ATTUALITÀ

Il Decreto reclutamento: terzo pilastro del PNRR

di **Fondazione AIDR** · 23 giugno 2021, 10:06

di Enrica Cataldo, Socio AIDR

Sulle persone si gioca il successo del PNRR poiché il miglioramento dei percorsi di selezione e reclutamento è un passo obbligato per acquisire le migliori competenze ed è determinante ai fini della formazione, della crescita e della valorizzazione del capitale umano.

Come è noto, infatti, nell'ambito della prima componente della **prima missione del Piano**, denominata "*Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura*", è stato riservato largo spazio ad un vasto programma di innovazione rivolto alla creazione di una PA moderna, per il tramite della digitalizzazione, del rafforzamento delle competenze e di una drastica semplificazione burocratica.

Tale sforzo è stato pianificato lungo tre investimenti, il primo dei quali riguarda la riorganizzazione delle modalità di reclutamento del capitale umano, particolarmente urgenti dopo anni di blocco dei turn over, sicchè si giunga ad assumere personale con competenze professionali adeguate.

Le azioni suggerite nel Piano prevedono il ripensamento dei modelli per l'analisi dei fabbisogni e delle competenze, l'avvio di una nuova stagione concorsuale che punti ad una programmazione periodica delle selezioni pubbliche e ricorra a modelli selettivi, già in uso presso le istituzioni europee, che contemplino anche la valutazione delle *soft skills*, la creazione di un **"Portale unico del reclutamento"** che permetta anche il monitoraggio delle performance di individui e organizzazioni. A questo investimento si accompagna la previsione di riforme mirate a rilanciare e migliorare le procedure di selezione per i dipendenti pubblici.

Il secondo investimento prevede la creazione di una **task Force sulla digitalizzazione, monitoraggio e performance,** di durata triennale, composta da 1.000 professionisti a supporto

delle amministrazioni pubbliche, che si occuperà di re-ingegnerizzare e semplificare le procedure, rivedendole in ottica digitale. Al fine di valutare l'efficacia di questi interventi di semplificazione e favorire il confronto con i cittadini, è contemplato lo sviluppo di un nuovo sistema di monitoraggio dei tempi di attraversamento delle procedure per tutte le amministrazioni e di un nuovo sistema di performance management per i dipendenti della PA, con chiari indicatori di performance e incentivi dedicati alle amministrazioni più efficaci.

Il terzo investimento comporta una strategia di fortificazione del capitale umano che si basa su meccanismi di crescita delle competenze e delle motivazioni dei dipendenti pubblici e su percorsi di valorizzazione della professionalità e valutazione del talento, rinnovando i meccanismi di carriera attuali e riorganizzando i modelli di training attuali. Tra le azioni suggerite, a supporto di tale investimento, rileva l'attesa riforma della dirigenza pubblica, un nuovo sistema di formazione continua, un'ampia offerta di corsi online per il **reskilling e l'upskilling** del capitale umano, il lavoro agile e le nuove forme di organizzazione del lavoro pubblico finalizzate all' incremento della produttività individuale

Vengono introdotte "**comunità di competenze**" per sviluppare e contaminare di best practices le amministrazioni pubbliche, progetti di *change management,* volti al rafforzamento e alla trasformazione del loro modello operativo per far fronte alle nuove sfide di *remote working,* semplificazione e digitalizzazione delle procedure e alla formazione delle competenze innovative.

È stato pubblicato in Gazzetta ufficiale, lo scorso 9 giugno, il decreto legge n. 80, cosiddetto **decreto Reclutamento Pa,** fortemente voluto dal Premier Draghi e dal ministro della Pubblica amministrazioneBrunetta, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) e per l'efficienza della giustizia*".

Si tratta del terzo pilastro del Recovery Plan italiano, dopo il Decreto-Legge n. 77, pubblicato il 31 maggio, relativo alla governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e alle misure di semplificazione, che regola le procedure per le assunzioni a tempo determinato nella Pubblica amministrazione di tutti gli esperti che lavoreranno alle linee progettuali contemplate nel Piano, nonché il potenziamento di Sna e Formez volte a favorire il rafforzamento della formazione dei dipendenti pubblici, completando in tal modo il **pacchetto** di **misure normative** per far marciare il Piano a pieno regime.

Il provvedimento legislativo prevede **nuovi concorsi,** per la copertura di oltre **17 mila posti** di lavoro nel pubblico impiego, mediante percorsi semplificati e straordinari che contribuiranno a

completare la riforma della Pubblica Amministrazione e della Giustizia.

Le norme previste dal decreto reclutamento comprendono 9 misure per il rafforzamento della capacità amministrativa e 2 misure organizzative per l'attuazione del PNRR. Nell'ambito del primo gruppo ricade la riforma dei concorsi pubblici, che garantisce assunzioni a tempo determinato, mediante dei titoli per i profili di elevata specializzazione e di una sola prova scritta da espletare in modalità digitale, da concludere in **100 giorni**, e la possibilità di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato oltre i 36 mesi, fino al 31 dicembre 2026, data prevista per l'ultimazione del PNRR.

Viene introdotta l'istituzione del nuovo **Portale del reclutamento,** una piattaforma pubblica al pari di Linkedin, che vedrà la luce entro l'estate con le prime funzionalità e poi andrà a regime, con il rilascio del sistema e la migrazione verso il cloud, entro il 2023, per ingaggiare profili di alta specializzazione nonché professionisti ed esperti iscritti nei rispettivi Albi, da mettere a disposizione degli enti titolari dei progetti di PNRR. In particolare, per l'attribuzione degli incarichi di collaborazione, le amministrazioni dovranno consultare almeno tre professionisti in ordine di graduatoria e scegliere sulla base di un colloquio, mediante criteri trasparenti pubblicati sui relativi siti web.

Il provvedimento, al fine di consentire la selezione di manager qualificati, autorizza, esclusivamente per il periodo di attuazione del PNRR e soltanto per le amministrazioni titolari di interventi, il raddoppio delle percentuali previste dalla legge per l'attribuzione di incarichi dirigenziali a soggetti esterni alla pubblica amministrazione e il superamento dei tetti di spesa relativi al salario accessorio; fissa, inoltre, una percentuale di riserva fino al 40% dei posti nei concorsi indetti dalle pubbliche amministrazioni per chi ha svolto incarichi a tempo determinato per lavorare al PNRR.

Sono, previsti percorsi di mobilità verticale per il personale pubblico volti alla valorizzazione delle conoscenze tecniche e gestionali sviluppate nel corso della propria attività lavorativa; sono potenziati i canali di accesso per i giovani, mediante la possibilità di svolgere percorsi di apprendistato nella PA e vengono rafforzate le funzioni del Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle PA – Formez e Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA), per supportare le Amministrazioni nell'attuazione del Piano.

Infine, entro i 30 giorni successivi dall'entrata in vigore del decreto, sarà indetto un concorso pubblico per l'assunzione di 500 unità di personale non dirigenziale a tempo determinato, per un periodo anche superiore a 36 mesi e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, per la realizzazione

del sistema di coordinamento istituzionale, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del PNRR. Le figure reclutate saranno ripartite tra le amministrazioni centrali titolari degli interventi e le graduatorie del concorso resteranno valide fino al 31 dicembre 2026, con la possibilità di essere riutilizzate per l'assunzione di ulteriori 300 unità.

Nell'ambito delle due citate misure organizzative per l'attuazione del Piano è autorizzato il reclutamento di 268 nuovi esperti a supporto del Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio e di ulteriori 67 risorse per l'Agenzia per l'Italia digitale, e l'indizione di concorsi per la selezione di 16.826 profili, quali addetti **all'Ufficio per il processo**, per l'innovazione organizzativa del ministero della Giustizia.

Con l'approvazione del *decreto sul capitale umano* della pubblica amministrazione, così come lo ha definito il ministro Brunetta," **entra la modernità nella PA**" che, grazie all'innesto di nuove competenze, potrà trasformarsi in catalizzatore della crescita e reingegnerizzare i processi organizzativi, purchè qualifichi adeguatamente le proprie performance e purchè funzioni la transizione digitale.

L'eredità strutturale che il Piano lascerà al nostro Paese, insieme al miglioramento dei servizi pubblici per i per cittadini e imprese tornerà, come ha concluso il Ministro, "*a far correre la macchina amministrativa, ricostruendo la fiducia delle persone nello Stato*".

Dopo anni di blocco dei turn over e di acquisizione di risorse a costo zero, la poderosa iniezione di liquidità proveniente dai fondi del Nex generation EU è la vera novità delle riforme in corso e, allo stesso tempo, la vera sfida affinchè la conclamata ondata di modernità si traduca in reale creazione di valore pubblico.

Articolo pubblicato su Istituzioni24: https://www.istituzioni24.it/2021/06/23/il-decreto-reclutamento-terzo-pilastro-del-pnrr/

© 2026 Istituzioni24