

# LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO NELLA PA

cambiare è possibile

di Loredana Pascarella

“La Riforma del mercato del lavoro nella PA” è il progetto recentemente presentato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, promosso nell’ambito del Piano di riforma del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, finalizzato alla promozione di nuova metodologia integrata di gestione delle risorse umane, basata sui modelli di competenze. L’iniziativa, attuata da Invitalia S.p.A., coinvolge Amministrazioni Centrali, Enti Locali, Regioni e Università, mettendo a disposizione una banca dati unica per la raccolta delle informazioni relative alle professionalità presenti nella P.A. e mira a valorizzare il personale quale “ingranaggio strategico all’interno della macchina amministrativa pubblica” come affermato dal Ministro Paolo Zangrillo, nell’ottica di dare corpo alla cultura del cambiamento oggi sempre più urgente e necessaria, alla luce delle recenti innovazioni che interessano sia le aziende che le istituzioni. In questa prospettiva, è dunque interessante analizzare i dati contenuti nel terzo report semestrale per il monitoraggio dell’attuazione della Sub-misura 2.3.1 pubblicato il 30 giugno dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Fig. 1)



% delle amministrazioni facenti parte del campione ha previsto l’integrazione tra il sistema di valutazione della performance ed il sistema professionale “competency based”, il 30,4 % ha adottato un “dizionario delle competenze e nell’ultimo triennio solo il 9,4 % delle amministrazioni ha effettuato una valutazione delle competenze dei propri dipendenti. Nell’ambito della dimensione

“D6 Capacity building e performance organizzativa”, con particolare riguardo alla composizione dei lavoratori per genere, si evidenzia che la maggior parte del campione presenta una percentuale di donne nell’organico tra il 40% e l’80,0% e che il campione presenta una età dei dipendenti mediamente inclusa nell’intervallo 46-59 anni. In merito alla presenza di donne con ruolo manageriale/dirigenziale, le percentuali rilevate variano dallo 0% ovvero assenza di donne a copertura degli incarichi dirigenziali previsti, fino al 100% di copertura, a testimonianza che vi è un cospicuo sbilanciamento tra le varie amministrazioni quando si tratta di comprendere se l’organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma

## Le dimensioni della riforma



**Fig. 1 Riforma del mercato del lavoro (fonte: Terzo report KPI, Dipartimento della Funzione Pubblica)**

Il report è stato realizzato mediante l’ulteriore ampliamento del panel degli enti interessati dall’azione di monitoraggio (oltre 300 enti coinvolti), che ha quindi consentito il perfezionamento della struttura di rilevazione e l’aggiornamento dell’analisi di benchmark, nonché la predisposizione di un’analisi statistico-descrittiva dell’andamento di ciascun indicatore nel tempo. Dal monitoraggio effettuato risulta che il 45,5

anche nello sviluppo delle carriere indipendentemente dal genere.

Complessivamente i dati e evidenziano che le iniziative messe in campo per promuovere e sostenere l’adozione nella P.A. di un nuovo modello di gestione strategica delle risorse umane, incentrato sulle competenze - il “saper fare” e il “saper essere” - rappresenta la leva strategica per il perseguimento degli obiettivi di valore pubblico, per l’innovazione e il rafforzamento della capacità amministrativa di enti e istituzioni dei vari comparti.