

#comecambialapa  
Lo speciale

# Selezioni in 100 giorni, incarichi e dirigenti: così accelera il Pnrr

**Reclutamento.** Tempi ridotti per i concorsi con due sole prove e il portale per incrociare domanda e offerta. Incarichi a professionisti e manager a tempo

Pagina a cura di  
**Tiziano Grandelli**  
**Mirco Zamberlan**

Il processo di avvicinamento all'obiettivo "concorsi in 100 giorni" posto dal Ministro per la pubblica amministrazione aggiunge un altro tassello con l'approvazione del decreto reclutamento. E il risultato sembra ora a portata di mano.

L'intervento è sicuramente necessario in quanto ad oggi la norma cardine per lo svolgimento dei concorsi è rappresentata ancora da un Dpr del 1994, quasi trent'anni fa, quando il pc e gli strumenti informatici non erano oggetto di lavoro diffuso come al giorno d'oggi. Un contributo alla spinta innovativa è stato certamente favorito dal periodo di pandemia, che ha obbligato anche i più ritrosi a relazionarsi con le nuove tecnologie.

**Il decreto Covid di aprile, tempi ridotti per le selezioni**

La norma che attualmente disciplina la materia è rappresentata dal decreto di aprile che, tra le disposizioni introdotte per il contenimento dell'epidemia da Covid-19, si è occupato anche di prove selettive, con lo scopo esplicito di ridurre i tempi di reclutamento del personale. I punti cardine sono:

- 1 la riduzione del numero delle prove da effettuare, portandole a una prova scritta e una prova orale. Questo aspetto non sembra far sorgere particolari questioni operative;
- 2 l'introduzione degli strumenti informatici per effettuare le prove, prevedendo, tra l'altro, la possibilità del ricorso alla videoconferenza per le prove orali. Pur essendo evidenti gli effetti benefici sulla durata dei concorsi, l'applicazione di questa disposizione può implicare problemi organizzativi e costi aggiuntivi, soprattutto per gli enti di piccole e medie dimensioni, in quanto è necessario garantire la pubblicità delle operazioni concorsuali, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni. Il tutto nel rispetto del-

la normativa sulla privacy; 3 la valutazione dei titoli quale strumento di selezione che consente l'ammissione alle successive prove. Questa possibilità è limitata, però, ai profili di alta specializzazione;

4 la stessa valutazione dei titoli, unitamente all'esperienza professionale, quale elemento che determina il punteggio finale. In questo caso i titoli non possono superare un terzo rispetto alla valutazione complessiva.

**Sul portale del reclutamento il fascicolo del candidato**

In questo contesto non si può sottovalutare il ruolo che dovrà rivestire il portale del reclutamento, istituito già nel 2019, ma fino a oggi non operativo.

Con il portale, il soggetto che vuole partecipare al concorso si può

**Previste assunzioni a tempo di personale altamente specializzato. Entra in gioco la valutazione dei titoli**

iscrivere direttamente su questo portale, con il quale si gestiranno tali istanze e si provvederà alla creazione del fascicolo del candidato, dove sarà possibile gestire tutte le operazioni concorsuali. Risulta evidente il risparmio di tempo che tale strumento consente.

**Le assunzioni Pnrr di personale altamente qualificato**

Un ulteriore impulso all'accelerazione dei tempi per la selezione di personale è richiesto dall'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza.

E il decreto reclutamento ha disposto in questo senso. Sono, infatti, previste assunzioni di personale altamente specializzato a tempo determinato, per la cui selezione, così come per il conferimento di incarichi professionali, saranno istituiti appositi elenchi gestiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

A questi elenchi si possono iscri-

vere i soggetti in possesso di laurea magistrale o specialistica e, in alternativa, il dottorato di ricerca, il master di secondo livello ovvero l'esperienza qualificata di almeno tre anni in enti pubblici nazionali oppure in organismi internazionali ovvero presso l'Unione europea. Nell'elenco degli incarichi possono iscriversi i professionisti in possesso dell'iscrizione al relativo albo e non ancora pensionati. Il Dipartimento della funzione pubblica ha chiarito che, per accedere ai predetti elenchi, si ricorrerà alle procedure del decreto di aprile, valutando i titoli, riducendo ulteriormente le prove a un solo scritto ed effettuando lo stesso in forma decentrata. Le assunzioni sono effettuate attingendo dagli elenchi e senza ulteriori prove selettive. Tali modalità di reclutamento possono essere adottate anche dalle amministrazioni non interessate alla realizzazione dei progetti previsti dal Pnrr.

Per il conferimento di incarichi, l'amministrazione interessata dovrà convocare a colloquio almeno 4 professionisti, garantendo la parità di genere.

**Dirigenti a tempo per gestire i progetti del piano fino al 2026**

Le operazioni di direzione e di coordinamento nella realizzazione dei progetti previsti nel Pnrr sono affidati a dirigenti, con preferenza per quelli esterni. A tale proposito sono previste apposite deroghe al limite nel numero di dirigenti a tempo determinato ovvero l'istituzione di posti di qualifica dirigenziale da destinarsi all'attività di gestione, monitoraggio, rendicontazione e controllo degli interventi previsti dal Pnrr. Le assunzioni a tempo determinato sono legate al progetto di competenza e, comunque, non possono eccedere il 31 dicembre 2026. Considerato la necessità, per le amministrazioni, di dotarsi di alte professionalità, è prevista la possibilità di riservare una quota di queste assunzioni ai laureati in materia scientifica, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**LA QUARTA PUNTATA**

Dopo i primi tre numeri del 3, del 10 e del 17 agosto, oggi lo speciale sui cambiamenti della Pa, realizzato in collaborazione con il dipartimento

della Funzione pubblica, è dedicato alle nuove regole in materia di reclutamento. Con un quadro delle regole generali e di come si declina questa disciplina per gli enti locali

**Il reclutamento e la sfida del Pnrr**

**Alta specializzazione**

Ai contratti a tempo determinato da parte delle Pa titolari di interventi previsti dal Pnrr si applica la riforma dei concorsi pubblici contenuta all'articolo 10 del Dl 44/2021 (decreto Covid) con la valutazione dei titoli per le figure a elevata specializzazione tecnica e la previsione di una

sola prova scritta digitale in modo da chiudere il percorso selettivo entro 100 giorni

100

**Giorni**  
I tempi per le selezioni veloci nell'ambito del Pnrr

**Posti riservati dopo il 2026**

Per gli incarichi di lavoro a tempo determinato assegnati Bruxelles chiede che le competenze acquisite dalle Pa non vadano disperse dopo il 2026 e continuano a contribuire al rafforzamento della capacità amministrativa. Per questo viene fissata una riserva pari al 40% di posti nei concorsi

pubblici a favore di chi abbia svolto incarichi per almeno 36 mesi per lavorare al Pnrr

40%

**La quota**  
Di posti nei concorsi Pa per chi ha lavorato al Recovery

**Esperti per gli enti locali**

Il decreto legge reclutamento (80/2021) autorizza il conferimento di incarichi di collaborazione a 1.000 esperti per il supporto alle amministrazioni locali nella gestione delle procedure complesse nell'ambito del Pnrr (come le valutazioni ambientali), come previsto dall'accordo

interistituzionale legato all'Agenda per la semplificazione

1.000

**Incarichi di collaborazione**  
Potranno essere conferiti dalle amministrazioni locali

**Il portale del reclutamento**

Sarà il luogo dove si realizzerà l'incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico. Metterà insieme oltre ai curricula spontanei, le banche dati LinkedIn Italia (15 mln di profili), dei professionisti ordinistici di ProfessioniItaliane (1,5 milioni), dei 120mila dottori commercialisti, dei 50mila

professionisti non ordinistici di AssoProfessioni

1,5 milioni

**Professionisti ordinistici**  
Iscritti alla rete dell'associazione ProfessioniItaliane

**Attribuzione incarichi**

I professionisti, ordinistici e non ordinistici, sono inseriti in elenchi sul Portale del reclutamento. Per l'attribuzione degli incarichi di collaborazione le amministrazioni devono chiamare almeno quattro professionisti o esperti tra quelli iscritti nel relativo elenco in ordine di graduatoria e scegliere a

chi attribuire l'incarico sulla base di un colloquio

4

**La soglia**  
Il numero minimo di professionisti da sentire per attribuire l'incarico

**Banca dati dei fabbisogni**

Il portale sarà una banca dati dei fabbisogni, delle competenze e dei profili del personale pubblico. Le 33 mila amministrazioni italiane potranno impostare il reclutamento in base ai propri fabbisogni di competenze, anche attraverso la creazione

di skillmatrix (schede per la definizione delle competenze).

33mila

**Le Pa**  
Quelle che possono accedere al portale del reclutamento

**Domande & Risposte**

1

**Come si accede al portale del reclutamento?**

Per accedere al portale del reclutamento è necessario registrarsi e saranno disponibili tre diverse modalità: tramite Spid, con la Cns, carta nazionale dei servizi, o, infine, attraverso la Cie, carta di identità elettronica. L'utente dovrà confermare la propria identità digitale via sms, rispondendo ad una mail che sarà inviata ovvero utilizzando l'apposita app.

2

**Sono previste agevolazioni per i soggetti diversamente abili?**

Oltre alle norme già in vigore, che consentono l'utilizzo di ausili e il prolungamento dei tempi a disposizione per lo svolgimento delle prove, il Dl reclutamento prevede misure che agevolino la partecipazione ai concorsi per i soggetti affetti da disturbi specifici di apprendimento. Per tali candidati, viene disposta la possibilità di sostituire la prova scritta con un colloquio orale o con mezzi che superino le difficoltà di lettura, di scrittura e di calcolo.

3

**Qual è la durata delle assunzioni a tempo determinato?**

La norma lega le assunzioni di alta specializzazione alla durata del progetto del Pnrr per il quale il contratto di lavoro a tempo determinato viene stipulato. Pertanto, il termine massimo non può eccedere la scadenza del progetto stesso. Tale durata può spingersi anche oltre i 36 mesi ma viene fissata una data limite nel 31 dicembre 2026 nella quale tutte le assunzioni ancora in essere devono cessare.

4

**Qual è il trattamento economico previsto per le assunzioni di alta specializzazione da destinare all'attuazione del Pnrr?**

Il decreto reclutamento prevede che, per il trattamento economico dei dipendenti assunti a termine, si deve far riferimento al Ccnl del comparto Funzioni centrali, sezione Ministeri, area III, posizione economica F3. Per le amministrazioni diverse dallo Stato, occorre applicare le tabelle di equiparazione approvate dal relativo Dpcm del 2015. In pratica significa uno stipendio mensile lordo di poco superiore ai 2.000 euro, a cui vanno applicate le trattenute previdenziali e le ritenute fiscali di legge.

5

**Sono previsti percorsi particolari per l'assunzione a tempo indeterminato dei soggetti reclutati a termine per il Pnrr?**

Il decreto reclutamento dispone la valorizzazione dell'esperienza maturata in sede di attuazione del Pnrr, prevedendo nei concorsi a tempo indeterminato banditi dal 2026, di una riserva a favore dei soggetti che hanno prestato servizio per oltre 36 mesi. Tale riserva non può superare il 40% dei posti disponibili.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Negli enti locali liste di idonei per riempire i vuoti in fretta

**Sistema flessibile**

L'assunzione di personale arricchisce di un nuovo strumento teso a rendere più moderno e dinamico il ricambio generazionale negli enti locali. L'idea trova attuazione nel decreto reclutamento, il quale prevede la creazione di elenchi di idonei, suddivisi per categoria e profilo professionale, selezionati in forma aggregata sulla base di una convenzione tra datori di lavoro. A prima vista potrebbe sembrare una novità di poco conto, ma, in realtà, si tratta di una piccola rivoluzione in quanto la formazione degli elenchi avviene anche in assenza di un preciso fabbisogno di personale e in assenza di una specifica programmazione; presupposti imprescindibili nel precedente quadro normativo. In pratica, dopo la formazione di questi

elenchi, gli enti aderenti potranno attingere sulla base delle necessità assunzionali, sia a tempo indeterminato che determinato, chiedendo la disponibilità ai soli soggetti selezionati. Nel caso in cui risultassero più candidature, l'ente che deve assumere dovrà effettuare una ulteriore prova per la definizione di una graduatoria di merito tra i soggetti che hanno espresso la propria adesione. Ma non si tratterà di un nuovo concorso atteso che la procedura prevede una sola prova, scritta o orale.

La prova scritta potrà essere effettuata con strumenti informatici, e quindi anche con test a risposta multipla, mentre quella orale potrà avvenire anche in videoconferenza nel rispetto delle garanzie di pubblicità, identificazione del candidato, sicurezza e tracciabilità delle comunicazioni.

Il nuovo strumento di selezione del personale consente di ri-

duurre sensibilmente il tempo che intercorre tra la rilevazione del fabbisogno di personale e la copertura del posto. La formazione ex ante dell'elenco consente di adempiere una tantum agli adempimenti burocratici tipici di un concorso pubblico: approvazione e pubblicazione del Bando in Gazzetta Ufficiale, raccolta e verifica delle domande, nomina della commissione ed effettuazione delle prove. L'unico adempimento da rispettare, oltre alla programmazione, dovrebbe essere la mobilità obbligatoria; alla quale aggiungere l'eventuale prova in caso di più idonei disponibili. Con una sola adesione, sembra che l'ente possa procedere direttamente con l'assunzione.

Il nuovo strumento a disposizione presenta un'ulteriore novità interessante in quanto la formazione dell'elenco di idonei non prevede la formazione di una gra-

duatoria di merito e quindi risulta decisamente più smart rispetto alla gestione associata dei concorsi ovvero allo scorrimento delle graduatorie di altri enti.

Anche le modalità di gestione risultano decisamente più dinamiche rispetto agli strumenti più tradizionali. Gli enti aderenti potranno gestire le selezioni uniche direttamente ovvero esternalizzando il processo a società specializzate nel reclutamento e nella selezione del personale e gli elenchi dovranno essere aggiornati almeno una volta all'anno senza la necessità di attendere l'esaurimento, come avviene con i concorsi vecchio stampo. Il soggetto idoneo potrà rimanere iscritto per un periodo massimo di tre anni.

Questa sorta di gestione associata, demandata anche all'esterno, potrebbe consentire di creare delle convenzioni tra molti enti, anche con estensioni territoriali impor-

tanti, garantendo una maggior efficacia nella copertura del proprio fabbisogno di personale ed una riduzione dei costi di gestione.

La norma prevede che per la copertura dei posti resisi disponibili verso altre amministrazioni con l'utilizzo degli elenchi potrà avvenire anche in deroga alla richiesta di disponibilità da parte degli idonei, sia per i contratti a termine che per quelli a tempo indeterminato. La norma sembrerebbe riconoscere all'ente la facoltà di poter scegliere direttamente tra i componenti dell'elenco. Se questa interpretazione venisse confermata, verrebbe conferito a questo strumento una flessibilità inaspettata. Nel caso di assunzioni a termine dall'elenco, la spesa non inciderebbe sui limiti del lavoro flessibile.