



IRPET Istituto Regionale
Programmazione
Economica
della Toscana

Carenza di competenze qualificate e mismatch domanda ed offerta nell'impiego pubblico

NOTA BREVE



Cofinanziato
dall'Unione europea



Regione Toscana

Firenze, Dicembre 2024

RICONOSCIMENTI

Lo studio è parte delle attività comuni IRPET-Regione Toscana per l'anno 2024 su incarico dell'Autorità di Gestione del FSE (Attività n. 2.A/2024). La ricerca è stata curata da Alessandra Scerbo (Università La Sapienza di Roma) con il coordinamento di Patrizia Lattarulo, responsabile dell'Area di ricerca Economia pubblica dell'IRPET. Editing a cura di Elena Zangheri (IRPET).

Indice

Abstract.....	5
Premessa.....	7
1. La contrazione del personale dal 2008 al 2019	7
2. Il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa del personale	8
3. Portale InPA.....	14
4. Graduatorie concorsuali – Lavoro Pubblico	17
Riferimenti bibliografici.....	21

Abstract

Carenza di competenze qualificate e mismatch domanda ed offerta nell'impiego pubblico

Questa nota breve è una prima esplorazione del tema delle crescenti carenze di competenze nel pubblico impiego e del mismatch tra domanda e offerta; aspetti che – ben noti in generale nel mondo del lavoro – penalizzano oggi anche questo contesto, a danno della possibilità di crescita del sistema economico. In questa nota si descrive il fenomeno e si propone una prima lettura di quanto emerge dai sistemi informativi recentemente resi disponibili dai processi di digitalizzazione dei concorsi pubblici.

Training policies for unemployed people

This brief note is an initial exploration of the theme of the growing skills shortage in the public sector and the mismatch between supply and demand; criticalities that - well known in the private sector employment - today also penalise this context, to the detriment of the economic growth. This note describes the phenomenon and proposes an initial exploration of original databases.

Premessa

Negli ultimi anni, l'andamento demografico e le regole fiscali hanno portato ad una riduzione strutturale degli occupati nel settore pubblico. Anche questo contesto, come già rilevato in generale per il mondo del lavoro, è, per altro, caratterizzato da un forte mismatch tra domanda e offerta di lavoro e una forte carenza di personale qualificato. Queste criticità sono emerse in tutta la loro gravità in sede di messa in opera del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Si è aperta, inoltre, una fase di competizione tra domanda pubblica e privata per le competenze più qualificate, dove invece i due contesti dovrebbero collaborare per attivare e potenziare la crescita del paese.

Questa breve nota ha lo scopo di fornire una prima ricognizione del tema, con particolare attenzione alle informazioni raccolte attraverso nuove banche dati rese disponibili dal processo di digitalizzazione avviato dal PNRR. Solo successivamente sarà, dunque, possibile affrontare più approfonditamente le questioni che si pongono su questo fronte e le possibilità di intervento delle politiche formative in questo campo.

1. La contrazione del personale dal 2008 al 2019

Gli enti territoriali sono soggetti a normative volte al contenimento dei costi del personale e a limitazioni del turnover da quasi un ventennio.

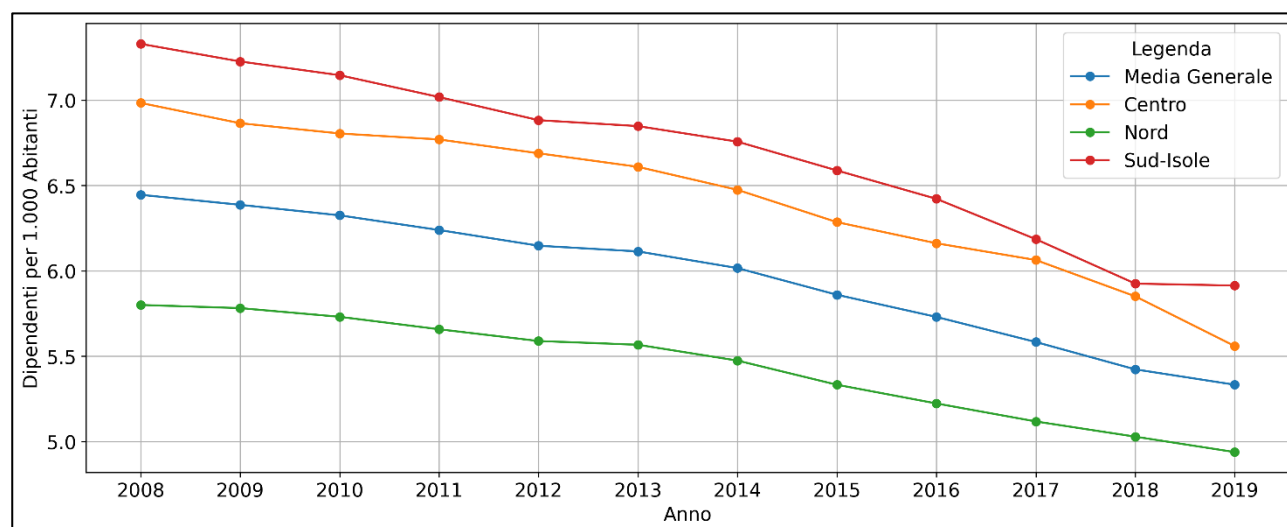
La prima disposizione che ha introdotto vincoli in materia di spesa del personale è stata la legge finanziaria per il 2006. Da allora, per oltre un decennio e in particolare a partire dal 2008, le assunzioni a tempo indeterminato sono state sottoposte a meccanismi di turnover parziali che consentivano la sostituzione con nuove assunzioni solo di una parte del personale cessato.

Queste politiche sono la principale causa della riduzione degli organici e dell'incremento dell'età media dei dipendenti.

Solo con la legge di bilancio per il 2019 si arriva al superamento, almeno nel breve periodo, dei limiti imposti al turnover.

I Comuni sono tra gli enti che hanno maggiormente risentito delle restrizioni imposte, registrando una riduzione media del numero di dipendenti per 1.000 abitanti pari al 16,3 %. Le contrazioni sono state meno intense al Nord rispetto al resto d'Italia (Tabella 1), giustificabili con un numero inizialmente più basso di dipendenti in rapporto alla popolazione. Tuttavia, nei Comuni meridionali, la gestione indiretta dei servizi è meno comune, il che rende il personale necessario per un numero maggiore di funzioni operative (Aimone Gigio et al., 2022).

Grafico 1- Trend del numero medio di dipendenti comunali a tempo indeterminato per 1.000 abitanti.



Fonte: elaborazioni su dati RGS – Conto Annuale e Istat.

Tabella 1 – Media della variazione percentuale del numero dei dipendenti comunali a tempo indeterminato per 1.000 abitanti (2008-2019).

Macroarea	Variazione (%)
Complessiva	-16,3
Nord	-13,7
Centro	-19,2
Sud-Isole	-19,6

Fonte: elaborazioni su dati RGS – Conto Annuale e Istat.

2. Il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa del personale

Dopo lunghi anni di blocco del turn over, solo recentemente sono intervenute norme meno rigide. Attualmente il sistema delle assunzioni di personale è regolato dal cosiddetto **criterio della sostenibilità finanziaria**, sancito dall'art. 33 del D.L. 34/2019. Secondo tale criterio, solo egli enti territoriali che registrano una spesa del personale sostenibile dal punto di vista finanziario possano incrementarla per assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato.

Per i Comuni, il criterio è stato attuato tramite il **Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020**, che ha fissato, differenziandoli per fascia demografica, un **valore soglia** e un **valore di rientro** (Tabella 2).

Tabella 2 -Valori soglia e valori di rientro fissati dal DM 17 Marzo 2020.

Fasce demografiche	Valore soglia	Valore di rientro
a) meno di 1.000 abitanti	29,50%	33,50%
b) da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	32,60%
c) da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	31,60%
d) da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	31,20%
e) da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	30,90%
f) da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%
g) da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	31,60%
h) da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	32,80%
i) 1.500.000 abitanti e oltre	25,30%	29,30%

Fonte: DM 17 Marzo 2020.

Ciascun Comune deve calcolare per ogni anno l'**incidenza delle spese di personale sulle entrate**. Questo indicatore è definito come il rapporto tra:

- le spese di personale registrate nell'ultimo rendiconto,
- la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

Se l'incidenza è inferiore al valore soglia stabilito dal decreto, il Comune può aumentare la spesa di personale. Va detto che i valori soglia corrispondono alle medie del rapporto calcolate per ciascuna fascia demografica considerata, incrementate di 4 punti percentuali. Questi valori, quindi, riflettono le reali situazioni finanziarie degli enti, garantendo anche un margine di tolleranza rispetto alla situazione media.

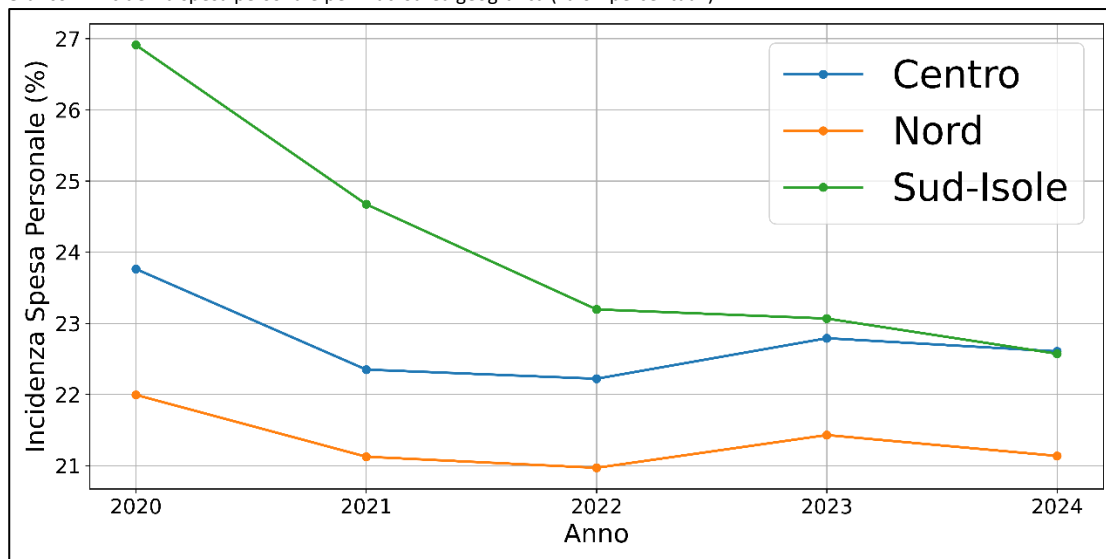
Tuttavia, tale flessibilità è l'unico elemento di considerazione per gli enti strutturalmente più deboli e marginali.

È ragionevole ritenere che il criterio della sostenibilità finanziaria possa aver condizionato in maggior misura gli enti meridionali, nonostante sia più favorevole rispetto al precedente regime dei limiti al turnover. Questo perché il criterio è strettamente legato alle condizioni di bilancio degli enti. In effetti, nel periodo di allentamento dei vincoli al turnover, si era già osservato un ampliamento dei divari assunzionali: gli enti del Sud-Isole, a causa di bilanci meno solidi, hanno beneficiato meno delle opportunità di assunzione del personale (Bardozzetti et al., 2022; Aimone Gigio et al., 2022).

Osservando il Grafico 2, emerge come l'incidenza della spesa di personale sulle entrate sia più elevata nel Mezzogiorno rispetto al Centro e al Nord. Si evidenzia una tendenza discendente generalizzata in tutte le aree geografiche fino al 2022, presumibilmente legata all'entrata in vigore della normativa. Tuttavia, questo calo risulta più marcato nel Sud-Isole rispetto alle altre macroaree. Nell'anno 2023, il Sud è l'unica area che continua a registrare un'ulteriore riduzione dell'incidenza media, raggiungendo nel 2024 un livello quasi convergente con quello del Centro, pur restando significativamente al di sopra dei valori medi del Nord, che si mantiene su livelli sensibilmente più bassi per tutto il periodo considerato.

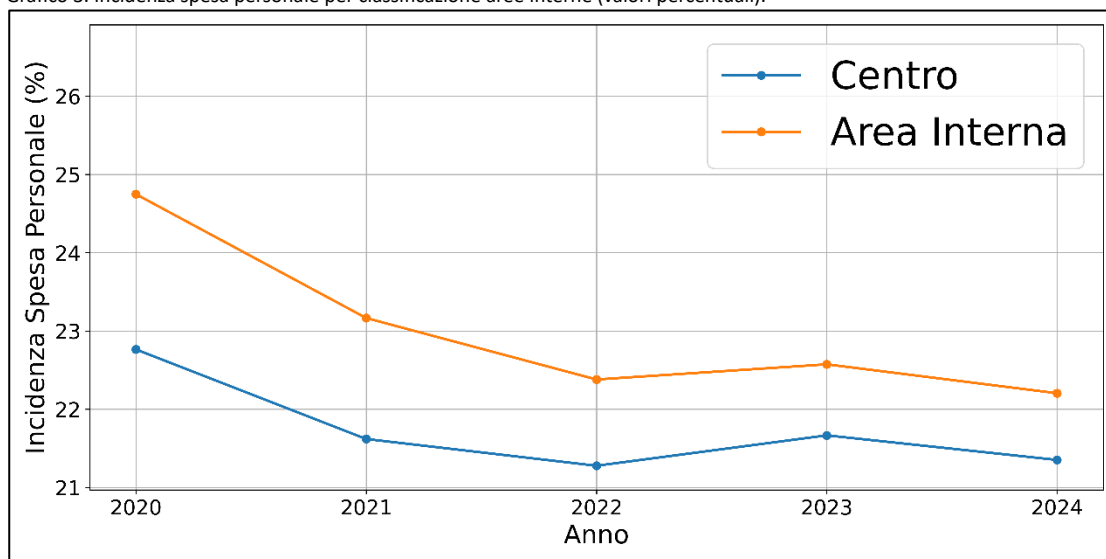
Il Grafico 3 mette a confronto i Comuni delle aree interne con i centri. I due trend mostrano un andamento parallelo nel tempo, con l'incidenza delle spese di personale nelle aree interne stabilmente più alta rispetto a quella dei centri, seppur di pochi punti percentuali. Questo divario potrebbe riflettere le condizioni socioeconomiche più fragili delle aree interne e la loro ristrettezza dei bilanci, per cui anche una spesa moderata per il personale può determinare un'incidenza significativa rispetto alle entrate disponibili.

Grafico 2. Incidenza spesa personale per macroarea geografica (valori percentuali).



Fonte: elaborazione su dati RGS - OpenBDAP.

Grafico 3. Incidenza spesa personale per classificazione aree interne (valori percentuali).



Fonte: elaborazione su dati RGS - OpenBDAP.

Il decreto consente di individuare tre casistiche basate sul confronto tra l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti con i valori soglia e i valori di rientro:

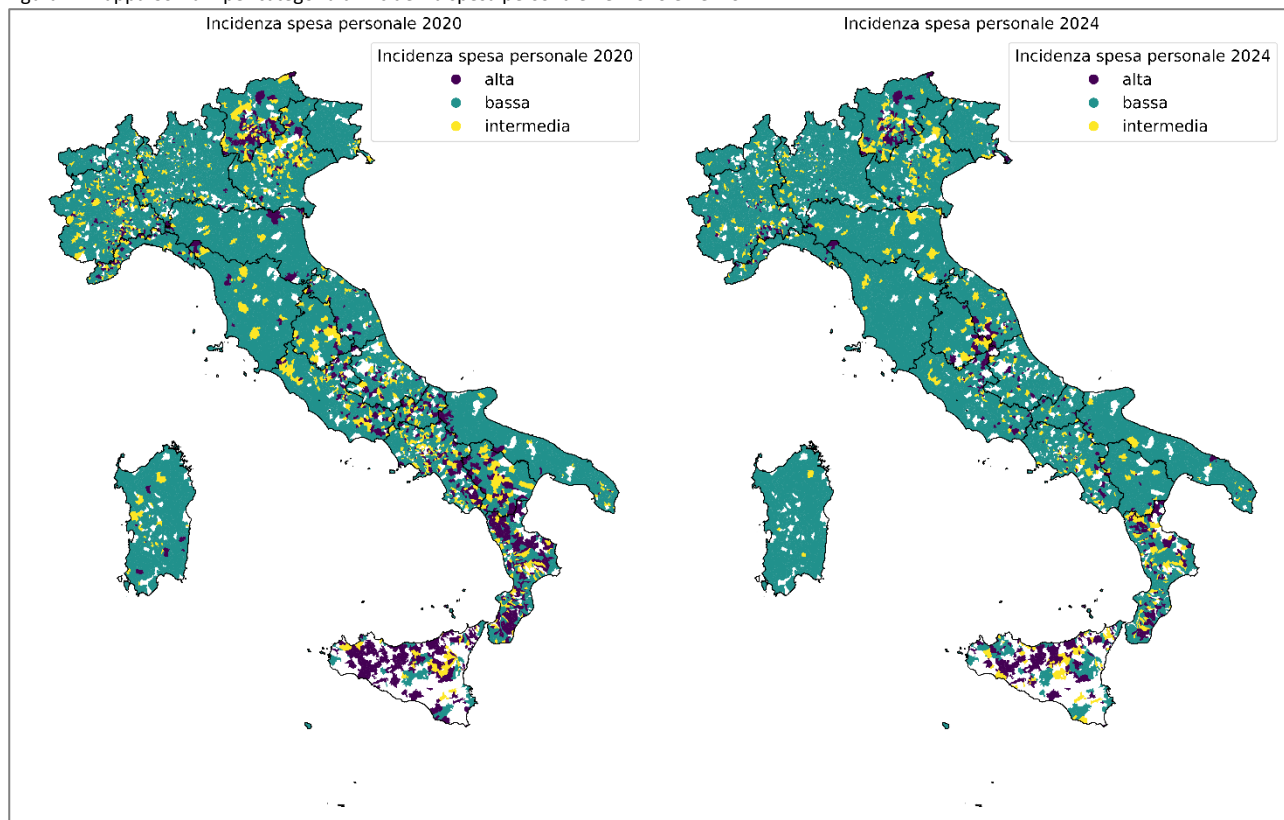
1. Comuni con un'incidenza della spesa di personale bassa;
2. Comuni con un'incidenza della spesa di personale intermedia;
3. Comuni con un'incidenza della spesa di personale elevata.

I primi, come già detto, sono Comuni per i quali l'incidenza è inferiore al valore soglia individuato dal Decreto e possono quindi aumentare la spesa di personale attraverso assunzioni a tempo indeterminato, entro i limiti

fissati dal Decreto stesso. Per i secondi e i terzi la normativa impone di non aumentare l'incidenza delle spese di personale.

Le mappe del 2020 e del 2024 (Figura 1), rispettivamente primo anno di applicazione della normativa e ultimo anno disponibile, evidenziano l'evoluzione della distribuzione geografica delle tre casistiche sull'incidenza della spesa del personale (bassa, intermedia ed elevata). Nel 2020 si osserva una maggiore concentrazione di Comuni con un'incidenza "alta" nel Sud e nelle Isole, mentre al Centro e al Nord prevalgono Comuni con incidenza "bassa". Nel 2024, la situazione appare significativamente migliorata: il numero di Comuni con un'elevata incidenza della spesa del personale si è ridotto, mentre è aumentato il numero dei Comuni con una bassa incidenza.

Figura 1. Mappa Comuni per categoria di incidenza spesa personale nel 2020 e nel 2024.

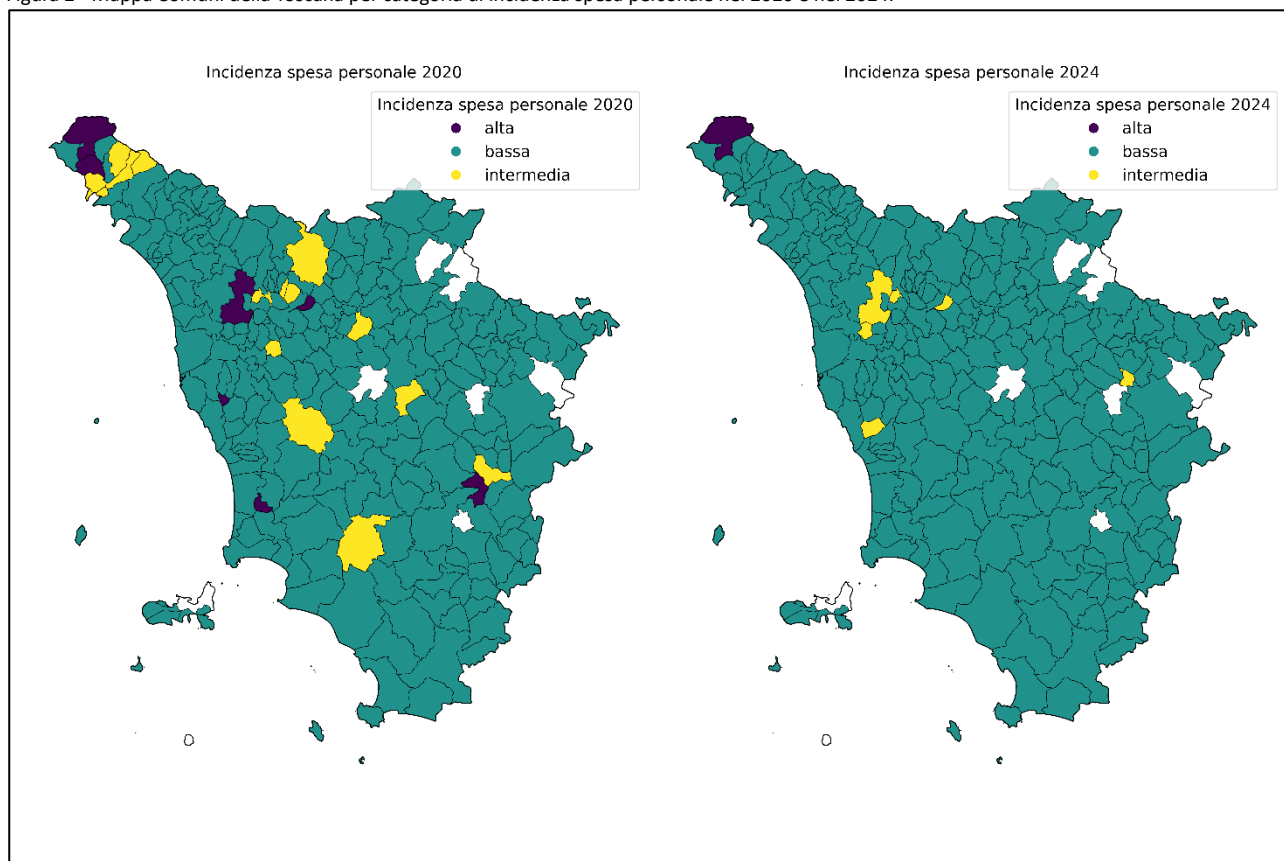


Nota: i Comuni in bianco sono quelli per i quali non è stato possibile calcolare l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti ¹
Fonte: elaborazione su dati RGS - OpenBDAP e DM 17 marzo 2020.

Guardando al caso della Toscana (Figura 2) si può confermare anche a livello regionale un'evoluzione positiva. Infatti, dal 2020 al 2024 si è ridotto il numero di Comuni con un'elevata e intermedia incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti.

¹ I Comuni per i quali è stato possibile calcolare l'incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti sono 7.170. Il numero complessivo di Comuni in Italia era pari a 7.958 nel 2017 e a 7.900 nel 2023. Sono stati esclusi dal calcolo i Comuni che hanno subito modifiche ai confini territoriali nel periodo considerato, nonché quelli per i quali i dati di bilancio risultavano mancanti o anomali.

Figura 2 - Mappa Comuni della Toscana per categoria di incidenza spesa personale nel 2020 e nel 2024.



Nota: i Comuni in bianco sono quelli per i quali non è stato possibile calcolare l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti
Fonte: elaborazione su dati RGS - OpenBDAP e DM 17 marzo 2020.

Tabella 3 - Frequenze assolute e percentuali delle categorie di incidenza della spesa del personale nel 2020 e nel 2024.

Categoria	2020 - Frequenza assoluta	2024 - Frequenza assoluta	2020 - Frequenza percentuale (%)	2024 - Frequenza percentuale (%)
Alta	848	429	11,83	5,98
Bassa	5511	6220	76,86	86,75
Intermedia	811	521	11,31	7,27
Totale	7170	7170	100	100

Fonte: elaborazione su dati RGS - OpenBDAP e DM 17 marzo 2020.

La tabella 3 conferma queste tendenze: la percentuale di Comuni con un'elevata incidenza della spesa si dimezza, mentre quella degli enti con un'incidenza bassa aumenta di 10 punti percentuali, indicando un ampliamento dei Comuni con bilanci più equilibrati rispetto ai parametri fissati dal decreto. La percentuale dei Comuni che ricade nella casistica intermedia si contrae di 4 punti percentuali. Dalla mappa si osserva che tali Comuni si trovano distribuiti in tutte le aree geografiche ma che, rispetto al 2020, nel 2024 sembrano aumentare nel Mezzogiorno, soprattutto in Calabria e in Sicilia, e ridursi nel resto d'Italia. Questo rappresenta un passaggio graduale verso una spesa del personale più sostenibile, come indicato dai parametri fissati dal decreto.

Tuttavia, è necessario considerare non solo la distribuzione complessiva dei Comuni nelle diverse categorie di incidenza della spesa del personale, ma anche le transizioni tra queste categorie avvenute nel periodo considerato. La Tabella 4 consente di approfondire tali dinamiche, rivelando i flussi tra le categorie. È interessante osservare che dei 709 Comuni in più con bassa incidenza della spesa nel 2024 rispetto al 2020 (6220 nel 2024 - 5511 nel 2020), il saldo netto è il risultato di due movimenti contrapposti:

- 964 Comuni che nel 2020 registravano un'incidenza della spesa alta (364 Comuni) o intermedia (600 Comuni) hanno raggiunto un livello di spesa del personale sostenibile;
- 255 Comuni che nel 2020 avevano spazi assunzionali li hanno probabilmente esauriti, poiché nel 2024 registrano incidenze della spesa del personale alte (60 Comuni) o intermedie (195 Comuni).

Tabella 4 - Frequenze Assolute delle transizioni tra le categorie di incidenza della spesa del personale.

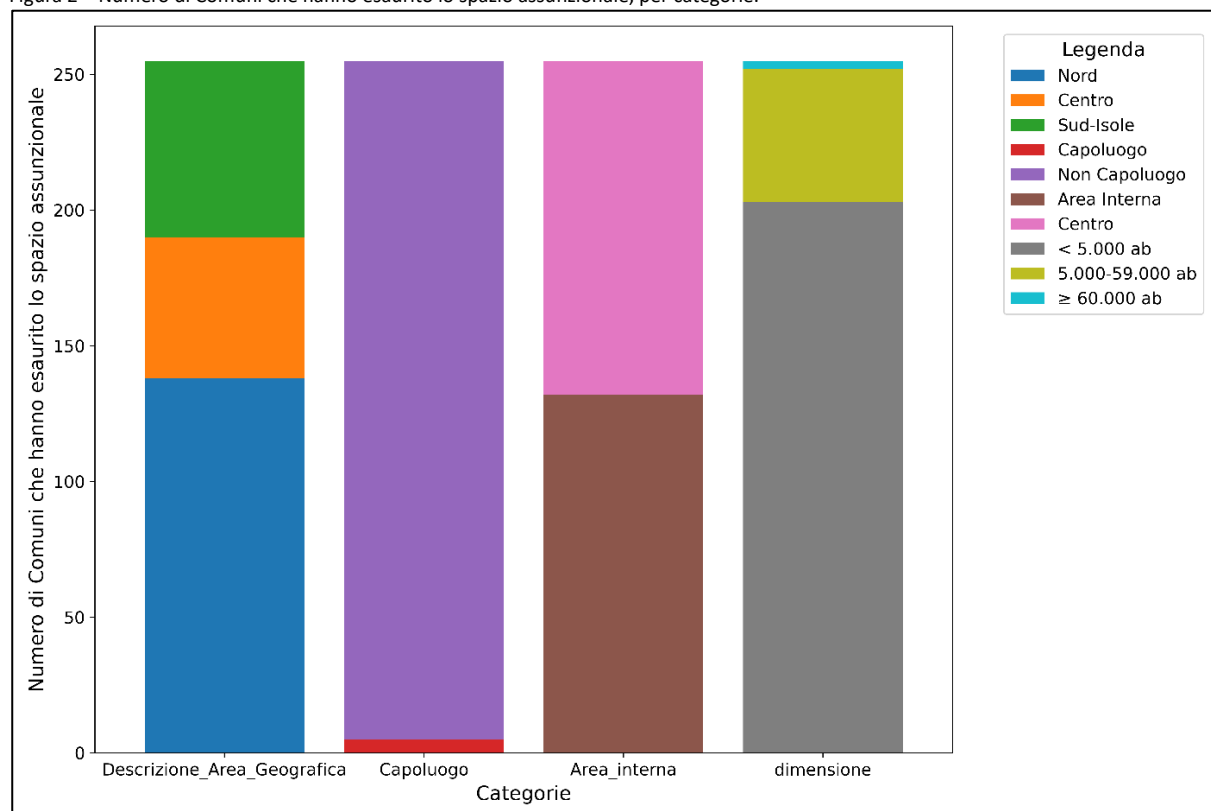
Incidenza spesa personale 2020	Incidenza spesa personale 2024			
	Alta	Bassa	Intermedia	Totale
Alta	320	364	164	848
Bassa	60	5256	195	5511
Intermedia	49	600	162	811
Totale	429	6220	521	7170

Fonte: elaborazione su dati RGS - OpenBDAP e DM 17 marzo 2020.

Questi 255 Comuni rappresentano un gruppo che potrebbe essere riuscito, nel corso di questi quattro anni, ad aumentare il personale e a rafforzare il proprio organico, recuperando parte delle contrazioni subite in passato². Sebbene in valore assoluto (Figura 3) sembrano prevalere i Comuni del Nord, i Comuni piccoli e i Comuni non Capoluogo, guardando alle incidenze per ciascuna categoria (Tabella 5) emerge piuttosto una maggiore quota tra i Comuni del Centro rispetto al Sud-Isole e al Nord e tra i Comuni Capoluogo rispetto ai non capoluogo. Per quanto riguarda la Toscana, i Comuni interessati rappresentano l'1,14% del totale e sono tre: il Comune di Calci (PI), il Comune di Castellina Marittima (PI) e il Comune di Castiglion Fibocchi (AR).

Nel complesso, l'evoluzione delle categorie tra il 2020 e il 2024 suggerisce che la normativa abbia spinto gli enti verso spese del personale più sostenibili. Tuttavia, il complessivo miglioramento della sostenibilità finanziaria dei Comuni è probabilmente avvenuto a discapito del recupero delle carenze strutturali nell'organico degli enti. Infatti, almeno fino al 2022 l'impiego pubblico si è mantenuto stabile, ma per merito dell'incremento delle posizioni precarie (Forum PA, 2023). Inoltre, a fronte di una spesa dei redditi da lavoro dipendente sostanzialmente stabile, si registra un incremento consistente della spesa per incarichi professionali, particolarmente marcata al Sud, ma presente anche al Centro (Rapporto finanza territoriale, 2024).

Figura 2 – Numero di Comuni che hanno esaurito lo spazio assunzionale, per categorie.



Fonte: elaborazione su dati RGS - OpenBDAP 2017-2023 e DM 17 marzo 2020.

² Ovviamente questo esaurimento degli spazi assunzionali ha reso l'incidenza della spesa del personale meno sostenibile e potrebbe essere dovuta anche a una riduzione delle entrate correnti.

Tabella 5 – Incidenza dei Comuni che hanno ridotto gli spazi assunzionali suddivisi per categoria (valori percentuali).

A) Area Geografica				B) Capoluogo / Non Capoluogo		C) Area Interna/Centro		D) Dimensione		
Nord	Centro	Sud	Toscana	Capoluogo	Non Capoluogo	Area Interna	Centro	Meno di 5.000 ab	5.000-59.000 ab	Almeno 60.000 ab
3,37	5,71	3,00	1,14	4,95	3,54	3,88	3,27	4,06	2,36	3,3

Va sottolineato che la normativa in esame è più favorevole rispetto a quelle del decennio precedente, poiché non introduce vincoli diretti al turnover durante il periodo considerato e non impone il divieto di aumentare la spesa di personale. Piuttosto, si limita a richiedere il mantenimento costante del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Tuttavia, a partire dal 2025, qualora un Comune non abbia raggiunto il valore di rientro previsto dal Decreto, verrà applicata una riduzione del turnover al 30% fino al conseguimento dell'obiettivo.

Al 2024, i Comuni con alta incidenza della spesa del personale, e che quindi superano il valore di rientro, sono per la maggior parte Comuni del Sud-Isole, delle Aree Interne, non Capoluogo di Provincia e piccoli Comuni. Questo è evidente analizzando la percentuale di Comuni in queste categorie che ricadono nella casistica (Tabella 6). I Comuni del Sud-Isole rappresentano il 57,81% dei Comuni con alta incidenza delle spese di personale, a fronte del 27,04% nel Nord e del 15,15% nel Centro. Similmente, la quasi totalità dei Comuni con alta incidenza delle spese di personale sono Non Capoluoghi (99,53%), appartenenti alle Aree Interne (69,23%) e di piccola dimensione, con meno di 5.000 abitanti (87,65%).

Tabella 6 - Percentuale di Comuni con alta, bassa e intermedia incidenza della spesa del personale (2024), suddivisi per categoria.

	Incidenza spesa personale 2024		
	Alta	Bassa	Intermedia
A) Area Geografica			
Nord	27,04	59,61	51,06
Centro	15,15	12,52	12,67
Sud-Isole	57,81	27,86	36,28
Totale	100	100	100
Toscana	0,23	4,12	1,15
B) Capoluogo / Non Capoluogo			
Capoluogo	0,47	1,45	1,73
Non Capoluogo	99,53	98,55	98,27
Totale	100	100	100
C) Area interna / Centro			
Area Interna	69,23	45,77	50,29
Centro	30,77	54,23	49,71
Totale	100	100	100
D) Dimensione			
< 5.000 ab	87,65	68,42	71,40
5.000-59.000 ab	11,89	30,27	27,06
≥ 60.000 ab	0,47	1,30	1,54
Totale	100	100	100

Fonte: elaborazione su dati RGS - OpenBDAP e DM 17 marzo 2020.

Questo sembra non dipendere dalla numerosità dei Comuni che ricadono in queste particolari categorie (Tabella 7). Infatti, la percentuale di Comuni all'interno del Sud che ricade nella categoria "alta incidenza" (11,43%) è superiore rispetto al Centro (7,14%) e al Nord (2,84%). Lo stesso accade per i Non Capoluoghi (6,04%) rispetto ai Capoluoghi (1,98%), per le Aree Interne (8,72%) rispetto ai Centri (3,51%), e per i Piccoli Comuni (7,51%) rispetto ai medi (2,46%) e ai grandi (2,2%).

Per quanto riguarda la Toscana, un solo Comune registra al 2024 un'elevata incidenza della spesa del personale (il Comune di Pontremoli (MS)), mentre sei Comuni ricadono nella categoria intermedia. Accanto ai tre già menzionati per la riduzione degli spazi assunzionali (Calci, Castellina Marittima e Castiglion Fibocchi), vi sono anche il Comune di Capannori (LU), il Comune di Montecarlo (LU), e il comune di Lamporecchio (PT). Oltre il 97% dei Comuni della Regione presenta, invece, un'incidenza della spesa di personale bassa.

Tabella 7 – Percentuale di Comuni con alta, bassa e intermedia incidenza della spesa del personale (2024), rispetto al totale dei Comuni di ogni categoria.

	A) Area Geografica				B) Capoluogo / Non Capoluogo		C) Area Interna/Centro		D) Dimensione		
Incidenza personale (%)	Nord	Centro	Sud	Toscana	Capoluogo	Non Capoluogo	Area Interna	Centro	Meno di 5.000 ab	5.000-59.000 ab	Almeno 60.000 ab
alta	2,84	7,14	11,43	0,38	1,98	6,04	8,72	3,51	7,51	2,46	2,20
bassa	90,66	85,60	79,86	97,34	89,11	86,72	83,59	89,61	85,05	90,75	89,01
intermedia	6,50	7,25	8,71	2,28	8,91	7,24	7,69	6,88	7,43	6,80	8,79
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazione su dati RGS - OpenBDAP e DM 17 marzo 2020.

Questi dati evidenziano come i Comuni strutturalmente più deboli, quali quelli del Sud-Isole, delle Aree Interne, i Non Capoluoghi e i piccoli Comuni, potrebbero risentire maggiormente dell'imposizione di un turnover al 30%, come previsto dalla normativa per gli enti che non raggiungono il valore di rientro. Questa misura rischia di aggravare ulteriormente le difficoltà di quegli enti che già oggi si trovano in situazioni di maggiore vulnerabilità.

Inoltre, il disegno di legge di Bilancio per il 2025 introduce ulteriori vincoli, prevedendo, per tutti gli enti con più di 20 dipendenti di ruolo, l'imposizione di un contingente alla spesa per nuove assunzioni pari al 75% del costo del personale cessato nel 2024. Questo ripristinerebbe di fatto il tetto al turnover, nonostante la regola della sostenibilità finanziaria abbia segnato un progresso verso una maggiore flessibilità. Tale ritorno al contenimento rigido delle assunzioni rischia di penalizzare l'intero comparto comunale, che, come emerso con il PNRR, necessita invece di un organico forte e adeguato per affrontare le sfide amministrative e strutturali che lo attendono.

3. Portale InPA

Il portale InPA (Portale del Reclutamento) è una piattaforma digitale istituita dal Dipartimento della Funzione Pubblica con l'obiettivo di centralizzare e rendere più trasparente e veloce il processo di reclutamento nel settore pubblico italiano. Il Portale è stato disciplinato dal DL 80/2021, che ha stabilito che sarebbe diventato **l'unica porta d'accesso alla pubblica amministrazione**. Operativo da agosto 2021, InPA è entrato pienamente a regime a partire dal giugno 2023, quando è diventato obbligatorio pubblicare i bandi sul portale.

Il portale conta 31.952 avvisi pubblicati. Dopo l'eliminazione di duplicazioni legate a modifiche, riaperture, integrazioni e simili, il **numero effettivo di bandi e avvisi è 31.764**, di cui 1.920 procedure risultano ancora aperte. L'aumento esponenziale delle pubblicazioni di bandi e avvisi dal 2022 al 2023 testimonia l'entrata a regime del portale e il crescente affidamento da parte delle amministrazioni ad InPa, con un ulteriore consolidamento nel 2024. Questo dimostra che il portale è diventato un punto di riferimento centrale per il reclutamento pubblico, migliorando la trasparenza e l'efficienza dei processi.

La varietà di categorie di bandi e avvisi evidenzia la capacità di InPA di gestire una vasta gamma di procedure amministrative. La maggior parte degli avvisi riguarda **Concorsi Pubblici**, mentre il 23% è costituito da Avvisi di Mobilità tra pubbliche amministrazioni. Circa l'8% de bandi è relativo alla selezione di professionisti ed esperti, spesso legata a progetti specifici o ad esigenze temporanee, come l'attuazione del PNRR. La piattaforma include anche avvisi per la selezione di componenti degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), nonché avvisi destinati a candidati risultati idonei in graduatorie già esistenti, invitati a esprimere le proprie preferenze sulle amministrazioni o sedi di destinazione (Scelta PA/Sede). Infine, i concorsi organizzati da Formez Pa costituiscono una categoria a sé stante, così come i bandi per l'assunzione di giovani attraverso contratti di apprendistato e le procedure straordinarie.

Tabella 8 – Numero di Bandi e Avvisi portale InPA.

Stato	
Aperte	1.920
Chiuse	29.844
Anni apertura candidature	
2022	496
2023	12.634
2024	18.634
Categorie	
Concorso	21.596
Avvisi di mobilità	7.337
Selezione professionisti ed esperti	2.533
Avvisi OIV	159
Scelta PA/Sede	58
Concorsi DFP-Formez PA	53
Bando apprendistato	25
Procedure straordinarie	8
Totale	31.764

Nota: Dati al 20 Novembre. 25 procedure sono risultate revocate.

Fonte: elaborazione su dati InPA.

Escludendo dall'analisi gli avvisi di mobilità, gli avvisi OIV e quelli relativi a graduatorie già esistenti e volti alla Scelta dalla PA e/o della sede, è possibile esaminare il numero di posti banditi, anche se per circa il 3% dei bandi questa informazione non è presente. La tabella 9 mostra il dato complessivo dei posti banditi pari a 404.561. Rispetto al dato sul numero di bandi è evidente l'incremento del numero di posti banditi che sono quasi quadruplicati dal 2024 al 2023. Infine, si nota la netta prevalenza delle procedure concorsuali che bandiscono in totale oltre il 90% dei posti.

Tabella 9 – Posti banditi.

Anni apertura candidature	
2022	3.303
2023	83.439
2024	317.819
Categorie	
Concorso	375.420
Selezione professionisti ed esperti	5.269
Concorsi DFP-Formez PA	21.712
Bando apprendistato	81
Procedure straordinarie	2.079
Totale	404.561

Nota: Dati al 20 Novembre. 25 procedure sono risultate revocate.

Fonte: elaborazione su dati InPA.

Dall'analisi degli avvisi che bandiscono il maggior numero di posti (Tabella 10), emerge una prevalenza di concorsi relativi alle forze armate, in particolare per il reclutamento di Carabinieri e Volontari dell'esercito italiano. Vi sono poi i bandi pubblicati dal Ministero dell'Istruzione che comprendono il concorso per il personale ATA in Calabria (10.000 posti) e il concorso per i docenti della scuola primaria e dell'infanzia in Piemonte (9.641 posti). Infine, vi sono il concorso emanato dall'Agenzia delle Entrate per l'area di funzionari e quello del Ministero della Giustizia per l'Ufficio per il processo. Da soli questi 10 bandi rappresentano 58.902 posti.

Tabella 10 – Elenco dei dieci bandi con il più elevato numero di posti banditi.

Nome	Stato	Data apertura	Data chiusura	Numero di posti	Ente di riferimento	Categoria
USR Calabria-concorsi per titoli per l'accesso ai ruoli provinciali dei profili professionali dell'area A e B del personale ATA	Chiuso	09/05/2024	30/05/2024	10.000	Ministero dell'Istruzione – Ufficio Scolastico Regionale per la Calabria	Concorso
Concorso per titoli ed esami per l'accesso ai ruoli del personale docente della scuola dell'infanzia e primaria su posto comune e di sostegno, ai sensi del Decreto ministeriale 26 ottobre 2023, n. 206	Chiuso	11/12/2023	09/01/2024	9.641	Ministero dell'Istruzione – Direzione generale per il personale scolastico	Concorso
Volontari in Ferma prefissata iniziale Esercito Italiano 2025	Aperto	30/10/2024	29/11/2024	6.500	Ministero della Difesa – SEGREDIFESA – Direzione Generale per il Personale Militare I Reparto	Concorso
Volontari in Ferma prefissata iniziale Esercito Italiano 2023	Chiuso	26/01/2023	31/07/2023	6.500	Ministero della Difesa – SEGREDIFESA – Direzione Generale per il Personale Militare I Reparto	Concorso
Volontari in Ferma prefissata iniziale Esercito Italiano 2024	Chiuso	19/10/2023	30/07/2024	6.200	Ministero della Difesa – SEGREDIFESA – Direzione Generale per il Personale Militare I Reparto	Concorso
Agenzia delle Entrate Selezione pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato di 4500 unità per l'area dei funzionari	Chiuso	27/07/2023	28/08/2023	4.500	Agenzia delle Entrate	Concorsi DFP - Formez_PA
Concorsi per titoli per l'accesso ai ruoli provinciali, relativi al profilo professionale di CS _Decreto U.S.R. Piemonte prot. n. 7493 del 09/05/2024	Chiuso	09/05/2024	30/05/2024	4.000	Ministero dell'Istruzione – Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte	Concorso
Concorso pubblico, per il reclutamento di 3.946 unità di personale con il profilo di Addetto all'Ufficio per il processo, da inquadrare tra il personale del Ministero della giustizia	Chiuso	05/04/2024	26/04/2024	3.946	Ministero della Giustizia	Concorsi DFP - Formez_PA
Concorso, per esami e titoli, per il reclutamento di 3.852 allievi Carabinieri in ferma quadriennale del ruolo Appuntati e Carabinieri dell'Arma dei Carabinieri.	Chiuso	28/05/2024	26/06/2024	3.852	Arma dei Carabinieri – Centro Nazionale Selezione e Reclutamento	Concorso
Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di 3.763 allievi carabinieri in ferma quadriennale.	Chiuso	03/05/2023	01/06/2023	3.763	Arma dei Carabinieri – Centro Nazionale Selezione e Reclutamento	Concorso
Totale				58.902		

Nota: Dati al 20 Novembre. 25 procedure sono risultate revocate

Fonte: elaborazione su dati InPA.

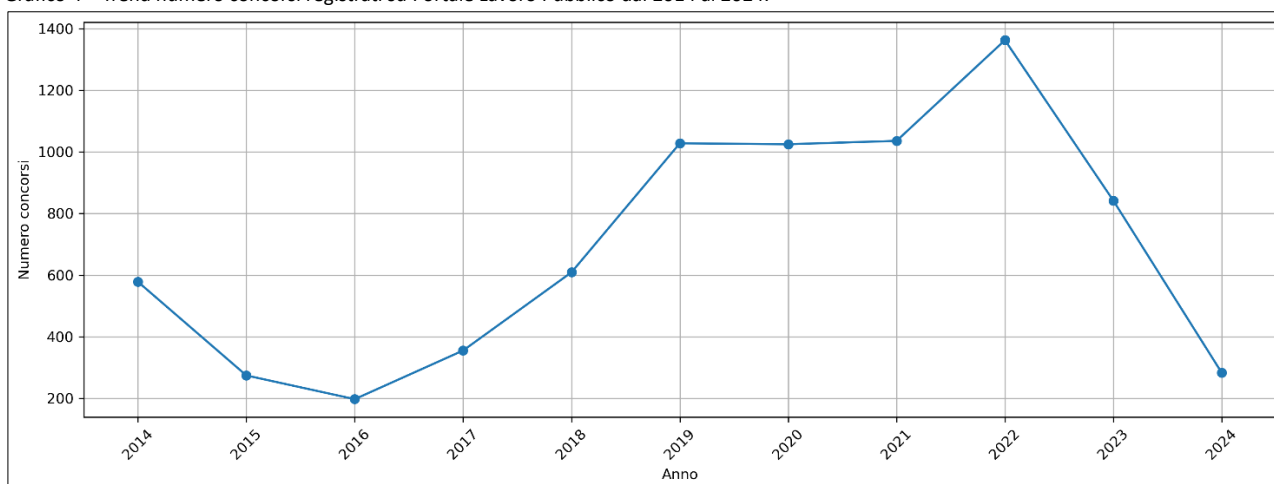
4. Graduatorie concorsuali – Lavoro Pubblico

Un altro strumento utile per comprendere l'andamento dei concorsi nel tempo è l'applicativo *Graduatorie Concorsuali* del *Portale Lavoro del Pubblico*. Tale applicativo contiene le dichiarazioni relative alle graduatorie dei concorsi delle pubbliche amministrazioni che le PA devono comunicare ai sensi dell'art. 4., comma 5, del decreto-legge n.101 del 2013.

Tuttavia, in base al monitoraggio enti effettuato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, le graduatorie vengono pubblicate solo da un ridotto numero di enti. Infatti, poco più del 10% degli 11.741 enti forniscono la dichiarazione delle graduatorie e sono quindi presenti all'interno dell'applicativo. L'analisi che segue è, pertanto, riferibile a un ristretto sottoinsieme di enti della PA.

L'andamento del numero dei concorsi tra il 2014-2020 riflette un primo periodo di flessione, dovuto agli stringenti vincoli assunzionali esistenti. A partire dal 2016 si osserva un trend di crescita, attribuibile al progressivo allentamento delle limitazioni al turnover, che sono state superate nel 2019. Il numero di concorsi si è mantenuto stabile fino al 2021. Nel 2022 si registra un significativo incremento nel numero di concorsi, probabilmente legato al PNRR. Tuttavia, i dati più recenti suggeriscono un'inversione di tendenza che potrebbe non riflettere pienamente la realtà dei concorsi indetti, come suggerito da un confronto con le informazioni del portale InPA.

Grafico 4 – Trend numero concorsi registrati su Portale Lavoro Pubblico dal 2014 al 2024.



Fonte: elaborazione su dati Portale Lavoro Pubblico – Graduatorie Concorsuali.

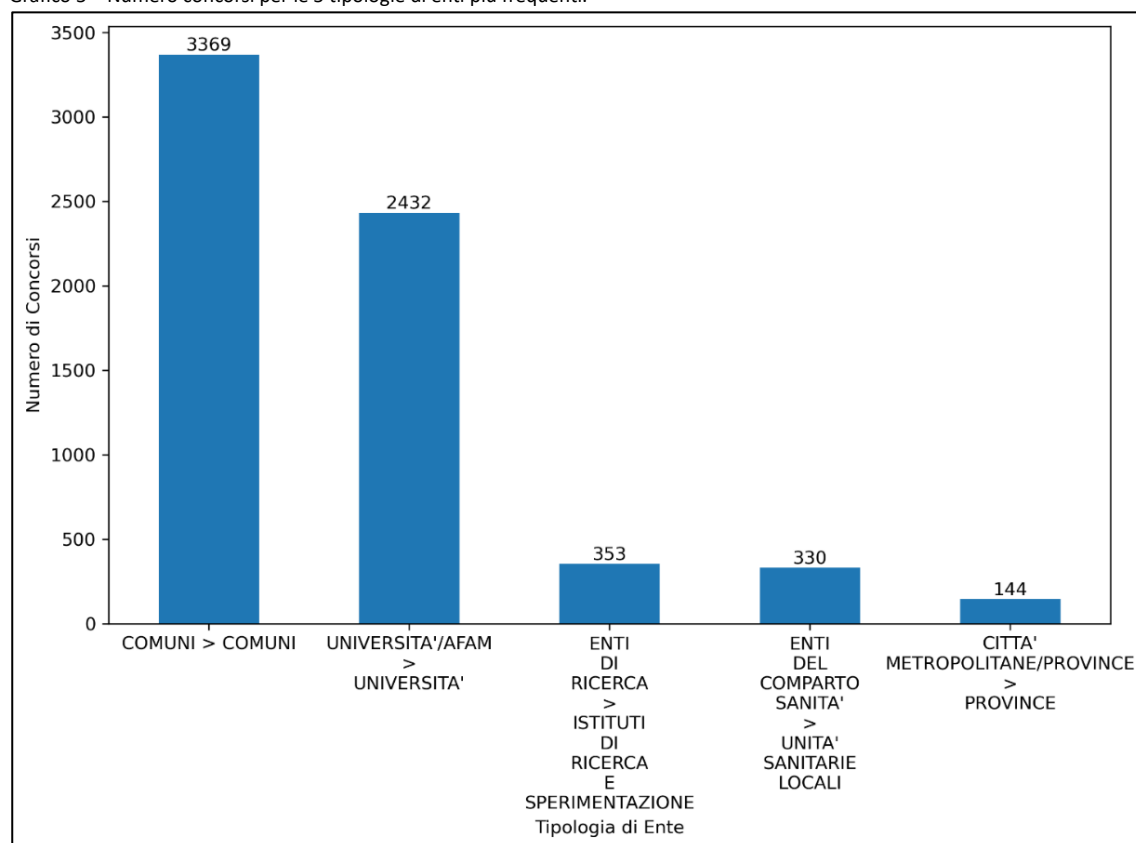
In totale, il numero di graduatorie presenti all'interno del portale nel periodo considerato è di 7.590 (Tabella 11). La maggior parte delle graduatorie risulta ancora vigente, indicando che molte Pubbliche Amministrazioni non hanno ancora esaurito i posti previsti. Un numero significativo di graduatorie risulta non vigente a causa del superamento dei termini di validità e solo 1.054 graduatorie risultano esaurite. Ciò potrebbe indicare difficoltà nel completamento delle procedure di assunzione o un numero insufficiente di idonei rispetto alle esigenze. I Comuni rappresentano la tipologia di ente con il maggior numero di graduatorie pari a 3.369 (Grafico 5), seguono le Università con la dichiarazione di 2.432 graduatorie. Gli altri enti mostrano una numerosità decisamente inferiore: gli Enti di Ricerca e gli Enti del Comparto Sanità si attestano rispettivamente su 353 e 330 graduatorie e le Città Metropolitane e le Province contano un numero ancor più inferiore (144).

Tabella 11 – Numero di graduatorie presenti sul Portale Lavoro Pubblico, anni 2014-2024.

Stato	
Vigente	4.429
Non vigente	2.107
Esaurita	1.054
Totale	7.590

Fonte: elaborazione su dati Portale Lavoro Pubblico – Graduatorie Concorsuali.

Grafico 5 – Numero concorsi per le 5 tipologie di enti più frequenti.



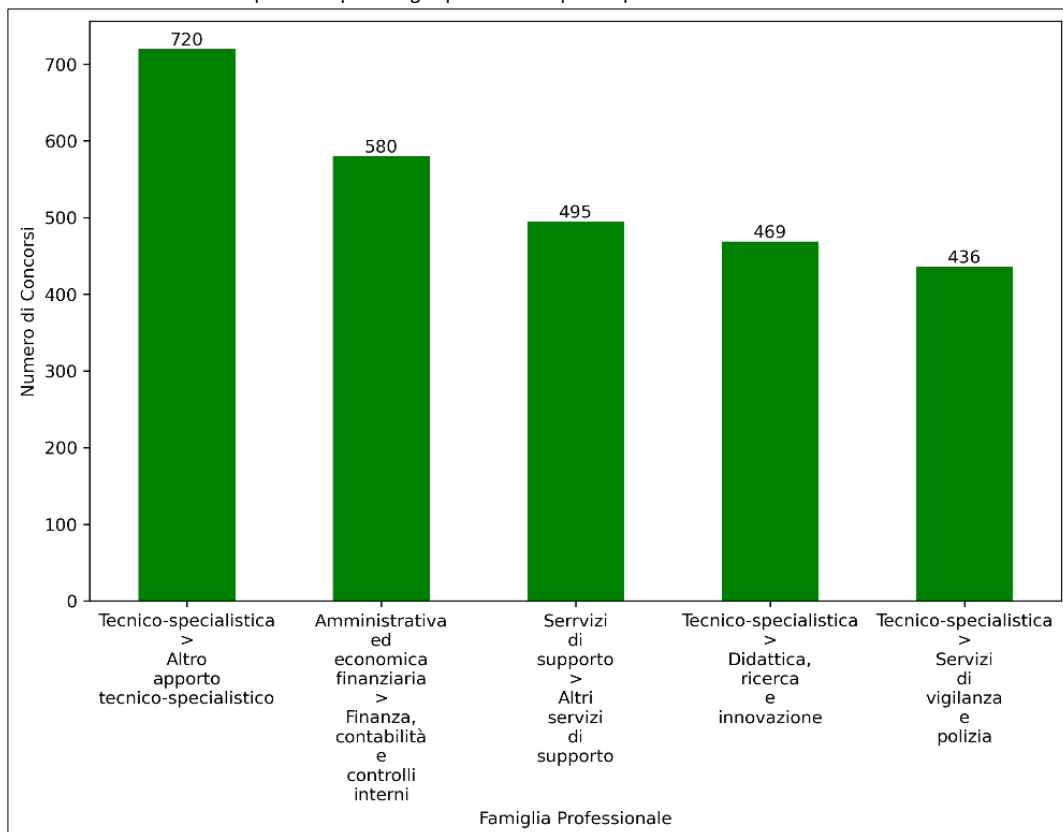
Fonte: elaborazione su dati Portale Lavoro Pubblico – Graduatorie Concorsuali.

Il grafico 6 illustra il numero di concorsi pubblici suddivisi per le cinque famiglie professionali più frequenti. Il profilo più richiesto è quello di Tecnico-specialista, Altro apporto tecnico-specialistico, presente in 720 graduatorie, seguito da profili legati alla gestione amministrativa ed economico-finanziaria (580 graduatorie). Questi dati suggeriscono una forte domanda per figure professionali tecniche e amministrative, probabilmente legata alla necessità di supporto tecnico e gestionale nelle organizzazioni pubbliche. Seguono le famiglie Servizi di supporto > Altri servizi di supporto, Tecnico-specialistica > Didattica, ricerca e innovazione e Tecnico-specialistica > Servizi di vigilanza e polizia.

Oltre l'80% dei concorsi è volto al reclutamento di personale non dirigente (Grafico 7). Tuttavia, si nota la presenza di una nuova qualifica, quella del personale ad elevata professionalità, introdotta negli ultimi anni con il PNRR e in particolare dal dl n. 80/2021, che è richiesta in 203 graduatorie.

Il Grafico 8 mostra una prevalente richiesta di personale da inquadrare in categorie ad elevata qualificazione (Categoria D e Area dei funzionari e degli istruttori), seguita dalla richiesta di profili tecnici generalmente ricoperti da lavoratori diplomati con conoscenze specialistiche (Categoria C e Area degli Istruttori). La richiesta di operatori esperti risulta invece più contenuta (categoria B, in 480 concorsi).

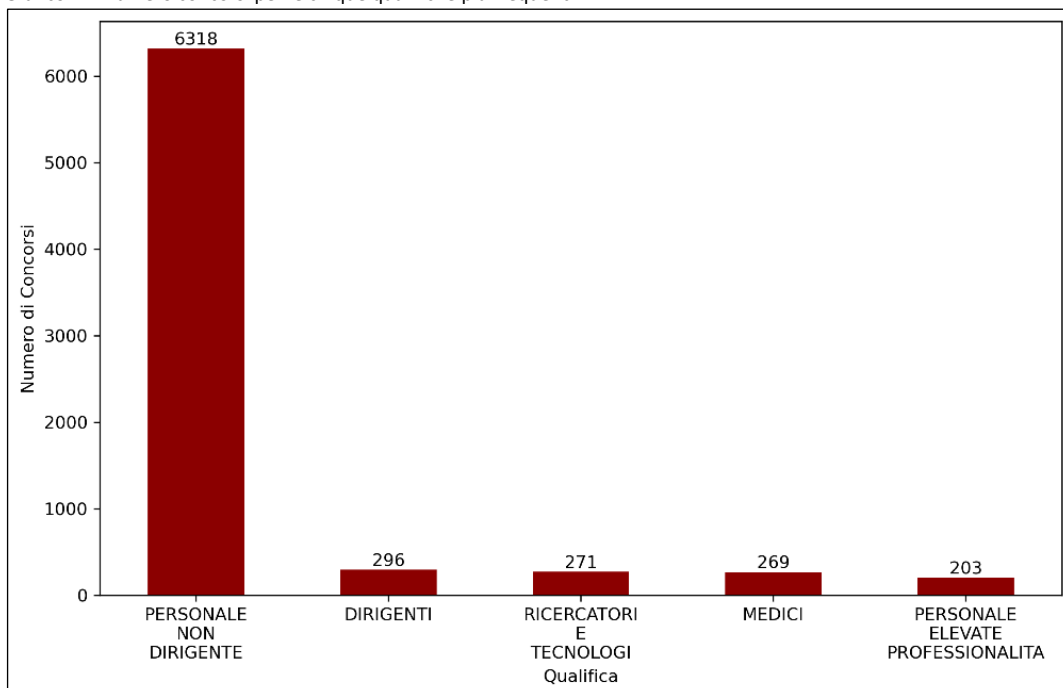
Grafico 6 – Numero concorsi per le cinque famiglie professionali più frequenti.



Nota: questa informazione è presente per il 90% delle graduatorie.

Fonte: elaborazione su dati Portale Lavoro Pubblico – Graduatorie Concorsuali.

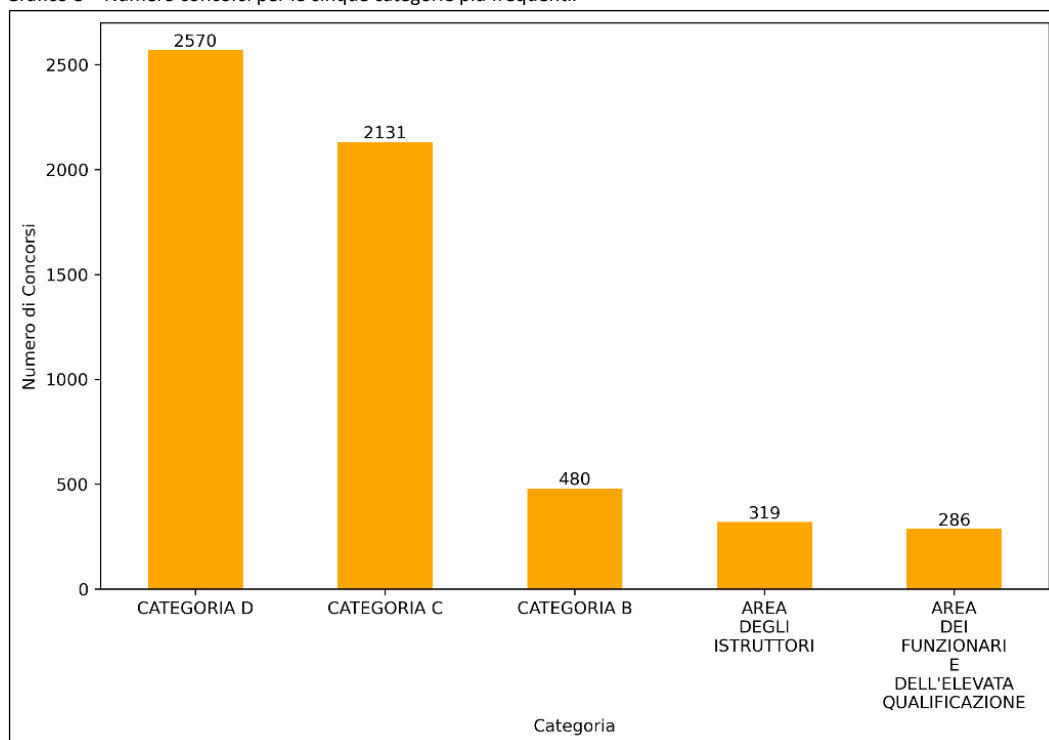
Grafico 7 – Numero concorsi per le cinque qualifiche più frequenti.



Nota: questa informazione è presente per il 99% delle graduatorie.

Fonte: elaborazione su dati Portale Lavoro Pubblico – Graduatorie Concorsuali.

Grafico 8 – Numero concorsi per le cinque categorie più frequenti.



Nota: questa informazione è presente per il 99% delle graduatorie.

Fonte: elaborazione su dati Portale Lavoro Pubblico – Graduatorie Concorsuali.

L'analisi dei posti banditi per anno (Tabella 12) mostra una tendenza discendente fino al 2016 anno in cui si registra il minor numero di posti banditi (296) e la più bassa media di posti banditi per concorso (1,5). Dal 2017 inizia una ripresa, con un aumento significativo nel periodo tra il 2019 e il 2023, quando il numero dei posti banditi si mantiene largamente sopra i 2.000. Il 2022 segna il massimo storico con 4.685 posti banditi, mentre la media più elevata di posti banditi per concorso si registra nel 2020 (4,06).

Il tasso di copertura dei posti banditi si attesta in media all'85%, mostrando una discrepanza tra posti messi a concorso e vincitori effettivamente assunti. In particolare, negli ultimi anni (2020-2024), il tasso di copertura tende a scendere sotto l'80%, con il valore più basso nel 2020 (77,59%). Questo potrebbe essere legato a diversi fattori, tra cui difficoltà nel reperire candidati qualificati o processi concorsuali non ottimizzati.

Tabella 12 – Analisi dei posti banditi e dei vincitori.

Anno di pubblicazione bando	Totale posti banditi	Media posti banditi per concorso	Totale vincitori assunti	Copertura dei posti banditi (%)
2014	1.171	2,03	1.091	93,17
2015	675	2,46	631	93,48
2016	296	1,50	267	90,20
2017	726	2,05	745	102,62
2018	1.238	2,04	1.177	95,07
2019	3.737	3,64	3.499	93,63
2020	4.158	4,06	3.226	77,59
2021	2.718	2,63	2.128	78,29
2022	4.685	3,49	3.675	78,44
2023	2.902	3,45	2.590	89,25
2024	677	2,40	528	77,99
Totale	22.983	3,04	19.557	85,09

Fonte: elaborazione su dati Portale Lavoro Pubblico – Graduatorie Concorsuali.

Le graduatorie consentono anche di avere informazioni sul numero di idonei al netto dei vincitori e sulla quota di idonei che vengono assunti (Tabella 12). I dati mostrano che, nel periodo 2014-2024, sono stati dichiarati 84.209 idonei, di cui 25.323 assunti, con un tasso di assunzione medio del 30%. Questo dato evidenzia come solo una parte limitata degli idonei riesca effettivamente a ottenere un'assunzione, lasciando una quota

significativa di idonei senza collocazione. L'analisi annuale rivela che fino al 2020, ad eccezione del 2014, il tasso si manteneva largamente sopra il 30%, mentre vi è un andamento decrescente del tasso di assunzione degli idonei negli ultimi anni.

Tabella 13 – Analisi delle graduatorie degli idonei.

Anno pubblicazione	Totale idonei	Totale idonei assunti	Tasso di assunzione degli idonei (%)
2014	5.888	1.250	21,23
2015	3.003	1.172	39,03
2016	2.566	976	38,04
2017	3.663	1.306	35,65
2018	5.347	2.038	38,11
2019	8.261	3.107	37,61
2020	10.231	3.582	35,01
2021	15.125	4.545	30,05
2022	17.456	4.567	26,16
2023	10.802	2.432	22,51
2024	1.867	348	18,64
Totale	84.209	25.323	30,07

Fonte: elaborazione su dati Portale Lavoro Pubblico – Graduatorie Concorsuali.

Riferimenti bibliografici

Aimone Gigio L., Bolis M., Chiades P., Lo Nardo A., Marangoni D. e Paolicelli M. (2022). “Il personale degli enti territoriali. Il Mezzogiorno nel confronto con il Centro Nord”. *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, n. 677. Banca d'Italia.

Bardozzetti A., Chiades P., Mancini A.L., Mengotto V. e Ziglio G. (2022). “Criticità e prospettive della finanza comunale nel Mezzogiorno alla vigilia del Covid-19”. *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)*, n. 708. Banca d'Italia.

Forum PA (2023). *FPA Data Insight. Lavoro Pubblico 2023*. Maggio.

IRPET et al. (2024). *La Finanza Territoriale. Rapporto 2024*, <https://www.irpet.it/la-finanza-territoriale-rapporto-2024/>