

Concorso

808 ROMA CAPITALE

450

Area degli **Istruttori**
(cod. RC/IA, cod. RC/IT)

286

Area dei **Funzionari** e dell'**elevata qualificazione** (cod. RC/FA, cod. RC/FT, cod. RC/FSA, cod. RC/FIT)

72

Area degli **Operatori Esperti**
(cod. RC/OSSC, cod. RC/OSTC, cod. RC/OSAM, cod. RC/OSTR)

MANUALE di **TEORIA** e **QUIZ**
per la **prova preselettiva**

- composizione delle **commissioni esaminatrici** esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso.

Le Amministrazioni, in sede di **bando** di concorso, atto amministrativo che rappresenta, come viene tradizionalmente detto, la *lex specialis* del concorso (vincolante quindi sia per i candidati che per la stessa Amministrazione procedente), possono individuare requisiti specifici aggiuntivi rispetto a quelli definiti dalla normativa generale di accesso alla qualifica, se ciò è giustificato dalla peculiarità dei compiti e delle funzioni da svolgere e dalla specificità del ruolo da ricoprire.

Gli stessi bandi possono prevedere – in aggiunta alle riserve individuate direttamente dalla legge a favore, ad esempio, di alcune categorie protette (come i disabili) o di personale che ha prestato a diverso titolo servizio nelle Forze Armate – una riserva di posti per il personale interno (ai fini di una progressione di carriera) ovvero per il personale precario in possesso dei requisiti previsti dalla legge (normative per favorire la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita presso la P.A. con rapporti di lavoro c.d. flessibili).

Dal punto di vista della **struttura dei concorsi pubblici**, possiamo distinguere le seguenti principali tipologie:

- *concorsi per esami*, nei quali il punteggio del candidato ai fini della formazione della graduatoria di merito deriva dal punteggio ottenuto nelle prove previste, scritte e orali;
- *concorsi per titoli*, nei quali il punteggio del candidato ai fini della formazione della graduatoria di merito deriva dal punteggio ottenuto nella fase di valutazione dei titoli, in base a criteri e punteggi prefissati nel bando in relazione a ciascuna tipologia di titolo;
- *concorsi per titoli ed esami*, nei quali il punteggio del candidato ai fini della formazione della graduatoria di merito deriva dal punteggio ottenuto nella fase di valutazione dei titoli e da quello ottenuto nelle prove previste, scritte e orali;
- *corsi concorso*, nei quali il punteggio del candidato ai fini della formazione della graduatoria di merito deriva dal punteggio ottenuto all'esito di un apposito percorso formativo e di applicazione pratica, al quale si accede mediante procedura selettiva.

Principio fondamentale enucleato dalla giurisprudenza costituzionale nell'alveo del principio di buon andamento, che la stessa legge e la singola Amministrazione in fase di predisposizione del bando devono rispettare, è quello della garanzia di un adeguato accesso dall'esterno. Le quote di riserva per il personale interno, quindi, sono limitate per legge o regolamento e non superano, in via generale, il 50% dei posti messi a concorso.

Le normative che, per favorire la stabilizzazione del personale precario, hanno previsto la possibilità di concorsi interamente riservati a tale categoria di lavoratori, si sono quindi sempre preoccupate, pena la declaratoria di incostituzionalità, di assicurare tale quota minima di accesso dall'esterno (ad esempio, il d.lgs. n. 75 del 2017 che all'art. 20 prevede concorsi interamente riservati al personale precario, ma su un massimo del 50% dei posti disponibili presso l'Amministrazione procedente).

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha recentemente adottato la Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018, contenente Linee guida sulle procedure concorsuali al fine di supportare le amministrazioni nelle attività di reclutamento del proprio personale.

Per quanto concerne il **personale del settore sanitario**, l'accesso al pubblico impiego è regolamentato dal decreto del Presidente della Repubblica n. 220 del 2001, con riguardo al personale del comparto (cioè non dirigenziale), e dal decreto del Presidente della Repubblica n. 483 del 1997, con riguardo al personale dirigenziale.

Per l'ammissione agli impieghi, a fianco ai requisiti generali (cittadinanza, idoneità fisica, titolo di studio, iscrizione nelle liste elettorali), ovvero alla assenza di cause ostative (assenza di destituzione o decadenza da altro pubblico impiego, ovvero di licenziamento da parte di una pubblica amministrazione), i regolamenti o i bandi possono prevedere altri requisiti specifici.

► **1.3. Modalità di svolgimento dei concorsi pubblici: le novità del Decreto c.d. PNRR 2 (d.l. 30 aprile 2022, n. 36) e del Decreto Rafforzamento P.A. (d.l. 22 aprile 2023, n. 44, conv. in l. 21 giugno 2023, n. 74). Portale unico di reclutamento**

Il Decreto c.d. PNRR2 (d.l. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla l. 29 giugno 2022, n. 79) ha introdotto una serie di importanti modifiche nel settore dell'impiego pubblico, al fine di

realizzare gli obiettivi stabiliti dalla direttiva *Milestone* M1C1-56, che richiede l'entrata in vigore entro il secondo trimestre del 2022 della *enabling legislation* per la riforma del pubblico impiego.

Punti centrali della riforma sono l'innovazione, la digitalizzazione e la valorizzazione delle risorse umane.

In particolare, è introdotto il nuovo articolo 35-ter, d.lgs. n. 165 del 2001, relativo all'accesso al pubblico impiego mediante il **Portale unico di reclutamento**, strumento istituito originariamente dalla l. n. 56 del 2019, inserito nel PNRR e disciplinato definitivamente dal d.l. n. 80 del 2021. Il Portale unico (denominato anche "inPA") è un sito *web* nel quale i cittadini potranno caricare il proprio *curriculum vitae*, consultare i concorsi pubblici attivi in Italia, effettuare una ricerca delle opportunità lavorative nella PA secondo criteri geografici, candidarsi *online*, previa registrazione tramite Spid o CIE o CNS. Con la riforma viene stabilito che tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato nella pubblica amministrazione dovranno essere effettuate attraverso il Portale unico, destinato così a diventare il punto di riferimento per tutto il settore pubblico, sia per le amministrazioni che pubblicano i bandi di concorso sia per chi è alla ricerca di informazioni sulle offerte di lavoro disponibili nella P.A. Sempre in tema di reclutamento del personale, la riforma citata ha introdotto il nuovo articolo 35-quater, d.lgs. n. 165 del 2001, cercando di coniugare le esigenze di semplificazione e celerità procedurale dei concorsi con la qualità delle selezioni. In concreto, quanto ai concorsi per l'assunzione del personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche è previsto l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e sempre di una prova orale, che comprenda l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera.

L'obiettivo di semplificazione è stato ulteriormente perseguito con **d.l. 22 aprile 2023, n. 44**, convertito con modificazioni in l. 21 giugno 2023, n. 74 (**Decreto rafforzamento P.A.**), che nel d.lgs. n. 165 del 2001 ha aggiunto il seguente art. 35.1 *"I concorsi unici possono essere organizzati su base territoriale. In tali casi i bandi di concorso prevedono che ciascun candidato possa presentare domanda di partecipazione per non più di uno dei profili oggetto del bando e, rispetto a tale profilo, per non più di un ambito territoriale"*. Lo stesso decreto-legge ha inserito, nel corpo dell'articolo 35 quater, d.lgs. n. 165 del 2001, il seguente art. 3 bis a tenore del quale *"fino al 31 dicembre 2026, in deroga al comma 1, lettera a), i bandi di concorso per i profili non apicali possono prevedere lo svolgimento della sola prova scritta"*. Il **D.l. 14 marzo 2025, n. 25** sulle disposizioni urgenti per il reclutamento e la funzionalità delle pubbliche amministrazioni anche nel settore sanitario, ha introdotto le seguenti novità:

- **assunzioni di diplomati ITS, ovvero** la possibilità per enti locali e regioni di assumere diplomati degli Istituti Tecnologici Superiori come **funzionari**, per rafforzare le **competenze tecniche** nel settore pubblico;
- **rafforzamento delle procedure concorsuali**, con lo scopo di migliorare le competenze della **Commissione RIPAM** al fine di garantire selezioni più efficienti e l'assunzione di profili qualificati.

► **1.3.1. Il d.p.r. 16 giugno 2023, n. 82, concernente "Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente 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"**

Con il d.P.R. 16 giugno 2023, n. 82, "Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi pubblici, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi", ha modificato la normativa sulle modalità di accesso ai pubblici impieghi, dettando la disciplina regolamentare che le amministrazioni sono tenute ad applicare nell'espletamento delle procedure concorsuali e di assunzione, anche nell'intento di adeguare la disciplina in materia di concorsi pubblici alle riforme introdotte in materia di pubblico impiego.

L'intervento normativo in questione si pone nell'ambito di una riforma di più ampio respiro che interessa l'amministrazione pubblica, attinente alla riorganizzazione e ammodernamento delle procedure di reclutamento del personale, per armonizzare l'intero sistema dei concorsi e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi, anche tenendo in adeguata considerazione il tema della parità di genere sul lavoro.

È un regolamento composto da quattro articoli che nel primo articolo detta numerose modifiche al d.P.R. n. 887/1994, all'art. 2 sancisce espressamente le abrogazioni della previgente disciplina; nell'art. 3 prevede il monitoraggio da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, attraverso il Portale InPa, dei "risultati" ottenuti sulle tempistiche e sulla funzionalità delle modalità digitali di svolgimento delle procedure concorsuali. L'art. 4 contiene la clausola di invarianza finanziaria.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del decreto i concorsi del servizio sanitario nazionale e dei segretari comunali e provinciali, che restano disciplinati da specifiche norme.

Le direttrici della nuova disciplina sono rappresentate dalla digitalizzazione (a tal fine il regolamento prevede un meccanismo di partecipazione concorsuale completamente informatizzato, tramite l'utilizzo del portale In.PA); la parità di genere (consentendo alle donne in gravidanza o allattamento di non essere pregiudicate da eventuali impossibilità a partecipare alle prove nelle date calendarizzate o comunque alla difficoltà di svolgere il proprio ruolo genitoriale. A tal fine il decreto ha previsto la possibilità di svolgimento di prove asincrone e la disponibilità di appositi spazi); la modifica della disciplina sulla riserva dei posti e sui titoli di preferenza a parità di punteggio.

► 1.4. Tipologie di concorsi. Concorsi interni, misti, scorrimento

Occorre, a questo punto, dar conto di alcune **ipotesi problematiche** emerse in riferimento al riparto di giurisdizione in tema di concorsi.

L'espressione concorsi interni è utilizzata per indicare i concorsi indetti dalla P.A. per **soggetti che siano già dipendenti pubblici** e finalizzati alla loro **progressione orizzontale o verticale**. Il problema si pone perché il citato art. 63, co. 4, riconosce la **giurisdizione amministrativa** con esclusivo riferimento alle controversie riguardanti le **procedure concorsuali per l'assunzione**. Ci si è interrogati, pertanto, sul significato da ascrivere al termine "**assunzione**" e se in esso possano considerarsi incluse anche le procedure volte alla selezione dei dipendenti pubblici allo scopo di consentire il **passaggio a qualifiche superiori** o se vi rientrino solamente le procedure finalizzate a consentire **per la prima volta** l'ingresso del vincitore nei ruoli dell'amministrazione. Le ricadute sul **riparto di giurisdizione** sono in tal senso notevoli. Parte della giurisprudenza (Cass. civ., S.U., 22 marzo 2001, n. 128) ha a lungo reputato che il silenzio del legislatore dovesse indurre a concludere per l'impossibilità di ricomprendere le controversie in esame tra quelle di cui al co. 4 prima citato: le selezioni interne per la progressione di carriera dei pubblici impiegati apparterebbero alla giurisdizione del **giudice ordinario**, essendo contestati **atti di gestione del rapporto di lavoro già instaurato**. Le Sezioni Unite della Cassazione (Cass., S.U., 7 luglio 2014, n. 15428) hanno valorizzato le diverse pronunce della **Corte costituzionale** (Corte cost., 30 ottobre 1997, n. 320; Corte cost., 20 luglio 1994, n. 314) la quale, anche dopo la privatizzazione del rapporto di impiego, ha precisato che il **passaggio ad una fascia funzionale superiore** costituisce l'accesso ad un **nuovo posto di lavoro** e che la selezione deve rimanere soggetta alla **regola del pubblico concorso**. Pertanto, la giurisdizione del **G.A.** si radica sulle controversie relative ai **concorsi pubblici per soli esterni**, ed ai **concorsi interamente riservati al personale già in servizio**, che comportino il **passaggio ad un'area funzionale diversa (progressioni verticali)**. Alla "residuale" giurisdizione del **G.O.** sono attribuite le controversie attinenti a **concorsi per soli interni**, che prevedano il **passaggio** da una qualifica ad un'altra, ma nell'ambito della **stessa area funzionale** di appartenenza del dipendente che aspiri alla progressione (**progressioni orizzontali**).

► 1.4.1. Concorsi misti

Con l'espressione concorsi misti si indicano, invece, i concorsi aperti alla partecipazione sia dei **soggetti estranei alla P.A.** che dei **pubblici dipendenti**. La giurisprudenza costituzionale ha affermato che si tratta di "*una vera e propria procedura concorsuale di assunzione nella qualifica indicata nel bando*", rientrante nella giurisdizione del **giudice amministrativo** (Corte cost. 4 gennaio 2001 n.2). Non sussisterebbe quindi un *tertium genus* di procedure concorsuali, oltre a quelle esterne ed interne, sicché la stessa **ratio di concentrazione** desumibile dall'art. 65, d.lgs. n. 165/01 si oppone alla dislocazione della medesima vicenda selettiva innanzi a due diverse giurisdizioni a seconda della condizione degli attori, non essendo ragionevole immaginare, di fronte all'unità della procedura selettiva, giurisdizioni diverse a seconda della qualità dei partecipanti (interni: G.O.; esterni: G.A.).