



**Portale del
Reclutamento**

Governo Italiano Presidenza del Consiglio dei Ministri



Dipartimento della funzione pubblica



inPA

Portale del Reclutamento

10 Agosto 2021



EXECUTIVE SUMMARY

- PREMESSA**
- DALLA RIFORMA A InPA - PORTALE DEL RECLUTAMENTO**
- ATTORI COINVOLTI E BENEFICI**
- IL PORTALE InPA COME PUNTO UNICO DI ACCESSO NELLA PA**
- IL PORTALE InPA COME STRUMENTO PER GESTIRE NUOVE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO**
- LE CARATTERISTICHE DI SISTEMA DEL PORTALE InPA**
- IL PORTALE InPA COME VERO CATALIZZATORE DEL LAVORO PUBBLICO**





PREMESSA

- Il blocco del turnover, avviato oltre 10 anni fa, non ha consentito il ricambio generazionale del capitale professionale delle pubbliche amministrazioni. Come conseguenza, il 45% dei dipendenti pubblici italiani ha, ad oggi, più di 54 anni contro il 22% dei Paesi OCSE (MID, 2020). Questo fenomeno, insieme al mancato aggiornamento professionale e alla mancata formazione dei dipendenti pubblici, ha condotto anche a un progressivo impoverimento delle capacità operative del settore pubblico, sia in termini di quantità (numero di personale in servizio) sia di qualità (competenze).
- 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 (ora in media, dal bando all'ingresso in servizio, trascorrono 100 giorni; prima potevano durare fino a 4 anni) 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 n.80/2021 **(convertito nella legge 113 del 6 agosto 2021)** 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 professionali con sistemi più rapidi ed efficaci.





PREMESSA

- Le parole d'ordine che ispirano il provvedimento sono **merito, trasparenza, opportunità, valutazione e monitoraggio**. Ma il decreto interviene anche sullo stock di 3,2 milioni di dipendenti pubblici già in servizio, favorendo l'osmosi tra pubblico e privato, la fluidità dei percorsi di carriera, la mobilità verticale e orizzontale e la formazione, come la Commissione europea ci chiede da tempo. L'obiettivo complessivo è **rafforzare la capacità amministrativa in via strutturale, ben al di là della durata del Pnrr**.
- Alcuni interventi del decreto sono delegati alla contrattazione collettiva, come la possibilità di istituire un'area per le figure professionali a elevata specializzazione e il superamento del tetto al salario accessorio, che punta a favorire la componente retributiva maggiormente a sostegno della produttività.
- Le diverse misure compongono un disegno organico rilevante, volto a **rendere più attrattiva la Pubblica amministrazione per i giovani e per i migliori talenti e a migliorarne i servizi**. La riqualificazione del capitale umano pubblico è il perno di quella transizione amministrativa necessaria per realizzare le due transizioni centrali per lo sviluppo e la crescita del Paese: quella digitale e quella ambientale.
- Si inserisce in questo quadro l'implementazione del **Portale del Reclutamento, originariamente previsto dalla legge 56/2019** e adesso al debutto: sarà lo spazio virtuale, ma molto concreto, di incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico e che troverà compiuta attuazione nel prossimo autunno.





DALLA RIFORMA A InPA - PORTALE DEL RECLUTAMENTO

CHE COS'È

Il Portale InPA rappresenterà la porta digitale 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 e gli avvisi 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, pagare il contributo di partecipazione 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

InPA 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 *skill matrix* (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 16 Luglio 2021 il Dipartimento della Funzione pubblica ha siglato un **Protocollo d'intesa con ProfessioniItaliane**, che riunisce la Rete delle professioni tecniche e i Cup (in tutto circa 1,5 milioni di professionisti), per alimentare il Portale con le banche dati specifiche dei professionisti iscritti agli Albi. Nei giorni scorsi è stato siglato il Protocollo con il Consiglio nazionale dei **dottori commercialisti** e analoghe intese sono in corso di definizione con le **professioni non ordinistiche**. Allo stesso modo, ha attivato 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 è ora online 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**.

GLI OBIETTIVI DEL PORTALE InPA

Il Portale del Reclutamento InPA sarà lo strumento fondamentale **per accompagnare la stagione di riforme**, di crescita e di sviluppo inaugurata dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza. Gli obiettivi del Portale del Reclutamento sono:

- sostenere il **processo di rinnovamento della Pubblica amministrazione** e del suo capitale umano, facilitando le assunzioni e gli incarichi per i professionisti, che saranno selezionati sulla base di merito e competenze;
- semplificare, rendere maggiormente trasparenti e **velocizzare le selezioni concorsuali** e i processi di reclutamento delle pubbliche amministrazioni;





- migliorare la qualità del capitale culturale e professionale e dotare le pubbliche amministrazioni di **competenze adeguate ai bisogni dell'immediato presente e del prossimo futuro** delle pubbliche amministrazioni;
- definire le **procedure di reclutamento straordinarie** dei profili e delle competenze per realizzare i progetti del Recovery Plan.

Il Portale consentirà di **attuare la riforma del reclutamento**, implementando:

- **modelli digitali** di reclutamento all'avanguardia mutuati da quelli utilizzati nelle organizzazioni internazionali (EPSO);
- procedure guidate per la costruzione di prove selettive che valorizzino, accanto alle conoscenze e alle competenze tecniche, anche le competenze di carattere trasversale **«soft skill»**;
- una **banca dati dei fabbisogni**, delle competenze e profili del personale della PA;
- una banca dati delle esigenze e delle domande di **mobilità**;
- procedure di selezione on-line *ad hoc* destinate a **selezionare i migliori** laureati e i profili con le più alte qualifiche (dottorati, ecc.);
- **monitoraggio dei concorsi** delle pubbliche amministrazioni.





ATTORI COINVOLTI E BENEFICI





IL PORTALE InPA COME UNICO PUNTO DI ACCESSO NELLA PA

Informazioni sul reclutamento

Consultazione bandi concorsuali su mappa interattiva georeferenziata, visualizzazione di informazioni specifiche del concorso, consultazione graduatorie finali.

Profilazione utenza e gestione domande

Funzionalità per la registrazione del candidato (SPID CIE, CNS), la compilazione e l'invio domanda di partecipazione e di eventuali allegati, il pagamento delle tasse concorsuali (PagoPA, upload di bollettini, ecc).

Gestione fascicolo elettronico del candidato

Funzioni per la creazione e gestione dei fascicoli dei candidati (anche ai fini della conservazione di informazioni relative ai candidati da utilizzare per più procedure concorsuali) e dei concorsi – DATABASE CON SKILLS and PROFILES.

Gestione fasi concorsuali

Funzioni specifiche per gestire l'intero ciclo delle procedure di reclutamento, comprese attività come il *workflow management*. Gestione e scorrimento delle graduatorie.

Politiche attive di reclutamento

Suite di funzionalità per il monitoraggio e la programmazione dei concorsi (*data analysis, dashboard interattivi, report, ecc.*), che consenta alla dirigenza di intervenire nel miglioramento dei processi organizzativi delle procedure di reclutamento e risponda al meglio ai fabbisogni reali.





IL PORTALE InPA COME STRUMENTO PER GESTIRE NUOVE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO

Funzionalità complementari

Potranno essere sviluppate funzionalità per gestire modalità di reclutamento diverse, quali **corso-concorso**, **tirocinio formativo**, **mobilità tra amministrazioni pubbliche in Italia e inter-amministrazioni UE** (come per il *Blue Book Traineeships*).

Piani triennali dei fabbisogni del personale

Funzionalità per definire il reclutamento aderente ai fabbisogni espressi dalle amministrazioni, anche attraverso la **creazione di *skillmatrix* (matrice delle competenze)**.

Job Profile, Key Competences and Experience

Funzioni/schede per la definizione delle caratteristiche dei profili professionali, le competenze correlate e le esperienze necessarie.

Fast Track per Pnrr

Funzioni specifiche per il **reclutamento di personale con qualifiche tecniche e specifiche professionalità**, mediante procedure «fast», finalizzato al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Pnrr (eventuale interoperabilità con albi o elenchi costituiti a livello nazionale e/o regionale e/o presso singole amministrazioni).

Concorsi digitali

Svolgimento in modalità digitale delle procedure concorsuali, con particolare attenzione all'utilizzo di sistemi digitali di svolgimento delle prove che saranno interoperabili con il Portale.





LE CARATTERISTICHE DI SISTEMA DEL PORTALE InPA

Open source, accesso via web da diversi dispositivi

Accesso al sistema tramite PC, dispositivi mobili (*tablet, smartphone*). Soluzione su tecnologia *Open Source, cloud native* con protocolli di comunicazione HTTP/S e REST.

Disponibilità Pagamenti online

Consentito il pagamento online sulla piattaforma *PagoPA* e attraverso *gateway* bancari (circuito delle Carte di Credito, BancoPosta).

Integrabile con altri sistemi informativi

Facilmente integrabile con i sistemi informativi del Dipartimento della funzione pubblica e delle pubbliche amministrazioni.

Interfaccia semplice e intuitiva

Funzioni «*user friendly*» per la gestione delle procedure di reclutamento, compreso il *workflow management*, la collaborazione tra utenti, la posta certificata, le anagrafiche e la gestione dei fascicoli.

Scalabilità tecnologica

Prevista la massima flessibilità della soluzione al fine di garantire il pronto e completo supporto sia agli aggiornamenti normativi, sia di tipo funzionale e dimensionale per le mutate esigenze in termini di numero di utenti e di funzioni applicative.





IL PORTALE InPA COME VERO CATALIZZATORE DEL LAVORO PUBBLICO



Concorsi Unici

Gazzetta Ufficiale

CONSULTAZIONE

Consultazione bandi concorsuali su mappa interattiva georeferenziata, visualizzazione di informazioni specifiche del concorso, consultazione graduatorie finali.

PagoPA

REGISTRAZIONE E INVIO DOMANDA DI CANDIDATURA

Funzionalità per la registrazione del candidato (a regime con SPID, CIE, CNS), la compilazione e l'invio della domanda di partecipazione e di eventuali allegati, il pagamento del contributo concorsuale (PagoPA)

INCROCIO DOMANDA-OFFERTA

GESTIONE PROCEDURE INNOVATIVE DI RECLUTAMENTO

Funzionalità per gestire modalità di reclutamento diverse, quali corso-concorso, tirocinio formativo, mobilità inter-amministrazioni UE, *fast track* finalizzato al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Pnrr (eventuale interoperabilità con albi o elenchi costituiti a livello nazionale e/o regionale e/o presso singole amministrazioni, Ordini professionali, professioni non ordinistiche, i singoli professionisti e le Università).

GESTIONE RECLUTAMENTO IN BASE A PIANI ASSUNZIONALI

Funzionalità per definire il reclutamento aderente ai fabbisogni espressi dalle amministrazioni, anche attraverso la creazione di *skillmatrix* (schede per la definizione delle caratteristiche dei profili professionali, le competenze correlate e le esperienze necessarie).

LinkedIn

Ordini professionali e professioni non ordinistiche

Singoli professionisti

Università

DB competenze

DB piani triennali assunzionali

DB skill matrix

