

PNRR e contratti rinnovano la PA

di Rosaria Amato

I dipendenti pubblici

Non più il burocrate adatto a tutti gli incarichi, con competenze giuridico-amministrative considerate standard. Per una Pubblica Amministrazione che funzioni servono competenze diverse, a volte complementari, che negli anni possono arricchirsi, diventare maggiormente specialistiche, oppure cambiare. Il Pnrr, i nuovi contratti, le ultime norme in materia di funzione pubblica puntano tutti in una direzione unica, quella della valorizzazione delle competenze nella Pubblica Amministrazione. Che poi, spiega Paolo Vicchiarello, capo dipartimento della funzione pubblica alla presidenza del Consiglio dei ministri, significa soprattutto «valorizzare le persone». 1 Cittadini in attesa in un ufficio pubblico Con il Pnrr migliora l'efficienza

Il «nuovo modello delle famiglie professionali» è arrivato già con la contrattazione del triennio 2019-2021. Ma è il Pnrr che ha dato veramente una svolta all'organizzazione della Pubblica Amministrazione, perché, già al momento della presentazione dei progetti, prima ancora della loro faticosa messa a terra, si è capito come l'efficienza degli uffici pubblici fosse centrale, indispensabile. E quanto non fosse più possibile andare avanti con concorsi generici, alla ricerca di professionalità adatte esclusivamente alla gestione di incarichi di tipo amministrativo: si è puntato con decisione anche verso le competenze tecniche, di cui storicamente c'è più carenza negli uffici pubblici. Ma oltre a reclutare i dipendenti con le competenze che servono, la Pa si è posta anche l'obiettivo di valorizzare e formare i dipendenti che ha: con la direttiva del 14 gennaio di quest'anno le ore di formazione annue sono diventate 40. Il Pnrr oltre a far emergere con più forza l'esigenza di valorizzare le competenze, ha anche fornito strumenti nuovi alle amministrazioni per farlo. Lo strumento principale è la piattaforma operativa Minerva: «È la prima volta che nella Pubblica Amministrazione vengono mappate le competenze. - sottolinea Vicchiarello - Siamo partiti con le prime 58 amministrazioni, e contiamo di arrivare a breve a 450». Un approccio graduale perché queste riforme «non sono state calate dall'alto, ma discusse con tutti i diretti interessati», aggiunge il dirigente. Stesso metodo per rendere veramente operativi 01/12/25, 12:45 Repubblica

<https://sfogliatore.repubblica.it/data/2733/reader/reader.html#!preferred/0/package/2733/pub/>

2733/page/9/alb/95370 2/4 i Piao, i piani triennali considerati inizialmente l'ennesimo orpello per le amministrazioni oberate di lavoro, ma che adesso stanno prendendo forma, diventando strumenti organizzativi indispensabili. E siccome poi le buone pratiche (e forse anche gli errori) vanno condivisi, per procedere meglio, è stata varata anche la piattaforma SharePA, «il nuovo ambiente digitale che il Dipartimento della funzione pubblica ha sviluppato, anche grazie al supporto di Invitalia, per diffondere i contenuti della riforma e facilitare la condivisione di strumenti, linee guida, esperienze e buone pratiche tra le amministrazioni pubbliche». Conoscere i propri dipendenti, sapere cosa già sanno fare, è indispensabile, ma l'ambizione è anche quella di andare oltre: intuire e individuare anche le potenzialità delle persone. Perché quando non è possibile, o non lo è nell'immediato, assumere per concorso dipendenti con nuove e necessarie competenze, la Pa ha altre due strade, spiega Vicchiarello: «Formazione e mobilità. Nel primo caso, upskilling se serve semplicemente migliorare le capacità e le conoscenze professionali che le persone già possiedono, reskilling se c'è un esubero di competenze dello stesso tipo e bisogna indirizzare le persone verso settori diversi». I nuovi contratti, del triennio 2022-2024, prevedono anche il mentoring, cioè il passaggio competenze da parte dei dipendenti anziani ai neoassunti più giovani. Per coinvolgere in particolare i Comuni, attraverso SharePa è partito a ottobre anche un progetto per quelli che hanno tra i 5 mila e i 25 mila abitanti. Si chiama "Risorse in Comune", e ha l'obiettivo di rafforzare la capacità amministrativa degli enti locali, soprattutto in funzione della trasformazione organizzativa e digitale. Le risorse stanziare dal Pnrr sono 100 milioni di euro, il contributo va da un minimo di 30 mila euro a un massimo di 270 mila. Finora hanno aderito 800 amministrazioni su circa 2.000: le domande vanno presentate entro il 10 dicembre.