

Concorsi pubblici 2025: cosa cambia con il nuovo Decreto PA

Nuove regole, tecnologie e assessment per un reclutamento più trasparente e mirato

Il **Decreto-Legge 14 marzo 2025, n. 25** ("Decreto PA"), **convertito con modifiche nella Legge 9 maggio 2025, n. 69**, riscrive diversi passaggi-chiave delle procedure concorsuali e dell'organizzazione del reclutamento nella PA italiana. L'obiettivo: rendere l'accesso **più ordinato, digitale, trasparente e aderente ai fabbisogni** (compresi quelli della transizione digitale). ([Gazzetta Ufficiale](#))

Le 10 novità principali (in sintesi)

- 1. Il concorso torna "via ordinaria e prioritaria" di reclutamento**
Il legislatore chiarisce che il **concorso pubblico** è lo strumento **ordinario e prioritario** per assumere nelle PA (stop al ricorso sistematico a canali straordinari). La norma vale anche per procedure già in corso al 15 marzo 2025.
- 2. Concorsi unici gestiti dal Dipartimento Funzione Pubblica/RIPAM**
Per **dirigenti, profili comuni ed elevate professionalità** delle amministrazioni statali, agenzie ed enti pubblici non economici, si privilegiano **concorsi unici** organizzati dal **DFP** tramite **Commissione RIPAM** (resta comunque possibile autorizzare concorsi autonomi per specifiche professionalità).
- 3. Dirigenza: 50% dei posti via corso-concorso SNA**
Per la seconda fascia dirigenziale resta **una quota non inferiore al 50%** da coprire tramite **corso-concorso SNA**; sul restante fabbisogno si attivano i concorsi (anche unici) di cui sopra.
- 4. Portale inPA al centro + notifiche ai candidati**
Il **Portale unico del reclutamento (inPA)** diventa perno operativo: dal bando alla pubblicazione delle graduatorie. È introdotta la possibilità, **in fase di registrazione, di attivare notifiche** sui bandi coerenti con il proprio profilo.
- 5. Trasparenza delle graduatorie (tre passaggi pubblicati)**
Le commissioni formano una **graduatoria di merito** basata **solo** sulle prove; poi applicano i **titoli** e infine **precedenze/preferenze** e **riserve** (entro **il 20% degli idonei**). Tutte e **tre le versioni** vengono **pubblicate contestualmente** su inPA e sul sito dell'amministrazione, in area riservata.
- 6. Definizione di "graduatoria utilmente scorsa" e più chiarezza sullo scorrimento**
La graduatoria si considera **"utilmente scorsa"** quando, entro il periodo di validità, l'amministrazione **individua nominativamente** gli idonei (anche per eventuale cessione ad altre PA), a prescindere dal momento di firma del contratto. Rafforzata anche la possibilità di **scorrimento** nei limiti delle facoltà assunzionali.
- 7. Deroga ai limiti per le graduatorie approvate nel 2024–2025**
Per le graduatorie approvate **nel 2024 e nel 2025** non si applica il **limite del**

comma 5-ter, quarto periodo, dell'art. 35 del d.lgs. 165/2001 (misura di flessibilità temporanea).

8. **Mobilità preventiva obbligatoria (almeno 15% delle facoltà)**

Le amministrazioni (salvo PCM) devono destinare **almeno il 15%** delle facoltà assunzionali alla **mobilità**; in caso di inerzia scattano riduzioni per l'anno successivo ed effetti sui comandi.

9. **Titoli esteri: procedura centralizzata e ammissione "con riserva"**

Il **riconoscimento dei titoli esteri** ai fini concorsuali viene **centralizzato** presso il DFP (con parere conforme del MIM o MUR). I candidati con titolo estero partecipano **con riserva**; il riconoscimento si chiude per i **vincitori** (a pena di decadenza se non integrano).

10. **Profili digitali e cybersicurezza: concorsi unici dedicati**

La RIPAM può organizzare **concorsi unici** per personale della **transizione digitale e sicurezza informatica**, in coerenza con PNRR/Riforma 2.1 (Accesso e reclutamento). ([Funzione Pubblica](#))

Nuove tecnologie e "assessment" avanzati: cosa cambia davvero

1) Digitalizzazione end-to-end del ciclo concorsuale

- **Portale inPA** come canale unico per bandi, candidature, comunicazioni e (ora) **notifiche proattive**.
- **Pubblicazione digitale** e sincrona delle diverse **graduatorie** (merito / titoli / finale).

Queste leve riducono contenziosi e opacità, standardizzano i passaggi e velocizzano il time-to-hire.

2) "Assessment" strutturati e competenze trasversali

- Il decreto **abilita** la RIPAM a **reclutare** (via avvisi su inPA) **assessor, psicologi del lavoro, HR specialist** ed **esperti di valutazione delle competenze** per progettare e gestire prove più **robuste** (es. prove situazionali, esercitazioni pratiche, valutazioni strutturate di soft skills).
- Questa previsione **istituzionalizza** l'uso di **strumenti di assessment** professionali **accanto** ai tradizionali quiz/prove scritte e orali.

Nota: linee guida e prassi applicative (ForumPA, portali specializzati) indicano un crescente ricorso a **prove pratiche/simulate** e valutazioni di **soft skills** (problem solving, lavoro in team, gestione dello stress), in coerenza con la riforma. Sono indirizzi attuativi/operativi che discendono dal quadro normativo, non singole prescrizioni "tipo di prova" inserite nella legge. ([Ticonsiglio](#), [FPA](#))

3) Profili digitali e piattaforme

- Con i **concorsi unici** per **transizione digitale e cybersecurity**, il DFP/RIPAM può standardizzare **prove tecniche**, abilitare **laboratori pratici** e **batterie di test** mirati alle skill digitali.

- Il tutto si inserisce nella strategia PNRR (**Riforma 2.1 – Accesso e reclutamento**), che spinge su competenze digitali e processi data-driven. ([Funzione Pubblica](#))

Come cambiano, nel concreto, le fasi del concorso

Prima del bando

- Programmazione fabbisogni e possibile **ricognizione centralizzata** per attivare **concorsi unici** (anche per una sola figura o singola amministrazione).

Bando e candidatura

- Pubblicazione su **inPA**; candidato **registrato** può ricevere **notifiche** di bandi compatibili.

Prove e valutazioni

- Commissioni strutturate e, ove attivati concorsi unici, **supporto di esperti di valutazione** (assessment, HR, psicologi del lavoro).
- **Graduatoria di merito** solo su esiti **delle prove**; **titoli** e **preferenze/riserve** si applicano **dopo** e in sequenza tracciata.

Graduatorie e scorrimenti

- Pubblicazione **contestuale** delle tre graduatorie (merito / con titoli / finale) su **inPA** e sito dell'ente (area riservata).
- Scorrimento più **chiaro**: vale l'**individuazione nominativa** entro la validità; per **graduatorie 2024–2025** deroga al limite previsto dal d.lgs. 165/2001.

Impatti attesi per candidati e amministrazioni

Per i candidati

- **Più chiarezza** sui criteri (sequenza prove→titoli→riserve).
- **Riduzione tempi** e **maggiore trasparenza** delle graduatorie.
- **Notifiche mirate** su bandi pertinenti.
- Possibile **maggiore varietà di prove** (esercitazioni pratiche, valutazioni comportamentali) nei concorsi unici/complessi. ([Ticonsiglio](#))

Per le amministrazioni

- **Standardizzazione** e **economia di scala** mediante concorsi unici RIPAM.
- **Più strumenti** per testare competenze **tecniche e trasversali** con supporto di **assessor/HR**.
- **Flessibilità** nello scorrimento e **coerenza** con PNRR sui profili digitali. ([Funzione Pubblica](#))

Punti di attenzione (governance e attuazione)

- **Linee guida operative:** il successo dipende da bandi e prove ben progettati; l'intervento degli **esperti di valutazione** dovrà garantire **validità e affidabilità** degli strumenti (evitando pratiche improvvisate).
- **Equilibrio tra centralizzazione e autonomia:** i **concorsi unici** offrono qualità e rapidità, ma serve presidiare i **fabbisogni specifici** dei singoli enti.
- **Competenze digitali:** la spinta ai profili IT e sicurezza deve accompagnarsi a **prove realmente selettive e pratiche** e a **percorsi formativi** post-ingresso. ([Funzione Pubblica](#))

Riferimenti normativi e istituzionali (selezione)

- **DL 14 marzo 2025, n. 25** – “Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni”, **entrata in vigore 15/03/2025**. **Testo originale e articoli 3–4** (concorsi unici, graduatorie, portale inPA, mobilità, ecc.). ([Gazzetta Ufficiale](#))
- **L. 9 maggio 2025, n. 69** – Conversione con modifiche del DL 25/2025; **testo coordinato** in GU n. 109 del **13/05/2025** (S.O. n. 16). ([Gazzetta Ufficiale](#))
- **Riforma PNRR 2.1 – Accesso e reclutamento** ([Funzione Pubblica](#)). Contesto e indirizzi strategici. ([Funzione Pubblica](#))
- Approfondimenti applicativi su **soft skills/prove simulate** e trend di **assessment** nei concorsi 2025. ([Ticonsiglio](#), [FPA](#))

Checklist per chi sta preparando un concorso nel 2025

- Leggere con attenzione la **sequenza delle valutazioni** indicata nel bando: **prove** → **titoli** → **preferenze/riserve**.
- Verificare su **inPA** le **notifiche** e gli aggiornamenti (bando, convocazioni, graduatorie).
- Prepararsi anche a **prove pratiche/situazionali** e a **valutazioni delle soft skills** nei concorsi complessi/unici. ([Ticonsiglio](#), [FPA](#))
- Se si possiede un **titolo estero**, considerare che l'**ammissione è con riserva** e il riconoscimento avviene **per i vincitori**.

In sintesi

Il “Decreto PA” 2025 **riporta il concorso al centro**, rafforza **trasparenza e digitalizzazione** (Portale inPA, pubblicazione graduatorie in tre passaggi), spinge su **concorsi unici** e **professionisti dell'assessment** per selezioni più affidabili, e allinea il reclutamento ai **fabbisogni digitali** della PA. Molto dipenderà ora dalla **qualità dei bandi** e dall'effettiva **capacità organizzativa** di DFP/RIPAM e delle singole amministrazioni nel mettere a terra procedure moderne, rapide e giuste. ([Funzione Pubblica](#))