

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR è la risposta alla crisi sociale ed economica determinata dalla pandemia con un impegno economico complessivo senza precedenti (235,14 miliardi di Euro).

Queste enormi risorse non potranno essere utilizzate e spese bene senza una importante Riforma della Pubblica Amministrazione, che sarà il volano dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

ytali è una rivista indipendente. Vive del lavoro volontario e gratuito di giornalisti e collaboratori che quotidianamente s'impegnano per dare voce a un'informazione approfondita, plurale e libera da vincoli. Il sostegno dei lettori è il nostro unico strumento di autofinanziamento. Se anche tu vuoi contribuire con una donazione clicca [QUI](#)

L'Italia ha sperimentato più volte il problema legato alle difficoltà nella capacità di assorbimento delle risorse europee; in particolare, questa occasione storica vede il concentrarsi di ingenti risorse in un breve periodo di utilizzo (2021-2026).

Da tempo, la Commissione europea nelle sue raccomandazioni annuali chiede all'Italia una riforma della PA che metta il paese al passo con i partner europei.

D'altra parte, la Pubblica Amministrazione italiana si trova a gestire un insieme di norme e di procedure estremamente articolate e complesse, che si sono stratificate nel tempo in maniera poco coordinata e spesso conflittuale su diversi livelli amministrativi (nazionale, regionale, locale).

Nell'ultimo decennio l'evoluzione della spesa pubblica, con il blocco del ricambio, ha generato una significativa riduzione del numero dei dipendenti pubblici.

La Pubblica Amministrazione registra un numero di addetti di 3,2 milioni in totale, pari al 13,4 per cento dell'occupazione in Italia, inferiore alla media OCSE del 17,7 per cento (ultimi dati disponibili relativi al 2017).

L'età media del personale è di ben 50,7 anni, e gli investimenti in formazione si sono dimezzati (dai 262 milioni del 2008 ai 154 milioni del 2018), con un importo pari a 48 euro per persona, l'equivalente di mezza giornata di formazione all'anno.

Se una PA con rilevanti problemi strutturali deve gestire un insieme di regole sempre più

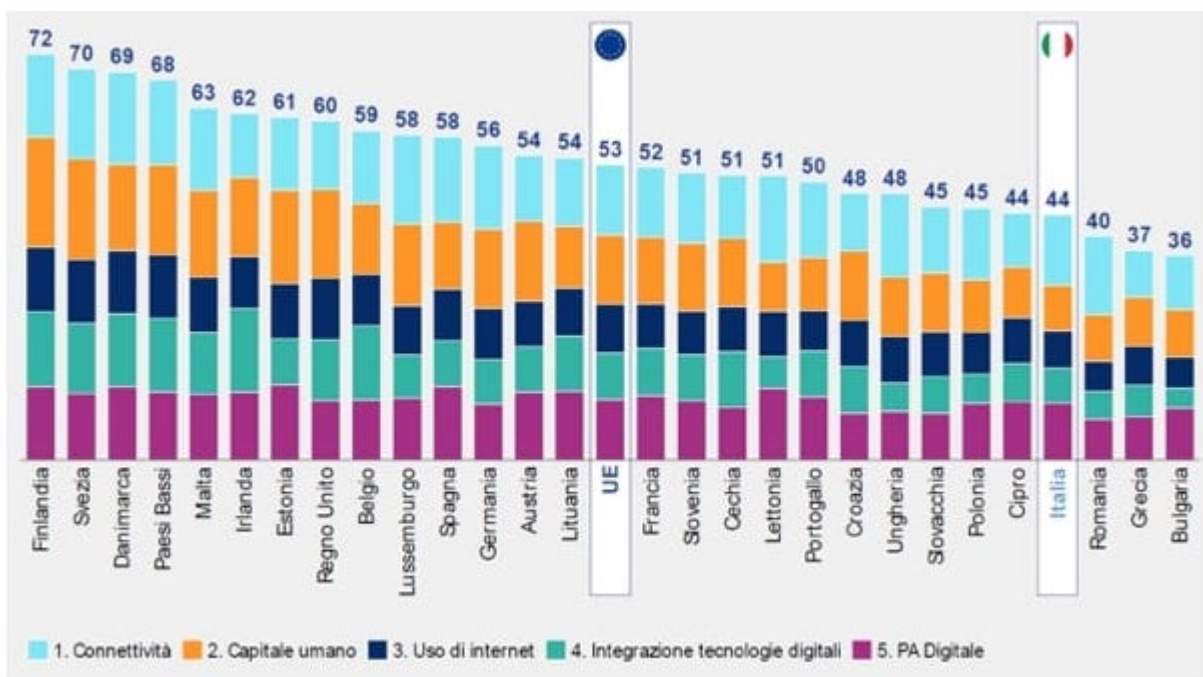
complicate, il risultato è la progressiva perdita della capacità di implementare gli investimenti, sia pubblici che privati da parte del sistema paese.

La Riforma della PA contenuta nel Piano si concentra sul capitale umano, sugli aspetti organizzativi e sulla semplificazione per costruire una capacità operativa stabile, che permanga nel tempo oltre la sfida dell'implementazione del PNRR.

La risposta sta nella Componente 1 della Missione 1 del PNRR: "Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA", il primo intervento in ordine logico del Piano.

È questa la chiave di volta per rendere operativa l'implementazione del PNRR con una dotazione di 10,95 miliardi (9,75 di risorse europee e 1,20 miliardi di risorse nazionali).

L'Italia parte da una posizione di ritardo digitale ben evidenziato dal "Digital Economy and Society Index 2020", che la pone al quartultimo posto in Europa (insieme con Cipro), peggio di noi fanno soltanto Romania, Grecia e Bulgaria.



Pertanto, l'obiettivo è far diventare la PA la migliore "alleata" dei cittadini e delle imprese con servizi digitali sempre più efficienti e facilmente accessibili, attraverso:

- il sostegno alla migrazione al "cloud" delle amministrazioni centrali e locali;
- la garanzia dell'interoperabilità tra i dati delle amministrazioni;
- la digitalizzazione delle procedure e interfacce utente di cittadini e imprese, e i processi interni più critici secondo il principio di fornire i dati soltanto una volta (*once only*);
- il rafforzamento delle competenze digitali di base dei cittadini;
- l'abilitazione degli interventi di riforma della PA, investendo in competenze e innovazione, semplificando sistematicamente i procedimenti amministrativi.

La Riforma della Pubblica Amministrazione nel PNRR è un grande programma di investimento sulle persone, che mette al centro le competenze per ridisegnare il lavoro pubblico per il futuro, articolandosi in quattro dimensioni chiave.

A come Accesso: riforma dei meccanismi di selezione del personale della PA, anche tramite la creazione di una “piattaforma unica per il reclutamento”, che faciliti la pianificazione strategica del capitale umano e permetta il monitoraggio dell’organizzazione e delle performance.

B come Buona amministrazione: semplificazione delle procedure burocratiche per favorire l’attuazione del PNRR, rendere più efficace ed efficiente l’azione amministrativa, riducendo tempi e costi per cittadini e imprese.

C come Capitale umano: sviluppo all’interno della PA di un capitale umano di eccellenza, anche attraverso la promozione della mobilità interna ed esterna, con percorsi di carriera per offrire ai migliori funzionari anche prospettive alternative alla dirigenza.

D come Digitalizzazione: piena digitalizzazione dei processi interni della PA attraverso la reingegnerizzazione delle procedure amministrative e lo sviluppo di nuove infrastrutture tecnologiche e servizi digitali.

Riguardo ai tempi di attuazione per l’accesso alla PA, le misure per la riforma del reclutamento saranno operative entro la fine del 2021.

Per le semplificazioni, un decreto legge con le misure urgenti è stato adottato alla fine di Maggio 2021, mentre un’azione costante di semplificazione e sburocratizzazione dovrà essere posta in essere fino a tutto il 2026.

Per le carriere, revisione dei percorsi entro il 2021, sviluppo della pianificazione strategica dei fabbisogni entro fine 2023, riforma dell’offerta formativa e azioni di supporto alle medie amministrazioni per tutta la durata del Piano fino al 2026.

Non tutte le azioni previste implicano misure di carattere finanziario; molte riguardano interventi di riordino di processi e di procedure, con provvedimenti normativi o regolamentari, che verranno articolati nell’arco di tempo d’implementazione del Piano.

Per quanto riguarda l’Accesso, la riforma delle procedure e delle regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici è già stato avviato con l’articolo 10 del Decreto Legge 44 del 2021; si coniuga con il lancio del “portale unico del reclutamento” che metterà a disposizione delle amministrazioni i profili e i curricula dei candidati, facilitando la gestione e la pianificazione delle risorse umane. È prevista la revisione degli strumenti per l’analisi dei fabbisogni delle competenze delle singole amministrazioni, nonché il miglioramento dei meccanismi di preselezione per valorizzare le competenze oltre alle conoscenze.

Si lavorerà per la costruzione di modalità sicure e certificate per lo svolgimento delle prove anche a distanza, coniugandole con la progettazione di sistemi veloci ed efficaci di reclutamento.

Sono previsti, accanto ai percorsi ordinari di reclutamento, programmi dedicati agli alti profili (dottorati, master, esperienza all'estero) e ai profili specialistici (accordi con università, centri di alta formazione, ordini professionali), anche differenziando le modalità di selezione coerentemente con i profili da assumere.

La Buona amministrazione dovrà concretizzarsi nell'eliminare i vincoli burocratici e rendere più efficace ed efficiente l'azione pubblica a partire dalle procedure critiche, individuate con le associazioni degli imprenditori e condivise con Regioni, UPI ed ANCI nell'ambito dell'Agenda per la Semplificazione.

È prevista la creazione di una *task force* della durata di tre anni di circa 1.000 professionisti a supporto delle amministrazioni anche per il recupero dell'arretrato.

La *task force* realizzerà un catalogo completo delle principali procedure amministrative da semplificare: VIA, autorizzazioni per impianti riciclo rifiuti, autorizzazioni per le energie rinnovabili, maggiore efficienza energetica degli edifici, rigenerazione urbana, conferenze dei servizi.

È prevista la semplificazione di almeno 200 procedure critiche entro la fine del 2023; di 600 procedure entro la fine dell'implementazione del PNRR (2026); con particolare riferimento a quelle relative a edilizia, attività produttive, operatività degli sportelli unici: SUAP e SUE.

Monitoraggio dei tempi di attraversamento delle procedure e introduzione di un nuovo sistema di *performance management* per i dipendenti pubblici, con una riforma degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

Il rafforzamento del Capitale umano riguarderà un'ampia offerta di corsi *online* con i "Massive Open Online Courses - MOOC", incentrati sulle priorità del PNRR: transizione *green* e digitale, innovazione sociale; per la riqualificazione e l'aggiornamento del capitale umano, in grado di raggiungere una vasta platea di beneficiari.

Attivazione di almeno 20 "comunità di competenze", con circa 100 - 150 manager per ognuna, per diffondere buone pratiche all'interno della Pubblica Amministrazione.

Supporto ad almeno 480 amministrazioni medio piccole con progetti dedicati di *change management* per trasformare il loro modello operativo e far fronte alle nuove sfide del lavoro da remoto, della semplificazione e della digitalizzazione delle procedure.

Revisione dei percorsi di carriera, che introduca maggiori elementi di mobilità verticale e orizzontale; potenziamento del Foromez e della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, anche

attraverso partnership strategiche con università ed enti di ricerca.

La Digitalizzazione costituisce un “abilitatore” trasversale ad ampio spettro: dalla piattaforma per la selezione e il reclutamento delle persone, alla formazione, alla gestione delle procedure amministrative e al loro monitoraggio.

Il primo obiettivo è di consolidare un nucleo di competenze di elevato spessore per la razionalizzazione dell’azione amministrativa attraverso l’innovazione tecnologica e organizzativa.

Il secondo obiettivo mira a facilitare e accelerare la messa in opera degli investimenti per la digitalizzazione.

Il terzo obiettivo è volto ad assicurare quanto necessario per passare dalla fase progettuale alla concreta entrata in esercizio delle nuove infrastrutture e applicazioni.

Il quarto obiettivo vuole valorizzare le competenze digitali già presenti nell’amministrazione per ampliarle e rafforzarle.

Tutti gli obiettivi perseguiti saranno raggiunti attraverso un insieme di progetti sistemici orientati alla realizzazione di nuove architetture delle basi di dati e delle applicazioni.

La sfida della Riforma della PA è assolutamente strategica per poter raggiungere l’obiettivo della realizzazione del PNRR nei tempi imposti dalla Commissione Europea (2021-2026) per poter uscire dalla crisi. Gli studi più recenti concordano pienamente sull’importanza strategica di un’efficiente azione pubblica senza la quale l’intero sistema paese è destinato ad accumulare ritardi e ulteriore perdita di competitività.