



# LE MISURE PER FAVORIRE IL RECLUTAMENTO DI GIOVANI NEGLI ENTI LOCALI

ART. 3-TER, D.L. 22 APRILE 2023 N. 44, CONV. IN LEGGE  
N. 74/2023, D.M. 21 DICEMBRE 2023

A cura di Stefania Dota, Agostino Bultrini, Paola Suriano

48

Marzo 2024



A cura di:

**Stefania Dota** – Vice Segretario Generale; **Agostino Bultrini** – Responsabile Area Politiche per il Personale e Relazioni sindacali dei Comuni; **Paola Suriano** – Esperta ANCI in selezione e reclutamento del personale della PA

Con la collaborazione di:

**Riccardo Narducci** – Studio Narducci

**Maria Rosaria Di Cecca** – Redazione quaderni Operativi ANCI



Il presente quaderno operativo è stato redatto nell'ambito delle attività di formazione e accompagnamento del progetto MediAree – Next Generation City, un progetto a regia del Dipartimento della Funzione Pubblica, promosso dall'ANCI e finanziato nell'ambito del Programma Operativo Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

## INDICE

Premessa .....	3
1. Le misure per favorire il reclutamento di giovani negli Enti Locali.....	4
2. Le specifiche facoltà assunzionali per gli Enti locali .....	6
3. Le procedure di reclutamento.....	6
3.1. L'avviso - bando di concorso.....	7
3.2. Le procedure selettive.....	8
3.3. Titoli accademici - criteri di valutazione .....	12
4. Le convenzioni con le istituzioni universitarie .....	14
5. Il contratto - l'assunzione .....	15
Conclusioni.....	16
MODULISTICA .....	17
Allegato 1 Schema tipo modello di competenza.....	17
Allegato 2 Bozza di convenzione tra _____ e l'Università _____ per il reclutamento di studenti da assumere con contratto a tempo determinato di formazione e lavoro trasformabile alla scadenza in contratto a tempo indeterminato .....	23

## **Premessa**

Il Quaderno è, come sempre, uno strumento di lavoro per offrire agli operatori degli enti locali, una guida per attivare un percorso di reclutamento di giovani interessati a lavorare nei Comuni, Unioni di Comuni e Città Metropolitane.

Si tratta dell'attuazione di una norma fortemente voluta dall'ANCI, nata da una sperimentazione innovatrice in alcune grandi Città che – grazie alla collaborazione con le Università – aveva già dato ottimi risultati nel reclutamento di giovani talenti.

La norma del DL 44/2023, di cui il Quaderno fornisce una puntuale analisi tecnica, insieme al suo decreto attuativo del 21 dicembre u.s., offre dunque agli operatori una sistematizzazione normativa di un nuovo ed innovativo sistema di reclutamento di giovani, attraverso convenzionamenti con le Università e, con contratti di apprendistato e di formazione lavoro, assicura loro un percorso lavorativo finalizzato alla trasformazione di contratti a tempo determinato in assunzioni a tempo indeterminato.

L'importanza di tale processo, soprattutto nei Comuni, Unioni dei Comuni e Città Metropolitane è testimoniata dalla più alta percentuale concessa dal legislatore per tali assunzioni, pari al 20% delle facoltà assunzionali esercitabili, laddove per le altre pubbliche amministrazioni la percentuale è fissata al 10%.

Il Quaderno, come sempre e nello spirito di servizio che contraddistingue tale strumento operativo dell'ANCI, offre anche schemi gestionali di facile uso, quali schemi tipo per individuare il modello di competenza del profilo da selezionare e un modello di schema di convenzione con le Università per attivare le selezioni dei migliori e giovani talenti.

## **1. Le misure per favorire il reclutamento di giovani negli Enti Locali**

L'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023, n. 44, conv. in legge n. 74/2023, ha introdotto misure per il reclutamento di giovani nella Pubblica Amministrazione facilitando il rapporto con le Università del Territorio, portatrici di conoscenze innovative e favorendo la territorialità del reclutamento al fine di rendere maggiormente attrattive le proposte assunzionali delle Amministrazioni.

L'art.3-ter del D.L.44/23 inserisce una nuova possibilità di reclutamento del personale: i candidati possono non essere valutati esclusivamente su di un lungo elenco di materie (specifiche e trasversali) inserite di solito nei bandi di concorso, ma viceversa è possibile selezionare i candidati per le conoscenze specifiche possedute ed acquisite nel percorso universitario e di cui l'Amministrazione ha necessità, prevedendo un periodo di formazione per l'acquisizione di capacità e di competenze trasversali normative ed operative mediante una formazione on the job.

Pertanto al fine di accelerare, innovare e semplificare l'attività amministrativa anche per l'attuazione dei progetti PNRR, le amministrazioni di cui all'art.1, c.2 del D.Lgs.165/2001 potranno, fino al 31 dicembre 2026, assumere a tempo determinato, nell'Area dei Funzionari, per la durata di massimo 36 mesi e su base territoriale:

- a) giovani laureati con contratto di apprendistato;
- b) studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, con contratti di Formazione e Lavoro selezionati mediante apposite convenzioni con le Università legalmente riconosciute.

I contratti di cui ai punti a) e b) sono trasformabili a tempo indeterminato dopo 36 mesi previa valutazione positiva del percorso formativo effettuato e, per gli studenti, previo conseguimento della Laurea.

In effetti tali contratti potrebbero essere interpretati come assunzioni a tempo indeterminato previo superamento di un periodo di prova di 36 mesi in cui il candidato dovrà dimostrare di aver acquisito - mediante percorso formativo definito - le conoscenze e le capacità richieste per il profilo da ricoprire.

Questa interpretazione trova giustificazione nelle diverse deroghe introdotte all'utilizzo dei contratti a tempo determinato di cui all'art.3-ter del D.L.44/2023, prevedendo:

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

anche per esigenze di carattere permanente così come i contratti a tempo determinato di formazione e lavoro e di apprendistato;

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

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

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

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

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

L'art.3-ter del D.L. 44/2023 demanda ad un apposito Decreto Ministeriale la definizione dei criteri e in data 28 gennaio è stato pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica il Decreto 21 dicembre 2023 attuativo dell' art. 3-ter del decreto-legge n. 44 del 2023 recante *"Disposizioni per il potenziamento delle pubbliche amministrazioni"*.

Con il decreto di cui sopra sono state definite le condizioni con le quali le Amministrazioni dello Stato potranno assumere con contratti di formazione lavoro o contratti di apprendistato giovani laureati o laureandi da inserire in progetti lavorativi qualificati,

definiti in collaborazione con le istituzioni universitarie del territorio, per agevolare l'accesso al mondo del lavoro, sulla base delle prospettive e dei fabbisogni delle amministrazioni stesse.

Il D.M. di cui sopra è stato approvato il 21 dicembre 2023 (in G.U. 22 gennaio 2024 n. 17), ed ha definito le modalità di attuazione delle assunzioni previste dall'art.3-ter del D.L. 44/2023 delle procedure di reclutamento di giovani.

## **2. Le specifiche facoltà assunzionali per gli Enti locali**

Le amministrazioni possono procedere alle assunzioni di giovani con contratto di apprendistato e contratto di formazione e lavoro di cui all'art.3-ter del D.L. 44/2023, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali esercitabili per la generalità delle Amministrazioni pubbliche, mentre per i Comuni, le loro Unioni, le Province e le Città Metropolitane, la percentuale di cui sopra è incrementata al 20% delle facoltà assunzionali esercitabili e, comunque, per almeno una unità (art. 28, c. 1, lett. b), n. 2-bis), del D.L.75/2023).

Le assunzioni di giovani a tempo determinato di cui all'art.3-ter del D.L. 44/2023 devono rientrare, proprio perché trasformabili in tempo indeterminato, nell'ambito delle assunzioni comprese nella programmazione triennale del fabbisogno di personale. Anzi, si rammenta che il D.M. 21 dicembre 2023 prevede l'attivazione di progetti di formazione universitaria e di corsi professionalizzanti, volti ad agevolare l'accesso al mondo del lavoro pubblico, proprio «sulla base delle prospettive dei fabbisogni delle amministrazioni pubbliche convenzionate» (vedasi par. 4). I fabbisogni delle amministrazioni fanno riferimento non solo e non esclusivamente alle facoltà assunzionali ma anche al fabbisogno di specifiche competenze necessarie alle amministrazioni.

## **3. Le procedure di reclutamento**

Il citato art. 3-ter demanda al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, di stabilire:

- a) *i criteri e le procedure per il reclutamento*, «nel rispetto dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che prevedono una prova scritta, la valutazione dei punteggi dei titoli accademici conseguiti dal candidato, compresa la media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami, la valutazione degli eventuali titoli

di specializzazione post lauream e delle eventuali esperienze professionali documentate, conferenti con la tipologia dei posti messi a concorso, nonché una prova orale in cui è valutato il possesso delle competenze di cui all'articolo 35-quater, comma 1, lettera a), secondo periodo, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001. A parità di punteggio è preferito il candidato più giovane di età»;

Per la valutazione dei punteggi dei titoli appare evidente che il punteggio dei titoli accademici, la valutazione degli eventuali titoli di specializzazione post-lauream e delle eventuali esperienze professionali conferenti con il posto messo a concorso può essere considerato nelle selezioni di giovani laureati mentre per gli studenti laureandi con meno di 24 anni potranno essere oggetto di valutazione dei titoli esclusivamente la media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami.

b) *i contenuti omogenei delle convenzioni* (vedasi successivo par. 4).

### **3.1 L'avviso - bando di concorso**

Il D.M. 21 dicembre 2023 stabilisce che gli avvisi dovranno essere pubblicati sul Portale del Reclutamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione Pubblica ([www.inpa.gov.it](http://www.inpa.gov.it)) e viene demandato alle amministrazioni precedenti la definizione dei requisiti di ammissione alle prove concorsuali.

In linea con quanto sopra indicato, occorre tener presente che i bandi dovranno contenere:

- a) l'età massima prevista per l'accesso ed il territorio di riferimento oltre ai requisiti stabiliti dal D.Lgs.165/2001
- b) le competenze e la professionalità richiesta, ovvero: il livello di autonomia, le conoscenze tecniche trasversali e specifiche da possedere nonché le capacità, attitudini e motivazioni richieste dal profilo.
- c) i titoli e le esperienze valutabili,
- d) gli ambiti organizzativi in cui andranno ad essere collocati i vincitori delle selezioni,
- e) le competenze oggetto della procedura selettiva
- f) il piano formativo riportante le competenze da acquisire ed accrescere

I requisiti per l'accesso alle procedure di cui all'art. 3-ter del D.L. 44/2023, così come specificato anche dall'art. 2 del DM 21.12.2023, sono quelli generici indicati dal D.Lgs.165/2001 fatta esclusione per l'età e per l'ambito territoriale di riferimento, nonché



da altri eventuali requisiti che dovranno essere definiti dalle Amministrazioni nei singoli bandi da pubblicare sul Portale del Reclutamento.

L'età massima viene indicata dall'art.3-ter del D.L. 44/2023 esclusivamente per i giovani studenti che hanno terminato gli esami previsti dal piano di studi ed in attesa di conseguimento della Laurea, i quali non potranno avere un'età superiore a 24 anni.

Lo stesso DM peraltro non dà indicazioni circa il numero di ore minime o massime di formazione da prevedere per i 36 mesi in cui i giovani sono assunti con contratto a tempo determinato. Anche in questo caso relativamente alla formazione utile alla valorizzazione ed accrescimento delle competenze, dovranno essere le Amministrazioni ad indicare nel bando, le ore contrattuali destinate alla formazione, le modalità di effettuazione e di valutazione del percorso formativo anche al fine della trasformazione del rapporto di lavoro in tempo indeterminato

Per quanto riguarda il bando di concorso, oltre alla pubblicazione sul Portale del Reclutamento, le Amministrazioni possono fare riferimento ad altre modalità di comunicazione che riescono a raggiungere ed informare i potenziali partecipanti del territorio di riferimento quali social, manifesti, locandine, da affiggere nei luoghi frequentati dai giovani (biblioteche, bar, luoghi di svago, ecc.)

Il bando di concorso, che è un manifesto rivolto alla platea dei potenziali candidati, dovrebbe essere peraltro scritto con un linguaggio semplice e comprensibile e soprattutto rendere evidente ciò di cui L'Amministrazione si occupa illustrando le funzioni svolte, i servizi ed i progetti che gestisce, i dipendenti in servizio, quali valori persegue.

Anche l'utilizzo di materiale che rimanda con un *QR-code* al bando e alla domanda di partecipazione potrebbe essere utile dal punto di vista comunicativo.

### **3.2 Le procedure selettive**

Risulta utile evidenziare preliminarmente che si tratta di una fattispecie rivolta al reclutamento di giovani in possesso di specifiche e qualificate conoscenze acquisite nel percorso formativo universitario ai quali offrire l'opportunità di seguire un percorso formativo professionalizzante *on the job* per l'accrescimento delle competenze e della professionalità in uno specifico ambito. La trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato dovrà far riferimento ad una relazione motivata che riporta i risultati della formazione effettuata, le attività svolte e la valutazione positiva della *performance*. Il percorso formativo va pertanto definito e pubblicato nel bando di concorso

anche al fine di poter allegare lo stesso al contratto di lavoro. Il Piano formativo dovrà indicare le ore per ciascun anno, le competenze da acquisire, le attività da svolgere, i KPI per verificare il raggiungimento degli obiettivi formativi e lavorativi.

L'offerta formativa professionalizzante da offrire ai giovani laureati e laureandi diventa pertanto un punto di leva per l'attrattività.

Il percorso selettivo dovrà pertanto tenere in considerazione sia l'oggetto della valutazione mediante le prove selettive, sia il piano di formazione per l'accrescimento della professionalità.

Si consiglia al riguardo di procedere, per la costruzione dell'intera procedura concorsuale, di partire dall'individuazione delle competenze (conoscenze e capacità) necessarie all'Amministrazione, mediante la costruzione del modello delle competenze e definizione del profilo, anche al fine di poter progettare la tipologia ed i contenuti delle prove, individuare il peso e i criteri di valutazione dei titoli ed anche, progettare la costruzione e comunicazione dei contenuti da inserire nei bandi o avvisi di selezione. Il percorso può essere così sintetizzato:

a) definizione delle competenze necessarie: di quali competenze specifiche e/o innovative ha bisogno l'Amministrazione?

b) costruzione del modello di competenze per il profilo da reclutare: quali conoscenze tecniche specifiche e trasversali, capacità, attitudini, motivazioni, deve possedere il candidato per ricoprire in modo efficace il ruolo previsto dal profilo?

c) individuazione criteri di accesso – età e territorio oltre ai requisiti previsti dal D.Lgs.165/2001

d) individuazione delle conoscenze tecniche specifiche e trasversali, capacità, attitudini e motivazioni oggetto delle prove: quali dimensioni si vanno a valutare? Quale il livello di conoscenza o di soft skill devono essere possedute per l'ingresso?

e) individuazione dei titoli che consentono di certificare l'acquisizione delle conoscenze sia a livello formativo e/o di esperienza operativa in relazione al profilo da selezionare

f) individuazione del percorso formativo per l'acquisizione delle conoscenze specifiche e/o trasversali da accrescere e valorizzare: quali materie, conoscenze, abilità deve sviluppare il neo assunto per poter svolgere in modo efficace il ruolo? Quante ore di formazione? Come

organizzare la formazione? Con quali strumenti? Quali attività dovranno essere svolte? Quali attività saranno oggetto di valutazione?

g) individuazione di KPI per la verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dalla formazione

h) progettazione prove: individuazione contenuti, livello di difficoltà, tipologia di prove in relazione alle dimensioni da valutare e previste nel precedente punto d)

i) definizione punteggi da attribuire alle prove e ai titoli

l) stesura bando e progettazione strumenti di comunicazione (social, manifesti, ecc.)

Per la costruzione del modello di competenza si può far riferimento al Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 22 luglio 2022 contenente le *“Linee Guida Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”* pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022.

Lavorare sul modello di competenza per il profilo da reclutare consente di superare il concetto di reclutamento come sostituzione del personale che cessa dal servizio e di verificare invece le conoscenze e competenze necessarie all'Amministrazione (il fabbisogno di competenze) in una prospettiva di medio termine e per acquisire nuove conoscenze necessarie per l'attuazione dei progetti PNRR.

“Una gestione per competenze mira a promuovere l'integrazione orizzontale di tutte le leve dello *human resources management* (programmazione strategica dei fabbisogni, attività di *employer branding*, procedure di reclutamento e selezione, sistemi di misurazione e valutazione, piani di formazione, percorsi di carriera) e l'allineamento verticale delle stesse con la strategia generale dell'amministrazione, grazie all'evoluzione del ruolo delle politiche di gestione del personale da adempimento di pratiche amministrative relative al rapporto di lavoro dei dipendenti a leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche.” (D.M. 22 luglio 2022, punto 2)

Con la costruzione del modello di competenza del profilo da selezionare e con la definizione del piano formativo, si facilita e si rende efficace il percorso selettivo previsto dall'art.3-ter del D.L. 44/2023 in quanto rispetto alle selezioni tradizionali cambia il presupposto: non si valutano esclusivamente le conoscenze trasversali e generali che riguardano il

funzionamento e l'attività della Pubblica Amministrazione per poi collocare il vincitore in un contesto organizzativo e procedere poi, mediante un affiancamento, alla trasmissione di conoscenze e modalità operative consolidate. Questa tipologia selettiva e assunzionale invece prevede una selezione basata sulle competenze professionali specifiche e/o innovative ricercate dall'Amministrazione - per un determinato contesto organizzativo - possedute ed acquisite da giovani laureati o giovani laureandi nel percorso formativo universitario e prevedendo dopo l'assunzione a tempo determinato, una formazione organizzativa, operativa e normativa volta ad approfondire, valorizzare ed accrescere le competenze necessarie per ricoprire in modo efficace il ruolo.

Per il percorso formativo professionalizzante di 36 mesi le Amministrazioni possono prevedere una formazione on the job (utilizzando le conoscenze stratificate del personale già in servizio), oltre ad una formazione specifica organizzata da Enti di formazione o mediante partecipazione a seminari e corsi organizzati dalle Università convenzionate (vedi allegato 2)

Al fine di favorire la partecipazione dei giovani alle procedure selettive di cui all'art.3-ter del D.L. 44/2023 bandite dalle amministrazioni un requisito importante riguarda la territorialità e questo sia per il reclutamento di giovani laureati che per gli studenti laureandi con meno di 24 anni con la differenza che per gli studenti laureandi, il criterio di territorialità fa riferimento alla sede in cui è collocata l'Università convenzionata (comunale, provinciale o regionale)

Ovviamente l'Amministrazione dovrà definire in quale Università si collocano le conoscenze, competenze e professionalità di cui ha necessità l'Amministrazione in quanto tali competenze rientrano nell'oggetto della convenzione con le Università stesse.

Per i concorsi per giovani laureati, il territorio viene individuato dall'Amministrazione che bandisce in funzione anche della platea dei potenziali candidati in relazione alle competenze ricercate.

Le procedure concorsuali per le assunzioni a tempo determinato di giovani con contratto di apprendistato o di formazione e lavoro prevedono l'espletamento di una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale.

La prova scritta, vertente sulle materie e competenze indicate negli avvisi di cui sopra quale oggetto di apposita valutazione, può consistere nella redazione di uno o più elaborati

sintetici e/o in questionari a risposta multipla oppure in un mix tra le 3 diverse tipologie in relazione alle dimensioni da valutare.

La prova orale, così come previsto anche dall'art. 35 quater c.1 del D.Lgs. 165/01, è volta ad accertare il possesso delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali e attitudinali inserite nel bando quali oggetto di valutazione, nonché per la verifica della conoscenza di almeno una lingua straniera.

Nella commissione esaminatrice relativa alle selezioni di giovani studenti laureandi per l'assunzione a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro è prevista la presenza di un docente dell'università con la quale è stata stipulata la convenzione di cui al par. 4. Tale previsione è coerente con la specificità delle competenze ricercate e, a maggior ragione, quando le conoscenze da valutare sono di tipo specialistico o altamente innovative da non potersi rinvenire in personale appartenente all'Amministrazione che bandisce.

La definizione dei fabbisogni di competenze semplifica la ricerca attiva di candidati con caratteristiche coerenti rispetto al profilo richiesto, la costruzione di bandi specifici e l'utilizzo di prove concorsuali finalizzate a misurare le competenze descritte e si integra con i sistemi di misurazione e valutazione della performance identificando le conoscenze da valutare in fase di selezione e le attività di formazione

Nel bando dovrà essere individuato e reso noto ciò che in termini di conoscenze e capacità sarà oggetto di valutazione mediante apposite prove selettive e quanto sarà oggetto di acquisizione in un percorso formativo.

In coerenza con la necessità di selezionare giovani con competenze specifiche ed innovative, si consiglia nel percorso selettivo di individuare sia le materie che attengono alle conoscenze acquisite nel percorso universitario o professionale che le conoscenze relative all'organizzazione e al funzionamento della Pubblica Amministrazione tenuto presente che le conoscenze relative a normative specifiche di funzionamento della PA potranno essere oggetto del percorso formativo (vedi allegato 1).

### **3.3. Titoli accademici - criteri di valutazione**

L'art. 5 del D.M. 21 dicembre 2023, stabilisce i seguenti criteri per valutazione dei titoli accademici, nella selezione dei giovani laureati ovvero:

- il voto di laurea

- la media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami
- ulteriori titoli post lauream
- le esperienze professionali coerenti con i contenuti del profilo da selezionare.

Il sopraindicato art.5 specifica peraltro il concetto di “merito” che viene valutato in relazione

- all’età
- alla regolarità nel percorso di studio (coerenza temporale al piano di studio programmato)
- al punteggio di laurea.

E’ possibile prevedere che il punteggio del titolo di studio richiesto per i giovani laureati sia aumentato fino al doppio qualora il titolo di studio medesimo sia stato conseguito nei cinque anni antecedenti alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso.

Per gli studenti laureandi con meno di 24 anni da selezionare tramite convenzioni con le università, il titolo valutabile può essere individuato esclusivamente nella media ponderata dei voti conseguiti nei singoli esami e per la valutazione del “merito” si può far riferimento alla media ponderata dei punteggi degli esami.

Nel concorso per giovani laureati i titoli e l’eventuale esperienza professionale non possono concorrere, in misura superiore a 1/3, alla formazione del punteggio finale mentre per gli studenti laureandi la valutazione della media dei voti conseguiti nei singoli esami devono concorrere in misura almeno pari ad 1/4 alla formazione del punteggio finale.

Il comma 3 dell’art.5 individua quali criteri di valutazione:

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

Tali criteri a) e c) possono essere meglio applicati in una prova orale trattandosi prevalentemente di valutazione di possesso di competenze specifiche.

#### **4. Le convenzioni con le istituzioni universitarie**

Per l'individuazione di studenti da assumere a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro, di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, le amministrazioni procedenti stipulano convenzioni prioritariamente con le istituzioni universitarie aventi sede, anche periferica, all'interno del territorio comunale, provinciale e regionale della singola Amministrazione, nonché con le università aventi sede nei territori regionali confinanti o limitrofi per le discipline non presenti nell'ambito territoriale di appartenenza.

Nel caso di convenzioni stipulate con università telematiche, si tiene conto del luogo in cui le medesime hanno sede legale.

Le convenzioni stabiliscono:

- a) gli ambiti delle competenze e professionalità che le modalità di reclutamento oggetto del D.M. 21 dicembre 2023 si propongono di accrescere;
- b) il contesto produttivo ed organizzativo all'interno del quale si intendono collocare i soggetti selezionati all'esito della procedura concorsuale;
- c) la presenza, in seno alle commissioni esaminatrici, di almeno un docente dell'università stipulante, esperto nelle materie oggetto di concorso;
- d) l'attivazione di progetti di formazione universitaria e di corsi professionalizzanti, volti ad agevolare l'accesso al mondo del lavoro pubblico, sulla base delle prospettive dei fabbisogni delle amministrazioni pubbliche convenzionate, e quindi con riferimento alle esigenze derivanti dai programmi ed obiettivi che ciascun ente ha definito ed assegnato alla propria struttura;
- e) la formazione "*on the job*" a favore del personale reclutato, che ciascun ente può declinare in relazione alla propria situazione organizzativa;

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

g) la possibilità, per valorizzare la specificità territoriale delle regioni in cui è vigente il bilinguismo, di richiedere la necessaria conoscenza della lingua straniera prevista.

Si riporta in allegato una bozza di convenzione con le Università (Allegato 2)

## **5. Il contratto - l'assunzione**

Il contratto, della durata massima di 36 mesi, prevede l'inquadramento nell'area dei Funzionari.

Il contratto dovrà far riferimento all'obbligo del percorso formativo da tenersi in orario lavorativo indicando il numero di ore sia su base annua che nel triennio, specificando che la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato avverrà previa apposita determinazione che prende atto dell'esito favorevole del percorso professionalizzante.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato, infatti, in presenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato secondo quelle che sono le disposizioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente in ciascun ente, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto a tempo indeterminato nei limiti delle facoltà assunzionali già utilizzate.

Al riguardo l'art. 8 del D.M. 21 dicembre 2023 precisa che «Ai fini dell'assunzione di cui al comma 2, la valutazione positiva deve essere accompagnata da una relazione motivata concernente il servizio prestato, le attività svolte e la performance conseguita».

Il dipendente assunto a tempo determinato nell'Area dei Funzionari ai sensi dell'art.3-ter del D.L. 44/2023 è comunque sottoposto ad un periodo di prova non superiore a 4 settimane di lavoro effettivo



## **Conclusioni**

Le assunzioni di cui all'art-3-ter del D.L. 44/2023 offrono oltre alla prospettiva di un'assunzione a tempo indeterminato, la possibilità di fruire di un percorso professionalizzante.

Pur potendo procedere all'utilizzo di tale possibilità assunzionale per tutti i profili, ovvero per le competenze di cui hanno necessità le Amministrazioni, appare chiaro come tale nuova possibilità assunzionale sia maggiormente indicata per quei profili i cui contenuti rivestono carattere di alta innovatività e che risultano essere di difficile reperimento attraverso le ordinarie procedure concorsuali quali: data scientist, analisti big data, digitalizzazione dei processi, utilizzo di energie alternative, riqualificazione aree dismesse, gestione finanziamenti europei, transizione ecologica, servizi di mobilità alternativa, ecc.

## **MODULISTICA**

### **ALLEGATO 1**

#### **SCHEMA TIPO MODELLO DI COMPETENZA**

Si riporta di seguito uno schema utile per definire il modello di competenza del profilo da selezionare. Il modello di competenza diventa uno strumento utile per la costruzione del percorso selettivo potendo individuare le competenze nel complesso e successivamente quelle oggetto di valutazione durante il percorso selettivo e quelle che saranno oggetto di specifica formazione.

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

Lo schema di modello di competenza di cui sopra fa riferimento al Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 22 luglio 2022 contenente le "Linee Guida Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022 a cui si fa rinvio.

Di seguito si riportano a titolo esemplificativo le diciture utilizzate:

**TITOLO DELLA POSIZIONE:** Indicazione di dettaglio del profilo da selezionare

**COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA:** indicazione della collocazione organizzativa facendo riferimento all'organigramma

**PROFILO DI RUOLO:** è la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo il quale può essere definito in termini di processi caratterizzanti o di supporto. : i processi caratterizzanti realizzano la mission istituzionale e si distinguono in relazione all'area o alle aree di policy presidiate; i processi di supporto, invece, sono serventi rispetto ai processi caratterizzanti e sono trasversali al funzionamento dell'organizzazione.

**A) processi caratterizzanti**

- **di regolazione** = che attengono alla definizione di norme o regole che disciplinano il settore di policy presidiato dall'amministrazione
- **di pianificazione** = programmazione e/o progettazione di politiche, attività, servizi, che attengono al policy design;
- **di gestione delle attività e/o di erogazione delle prestazioni** = riguardano l'attività di produzione a diretto beneficio dell'utenza, anche attraverso la gestione di contratti con operatori di mercato;
- legati **all'esercizio di controlli, ispezioni e sanzioni** = riguardano l'attività di monitoraggio e vigilanza sulle aree di pertinenza.

**B) Processi di supporto**

- di gestione delle risorse economiche;
- di gestione delle risorse umane;
- di gestione delle risorse tecnologiche;
- di approvvigionamento;
- relativi ai servizi ausiliari;
- di supporto alla governance

**TIPOLOGIA DI RUOLO:** definisce i contenuti del ruolo in termini di funzioni: ausiliarie, tecniche, di responsabilità, di elevata specializzazione di conoscenze

<b>RUOLI OPERATIVI</b>	racchiudono i ruoli di quanti, nelle diverse amministrazioni, sono addetti a fornire <b>ausilio</b> ai processi trasversali o a quelli caratterizzanti
<b>RUOLI TECNICI/ DI SUPPORTO</b>	ricomprendono sia i ruoli connotati da un preciso contenuto tecnico che quelli più generalisti utilizzati in una o più fasi di un dato processo di lavoro
<b>RUOLI GESTIONALI / DI COORDINAMENTO</b>	ricomprendono sia i ruoli con responsabilità diretta di gestione di un'attività o di una sequenza di attività di processo sia i ruoli caratterizzati dalla responsabilità che si esercita nel coordinamento di altre unità di personale
<b>RUOLI PROFESSIONALI / MANAGERIALI</b>	ricomprendono sia i ruoli caratterizzati da elevata specializzazione di conoscenze in ambiti disciplinari complessi che i ruoli con responsabilità di uno o più processi di lavoro

## **COMPETENZE E AUTONOMIA**

<b>RUOLI</b>	<b>COMPETENZE/AUTONOMIA</b>
Operativi	basso grado di specializzazione tecnica, buona affidabilità, alta capacità di collaborazione; bassa autonomia nella definizione dei compiti e nel monitoraggio, alta supervisione diretta
Tecnici	buona capacità tecnica, affidabilità e collaborazione; buona autonomia esercitata per attività di routine, alta supervisione diretta
GESTIONALI/ DI COORD.	alta capacità tecnica, affidabilità, collaborazione e capacità di coordinamento e supervisione del lavoro di altri; alta autonomia esercitata anche per attività non di routine e gestione diretta di processi complessi, bassa supervisione diretta;
PROFESSIONA LI - MANAGERIALI	conoscenza del settore combinata a capacità programmazione e leadership Autonomia completa, esercita la funzione di supervisione sulle strutture affidate con responsabilità

## **SCHEMA TIPO DI SELEZIONE E PIANO FORMAZIONE**

Partendo dalle “Competenze attese per ricoprire il ruolo” così come individuate nel modello di competenza, si possono suddividere - anche ai fini della costruzione del percorso selettivo - le conoscenze e capacità oggetto di valutazione durante le prove e quelle che invece saranno oggetto di un piano di formazione.

### **SELEZIONE**

<b>CONOSCENZE OGGETTO DI VALUTAZIONE (inserire le materie oggetto di valutazione)</b>
1)
2)
3)
4)

<b>CAPACITA' OGGETTO DI VALUTAZIONE (capacità oggetto di valutazione)</b>

**PIANO DELLA FORMAZIONE**

<b>CAPACITA' E CONOSCENZE DA ACCRESCERE NEL 1° ANNO</b>			
<b>CONTENUTI</b>	<b>ore</b>	<b>STRUMENTI</b>	<b>KPI</b>

<b>CAPACITA' E CONOSCENZE DA ACCRESCERE NEL 2° ANNO</b>			
<b>CONTENUTI</b>	<b>ore</b>	<b>STRUMENTI</b>	<b>KPI</b>

<b>CAPACITA' E CONOSCENZE DA ACCRESCERE NEL 3° ANNO</b>			
<b>CONTENUTI</b>	<b>ore</b>	<b>STRUMENTI</b>	<b>KPI</b>

<b>TOTALE</b>	
<b>ORE</b>	

## **Allegato 3**

### **BOZZA DI CONVENZIONE TRA \_\_\_\_\_ E L' UNIVERSITA' \_\_\_\_\_ PER IL RECLUTAMENTO DI STUDENTI DA ASSUMERE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DI FORMAZIONE E LAVORO TRASFORMABILE ALLA SCADENZA IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO**

**Ai sensi dell'art.3-ter, D.L. 22 aprile 2023 n.44, conv. in legge n. 74/2023  
e D.M. 21 dicembre 2023**

#### **Premesse**

L'Amministrazione (Comune, Regione, Università, Unione di Comuni, ecc.) di \_\_\_\_\_ definisce la propria struttura organizzativa per rispondere alle esigenze dei cittadini e del proprio territorio nell'ambito della propria autonomia e nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari.

Con deliberazione \_\_\_\_\_ sono stati definiti i criteri organizzativi per la piena attuazione dei progetti PNRR, nel cui contesto emerge la necessità di potenziare le proprie strutture organizzative con l'inserimento di personale qualificato, ovvero in possesso di conoscenze specifiche.

Con atto n. \_\_ del \_\_\_\_\_ è stato approvato il PIAO 2024-2026, con il quale è stato definito in fabbisogno di personale conseguente agli obiettivi prefissati dall'Amministrazione;

L'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, conv. in legge n. 74/2023, ha introdotto nuove misure per favorire il reclutamento di giovani da inserire nella PA, tramite contratti di Formazione e Lavoro per giovani studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, attraverso la stipula di convenzioni non onerose con istituzioni universitarie legalmente riconosciute.

Considerata la necessità di cogliere l'opportunità di creare un ponte tra l'Amministrazione \_\_\_\_\_ e l'Università al fine di valorizzare le conoscenze che consentono di accelerare la digitalizzazione e l'innovazione attraverso il reclutamento dei giovani qualificati e meritevoli di poter usufruire di tale opportunità di crescita professionale;

Richiamato l'art.4 del D.M. 21 dicembre 2023 pubblicato il 22 gennaio 2024, di attuazione dell' art. 3-ter del D.L. 4472023, il quale stabilisce che le procedure selettive sono bandite dalle amministrazioni sulla base dell'ambito territoriale coincidente con la sede comunale, provinciale o regionale dell'Università convenzionata.



Tenuto conto che nell'ambito (comunale, provinciale, regionale, regione limitrofa) \_\_\_\_\_ ha sede l'Università presso la quale sono attivi percorsi formativi coerenti con le competenze che l'Amministrazione vuole accrescere

Preso atto che è volontà dell'Università di dare avvio a percorsi formativi e professionalizzanti coerenti con le esigenze di innovazione dell'Amministrazione \_\_\_\_\_

Che è intenzione dell'Amministrazione \_\_\_\_\_ (d'ora in avanti Amministrazione) valorizzazione, sviluppare ed accrescere le conoscenze degli studenti all'interno di un percorso di professionalizzazione della durata di 36 mesi;

Dato che l'Università \_\_\_\_\_ (d'ora in avanti Università) intende attivare ogni iniziativa idonea per consentire ai propri studenti meritevoli - secondo quanto indicato dal D.M. 21 dicembre 2023 - di accrescere le proprie competenze e professionalità;

Per le motivazioni sopra espresse L'Amministrazione rappresentata da \_\_\_\_\_ C.F. \_\_\_\_\_ e l'Università rappresentata da \_\_\_\_\_ C.F. \_\_\_\_\_

## **STIPULANO LA PRESENTE CONVENZIONE**

### **Art. 1 Oggetto**

1. La presente convenzione intende favorire – ai sensi dell'art. 3-ter del D.L. 44/2023 e del D.M. 26.12.2023 - il reclutamento di giovani studenti qualificati e meritevoli con meno 24 anni di età frequentanti l'Università da inserire nella struttura organizzativa dell'Amministrazione in possesso delle conoscenze e competenze individuate nella presente convenzione
2. Che le conoscenze e competenze che l'Amministrazione intende valorizzare e accrescere corrispondono a materie oggetto di specifici percorsi formativi dell'Università e nello specifico:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Le competenze e professionalità ricercate, oggetto del reclutamento e di accrescimento professionale, sono state definite in modo coerente con il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al PIAO 2024-2026

**Art.2**  
**Il percorso selettivo**

1. L'Amministrazione pubblicherà l'Avviso sul Portale del Reclutamento e sul proprio sito istituzionale indicando i requisiti generali di accesso così come previsti dalla vigente normativa nonché i requisiti specifici per l'accesso alla procedura di cui all'art.3-ter del D.l. 44/23 e dal D.M. 26 dicembre 2023
2. Le selezioni saranno rivolte agli studenti con meno di 24 anni iscritti nell'Università e che hanno concluso gli esami previsti dal piano di studi.
3. Le selezioni prevedono l'effettuazione di una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, una prova orale e la valutazione dei titoli per la formulazione e l'approvazione di una graduatoria di merito.
4. La prova scritta può consistere nella redazione di un elaborato, domande a risposta sintetica, in questionari a risposta multipla oppure un mix tra le diverse possibilità indicate.
5. La prova orale è volta ad accertare il possesso dell'insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali e attitudinali previste nel bando, nonché la conoscenza di almeno una lingua straniera.
6. Il Comune determina i criteri di valutazione dei titoli in conformità al D.M. 26 dicembre 2023, ovvero il punteggio da attribuire alla media dei punteggi degli esami previsti dal piano di studi, all'età e alla coerenza con il percorso di studi.
7. La valutazione dei titoli concorre in misura almeno pari a un quarto alla formazione del punteggio finale
8. Le materie oggetto delle prove d'esame saranno individuate secondo criteri di rilevanza e di attinenza con il profilo messo a concorso.
9. L'Università dovrà individuare, entro 10 giorni dalla data di scadenza del bando, un docente esperto nelle conoscenze richieste per la selezione il quale farà parte della Commissione di valutazione. Il docente componente della Commissione dovrà autocertificare l'insussistenza di cause di incompatibilità.
10. Per quanto non disciplinato dall'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, conv. in legge n. 74/2023, e dal D.M. 26 dicembre 2023, si fa riferimento al vigente regolamento per l'accesso dell'Amministrazione.

**Art. 3**  
**Contratto e inquadramento**

1. I giovani selezionati saranno assunti a tempo determinato per la durata massima di 36 mesi con contratto di Formazione e Lavoro e saranno inquadrati nell'Area dei Funzionari nel profilo professionale indicato nel bando.
2. Alla scadenza del contratto a tempo determinato, in presenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego, del conseguimento del titolo di Laurea e della valutazione positiva del servizio prestato secondo quelle che sono le previsioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente dell'Amministrazione comunale, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto dei limiti delle facoltà assunzionali indicate dal citato art. 3-ter del D.L.44/2023.
3. I soggetti selezionati saranno collocati nella Direzione \_\_\_\_\_ Ufficio \_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_;
4. La Direzione di assegnazione potrà essere successivamente modificata in relazione alle esigenze organizzative del Comune e nel rispetto delle conoscenze acquisite dai giovani selezionati al fine di ottimizzare e valorizzare il percorso di crescita professionale

**Art.4**  
**Il percorso formativo**

1. Nel bando saranno riportate le conoscenze e le capacità richieste per il profilo professionale individuando le conoscenze e le capacità oggetto di valutazione e quelle che saranno oggetto di percorsi formativi.
2. l'Amministrazione si impegna ad assicurare ai giovani assunti, l'acquisizione delle conoscenze specifiche sul funzionamento dell'Amministrazione e conoscenze tecniche specifiche di tipo amministrativo e competenze operative sia attraverso specifici percorsi di formazione che attraverso una formazione "on the job" che consente anche la trasmissione del capitale di competenze accumulato dal personale già in servizio, da coinvolgere attivamente nel processo di formazione ed affiancamento attivando percorsi fondati su base volontaria, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali vigenti.
3. I giovani selezionati ed assunti sono comunque ricompresi nell'ambito dell'attività formativa erogata in favore della generalità dei dipendenti dell'Ente, sia a carattere obbligatorio che non.
4. l'Università si impegna ad attivare progetti di formazione universitaria e corsi professionalizzanti, volti ad agevolare l'accesso al mondo del lavoro pubblico e sulla base dei fabbisogni di specifiche competenze oggetto della presente convenzione.

5. A tali corsi professionalizzanti potranno partecipare a titolo gratuito i candidati selezionati oltre a n,\_\_\_\_ dipendenti individuati dall'Amministrazione.
6. Parimenti i dirigenti o dipendenti dell'Amministrazione su richiesta dell'Università potranno partecipare in qualità di relatori a corsi, seminari, lectio magistralis, esercitazioni o testimonianze.

**Art. 5**  
**Promozione**

1. Per favorire il conseguimento degli obiettivi e finalità sottesi alla presente convenzione l'Amministrazione comunale, in coordinamento con l'Università, promuove eventi, attività di divulgazione delle possibilità occupazionali offerte e l'organizzazione di seminari su specifici ambiti di competenza dell'Amministrazione affinché gli studenti possano essere edotti delle possibilità di applicazione delle conoscenze acquisite nel percorso Universitario. I seminari potranno coinvolgere il personale direttivo dell'Amministrazione
2. Le parti promuovono la ricerca di contributi e/o finanziamenti per le attività di formazione e percorsi professionalizzanti, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, avuta ragione della loro rispettiva natura e ruolo.

\*\*\*

Le Parti provvedono, ognuno per quanto di competenza, nell'ambito del perseguimento dei propri fini istituzionali, al trattamento dei dati personali in conformità a quanto disposto dal GDPR ed al D.Lgs. n. 196/2003.

La presente convenzione non onerosa è definita in applicazione dell'art. 3-ter del D.L. 22 aprile 2023 n. 44, conv. in legge n. 74/2023, e del decreto attuativo 26 dicembre 2023. Per quanto non richiamato espressamente si rinvia a quanto stabilito da tali provvedimenti.

**Data** \_\_\_\_\_

**Il Comune**

\_\_\_\_\_

**L'Università**

\_\_\_\_\_