la definizione del setting,
- l'addestramento degli Assessor, responsabili dell'osservazione dei candidati e dell'individuazione degli eventuali elementi di distorsione della valutazione⁸.

È evidente che l'efficacia della AC sia strettamente correlata al suo corretto utilizzo, che è garantito da due elementi: il perfezionamento delle tecniche diagnostiche, da realizzarsi in opportune sedi scientifiche e tenendo conto delle esperienze pregresse; il suo utilizzo da parte di specialisti, in quanto l'AC è un metodo di indagine psicologica⁹.

Per quanto riguarda il modello, l'AC si configura come *"una situazione artificiale, che rappresenta una sorta di «contenitore», con valore di contesto noto, all'interno della quale vengono inseriti particolari input, che costituiscono delle variabili controllate, in modo che le risposte di comportamento indotte possano essere osservate e rilevate"*¹⁰.

Altrettanto importante poi è minimizzare il rischio di inquinamento del setting dedicato all'osservazione, evitando, ad esempio, la presenza di una commissione allargata al suo interno, in accordo ad un concetto estremamente noto in campo scientifico: *"la presenza di un osservatore ad un fenomeno tende a indurre dei cambiamenti nel fenomeno stesso"*¹¹.

LE VARIABILI CHE
INFLUENZANO
L'EFFICACIA
DELL'ASSESSMENT
CENTER

È NECESSARIO
IL RICORSO
A SPECIALISTI

È IMPORTANTE
MINIMIZZARE
IL RISCHIO DI
INQUINAMENTO

111

⁸ Gallo R., Boerchi D. (2004), *Bilancio di competenze e Assessment Centre*, Milano, Franco Angeli.

⁹ Levati W., Saraò M.V., *op. cit.*, pp. 77-78.

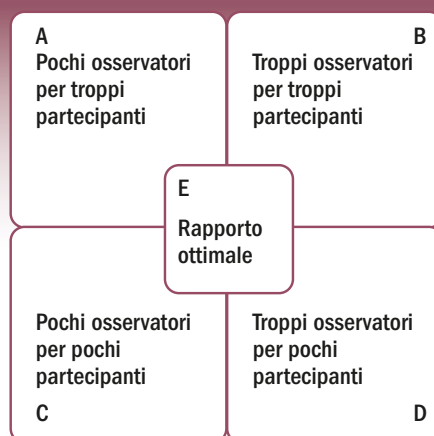
¹⁰ *Ivi*, p. 21.

¹¹ *Ivi*, p. 25.

8. LE INNOVAZIONI NEL PROCESSO DI SELEZIONE INTERNO DI FORMEZ PA

Per stabilire il rapporto ottimale tra gli osservatori e gli osservati sono stati condotti molti studi che hanno portato i ricercatori, alla fine degli anni '70 del secolo scorso, a formulare la seguente griglia¹².

Figura 8.2 - Rapporto Osservatori/Partecipanti in un Assessment Center



Rispetto ai quadranti della griglia, gli autori commentano così:

“Il caso A fa correre il rischio di una difettosa descrizione dei fatti significativi; il caso B fa correre il rischio, creando situazioni troppo affollate, di non consentire l'emergere e la conseguente registrazione delle dimensioni; il caso C fa correre il rischio di non sollecitare adeguatamente le necessarie dinamiche di gruppo; il caso D fa correre il rischio di una percezione oppressiva e quindi abnorme delle prove da parte dei partecipanti. Il caso E, che abbiamo definito ottimale, può essere rappresentato dal rapporto osservatori/partecipanti uguale a 1/2 e da un numero di partecipanti pari a 8, ovviamente ciò da un punto di vista puramente indicativo”¹³.

¹²Cocco G.C. (1978), riprodotto in Augugliaro P., Majer V. (a cura di) (1993), *Assessment Center e Sviluppo Manageriale*, Milano, Franco Angeli.

¹³*Ibidem*.

8.3 L'esperienza delle prove di Assessment Center realizzate

Nelle selezioni delle figure dirigenziali effettuate da Formez PA, la prova di Assessment Center, proceduralizzata rispetto a tutto il work-flow della selezione complessiva, è consistita in una prova individuale di presentazione e nella partecipazione a due attività di gruppo, una a ruoli liberi e una a ruoli assegnati, somministrata in una sessione unica in presenza, per una durata totale di mezza giornata, e finalizzata a permettere l'osservazione dei candidati e, in particolare, delle competenze espresse dai loro comportamenti nella partecipazione alle due decisioni di gruppo.

Le due prove di gruppo sono state progettate in base alle competenze trasversali da valutare e create per simulare un contesto verosimile. La finalità è stata quella di raccogliere elementi di osservazione che hanno fornito alle Commissioni informazioni per la valutazione dei candidati. Le prove hanno previsto la presenza e la competenza di più Assessor, in un rapporto di 2/3 candidati ad Assessor.

Ai candidati è stata fornita la documentazione cartacea relativa a ciascuna prova e assegnato al gruppo un tempo massimo di 60 minuti per lo svolgimento di ognuna. Al fine di garantire lo svolgimento ottimale delle prove, ogni sessione dedicata ha visto coinvolti al massimo dieci candidati per turno.

Le Commissioni, al fine di non incorrere nell'alterazione del setting e degli standard valutativi, hanno osservato le stesse in modalità "da remoto" (*live streaming* audio/video), non sostituendosi in alcun modo agli Assessor e non avendo possibilità alcuna di interazione con i candidati partecipanti. La trasmissione video è stata svolta nel pieno rispetto della legislazione in tema di protezione dei dati personali.

In esito allo svolgimento dell'Assessment Center, le Commissioni hanno ricevuto i risultati dell'osservazione effettuata

UNA PROVA
INDIVIDUALE
E DUE
ATTIVITÀ
DI GRUPPO

113

PROVA DI
60 MINUTI
DIECI CANDIDATI
PER TURNO

LIVE STREAMING
AUDIO/VIDEO PER LE
COMMISSIONI

8. LE INNOVAZIONI NEL PROCESSO DI SELEZIONE INTERNO DI FORMEZ PA

SCHEDA
INDIVIDUALE
DI ASSESSMENT

dagli Assessor, secondo quanto previsto dalle modalità di presentazione dei risultati nella specifica procedura.

Tali risultati sono stati riportati in una Scheda Individuale di Assessment consegnata alle Commissioni per ogni singolo candidato (Figura 8.3), comprensiva del *Profilo di potenziale* emerso ed elaborato sia in termini descrittivi che quantitativi (livelli di competenza posseduti secondo una scala Likert), nonché dei punti di forza e delle aree di miglioramento identificati.

Le Commissioni di valutazione, acquisito per ogni candidato il *Profilo di potenziale* e valutati i punti di forza/debolezza rilevati, con l'evidenza quantitativa del livello di competenze/attitudini espresso nel corso delle prove per ciascuna competenza e ciascun indicatore comportamentale condivisi, hanno quindi attribuito all'Assessment di ciascun candidato il voto definitivo che ha contribuito al voto finale della prova.

Al riguardo, le Commissioni, ai fini della valutazione definitiva, si erano riservati la possibilità di adeguare la valutazione degli Assessor sulla base delle informazioni qualitative acquisite, in particolar modo con riferimento ai seguenti principi:

- la presenza di "competenza NON rilevabile" (per motivi diversi inerenti allo svolgimento della prova): non incide sul punteggio finale;
- nessuna delle competenze in osservazione (caratteristiche e abilità personali) doveva risultare "assente" nel candidato: l'assenza di una competenza (indipendentemente dal punteggio Likert riportato nel profilo e, quindi, dal punteggio finale) era ritenuta costitutiva di un elemento negativo che richiedeva un aggiustamento verso il basso del voto finale del candidato;
- non più di 2 competenze dovevano essere valutate al di sotto delle attese: tale eventualità (indipendentemente dal punteggio Likert riportato nel profilo) era ritenuta costitutiva di un elemento di penalizzazione nell'attribuzione del punteggio finale.

VALUTAZIONE
FINALE
DEL PROFILO
DI POTENZIALE

114

8. LE INNOVAZIONI NEL PROCESSO DI SELEZIONE INTERNO DI FORMEZ PA

Figura 8.3 – Scheda Individuale di Assessment consegnata alle Commissioni per ogni singolo candidato

Assessment di gruppo per la selezione di XX risorse da impegnare in qualità di Dirigente Area *specificare* (CODICE: DIR *specificare*)

Scheda individuale

Nome e cognome: XXX XXX
Età: xx anni
Candidato per: ***
Codice concorso: ***
Data _____
Sede _____
Punteggio prova X/20

Il livello della singola competenza posseduta può essere:	Punteggi associati su scala likert a 4 gradi
• AS = assente (da acquisire completamente);	1
• CA = carente (non sufficiente, da sviluppare e/o migliorare);	2
• AD = adeguato (soddisfacente per la tipologia dei clienti, per il loro contesto e le loro aspettative);	3
• DI = distintivo (soddisfacente per le attese del cliente, include prestazioni di valore aggiunto quali/quantitativo).	4
Non osservata	NO

Descrizione qualitativa sintetica:

8. LE INNOVAZIONI NEL PROCESSO DI SELEZIONE INTERNO DI FORMEZ PA

CATEGORIA Titolo	Titolo Declaratoria	Indicatori comportamentali	Valutazione complessiva della competenza
COMPETENZA DI INFLUENZA	Costruzione delle relazioni: capacità d'instaurare e mantenere rapporti cordiali con le persone che possono essere utili per raggiungere gli obiettivi di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Espone gli aspetti positivi di un problema e li difende con spiegazioni razionali - Usa esempi "ad hoc" per essere più convincente - Sa gestire le obiezioni degli altri, non perdendo di vista il proprio obiettivo - Cambia argomentazione quando quella che sta usando si mostra inefficace - Sa utilizzare gli argomenti dell'interlocutore a sostegno dei propri 	X/4
COMPETENZE DI REALIZZAZIONE E OPERATIVE (1)	Orientamento al risultato: interesse a lavorare bene o di migliorarsi con standard di eccellenza, (precisione, rispetto dei tempi, delle scadenze, onestà e trasparenza)	<ul style="list-style-type: none"> - Porta a termine un compito mettendo in campo tutte le sue risorse nei tempi previsti e tenendo a mente sempre l'obiettivo - Mostra determinazione nel perseguire la meta ed ha un comportamento finalizzato - In situazioni di impasse o conflitto, richiama l'attenzione agli obiettivi - Sa cambiare strategia quando quella adottata si dimostra inefficace - Sa porsi e perseguire attivamente standard di eccellenza, cercando un continuo miglioramento della propria prestazione 	X/4
COMPETENZE DI REALIZZAZIONE E OPERATIVE (2)	Spirito d'iniziativa: capacità di agire prontamente difendendo la propria obiettività di valutazione e bilanciando i molteplici fattori relativi alle decisioni da prendere	<ul style="list-style-type: none"> - Coinvolge gli altri in sforzi extra, e li mobilita convincendoli a cooperare - Ha un atteggiamento attivo anche nelle situazioni avverse - Percepisce come opportunità situazioni di crisi e/o impasse e si attiva di conseguenza - Prende prontamente decisioni efficaci per migliorare le circostanze attuali, ponendosi mete elevate ma realistiche - Espone le sue decisioni, prestando attenzione alle criticità del contesto 	X/4
COMPETENZE COGNITIVE	Pensiero concettuale e capacità tecniche: capacità di anticipare i cambiamenti, generando nuove idee e migliorando costantemente i processi e le procedure	<ul style="list-style-type: none"> - Propone metodi di lavoro diversi da quelli già sperimentati - Riformula problemi e individua soluzioni originali e/o relazioni nuove tra gli oggetti - Sa utilizzare gli spunti forniti dal gruppo per trovare nuove soluzioni e nuovi modi di lavorare - Esprime idee innovative per orientarsi verso il cambiamento - Ha la capacità di prefigurarsi le conseguenze delle proprie azioni 	X/4
COMPETENZE MANAGERIALI	Leadership del gruppo: capacità di canalizzare le proprie energie e quelle del gruppo verso mete	<ul style="list-style-type: none"> - Coordina e supporta il gruppo verso il raggiungimento degli obiettivi condivisi - Definisce attività e ruoli all'interno del gruppo - Aiuta gli altri a responsabilizzarsi - Usa strategie per motivare il gruppo e migliorarne la produttività - Incoraggia l'espressione delle opinioni 	X/4

APPENDICE

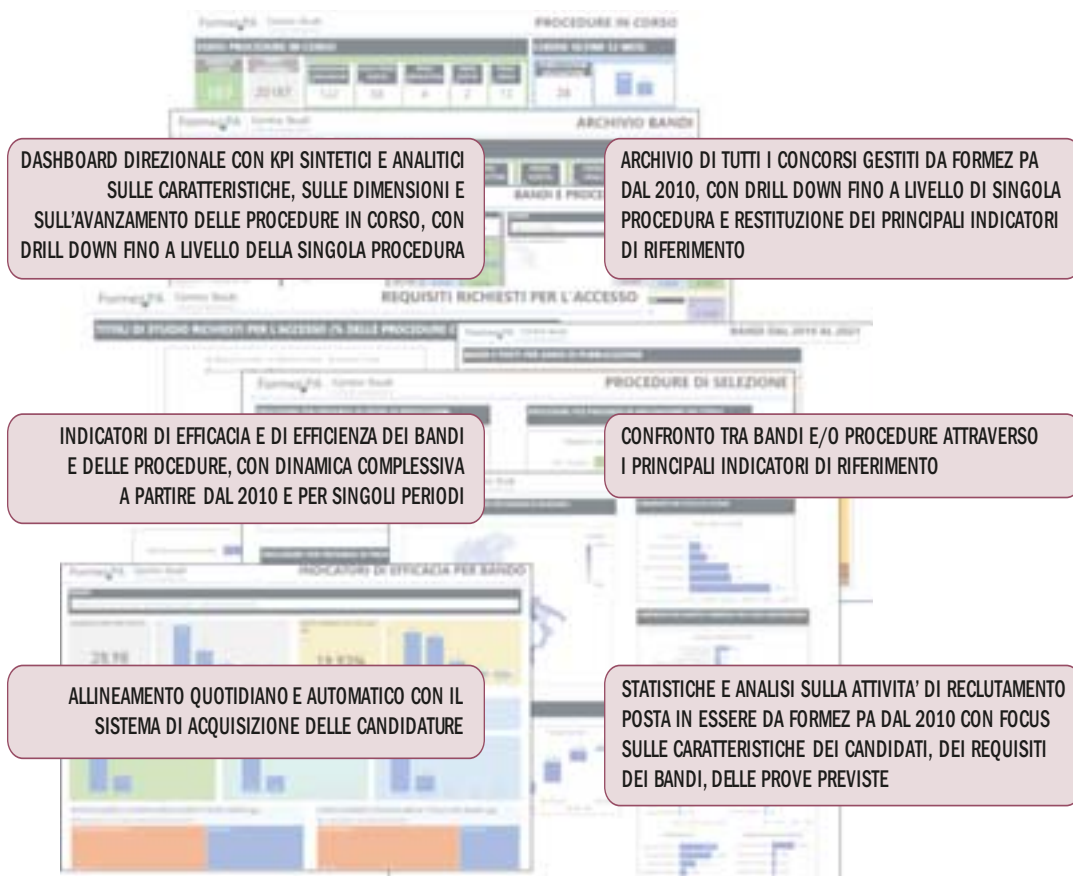
IL SISTEMA DI ANALISI E MONITORAGGIO DEI CONCORSI PUBBLICI GESTITI DA FORMEZ PA

Gli obiettivi e l'architettura

Il sistema di analisi e monitoraggio dei concorsi pubblici gestiti da Formez PA consiste in una piattaforma completa di *Business Intelligence* costituita da un sistema per il censimento, l'integrazione, la storicizzazione e la certificazione della qualità dei dati provenienti dal Portale Step One 2019 e da altre fonti interne al Formez, con integrate le funzionalità per la visualizzazione, l'elaborazione, l'analisi e l'esportazione dei dati.

IL DATAWAREHOUSE
DEI CONCORSI
PUBBLICI GESTITI
DA FORMEZ PA

119



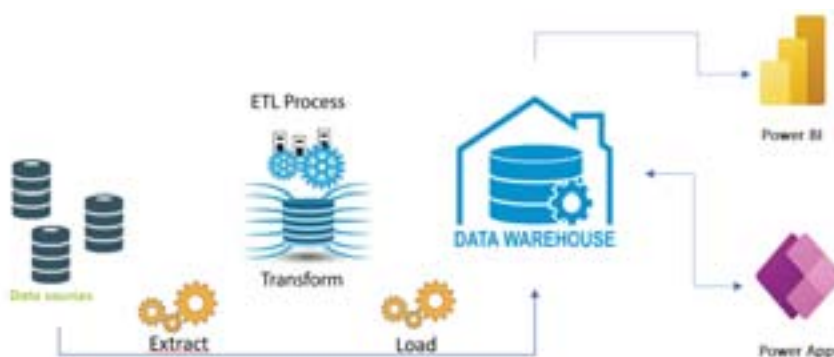
Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi pubblici

Dal punto di vista tecnologico, l'architettura implementata consta di una serie di *data sources* realizzati con l'ecosistema di Step One 2019 e di Microsoft Office 365.

I processi di trasformazione sono stati tali da generare un DB crittografato che funge da Datawarehouse, implementato con un software Microsoft SQL Server. Per la generazione dei report multidimensionali è stato utilizzato il software Power BI Server Report (entrambe applicazioni di BI di Microsoft).

L'ARCHITETTURA

Di seguito viene rappresentata l'architettura del flusso procedurale realizzata.



Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi pubblici

I CRUSCOTTI DIREZIONALI

Le diverse fonti di dati eterogenei sono state organizzate in un sistema di archiviazione unitario "normalizzato", a partire dal quale è stato costruito un "cruscotto direzionale" che consente di gestire autonomamente l'attività di analisi e monitoraggio dei dati concorsuali in modo efficace e strutturato.

Grazie alla *Business Intelligence* di cui è dotata la piattaforma tecnologica, è possibile fruire di report analitici, sviluppare analisi estemporanee e monitorare i principali indicatori di efficacia, efficienza ed economicità delle procedure. Il sistema difatti, sino al 30 giugno 2022¹ si è aggiornato quotidianamente acquisendo i dati provenienti dal sistema gestionale Step One 2019.

¹ Si veda Capitolo 1, nota 4, p.13.

I cruscotti di controllo

Il cruscotto, contenente dati, grafici e liste capaci di fornire immediatamente informazioni chiare su andamenti e caratteristiche peculiari dei singoli concorsi, consiste attualmente di una postazione con molteplici Dashboard, alcune delle quali vengono riprodotte e descritte sinteticamente di seguito.

La *Dashboard* "Stato procedure in corso", di cui alla Figura 1, consente una veduta d'insieme, in termini quantitativi, sullo stato di attuazione delle procedure in corso di realizzazione, rispetto alle singole fasi del flusso procedurale di un concorso pubblico, che si apre con l'acquisizione delle candidature e si conclude con la pubblicazione della graduatoria di merito finale.

Il sistema permette un monitoraggio quotidiano dello stato di avanzamento delle procedure affidate, tale da agevolare l'attuazione e la gestione delle stesse da parte di Formez PA, nonché fornire indicazioni utili al Dipartimento della funzione pubblica per l'organizzazione e la programmazione dei concorsi pubblici di competenza.

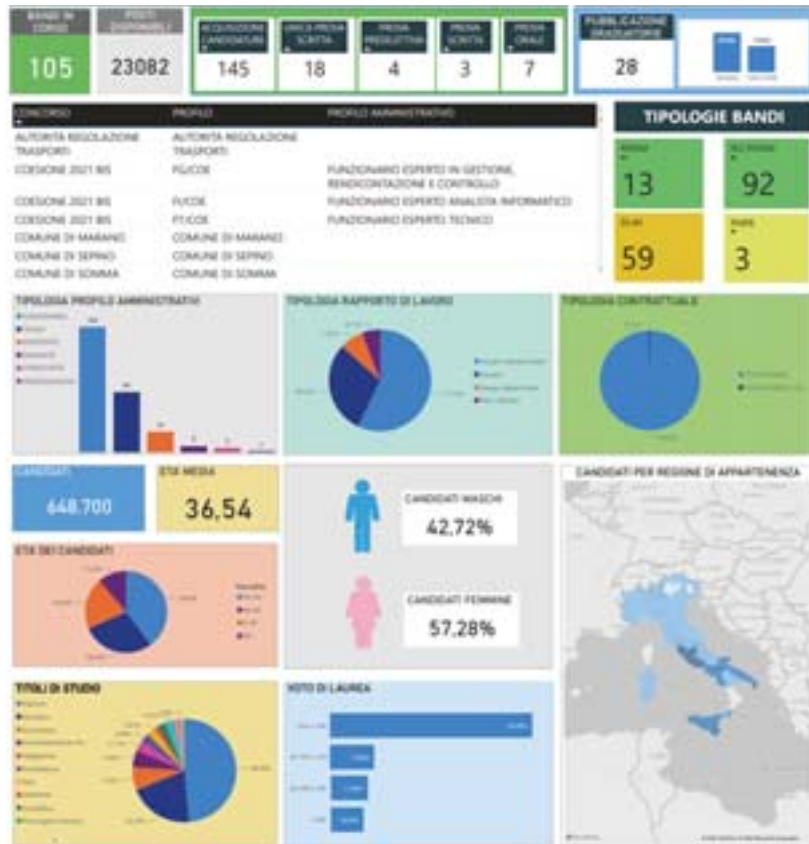
La *Dashboard*, infatti, restituisce informazioni di sintesi, oltre che sui concorsi chiusi negli ultimi dodici mesi con l'indicazione dei vincitori e degli idonei, anche sulla natura e sullo stato delle procedure in corso e sulla domanda e offerta di lavoro pubblico che tali procedure stanno sintetizzando; sono indicati, da una parte, il soggetto banditore, le caratteristiche del bando e il numero complessivo di posti banditi con la relativa tipologia di contratto, di profilo amministrativo, di rapporto di lavoro previsti; dall'altra, il numero complessivo di candidature e candidati con le relative informazioni su età e genere, titolo di studio posseduto e voto di laurea, provenienza geografica.

Selezionando dall'elenco di tutte le procedure in corso il concorso di interesse, infine, tutte le rappresentazioni grafiche si aggiornano automaticamente, permettendo di visualizzare i dati relativi a tale procedura e consentendo un approfondimento specifico del concorso prescelto.

LO STATO
DELLE
PROCEDURE
IN CORSO

121

Figura 1 – Dashboard “Stato procedure in corso”



Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi pubblici

L'ARCHIVIO BANDI

Se l'obiettivo della *Dashboard* sopra descritta è quello di fornire una panoramica costantemente aggiornata dei dati e delle informazioni relative ai concorsi in fase di espletamento e non ancora conclusi, la *Dashboard* della successiva Figura 2 rappresenta l'*archivio storico dei concorsi* gestiti da Formez PA dal 2010 ad oggi, che consente la consultazione delle informazioni inerenti sia alle procedure in corso che a quelle chiuse. Un apposito selettore permette di filtrare le informazioni per periodo di interesse.

Figura 2 - Dashboard “Archivio bandi”



Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi pubblici

La raccolta delle informazioni relative ai concorsi banditi sin dal 2010 ha reso possibile disegnare il quadro evolutivo delle modalità di reclutamento nel tempo, ed evidenziare il passaggio da una realizzazione “artigianale” del concorso pubblico ad un processo strutturato dell’organizzazione concorsuale, dal DPR 487/94² alla semplificazione delle procedure, fino al più recente intervento attuato nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

² Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 recante “Regolamento 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”.

Le risultanze dell'elaborazione dei dati archiviati e sistematizzati grazie al supporto del Datawarehouse sono oggetto della prima parte del presente volume.

Nella Figura 3 è rappresentata la *Dashboard* dedicata al confronto tra bandi e/o procedure. Selezionando i bandi e le procedure di interesse, è possibile confrontare i dati inerenti ai concorsi e ai candidati: numero di posti banditi, di vincitori e di idonei, durata del concorso; numero di candidature e candidati e le relative caratteristiche di età, genere, titolo di studio, provenienza geografica.

Il sistema permette di elaborare le informazioni, sia che si selezionino solo i bandi senza specificare le procedure, che selezionando gli uni e le altre, ed è altresì possibile confrontare procedure differenti del medesimo bando di concorso (es. confronto tra i concorsi cc.dd. Coesione svoltisi nel corso del tempo; confronto tra procedure per il reclutamento di figure professionali omogenee come quella di geologo o di polizia locale afferenti a concorsi diversi, e così via).

Figura 3 - Dashboard "Bandi e procedure a confronto"



Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi pubblici

Attraverso la *Dashboard* rappresentata in Figura 4, si intende fornire elementi utili alla valutazione complessiva di un concorso pubblico. Grazie ad indicatori di efficacia, come la copertura dei posti banditi, la durata della procedura, il numero delle candidature sul numero di posti banditi, ecc., si possono trarre primi elementi per valutare il buon esito di una procedura concorsuale.

INDICATORI
DI EFFICACIA

Figura 4 – Indicatori di efficacia per bando



Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi pubblici

Le *Dashboard* che seguono sono dedicate alla valutazione dell'efficacia dei concorsi. L'obiettivo è quello di verificare i risultati delle selezioni effettuate nel tempo rispetto alla soddisfazione dei fabbisogni di personale delle amministrazioni pubbliche. L'analisi propone la serie storica dal 2010 al 2022 ed è elaborata considerando i dati dei concorsi per anno di pubblicazione. Gli indicatori proposti sono:

- rapporto % degli idonei al concorso sui posti banditi (Figura 5)
- rapporto % degli idonei sulle candidature (Figura 6)
- rapporto % dei vincitori degli idonei (Figura 7)
- rapporto % dei posti coperti sui posti disponibili (Figura 8).

Gli stessi indicatori sono, inoltre, comparati ad alcune variabili chiave che caratterizzano fortemente i concorsi. Le variabili considerate sono:

- titolarità dei concorsi (Commissione RIPAM o amministrazione)
- attuazione del concorso (secondo le norme di semplificazione del DL 44/2021 o secondo le norme precedenti)
- tipologia di procedura selettiva (corso-concorso, concorso per titoli ed esami, concorso per esami, concorso per titoli e colloquio)
- tipologia di contratto (tempo indeterminato, tempo determinato).

Figura 5 - % idonei su posti



Figura 6 - % idonei su candidature



Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi pubblici

Figura 7 - % vincitori su idonei

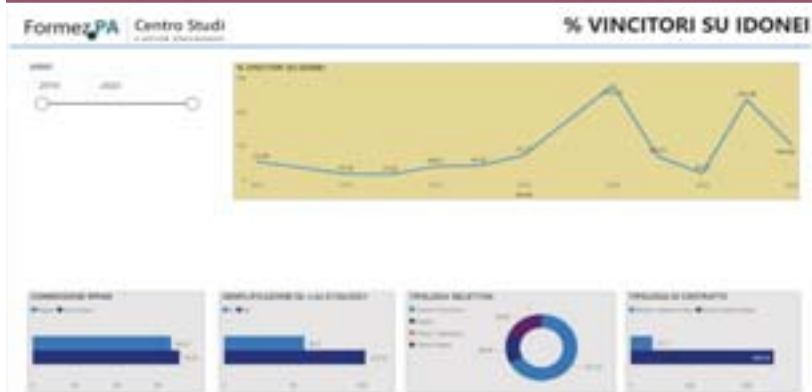


Figura 8 - % posti coperti



Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi pubblici

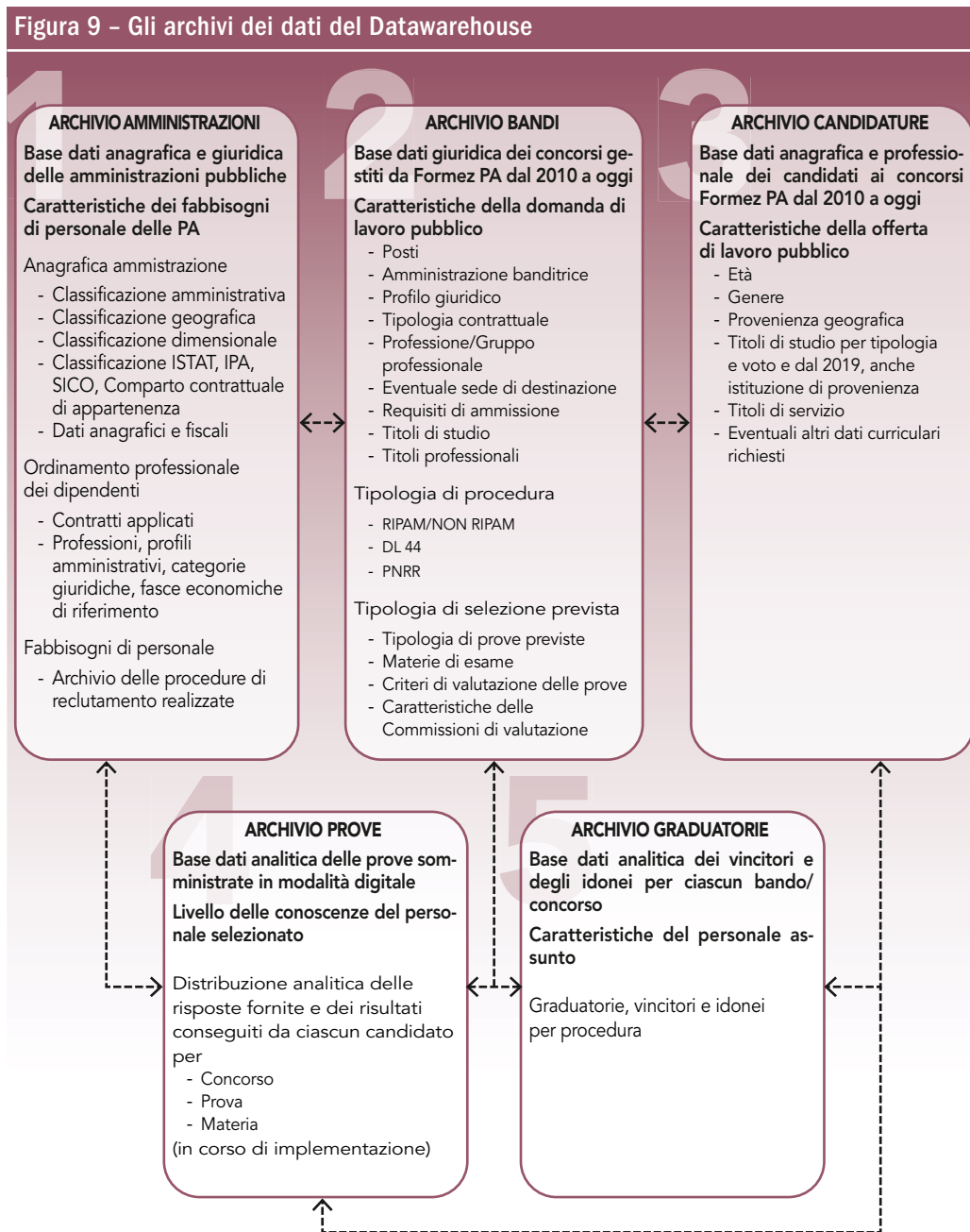
Gli archivi dei dati

La realizzazione della base dati del *Datawarehouse* dei concorsi pubblici gestiti da Formez PA si fonda sulla costruzione di cinque archivi dei dati (Figura 9):

- l'archivio amministrazioni
- l'archivio bandi
- l'archivio candidature
- l'archivio prove
- l'archivio graduatorie.

IL SISTEMA DI ANALISI E MONITORAGGIO DEI CONCORSI PUBBLICI GESTITI DA FORMEZ PA

Figura 9 – Gli archivi dei dati del Datawarehouse



Fonte: Formez PA - Datawarehouse dei concorsi pubblici

L'archivio amministrazioni contiene la base dati anagrafica e giuridica di tutte le amministrazioni pubbliche e consente di avere informazioni sulle caratteristiche dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni, nel complesso ovvero più specificamente secondo le diverse variabili di osservazioni previste, come comparto, tipologia, localizzazione territoriale. Include una serie di informazioni su ciascuna amministrazione sia di tipo anagrafico, quali la classificazione amministrativa, geografica e dimensionale, sia di tipo giuridico, quali il comparto di contrattazione di appartenenza e i contratti applicati e, dunque, l'ordinamento professionale dei dipendenti.

L'ARCHIVIO
AMMINISTRAZIONI

La storicizzazione dei concorsi o comunque dei posti banditi dal 2010 a oggi consente di analizzare le modalità di copertura dei fabbisogni delle amministrazioni in termini di professioni, profili amministrativi, categorie giuridiche, fasce economiche di riferimento, nonché tipologie contrattuali e di rapporto di lavoro.

L'archivio bandi contiene la base dati giuridica di tutte le procedure concorsuali e selettive gestite da Formez PA dal 1° gennaio 2010 al 30 giugno 2022, qualificate secondo la loro natura come, ad esempio, se bandite dalla Commissione interministeriale RIPAM o meno, se afferiscono alla realizzazione del PNRR oppure se oggetto di semplificazione delle procedure selettive. Esso consente di ottenere informazioni sulle caratteristiche della domanda di lavoro pubblico espressa dalle amministrazioni con i bandi gestiti da Formez PA in tale periodo e riguarda il numero dei posti banditi e l'amministrazione banditrice, i profili giuridici, le tipologie contrattuali, i profili professionali e le professioni/gruppi professionali, le eventuali sedi di destinazione, i requisiti di ammissione quali i titoli di studio e i titoli professionali.

L'ARCHIVIO
BANDI

L'archivio consente, inoltre, di ottenere informazioni sulle caratteristiche della selezione progettata (e realizzata) in ciascuna procedura concorsuale quali il numero e la tipologia di prove, le materie di esame di ogni prova, i criteri di va-

lutazione delle prove, le caratteristiche delle Commissioni di valutazione.

L'ARCHIVIO CANDIDATURE

L'archivio candidature contiene la base dati anagrafica e professionale di tutte le candidature pervenute per le procedure concorsuali e selettive, e consente di ottenere informazioni sulle caratteristiche della offerta di lavoro pubblico relativa ai bandi in esame. L'archivio restituisce informazioni di tipo massivo e statistico, nel rispetto della disciplina vigente per il trattamento dei dati, su età, genere, provenienza geografica, titoli di studio per tipologia e voto (e dal 2019, anche istituzione di provenienza), titoli di servizio ed eventuali altri dati curriculari richiesti per la candidatura ai concorsi.

L'ARCHIVIO PROVE

L'archivio prove, in corso di implementazione, conterrà a regime la base dati analitica delle prove somministrate in modalità digitale e consentirà di studiare il livello delle conoscenze del personale selezionato. L'archivio conterrà, sempre nel rispetto della disciplina vigente in materia di trattamento dei dati, informazioni anonimizzate di tipo massivo e statistico, sulla distribuzione analitica delle risposte fornite e dei risultati conseguiti dai candidati per concorso, prova, materia. Consentirà, inoltre, la possibilità di effettuare simulazioni sulle modalità di valutazione delle prove digitali.

L'ARCHIVIO GRADUATORIE

L'archivio graduatorie, infine, contiene la base dati analitica delle graduatorie di ciascun bando/procedura concorsuale e ha l'obiettivo di consentire l'analisi delle caratteristiche del personale assunto.

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
1	Concorso RIPAM per il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di complessive n. 251 unità di personale non dirigenziale a tempo indeterminato da inquadrare nell'area III, posizione economica F1, presso il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare	09/08/2019 Modificato 18/06/2021	8	251	Sì
2	Concorso RIPAM per il Ministero per i Beni e le Attività Culturali	Concorso pubblico, per esami, per il reclutamento di n. 1.052 unità di personale non dirigenziale a tempo indeterminato, da inquadrare nella II area, posizione economica F2, profilo professionale di assistente alla fruizione, accoglienza e vigilanza del Ministero per i Beni e le Attività Culturali, per la copertura di posti presso gli uffici del Ministero	09/08/2019 Modificato 06/07/2021	1	1.052	Sì
3	Concorso Unico Lavoro	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di complessive n. 1.514 unità di personale non dirigenziale, a tempo indeterminato, da inquadrare nei ruoli del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, dell'INAIL e dell'INL	27/08/2019 Modificato 30/07/2021	2	1.541	Sì
4	Concorso Unico AICS - MITE	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di novantadue unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, da inquadrare nell'area funzionale III, fascia retributiva F1, per diversi profili professionali, nei ruoli dell'agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo e del Ministero della Transizione Ecologica	05/06/2020 Modificato 30/07/2021	3	92	Sì
5	Concorso Unico funzionari amministrativi	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 2.133 posti di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, da inquadrare nell'area III, posizione retributiva/fascia retributiva F1, o categorie o livelli equiparati, nel profilo di funzionario amministrativo, nei ruoli di diverse amministrazioni	30/06/2020 Modificato 30/07/2021	1	2.736	Sì
6	Concorso Roma capitale DIR	Concorso pubblico, per esami, per l'accesso a tempo pieno e indeterminato ai profili dirigenziali di dirigente amministrativo e dirigente tecnico, per il conferimento di complessivi n. 42 posti	07/08/2020 Modificato 23/04/2021	2	42	NO
7	Concorso Roma capitale D	Concorso pubblico, per esami, per l'accesso a tempo pieno e indeterminato alla categoria D (posizione economica D1), per il conferimento di complessivi n. 420 posti in vari profili professionali	07/08/2020 Modificato 23/04/2021	5	420	NO
8	Concorso Roma capitale C	Concorso pubblico, per esami, per l'accesso a tempo pieno e indeterminato alla categoria C (posizione economica C1), per il conferimento di complessivi n. 1.050 posti in vari profili professionali	07/08/2020 Modificato 23/04/2021	4	1.050	NO
9	Concorso dirigenti Corte dei Conti e Avvocatura dello Stato	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di dodici posti di dirigente, nei ruoli della Corte dei Conti e dell'Avvocatura dello Stato	08/01/2021	1	12	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
10	Concorso Coesione 2021	Concorso pubblico per il reclutamento a tempo determinato di 2.800 unità di personale non dirigenziale di area III - F1 o categorie equiparate nelle amministrazioni pubbliche con ruolo di coordinamento nazionale nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, nelle autorità di gestione, negli organismi intermedi e nei soggetti beneficiari delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.	06/04/2021 Modificato 11/06/2021	5	2.800	NO
11	Ministero dell'Interno	Concorso pubblico, per titoli ed esami, a 200 posti per l'accesso alla qualifica iniziale della carriera prefettizia	19/11/2021	1	200	NO
12	Concorso MIMS	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di complessive centoventi unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, da inquadrare nell'area funzionale III, fascia retributiva 1, nel profilo professionale di funzionario ingegnere architetto e di funzionario geologo, per le esigenze delle sedi centrali, decentrate e periferiche dell'amministrazione	30/07/2021	3	120	NO
13	Concorso ICE - SEA	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di venti posti di area III, orientamento socio-economico-amministrativo	30/07/2021	1	20	NO
14	Concorso ICE - SITD	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di trenta posti di area III, orientamento servizio alle imprese su tecnologie digitali	30/07/2021	1	30	NO
15	Concorso USRA	Concorso pubblico, per titoli ed esami per il reclutamento di complessive n. 12 unità di personale a tempo determinato, da inquadrare nell'organico dell'ufficio speciale della ricostruzione della città dell'Aquila	03/08/2021	5	12	NO
16	Concorso Giustizia PNRR	Concorso pubblico, per titoli ed esami, su base distrettuale, per il reclutamento a tempo determinato di ottomilacentosettantuno unità di personale non dirigenziale dell'area funzionale III, fascia economica F1, con il profilo di addetto all'Ufficio per il processo, da inquadrare tra il personale del Ministero della Giustizia	06/08/2021	1	8.171	Sì
17	Concorso MEF PNRRR	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento a tempo determinato di cinquecento unità di personale non dirigenziale dell'area funzionale III, fascia economica F1, da inquadrare nell'area III, posizione economica F1, nei profili professionali economico, giuridico, informatico, statistico-matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale, di cui ottanta unità da assegnare al Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e le restanti da ripartire alle amministrazioni centrali titolari di interventi previsti nel piano nazionale di ripresa e resilienza	13/08/2021	4	500	Sì
18	Concorso MEF	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di trentotto posti di personale dirigenziale di seconda fascia, a tempo indeterminato, nel ruolo dei dirigenti, da destinare agli uffici ubicati delle sedi centrali di Roma	29/10/2021	2	38	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
19	Coesione 2021 bis	Concorso pubblico per il reclutamento a tempo determinato di duemilaventidue posti di personale non dirigenziale di area III - F1 o categorie equiparate, nelle amministrazioni pubbliche con ruolo di coordinamento nazionale nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, nelle Autorità di gestione, negli organismi intermedi e nei soggetti beneficiari delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia	15/10/2021	3	2.022	NO
20	Regione Puglia	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di centoventisei posti di collaboratore amministrativo-tecnico/operatore telefonico specializzato, categoria b3, a tempo pieno ed indeterminato, area professionale operativa/amministrativo - tecnica, per la centrale unica di risposta del servizio n. 112 delle sedi di Modugno, Foggia, Campi Salentina	26/10/2021	1	126	NO
21	Comune di Livorno C	Procedura selettiva pubblica, per esami, per l'eventuale assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 40 unità, categoria C, pos. ec. C1 - C.C.N.L. "funzioni locali" per il comune di Livorno	30/07/2021	2	40	NO
22	Comune di Livorno D	Procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l'eventuale assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 30 unità, categoria D, pos. ec. D1 - C.C.N.L. "funzioni locali" per il comune di Livorno	30/07/2021	3	30	NO
23	Agenzia Nazionale del Turismo	Avviso pubblico di procedura selettiva, per colloquio e titoli, per l'assunzione di n. 50 unità di personale a tempo determinato full time, profilo professionale assistente, livello 3 (terzo) del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del settore turismo - aziende alberghiere	28/12/2021	1	50	NO
24	Agenzia Nazionale del Turismo	Avviso pubblico di procedura selettiva, per colloquio e titoli, per l'assunzione di n. 70 unità di personale a tempo determinato full time, vari profili professionali da inquadrare nel livello 2 (secondo) del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del settore turismo - aziende alberghiere	28/12/2021	6	70	NO
25	ANSFISA	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di duecentosettantacinque posti di vari profili professionali, a tempo pieno ed indeterminato	28/12/2021	10	275	NO
26	Regione Puglia D - amministrativo/ auditing e controllo	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 6 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale specialista amministrativo, ambito di ruolo auditing e controllo	28/12/2021	1	6	NO
27	Regione Puglia D - amministrativo/ gestione affari legali	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 9 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale specialista amministrativo, ambito di ruolo gestione affari legali	28/12/2021	1	9	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
28	Regione Puglia D - amministrativo/ gestione e sviluppo risorse umane	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 6 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale specialista amministrativo, ambito di ruolo gestione e sviluppo risorse umane	28/12/2021	1	6	NO
29	Regione Puglia D - amministrativo/ gestione risorse strumentali	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 6 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale specialista amministrativo, ambito di ruolo gestione risorse strumentali	28/12/2021	1	6	NO
30	Regione Puglia D - amministrativo/ sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 4 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale specialista amministrativo, ambito di ruolo sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo	28/12/2021	1	4	NO
31	Regione Puglia D - tecnico di policy/ agricoltura	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 20 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo agricoltura	28/12/2021	1	20	NO
32	Regione Puglia D - tecnico di policy/ ambiente	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 15 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo ambiente	28/12/2021	1	15	NO
33	Regione Puglia D - tecnico di policy/cultura e valorizzazione del territorio e del paesaggio	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 3 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo cultura e valorizzazione del territorio e del paesaggio	28/12/2021	1	3	NO
34	Regione Puglia D - tecnico di policy/ fitosanitario	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 10 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo fitosanitario	28/12/2021	1	10	NO
35	Regione Puglia D - tecnico di policy/ formazione e lavoro	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 3 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo formazione e lavoro	28/12/2021	1	3	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
36	Regione Puglia D - tecnico di policy/gestione e valorizzazione del demanio	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 4 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo gestione e valorizzazione del demanio	28/12/2021	1	4	NO
37	Regione Puglia D - tecnico di policy/istruzione	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 3 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo istruzione	28/12/2021	1	3	NO
38	Regione Puglia D - tecnico di policy/lavori pubblici	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 22 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo lavori pubblici	28/12/2021	1	22	NO
39	Regione Puglia D - tecnico di policy/politiche internazionali	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 2 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo politiche internazionali	28/12/2021	1	2	NO
40	Regione Puglia D - tecnico di policy/protezione civile e tutela del territorio	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 11 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo protezione civile e tutela del territorio	28/12/2021	1	11	NO
41	Regione Puglia D - tecnico di policy/salute	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 12 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo salute	28/12/2021	1	12	NO
42	Regione Puglia D - tecnico di policy/socio-assistenziale	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 2 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo socio-assistenziale	28/12/2021	1	2	NO
43	Regione Puglia D - tecnico di policy/sviluppo del sistema produttivo	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 8 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo sviluppo del sistema produttivo	28/12/2021	1	8	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
44	Regione Puglia D - tecnico di policy/ trasporti e mobilità'	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 10 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo trasporti e mobilità	28/12/2021	1	10	NO
45	Regione Puglia D - tecnico di policy/ turismo	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 3 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo turismo	28/12/2021	1	3	NO
46	Regione Puglia D - tecnico di policy/ tutela, garanzia e vigilanza nel sistema delle comunicazioni	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 2 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo tutela, garanzia e vigilanza nel sistema delle comunicazioni	28/12/2021	1	2	NO
47	Regione Puglia D - tecnico di policy/urbanistica, pianificazione territoriale e politiche abitative	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 15 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale specialista tecnico di policy, ambito di ruolo urbanistica, pianificazione territoriale e politiche abitative	28/12/2021	1	15	NO
48	Regione Puglia D - rapporti con i media	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 5 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale comunicazione e informazione, profilo professionale specialista dei rapporti con i media, giornalista pubblico	28/12/2021	1	5	NO
49	Regione Puglia D - comunicazione istituzionale	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 3 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale comunicazione e informazione, profilo professionale specialista della comunicazione istituzionale	28/12/2021	1	3	NO
50	Regione Puglia D - risorse economico- finanziarie	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 18 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale economico-finanziaria, profilo professionale specialista risorse economico-finanziarie	28/12/2021	1	18	NO
51	Regione Puglia D - sistemi informativi e tecnologie	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 6 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale informatica e tecnologica, profilo professionale specialista sistemi informativi e tecnologie	28/12/2021	1	6	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
52	Regione Puglia D - legislativo	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n° 1 unità di categoria D - posizione economica D1, presso la Regione Puglia, area professionale legislativa, profilo professionale specialista legislativo	28/12/2021	1	1	NO
53	Regione Siciliana D - CPI	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 537 unità di personale a tempo pieno e indeterminato (categoria D), per il potenziamento dei Centri per l'impiego della Sicilia	29/12/2021	4	537	NO
54	Regione Siciliana C - CPI	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 487 unità di personale a tempo pieno e indeterminato (categoria C) per il potenziamento dei Centri per l'impiego della Sicilia	29/12/2021	2	487	NO
55	Regione Siciliana D - funzionari	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 88 unità di personale di categoria D a tempo pieno e indeterminato, per il ricambio generazionale nell'amministrazione regionale	29/12/2021	6	88	NO
56	Regione Siciliana D - funzionari	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 12 unità di personale di categoria D a tempo pieno e indeterminato, per il ricambio generazionale dell'amministrazione regionale	29/12/2021	1	12	NO
57	Regione Siciliana B - corpo forestale	Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione di 46 agenti del corpo forestale della regione siciliana, categoria B - pos. economica B1, a tempo pieno e indeterminato	29/12/2021	1	46	NO
58	Regione Calabria D - CPI - specialista servizi per il lavoro	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 52 unità di personale a tempo pieno e determinato (categoria D), per il potenziamento dei centri per l'impiego della Regione Calabria	31/12/2021	4	52	NO
59	Regione Calabria C - istruttore direttivo amministrativo finanziario I68	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura, a tempo indeterminato e pieno, di n. 177 posti di categoria C, profilo professionale "istruttore amministrativo-contabile", per il potenziamento dei centri per l'impiego della Regione Calabria	31/12/2021	1	177	NO
60	Regione Calabria D - CPI - istruttore direttivo amministrativo-finanziario	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura, a tempo indeterminato e pieno, di n. 279 posti di categoria D, profilo professionale "istruttore direttivo amministrativo - finanziario" per il potenziamento dei centri per l'impiego della Regione Calabria	31/12/2021	1	279	NO
61	Regione Calabria B - collaboratore professionale amministrativo L.68	Concorso pubblico, per esami, riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1, comma 1, della Legge 68/1999, per la copertura a tempo indeterminato e pieno di n. 20 posti di categoria B3, posizione economica B3, del CCNL funzioni locali, profilo professionale "collaboratore professionale amministrativo"	31/12/2021	1	20	NO
62	Regione Calabria D - potenziamento Servizi per il lavoro	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 29 unità di personale a tempo pieno e determinato (categoria D), per il potenziamento dei Centri per l'impiego della Regione Calabria	31/12/2021	1	29	NO
63	Regione Calabria C - CPI - istruttore amministrativo contabile	Concorso pubblico, per esami, riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1, comma 1, della Legge 68/1999, per la copertura a tempo indeterminato e pieno di n. 7 posti di categoria C, posizione economica C1, del ccnl funzioni locali, profilo professionale "istruttore amministrativo contabile "	31/12/2021	1	7	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
64	Regione Calabria C - istruttore amministrativo contabile I68	Concorso pubblico, per esami, riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1, comma 1, della Legge 68/1999, per la copertura a tempo indeterminato e pieno di n. 4 posti di categoria D, posizione economica D1, del CCNL funzioni locali, profilo professionale "istruttore direttivo amministrativo-finanziario"	31/12/2021	1	4	NO
65	Ministero della Giustizia - TD	Concorso pubblico, per titoli ed esami, su base distrettuale, per il reclutamento a tempo determinato di n. 79 unità di personale non dirigenziale dell'Area funzionale III, fascia economica F1, con il profilo di addetto all'ufficio per il processo, presso gli uffici giudiziari del distretto di Corte di appello di Trento	10/12/2021	1	79	Sì
66	Concorso RIPAM MISE	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di complessivi duecentoventicinque posti di personale non dirigenziale di area terza, a tempo pieno ed indeterminato, da inquadrare nei ruoli del ministero dello sviluppo economico	31/12/2021	4	225	Sì
67	Concorso RIPAM MEF	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di complessivi trecento posti di personale non dirigenziale di Area III, a tempo indeterminato, da inquadrare nei ruoli del Ministero dell'Economia e delle Finanze.	31/12/2021	3	300	Sì
68	Concorso RIPAM 2.293 unità Area II	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di complessivi duemiladuecentonovantatré posti di personale non dirigenziale di Area II, a tempo indeterminato, da inquadrare nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, del Ministero dell'Interno, del Ministero della Cultura e dell'Avvocatura dello Stato	31/12/2021	3	2.293	Sì
69	Concorso MEF 20 dirigenti	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di venti posti di personale dirigenziale di seconda fascia, in prova, a tempo indeterminato, nel ruolo dei dirigenti, da destinare a funzioni ispettive in materia di finanza pubblica	04/01/2022	1	20	NO
70	Regione Puglia C / Bando 1. Assistente - istruttore amministrativo/ ambito auditing e controllo	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n.15 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale assistente - istruttore amministrativo, ambito di ruolo auditing e controllo	28/12/2021	1	15	NO
71	Regione Puglia C / Bando 2. Assistente - istruttore amministrativo/ ambito gestione affari legali	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 26 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale assistente - istruttore amministrativo, ambito di ruolo gestione e affari legali	28/12/2021	1	26	NO
72	Regione Puglia C / Bando 3. Assistente - istruttore amministrativo/ ambito gestione e sviluppo risorse umane	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 15 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale assistente - istruttore amministrativo, ambito di ruolo gestione e sviluppo risorse umane	28/12/2021	1	15	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
73	Regione Puglia C / Bando 4. Assistente - istruttore amministrativo/ ambito gestione risorse strumentali	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 16 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale assistente - istruttore amministrativo, ambito di ruolo gestione risorse strumentali	28/12/2021	1	16	NO
74	Regione Puglia C / Bando 5. Assistente - istruttore amministrativo/ ambito sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 3 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale amministrativa, profilo professionale assistente - istruttore amministrativo, ambito di ruolo sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo.	28/12/2021	1	3	NO
75	Regione Puglia C / Bando 6. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito agricoltura	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n.20 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo agricoltura	28/12/2021	1	20	NO
76	Regione Puglia C / Bando 7. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito ambiente	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 5 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo ambiente	28/12/2021	1	5	NO
77	Regione Puglia C / Bando 8. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito cultura e valorizzazione del territorio e del paesaggio	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 6 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo cultura e valorizzazione del territorio e del paesaggio	28/12/2021	1	6	NO
78	Regione Puglia C / Bando 9. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito fitosanitario	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n.20 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo fitosanitario	28/12/2021	1	20	NO
79	Regione Puglia C / Bando 10. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito formazione e lavoro	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 4 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo formazione e lavoro	28/12/2021	1	4	NO
80	Regione Puglia C / Bando 11. Assistente - istruttore tecnico di policy/ ambito gestione e valorizzazione del demanio	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 6 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo gestione e valorizzazione del demanio	28/12/2021	1	6	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
81	Regione Puglia C / Bando 12. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito istruzione	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 6 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo istruzione	28/12/2021	1	6	NO
82	Regione Puglia C / Bando 13. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito lavori pubblici	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 25 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo lavori pubblici	28/12/2021	1	25	NO
83	Regione Puglia C / Bando 14. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito politiche internazionali	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 3 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo politiche internazionali	28/12/2021	1	3	NO
84	Regione Puglia C / Bando 15. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito protezione civile e tutela del territorio	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 18 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo protezione civile e tutela del territorio	28/12/2021	1	18	NO
85	Regione Puglia C / Bando 16. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito salute	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 18 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo salute	28/12/2021	1	18	NO
86	Regione Puglia C / Bando 17. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito socio-assistenziale	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo socio-assistenziale	28/12/2021	1	2	NO
87	Regione Puglia C / Bando 18. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito sviluppo del sistema produttivo	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 15 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo sviluppo del sistema produttivo.	28/12/2021	1	15	NO
88	Regione Puglia C / Bando 19. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito trasporti e mobilità	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 6 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo trasporti e mobilità	28/12/2021	1	6	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
89	Regione Puglia C / Bando 20. Assistente - istruttore tecnico di policy/ambito turismo	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n.6 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo turismo	28/12/2021	1	6	NO
90	Regione Puglia C / Bando 21. Assistente - istruttore tecnico di policy/tutela, garanzia e vigilanza nel sistema delle comunicazioni	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 4 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo tutela, garanzia e vigilanza nel sistema delle comunicazioni	28/12/2021	1	4	NO
91	Regione Puglia C / Bando 22. Assistente - istruttore tecnico di policy/urbanistica, pianificazione territoriale e politiche abitative	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 5 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale competitività e sviluppo del sistema (policy regionali), profilo professionale assistente - istruttore tecnico di policy, ambito di ruolo urbanistica, pianificazione territoriale e politiche abitative	28/12/2021	1	5	NO
92	Regione Puglia C / Bando 23. Assistente - istruttore risorse economico-finanziarie	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n.45 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale economico-finanziaria, profilo professionale assistente - istruttore risorse economico-finanziarie	28/12/2021	1	45	NO
93	Regione Puglia C / Bando 24. Assistente - istruttore sistemi informativi e tecnologie	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n.15 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale informatica e tecnologica, profilo professionale assistente - istruttore sistemi informativi e tecnologie	28/12/2021	1	15	NO
94	Regione Puglia C / Bando 25. Assistente - istruttore legislativo	Concorso pubblico, per titoli ed esame, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 unità di categoria C - posizione economica C1, presso la Regione Puglia, area professionale legislativa, profilo professionale assistente - istruttore legislativo	28/12/2021	1	2	NO
95	Concorso RIPAM INL 2022	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un contingente complessivo di milleduecento quarantanove posti di personale non dirigenziale per vari profili, area III, a tempo indeterminato, per i ruoli dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro	11/02/2022	3	1.249	SÌ
96	Comune di Pozzuoli 2022	Concorso pubblico, per titoli e per esami, per la copertura di ventotto posti di istruttore direttivo tecnico, categoria D, profilo economico D1, con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato - comparto funzioni locali	22/03/2022	1	28	NO
97	ARLAB 6 D - TD	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 6 unità di personale a tempo pieno e determinato (categoria D) per il potenziamento dell'Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata (ARLAB)	22/03/2022	1	6	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
98	ARLAB 39 D	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 39 unità di personale a tempo pieno e indeterminato (categoria D), per il potenziamento dell'Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata (ARLAB).	22/03/2022	9	39	NO
99	ARLAB 14 C - TD	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 14 unità di personale a tempo pieno e determinato (categoria C) per il potenziamento dell'Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata (ARLAB)	22/03/2022	1	14	NO
100	ARLAB 32 C	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 32 unità di personale a tempo pieno e indeterminato (categoria C), per il potenziamento dell'Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata (ARLAB)	22/03/2022	3	32	NO
101	Regione Basilicata 30 C	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di 30 unità di personale non dirigenziale di categoria C - posizione economica C1 del comparto funzioni locali presso la Regione Basilicata	22/03/2022	3	30	NO
102	Regione Basilicata 93 D	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di 93 unità di personale non dirigenziale di categoria D - posizione economica D1 del comparto funzioni locali presso la Regione Basilicata	22/03/2022	8	93	NO
103	Regione Puglia 20 B3	Concorso pubblico, per titoli ed esami per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 20 unità di categoria B3, presso la Regione Puglia, area professionale operativa/amministrativo-tecnica, profilo professionale autista specializzato	29/03/2022	1	20	NO
104	Regione Puglia 60 B3	Concorso pubblico, per titoli ed esami per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 60 unità di categoria B3, presso la Regione Puglia, area professionale operativa/amministrativo-tecnica, profilo professionale collaboratore amministrativo tecnico	29/03/2022	1	60	NO
105	AID 10 Area II	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un contingente complessivo di dieci posti di personale non dirigenziale, Area II, posizione economica F2, a tempo indeterminato, nei ruoli dell'Agenzia Industrie Difesa	08/04/2022	6	10	Sì
106	AID 2 Area III	Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un contingente complessivo di due posti di personale non dirigenziale, Area III, posizione economica F1, a tempo indeterminato, nei ruoli dell'Agenzia Industrie Difesa	08/04/2022	2	2	Sì
107	Tirocinanti Cultura, Giustizia, Istruzione - 1.956 TD	Selezione pubblica per il reclutamento di millenovecento cinquantasei unità di personale non dirigenziale, a tempo determinato della durata di diciotto mesi e parziale diciotto ore settimanali, varie aree, per il Ministero della Cultura, il Ministero della Giustizia e il Ministero dell'Istruzione.	08/04/2022	17	1956	No
108	Turismo 10 Area II	Selezione pubblica, per esami, per la copertura di dieci posti di personale amministrativo, area II, fascia retributiva F2, con specifica professionalità con orientamento nelle discipline amministrativo - contabili, con talune riserve	20/05/2022	1	10	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
109	Turismo 20 Area III	Selezione pubblica, per esami, per la copertura di venti posti di personale amministrativo, vari profili, area III, fascia retributiva F1, specialista del settore turistico, comunicazione istituzionale, settore informatico ed ingegneristico, con talune riserve	20/05/2022	3	20	NO
110	Giustizia Area II	Concorso pubblico, per titoli ed esami, su base distrettuale, per il reclutamento a tempo determinato di 750 unità di personale non dirigenziale dell'area funzionale seconda, fascia economica F2, e di 3.000 unità di personale non dirigenziale dell'area funzionale II, fascia economica F1, da inquadrare tra il personale del Ministero della Giustizia	01/04/2022	6	1.660	Sì
111	Giustizia Area III	Concorso pubblico, per titoli ed esami, su base distrettuale, per il reclutamento a tempo determinato di 1.660 unità di personale non dirigenziale dell'area funzionale terza, fascia economica F1, da inquadrare tra il personale del Ministero della Giustizia	01/04/2022	4	3.750	Sì
112	Regione Piemonte 330/Bando 192. Istruttore addetto attività amministrativa giuridica (solo pre e scritto)	Concorso pubblico per titoli ed esami a n. 70 posti di categoria d, posizione economica D1, a tempo pieno e indeterminato per il profilo professionale di "istruttore addetto ad attività amministrativa e giuridica"	09/09/2021	1	70	NO
113	Regione Piemonte 330/Bando 193. Istruttore addetto attività economico finanziarie (solo pre e scritto)	Concorso pubblico per titoli ed esami a n. 30 posti di categoria d, posizione economica D1, a tempo pieno e indeterminato per il profilo professionale di "istruttore addetto ad attività economico-finanziarie"	09/09/2021	1	30	NO
114	Regione Piemonte 330/Bando 194. Istruttore addetto ad attività tecniche sul territorio (solo pre e scritto)	Concorso pubblico per titoli ed esami a n. 54 posti di categoria d, posizione economica D1, a tempo pieno e indeterminato per il profilo professionale di istruttore addetto ad attività tecniche del territorio	09/09/2021	1	54	NO
115	Regione Piemonte 330/Bando 195. Istruttore addetto ad attività di pianificazione e gestione ambientale e delle risorse naturali (solo pre e scritto)	Concorso pubblico per titoli ed esami a n. 26 posti di categoria D, posizione economica D1, a tempo pieno e indeterminato per il profilo professionale di istruttore addetto ad attività di pianificazione e gestione ambientale e delle risorse naturali	09/09/2021	1	26	NO
116	Regione Piemonte 330/Bando 196. Istruttore addetto ad attività in materia di agricoltura e foreste (solo pre e scritto)	Concorso pubblico per titoli ed esami a n. 50 posti di categoria D, posizione economica D1, a tempo pieno e indeterminato per il profilo professionale di istruttore addetto ad attività in materia di agricoltura e foreste	09/09/2021	1	50	NO

BANDI PUBBLICATI O MODIFICATI DAL 1° GENNAIO 2021 AL 30 GIUGNO 2022

N.	DENOMINAZIONE BANDO	TITOLO BANDO	DATA PUBBLICAZIONE	PROFILI	POSTI	RIPAM
117	Regione Piemonte 330/Bando 197. Collaboratore amministrativo-contabile (solo pre e scritto)	Concorso pubblico per titoli ed esami a n. 50 posti di categoria C, posizione economica C1, a tempo pieno e indeterminato per il profilo professionale di collaboratore amministrativo - contabile	09/09/2021	1	50	NO
118	Regione Piemonte 330/Bando 198. Collaboratore amministrativo (solo pre e scritto)	Concorso pubblico per titoli ed esami a n. 50 posti di categoria C, posizione economica C1, a tempo pieno e indeterminato per il profilo professionale di collaboratore amministrativo	09/09/2021	1	50	NO
119	Agenzia delle entrate-100 collaboratori informatici (solo pre e scritto)	Selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato di 100 unità per la terza area funzionale, fascia retributiva F1, profilo professionale funzionario informatico	13/08/2021	1	100	NO
120	Agenzia delle Entrate - 2.320 funzionari (solo pre e scritto)	Selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato di 2.320 unità per la terza area funzionale, fascia retributiva F1, profilo professionale funzionario, per attività amministrativo-tributaria	13/08/2021	1	2.320	NO
121	Min Interno - 345 segretari comunali	Concorso pubblico, per esami, per l'ammissione di quattrocentoquarantotto borsisti al corso-concorso selettivo di formazione - edizione 2021 per il conseguimento dell'abilitazione richiesta ai fini dell'iscrizione di trecentoquarantacinque segretari comunali nella fascia iniziale dell'Albo Nazionale dei segretari comunali e provinciali di cui all'art. 98 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267	09/11/2021	1	448	NO
122	Agenzia Nazionale Giovani- 14 Funzionari	Bando di concorso per titoli ed esami per l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato presso l'Agenzia Nazionale per i Giovani di n. 4 funzionari terza area posizione economica F3, n. 4 funzionari terza area posizione economica F1, n. 6 istruttori amministrativi seconda area posizione economica F2	07/01/2022	3	14	NO
123	Min Istruzione - 304 funzionari (solo scritto)	Concorso pubblico, per esami, per il reclutamento di complessive n. 304 unità di personale non dirigenziale, a tempo indeterminato, da inquadrare nell'area funzionale III, posizione economica F1, nei profili professionali sottoindicati, dei ruoli del personale del Ministero dell'Istruzione	22/07/2021	4	648	NO
124	ACN - 50 esperti	Concorso pubblico per l'assunzione di 50 laureati per l'Information and Communication Technology (ICT)	22/02/2022	6	50	NO

RIFERIMENTI NORMATIVI IN MATERIA DI RECLUTAMENTO

ANNO	NORMATIVA
1957	DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 10 gennaio 1957, n. 3 e successive modificazioni recante il <i>"Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato"</i> DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 3 maggio 1957, n. 686 e successive modificazioni recante <i>"Norme di esecuzione del Testo Unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3"</i>
1990	LEGGE 7 agosto 1990, n. 241 recante <i>"Norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"</i> LEGGE 19 novembre 1990, n. 341 recante <i>"Riforma degli ordinamenti didattici universitari"</i>
1992	LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104 recante <i>"Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"</i>
1994	DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 7 febbraio 1994, n. 174 recante <i>"Regolamento recante norme sull'accesso dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche"</i> DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1994, n. 487 concernente il <i>"Regolamento 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"</i>
1997	LEGGE 15 maggio 1997, n. 127 recante <i>"Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo"</i>
1999	DECRETO DEL MINISTRO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA 3 novembre 1999, n. 509 concernente il <i>"Regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei"</i> LEGGE 12 marzo 1999, n. 68 recante <i>"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"</i>
2000	DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 dicembre 2000, n. 445 contenente il <i>"Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"</i>
2001	DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165 concernente le <i>"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"</i>
2003	DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2003, n. 196 recante il <i>"Codice in materia di protezione di dati personali"</i> DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215 recante <i>"Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone, indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"</i>

ANNO	NORMATIVA
	<p>DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216 recante <i>"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"</i></p> <p>LEGGE 24 dicembre 2003, n. 350 recante <i>"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004)"</i></p>
2004	<p>DECRETO DEL MINISTRO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA 22 ottobre 2004, n. 270 recante <i>"Modifiche al regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei, approvato con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509"</i></p> <p>DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 settembre 2004, n. 272 recante <i>"Regolamento di disciplina in materia di accesso alla qualifica di dirigente, ai sensi dell'articolo 28, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"</i></p> <p>LEGGE 30 dicembre 2004, n. 311 recante <i>"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005)"</i></p>
2005	<p>DECRETO LEGISLATIVO 7 marzo 2005, n. 82 recante il <i>"Codice dell'amministrazione digitale"</i></p>
2006	<p>DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 12 aprile 2006, n. 184 concernente il <i>"Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi"</i></p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 recante il <i>"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"</i></p> <p>LEGGE 25 gennaio 2006, n. 29 recante <i>"Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2005"</i></p>
2009	<p>DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150 recante <i>"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"</i></p> <p>DECRETO DEL MINISTRO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA di concerto con il MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE 9 luglio 2009 concernente l'<i>"Equiparazione tra classi delle lauree di cui al decreto n. 509 del 1999 e classi delle lauree di cui al decreto n. 270 del 2004, ai fini della partecipazione ai pubblici concorsi"</i></p> <p>DECRETO DEL MINISTRO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA di concerto con il MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE 9 luglio 2009 in materia di <i>"Equiparazioni tra diplomi di lauree di vecchio ordinamento, lauree specialistiche (LS) ex decreto n. 509 del 1999 e lauree magistrali (LM) ex decreto n. 270 del 2004, ai fini della partecipazione ai pubblici concorsi"</i></p> <p>DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 30 luglio 2009, n. 189 recante <i>"Regolamento concernente il riconoscimento dei titoli di studio accademici, a norma dell'articolo 5 della legge 11 luglio 2002, n. 14"</i></p>

RIFERIMENTI NORMATIVI IN MATERIA DI RECLUTAMENTO

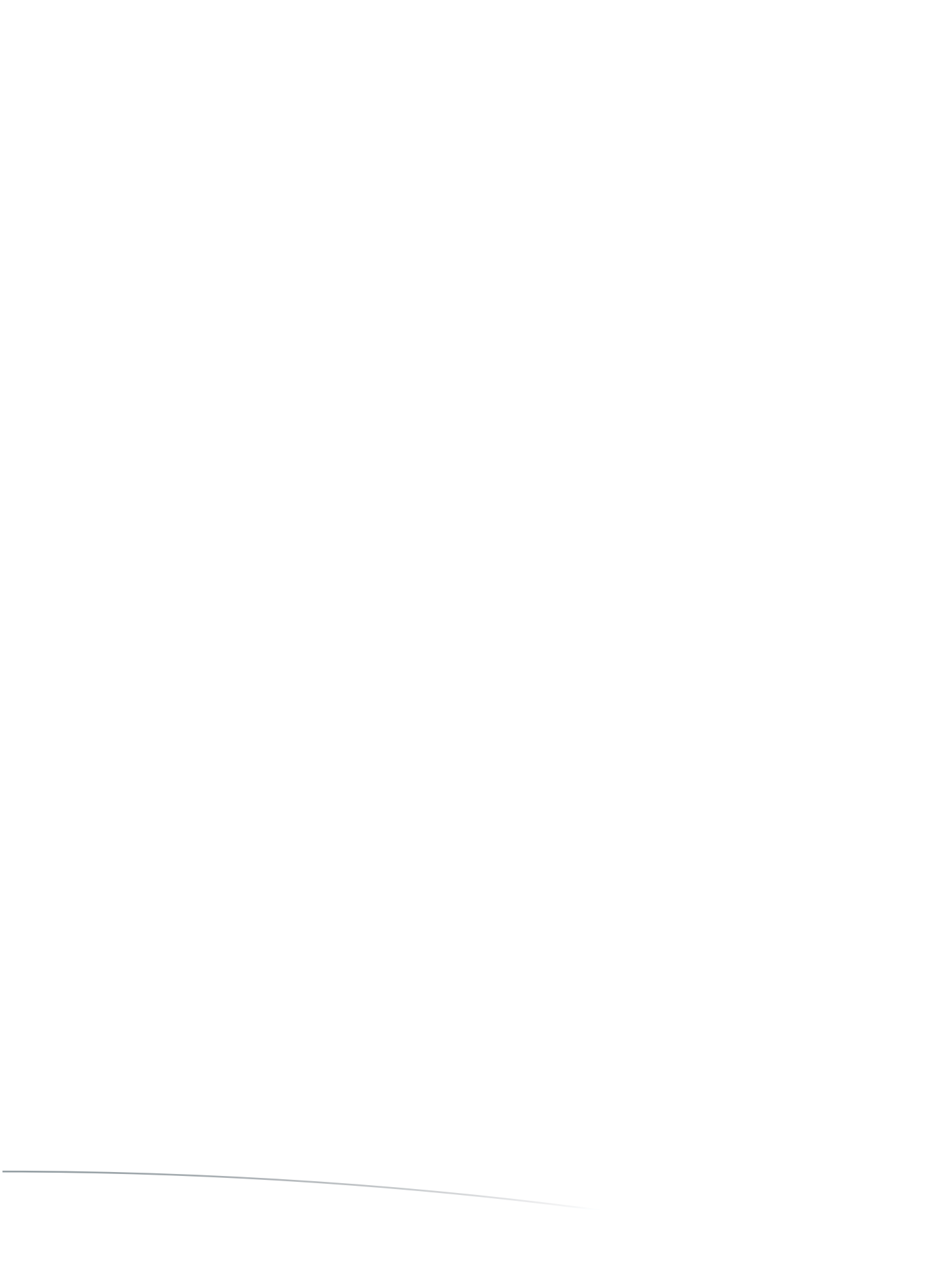
ANNO	NORMATIVA
2010	<p>DECRETO LEGISLATIVO 25 gennaio 2010, n. 5 recante <i>"Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"</i></p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 15 marzo 2010, n. 66 recante <i>"Codice dell'ordinamento militare», e in particolare gli articoli 678 e 1014"</i></p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 25 marzo 2010, n. 6 recante <i>"Riorganizzazione del Centro di formazione e studi (FORMEZ), a norma dell'art. 24 della legge 18 giugno 2009, n. 69», come novellato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, legge 6 agosto 2021, n. 113"</i></p>
2012	<p>DECRETO LEGGE 9 febbraio 2012, n. 5 convertito con legge 4 aprile 2012, n. 35 e successive modifiche ed integrazioni recante <i>"Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo"</i> in particolare l'art. 8 concernente l'invio per via telematica delle domande per la partecipazione a selezioni o concorsi per l'assunzione nelle pubbliche amministrazioni</p>
2013	<p>DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33 recante <i>"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"</i></p> <p>DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 70 recante <i>"Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135"</i></p> <p>DECRETO LEGGE 31 agosto 2013, n. 101 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 recante <i>"Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni"</i></p>
2014	<p>DECRETO LEGGE 24 giugno 2014, n. 90 recante <i>"Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari», convertito, con modificazioni, nella legge 11 agosto 2014, n. 114, e in particolare l'art. 50, comma 1, che introduce l'art. 16-octies del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221"</i></p>
2015	<p>DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 recante <i>"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"</i></p> <p>DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 26 giugno 2015 recante <i>"Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale"</i></p>
2016	<p>REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 27 aprile 2016 relativo alla <i>"Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)"</i></p>
2017	<p>DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75 recante <i>"Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"</i></p>

ANNO	NORMATIVA
2018	<p>DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 16 aprile 2018, n. 78 recante <i>"Regolamento che stabilisce i titoli valutabili nell'ambito del concorso per l'accesso alla qualifica di dirigente e il valore massimo assegnabile, ad ognuno di essi, ai sensi dell'articolo 3, comma 2 -bis, del DPR 24/9/2004, n. 272"</i></p> <p>DIRETTIVA n. 3 del MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE del 24 aprile 2018 recante <i>"Linee guida sulle procedure concorsuali"</i></p> <p>DECRETO 8 maggio 2018 recante <i>"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"</i></p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 18 maggio 2018, n. 51 recante <i>"Attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio"</i></p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101 recante <i>"Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)"</i></p>
2019	<p>DECRETO LEGGE 30 aprile 2019, n. 34 recante <i>"Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58</i></p> <p>LEGGE 19 giugno 2019, n. 56 recante <i>"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"</i></p> <p>LEGGE 27 dicembre 2019, n. 160 recante <i>"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022"</i></p>
2020	<p>DECRETO 17 marzo 2020 recante <i>"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"</i></p> <p>DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 24 aprile 2020 recante <i>"Determinazione dei compensi da corrispondere ai componenti delle commissioni esaminatrici e della commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM)"</i></p> <p>DECRETO LEGGE 19 maggio 2020, n. 34 recante <i>"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19", convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77"</i></p>

RIFERIMENTI NORMATIVI IN MATERIA DI RECLUTAMENTO

ANNO	NORMATIVA
2021	<p>DECRETO LEGGE 1° aprile 2021, n. 44 recante <i>"Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici"</i></p> <p>DECRETO LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante <i>"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"</i></p> <p>DECRETO 14 ottobre 2021 recante <i>"Modalità per l'istituzione degli elenchi dei professionisti e del personale in possesso di un'alta specializzazione per il PNRR"</i></p> <p>DECRETO LEGGE 6 novembre 2021, n. 152 recante <i>"Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose"</i> convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233</p> <p>DECRETO 8 novembre 2021 DEL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE di concerto con il MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI e il MINISTRO PER LE DISABILITÀ recante modalità di partecipazione ai concorsi pubblici per i soggetti con disturbi specifici di apprendimento ai sensi dell'art. 3, comma 4-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113</p>
2022	<p>DECRETO LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 recante <i>"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)"</i>, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79</p> <p>DECRETO 22 luglio 2022 recante la <i>"Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche"</i></p>





Formez^{PA}

Viale Marx 15 – 00137 Roma
www.formez.it

Seguici su



Finito di stampare nel mese di
NOVEMBRE 2022

GANGEMI EDITORE[®]
INTERNATIONAL

www.gangemieditore.it

