



IL DECRETO RECLUTAMENTO

**La nostra scommessa
sul capitale umano pubblico
per la ripresa del Paese**



EXECUTIVE SUMMARY

- ❖ I tre pilastri del Pnrr: governance, semplificazioni e reclutamento
- ❖ Nuovo capitale umano per la nuova Pa
- ❖ La struttura del decreto
- ❖ **ARTICOLO 1 – Le regole per il reclutamento dei tecnici Pnrr**
 - Contratti a tempo determinato, concorsi in 100 giorni
 - Le «alte specializzazioni», la Pa in cerca dei migliori talenti
 - I professionisti e gli esperti: incarichi più trasparenti
 - Più dirigenti esterni solo per le Pa assegnatarie di progetti
- ❖ **ARTICOLO 2 – Le opportunità per i giovani**
- ❖ **ARTICOLO 3 – Valorizzazione delle persone**
 - Mobilità verticale: progressioni più fluide, spazio al merito
 - Mobilità orizzontale: si allentano le maglie dei nulla osta
 - Valorizzazione economica: potranno essere superati i tetti per il salario accessorio





EXECUTIVE SUMMARY

- ❖ **ARTICOLI 4-5 – Formez e Sna vanno al restyling**
- ❖ **ARTICOLO 6 – Arriva il «Piano» unico della Pa**
- ❖ **ARTICOLI 7-9 – Le assunzioni a supporto del sistema di governance del Pnrr**
- ❖ **ARTICOLO 10 – Le assunzioni legate alle missioni Pnrr: transizione digitale**
- ❖ **ARTICOLI 11-19 – Le assunzioni legate alle missioni Pnrr: giustizia ordinaria e amministrativa**
- ❖ **Una nuova porta d'accesso alla Pa: il Portale del reclutamento**
 - **#IoLogo, concorso d'idee per under 30**





I tre pilastri del Pnrr: governance, semplificazioni e reclutamento

Con il decreto legge “reclutamento”, il governo Draghi completa i tre pilastri essenziali per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, costruiti con un approccio unitario complessivo: alla progettazione della **governance del Pnrr** e alle **semplificazioni normative** decise con il DI approvato il 28 maggio 2021 si affianca il **piano di reclutamento nella Pa**.

Tre tasselli di uno stesso mosaico, che assicura al Pnrr un quadro normativo appropriato, un modello di gestione efficace e un'adeguata disponibilità di competenze, indicata come indispensabile anche dal Governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, nelle sue Considerazioni finali. Non è un caso che la governance, una coraggiosa politica di semplificazioni e un reclutamento mirato siano **la prima “milestone” indicata nel Recovery Plan**, raggiunta dal governo rispettando in pieno il cronoprogramma: rappresentano la premessa per far marciare velocemente i progetti e non perdere i fondi europei.

Con il **decreto legge sul reclutamento** si centrano due obiettivi: da un lato si definiscono percorsi veloci, trasparenti e rigorosi per il reclutamento dei profili tecnici e gestionali necessari all'attuazione del Piano, dall'altro lato si pongono le premesse normative per la realizzazione delle due riforme trasversali previste dal Pnrr: la Pubblica amministrazione e la giustizia.

Per questo, l'approvazione del provvedimento significa raggiungere nei tempi la prima milestone – semplificazioni, governance e assunzioni – e al tempo stesso porre le basi per tagliare in anticipo il traguardo delle “pietre miliari” successive.

È il segnale concreto di un Governo che sa onorare gli impegni e rispettare i patti.





Nuovo capitale umano per la nuova Pa

La riforma della Pubblica amministrazione disegnata nel Piano nazionale di ripresa e resilienza può essere considerata un'enorme scommessa sul capitale umano pubblico. Già con l'**articolo 10 del decreto legge 44/2021**, approvato definitivamente dal Parlamento il 25 maggio, sono stati sbloccati, semplificati e digitalizzati i concorsi per l'accesso ordinario alla Pa: basta carta e penna, basta selezioni ottocentesche, basta gigantismo. Il sistema concorsuale recupera la sua "fisiologia" nell'ottica di garantire alle amministrazioni almeno il ripristino del turnover al 100% e di assicurare ai cittadini modalità di selezione rapide e trasparenti.

Ma il Pnrr richiede un'ulteriore spinta alla **riqualificazione del personale pubblico**, da realizzare in tempi brevissimi: è indispensabile l'immissione di **nuove competenze, tecniche e gestionali**, perché l'attuazione dei progetti del Piano cammini speditamente rispettando il cronoprogramma. È questo l'obiettivo del decreto legge sul reclutamento, che istituisce percorsi semplificati e straordinari sia per assumere a tempo determinato le figure professionali che dovranno gestire il Piano e lavorare ai progetti, sia per conferire incarichi di consulenza con sistemi più rapidi ed efficaci.

Le parole d'ordine che ispirano il provvedimento sono **merito, trasparenza, opportunità, valutazione e monitoraggio**. Ma il decreto favorisce anche **l'osmosi tra pubblico e privato e la fluidità dei percorsi di carriera**, come la Commissione europea ci chiede da tempo. Duplice è il beneficio che ci attendiamo dalle nuove norme. Da un lato, i nostri giovani e i nostri migliori talenti potranno vedere nella Pa un datore di lavoro attraente e diventare protagonisti di un ambizioso programma di cambiamento del Paese. Dall'altro lato, la Pubblica amministrazione, grazie all'innesto di nuove competenze, potrà trasformarsi in catalizzatore della crescita e reingegnerizzare i processi organizzativi, premessa perché funzioni la transizione digitale. Un'eredità strutturale che il Pnrr lascerà al nostro Paese, insieme a servizi più efficienti per cittadini e imprese. Torniamo a far correre la macchina amministrativa, ricostruendo la fiducia delle persone nello Stato.





La struttura del decreto

Il decreto è suddiviso in due titoli:

- ❖ Il **Titolo I** riguarda il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni e si compone di due Capi:
 - il primo contiene le modalità speciali per il reclutamento per il Pnrr e per il rafforzamento della capacità funzionale della Pubblica amministrazione
 - il secondo prevede misure organizzative a supporto del sistema di coordinamento, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del Pnrr, ossia le assunzioni a completamento della governance del Piano

- ❖ Il **Titolo II** contiene le misure organizzative per l'attuazione dei progetti nell'ambito delle missioni del Pnrr e si compone anch'esso di due Capi:
 - il primo è dedicato alle assunzioni per la transizione digitale
 - il secondo a quelle per la giustizia





ARTICOLO 1

Le regole per il reclutamento dei tecnici Pnrr

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, CONCORSI IN 100 GIORNI

Per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato si applica la riforma dei concorsi pubblici contenuta all'**art. 10 del DL 44/2021**, appena convertito in legge, con la valutazione dei titoli per le figure a elevata specializzazione tecnica e la previsione della sola prova scritta digitale. Un percorso che consentirà di concludere le selezioni e procedere con le assunzioni entro 100 giorni. La durata dei contratti sarà di 36 mesi rinnovabili fino al 31 dicembre 2026. Il rinnovo sarà collegato al raggiungimento degli obiettivi del Piano da parte delle amministrazioni assegnatarie dei progetti.

LE "ALTE SPECIALIZZAZIONI", LA PA IN CERCA DEI MIGLIORI TALENTI

Una modalità speciale di reclutamento è prevista per le alte specializzazioni: i dottori di ricerca e le persone con esperienze documentate di lavoro subordinato almeno biennali in organizzazioni internazionali e dell'Unione europea. Per questi profili è prevista **l'iscrizione in un apposito elenco sul Portale del reclutamento**, che vedrà la luce entro l'estate, a seguito di una procedura di selezione organizzata dal Dipartimento della Funzione pubblica e basata anch'essa sulla valutazione dei titoli e su un esame scritto. Una volta iscritti nell'elenco, i profili ad alta specializzazione potranno essere direttamente assunti dalle amministrazioni che necessitano di personale, sulla base della graduatoria e senza ulteriori selezioni. Le amministrazioni che non volessero attingere dagli elenchi e che ritenessero necessario procedere con propri concorsi rimarranno libere di farlo.





I PROFESSIONISTI E GLI ESPERTI: INCARICHI PIÙ TRASPARENTI

Per gli iscritti agli Albi il decreto legge prevede l'inserimento in un **apposito elenco sul Portale del reclutamento**, vincolato al possesso di determinati titoli di qualificazione professionale, come cinque anni minimi di permanenza nell'albo, collegio o Ordine di appartenenza. Per l'attribuzione degli incarichi di collaborazione le amministrazioni devono chiamare almeno tre professionisti in ordine di graduatoria e scegliere a chi attribuire l'incarico sulla base di un **colloquio**. Le amministrazioni devono **pubblicare sul proprio sito Internet** i criteri seguiti per l'attribuzione degli incarichi. L'elenco sarà organizzato secondo i requisiti stabiliti con un decreto del ministro per la Pubblica amministrazione, previa intesa con la Conferenza Unificata, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Dl.

PIÙ DIRIGENTI ESTERNI SOLO PER LE PA ASSEGNATARIE DI PROGETTI

Per permettere alle amministrazioni di reperire rapidamente **manager qualificati**, l'articolo 1 del decreto legge permette di aumentare, fino a raddoppiare, le percentuali oggi previste dalla legge per l'attribuzione di incarichi dirigenziali a soggetti esterni alla Pubblica amministrazione e a dirigenti provenienti da amministrazioni diverse, ma soltanto per il periodo Pnrr ed esclusivamente per le Pa assegnatarie dei progetti.





Gli incarichi di lavoro subordinato legati al Pnrr possono essere esclusivamente a tempo determinato, ma la Commissione Ue chiede che le competenze acquisite in dalle Pa non vadano disperse dopo il 2026 e continuino a contribuire al rafforzamento della capacità amministrativa, obiettivo strategico della riforma. Per questa ragione **il decreto legge fissa una riserva pari al 40% di posti nei concorsi pubblici banditi dalle amministrazioni a favore di chi abbia svolto incarichi a tempo determinato per lavorare al Pnrr.**

ARTICOLO 2

Le opportunità per i giovani

Vengono potenziati i canali di accesso qualificati dei giovani alla Pubblica amministrazione: finalmente attuata una norma del 2015 che prevedeva la possibilità per le Pa di stipulare contratti di apprendistato. In aggiunta alle borse di studio da 300mila euro già previste dalla scorsa legge di bilancio, i nuovi contratti sono finanziati con una dotazione finanziaria aggiuntiva pari a 700mila euro.

ARTICOLO 3

Valorizzazione delle persone

Si pongono le premesse per realizzare alcuni interventi di carattere strutturale nell'ambito della riforma della Pa prevista nel Pnrr. Interventi che riguardano la mobilità verticale, la mobilità orizzontale e la valorizzazione economica.





MOBILITÀ VERTICALE: PROGRESSIONI PIÙ FLUIDE, SPAZIO AL MERITO

Sono previsti percorsi di crescita per il personale della Pubblica amministrazione nell'ambito dei quali sono valorizzate non soltanto le conoscenze tecniche ma anche le competenze di carattere trasversale (manageriale, gestionale, ecc.) che il dipendente abbia maturato nel corso della propria attività lavorativa.

- **Funzionari.** Viene istituita dalla contrattazione collettiva nazionale un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di alta specializzazione, che si aggiunge alle tre oggi previste. Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili riservata all'esterno, le progressioni degli interni tra le aree avverranno con procedura comparativa basata sulla valutazione del dipendente, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
- **Dirigenti.** Sono riattivati i concorsi per l'accesso alla dirigenza di prima fascia (l'alta dirigenza pubblica), previsione introdotta dalla riforma Brunetta del 2009 ma poi sospesa. Il 50% dei posti sarà riservato agli esterni. Per l'accesso alla dirigenza di seconda fascia, una quota del 70% è riservata agli esterni tramite concorso (fino ad almeno il 50% si attingerà dal corso-concorso bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione). Una quota del 30% è invece riservata agli interni attraverso progressioni interne basate su valutazione del merito e delle competenze.

MOBILITÀ ORIZZONTALE: SI ALLENTANO LE MAGLIE DEI NULLA OSTA

Potranno esercitare i nulla osta per la mobilità orizzontale tra amministrazioni soltanto gli enti con una scopertura di organico superiore al 20%, con l'esclusione del personale della scuola, della sanità e di quello in regime di diritto pubblico (sicurezza, magistratura, diplomazia).





VALORIZZAZIONE ECONOMICA: POTRANNO ESSERE SUPERATI I TETTI PER IL SALARIO ACCESSORIO

I **tetti di spesa** relativi al trattamento economico accessorio potranno essere superati secondo criteri e modalità da definire nei contratti collettivi nazionali di lavoro e compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica. Il decreto recepisce così l'impegno assunto dal Governo nell'ambito del **Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e per la coesione sociale** sottoscritto dal Presidente Draghi e dal Ministro Brunetta con i sindacati lo scorso 10 marzo.

ARTICOLI 4-5

Formez e Sna vanno al restyling

Vengono introdotti strumenti di supporto alle amministrazioni nell'attuazione del Pnrr. In particolare:

- sono potenziate le funzioni di **Formez Pa**: l'ente dovrà fornire assistenza tecnica alle amministrazioni sia per l'attuazione dei progetti, sia per il reclutamento delle professionalità necessarie. Per questa ragione, il Cda cambierà composizione con l'ingresso di rappresentanti di Regioni, Province e Comuni, per garantire un migliore coordinamento degli interventi a tutti i livelli di governo, e saranno rafforzati i requisiti di professionalità del Direttore generale.
- si rafforza la **Scuola nazionale dell'amministrazione** (Sna) potenziandone le funzioni di supporto per l'attuazione del Pnrr, introducendo la figura del Segretario generale, con compiti amministrativi molto incisivi, e si potenzia il ruolo del Presidente, che presiede il Consiglio di gestione, e le sue competenze di carattere scientifico-accademico. Funzione della Sna sarà di irrobustire la formazione dei dipendenti pubblici, anche attraverso partnership strategiche con altre Università ed enti di alta formazione e ricerca italiani e internazionali.





ARTICOLO 6

Arriva il «Piano» unico della Pa

Vengono introdotti strumenti per la **pianificazione** e il **monitoraggio dei processi di innovazione organizzativa delle Pa**. In particolare:

- ogni amministrazione sarà tenuta a presentare il “Piano”, **Piano Integrato per la Nuova Amministrazione**, un documento di programmazione unico che accorperà, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell’anticorruzione. Restano esclusi dall’unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario. I vantaggi: grande semplificazione e visione integrata dei progressi delle amministrazioni. Una sorta di “mappatura” del cambiamento che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il Pnrr. In Conferenza Unificata sarà approvata un’intesa sul modello standard di “Piano” e su un format semplificato per i Comuni sotto i 50 dipendenti.

- Coerentemente con l’approccio adottato per la governance del Pnrr, molte delle innovazioni del decreto legge poggiano su una forte **collaborazione sia con le Regioni, le Province e i Comuni**, che diventano protagonisti di alcuni passaggi cruciali (definizione dei requisiti per il reclutamento di tecnici ed esperti, dei criteri di allocazione dei 1000 esperti per la gestione delle procedure complesse, impostazione dei Piani delle PA) **sia con i sindacati**. Alla **contrattazione** si rinvia infatti per gli interventi sulla valorizzazione delle persone: la nuova area di inquadramento e il superamento dei tetti per i trattamenti accessori, misura chiave per potenziare la produttività nelle amministrazioni.





ARTICOLI 7-9

Le assunzioni a supporto del sistema di governance del Pnrr

ARTICOLO 10

Le assunzioni legate alle missioni Pnrr: transizione digitale

ARTICOLI 11-19

Le assunzioni legate alle missioni Pnrr: giustizia ordinaria e amministrativa





Una nuova porta d'accesso alla Pa: il Portale del reclutamento

Il luogo dove si realizzerà l'incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico sarà il Portale del reclutamento: una nuova, rivoluzionaria, opportunità per attuare la riforma del reclutamento garantendo la **massima digitalizzazione** e la **massima trasparenza di ogni selezione**.

Che cos'è. Il Portale rappresenterà la **porta virtuale unica di accesso alla Pubblica amministrazione** sia per i concorsi pubblici ordinari, sia per le procedure di reclutamento straordinarie legate all'attuazione del Pnrr. In un unico spazio, ogni cittadino potrà monitorare i bandi concorsuali delle amministrazioni su una mappa interattiva georeferenziata, registrarsi attraverso Spid, Cie e Carta nazionale dei servizi inserendo il proprio curriculum attraverso un form apposito, inviare la domanda di partecipazione, pagare la tassa attraverso PagoPa e seguire le procedure di selezione dall'avvio alla pubblicazione delle graduatorie finali.

Ulteriori funzionalità riguarderanno la gestione di modalità di reclutamento diverse da quelle ordinarie, come i tirocini formativi o le procedure fast track previste dal Pnrr o ancora le esperienze di mobilità tra amministrazioni Ue, a cominciare dal Blue Book Traineeship.

I vantaggi per amministrazioni e cittadini. Il Portale sarà una **banca dati dei fabbisogni, delle competenze e dei profili del personale pubblico**. Vantaggiosa per tutti. Le 33mila amministrazioni italiane potranno impostare il reclutamento in base ai propri fabbisogni di competenze, anche attraverso la creazione di skillmatrix (schede per la definizione delle caratteristiche dei profili professionali, delle competenze correlate e delle eventuali esperienze necessarie). Chi aspira a lavorare nella Pa, a sua volta, sarà attratto dalle posizioni più aderenti al proprio curriculum e potrà scegliere in maniera più efficace e mirata le selezioni a cui partecipare.





Le partnership: le professioni tecniche e il “megafono” LinkedIn

Il Dipartimento della Funzione pubblica siglerà un **Protocollo d'intesa con la rete delle professioni** tecniche per creare banche dati specifiche dei professionisti iscritti agli Albi. Allo stesso modo, attiverà una **partnership con LinkedIn**, la più grande piattaforma di attrazione delle professionalità presente sul mercato, per amplificare le occasioni di lavoro nella Pubblica amministrazione e raggiungere in maniera mirata i professionisti che lavorano in Italia e nel mondo. I progetti per la ripresa del Paese raggiungeranno così una platea molto più ampia. Il Portale – 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 – diventerà così un luogo in cui progettare l'innovazione italiana: una piazza per reclutare le professionalità della Pa e fotografare in tempo reale le competenze del capitale umano pubblico.

#IoLogo, concorso d'idee per under 30

Il Portale del reclutamento ha bisogno di un logo. Per trovarlo, il Dipartimento della Funzione pubblica bandirà un **concorso di idee rivolto a studenti o professionisti di grafica**, design e arti visive che non abbiano compiuto 30 anni di età. C'è tempo **fino al 7 luglio** per partecipare. Vogliamo che i giovani ci aiutino a raccontare la Pa che cambia per cambiare l'Italia. Il Paese ha bisogno di loro.

