



IL DECRETO RECLUTAMENTO

**Il nuovo lavoro pubblico
dalla parte di famiglie e imprese,
per la ripresa del Paese**

Approvato al Senato della Repubblica



EXECUTIVE SUMMARY

- ❖ I tre pilastri del Pnrr: governance, semplificazioni e reclutamento
- ❖ Nuovo capitale umano per la nuova Pa
- ❖ La struttura del decreto n. 80/2021
- ❖ **ARTICOLO 1 – Le regole per il reclutamento dei tecnici Pnrr**
 - Contratti a tempo determinato, concorsi in 100 giorni
 - Le «alte specializzazioni», la Pa in cerca dei migliori talenti
 - I professionisti e gli esperti: incarichi più trasparenti
 - Più dirigenti esterni solo per le Pa assegnatarie di progetti
 - Per gli assunti Pnrr riserva di posti nei concorsi post 2026
 - Nuovo Concorso Sud
- ❖ **ARTICOLO 2 – Le opportunità per i giovani**
- ❖ **ARTICOLO 3 – Valorizzazione delle persone**
 - Mobilità verticale: progressioni più fluide, spazio al merito
 - Mobilità orizzontale: si allentano le maglie dei nulla osta
 - Valorizzazione economica: potranno essere superati i tetti per il salario accessorio





EXECUTIVE SUMMARY

- ❖ **ARTICOLI 4-5 – Formez e Sna vanno al restyling**
- ❖ **ARTICOLO 6 – Arriva il «Piano» unico della Pa**
- ❖ **ARTICOLI 7-9 – Le assunzioni a supporto del sistema di governance del Pnrr**
 - **Mille esperti a supporto delle amministrazioni locali per le semplificazioni**
- ❖ **ARTICOLO 10 – Le assunzioni legate alle missioni Pnrr: transizione digitale**
- ❖ **ARTICOLI 11-17 – Le assunzioni legate alle missioni Pnrr: giustizia e transizione ecologica**
- ❖ **ARTICOLO 18 – Disposizioni finanziarie**
- ❖ **ARTICOLO 19 – Entrata in vigore**
- ❖ **IL PORTALE DEL RECLUTAMENTO: una nuova porta d'accesso alla Pa**





I tre pilastri del Pnrr: governance, semplificazioni e reclutamento

Con il decreto legge “reclutamento”, n. 80/2021, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 136 del 9 giugno 2021, il governo Draghi ha completato i tre pilastri essenziali per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, costruiti con un approccio unitario complessivo: alla progettazione della **governance del Pnrr** e alle **semplificazioni normative** decise con il Dl n. 77/2021 - approvato il 28 maggio 2021 dal Consiglio dei ministri e il 28 luglio 2021 definitivamente dal Parlamento - si affianca il **piano di reclutamento nella Pa**.

Tre tasselli di uno stesso mosaico, che assicura al Pnrr un quadro normativo appropriato, un modello di gestione efficace e un'adeguata disponibilità di competenze, indicata come indispensabile anche dal Governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, nelle sue Considerazioni finali. Non è un caso che la governance, una coraggiosa politica di semplificazioni e un reclutamento mirato siano **la prima “milestone” indicata nel Recovery Plan**, raggiunta dal Governo rispettando in pieno il cronoprogramma: rappresentano la premessa per far marciare velocemente i progetti e non perdere i fondi europei.

Con il **decreto legge sul reclutamento**, approvato dal Senato in prima lettura il 30 luglio 2021, si raggiungono due obiettivi: da un lato si definiscono percorsi veloci, trasparenti e rigorosi per il reclutamento dei profili tecnici e gestionali necessari all'attuazione del Piano, dall'altro lato si pongono le premesse normative per la realizzazione delle due riforme trasversali previste dal Pnrr (Pubblica amministrazione e giustizia).

Il provvedimento pone dunque le basi per tagliare in anticipo il traguardo delle «pietre miliari» successive.

È il segnale concreto di un Governo che sa onorare gli impegni e rispettare i patti.





Nuovo capitale umano per la nuova Pa

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 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, 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 di consulenza con sistemi più rapidi ed efficaci.

Le parole d'ordine che ispirano il provvedimento sono **merito, trasparenza, opportunità, valutazione e monitoraggio**.

Il decreto si occupa anche dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici già in servizio, favorendo **l'osmosi tra pubblico e privato, la formazione e la fluidità dei percorsi di carriera**, come la Commissione europea ci chiede da tempo. Duplice è il beneficio che ci attendiamo dalle nuove norme. Da un lato, i nostri giovani e i nostri migliori talenti potranno vedere nella Pa un datore di lavoro attraente e diventare protagonisti di un ambizioso programma di cambiamento del Paese. Dall'altro lato, la Pubblica amministrazione, grazie all'innesto di nuove competenze, potrà trasformarsi in catalizzatore della crescita e reingegnerizzare i processi organizzativi, premessa perché funzioni la transizione digitale. Un'eredità strutturale che il Pnrr lascerà al nostro Paese, insieme a servizi più efficienti per cittadini e imprese. Torniamo a far correre la macchina amministrativa, ricostruendo la fiducia delle persone nello Stato.





La struttura del decreto n. 80/2021

Il decreto si compone di due titoli:

- ❖ Il **Titolo I** riguarda il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni e si compone di due Capi:
 - il primo definisce le modalità speciali per il reclutamento per il Pnrr e per il rafforzamento della capacità funzionale della Pubblica amministrazione
 - prevede misure organizzative a supporto del sistema di coordinamento, gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del Pnrr, ossia le assunzioni a completamento della governance del Piano

- ❖ Il **Titolo II** contiene le misure organizzative per l'attuazione dei progetti nell'ambito delle missioni del Pnrr e si compone di due Capi:
 - il primo è dedicato alle assunzioni per la transizione digitale
 - il secondo alle misure urgenti per la giustizia ordinaria e amministrativa





ARTICOLO 1

Le regole per il reclutamento dei tecnici Pnrr

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO, CONCORSI IN 100 GIORNI

Per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato da parte delle amministrazioni titolari di interventi previsti dal Pnrr si applica la riforma dei concorsi pubblici contenuta all'art. 10 del DI 44/2021, appena convertito in legge, con la valutazione dei titoli per le figure a elevata specializzazione tecnica e la previsione di **una sola prova scritta digitale**. Un percorso che consentirà di concludere le selezioni e procedere con le assunzioni entro 100 giorni. La durata dei contratti sarà di 36 mesi, rinnovabile per una volta e in ogni caso NON oltre il 2026. Il rinnovo sarà collegato al raggiungimento degli obiettivi del Piano, intermedi e finali, da parte delle amministrazioni assegnatarie dei progetti.

I bandi saranno pubblicati sul **Portale del reclutamento**, organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo. Le modalità di selezione semplificate potranno essere utilizzate anche per le assunzioni a tempo determinato da parte delle amministrazioni non interessate all'attuazione del Pnrr.

Le amministrazioni potranno anche attingere dalle graduatorie concorsuali vigenti, anche di concorsi a tempo determinato.

LE "ALTE SPECIALIZZAZIONI", LA PA IN CERCA DEI MIGLIORI TALENTI

Una modalità speciale di reclutamento è prevista per l'assunzione a tempo determinato delle alte specializzazioni: si tratta dei profili in possesso di **dottorato di ricerca o master universitario di secondo livello**, oppure della sola laurea magistrale o specialistica ma con esperienze documentate, qualificate e continuative di lavoro subordinato almeno **triennali in organismi nazio internazionali e dell'Unione europea**. Per questi profili è prevista **l'iscrizione in un apposito elenco sul Portale del reclutamento**, a seguito di una procedura di selezione organizzata dal Dipartimento della Funzione pubblica e basata anch'essa sulla valutazione dei titoli e su un esame scritto. Una volta iscritti nell'elenco, i profili ad alta specializzazione potranno essere direttamente assunti dalle amministrazioni che necessitano di personale, sulla base della graduatoria e senza ulteriori selezioni. Le amministrazioni che non volessero attingere dagli elenchi e che ritenessero necessario procedere con propri concorsi rimarranno libere di farlo.





I PROFESSIONISTI E GLI ESPERTI: INCARICHI DI COLLABORAZIONE PIÙ TRASPARENTI

Per i professionisti, ordinistici e non ordinistici (ex legge 4/2013), il decreto legge prevede l'inserimento in **elenchi sul Portale del reclutamento**. Ciascun elenco è suddiviso in sezioni corrispondenti alle diverse professioni e prevede l'indicazione, da parte dell'iscritto, dell'ambito territoriale di disponibilità all'impiego. Gli elenchi saranno organizzati secondo i requisiti stabiliti con un decreto del ministro per la Pubblica amministrazione, previa intesa con la Conferenza Unificata, entro 120 giorni dall'entrata in vigore del Dl.

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**. Le amministrazioni devono **pubblicare sul proprio sito Internet** tutte le fasi della procedura.

PIÙ DIRIGENTI ESTERNI SOLO PER LE PA ASSEGNATARIE DI PROGETTI

Per permettere alle amministrazioni di reperire rapidamente **manager qualificati**, il decreto legge permette di aumentare, fino a raddoppiare, le percentuali oggi previste dalla legge per l'attribuzione di incarichi dirigenziali a soggetti esterni alla Pubblica amministrazione (ex articolo 19, comma 6, del Dlgs 165/2001), ma soltanto per il periodo Pnrr ed esclusivamente per lo svolgimento di compiti strettamente e direttamente funzionali all'attuazione dei progetti. **Una quota è riservata ai laureati in discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (Stem)**. Mobilità senza limiti percentuali per la dirigenza di ruolo.





PER GLI ASSUNTI PNRR RISERVA DI POSTI NEI CONCORSI POST 2026

Gli incarichi di lavoro subordinato legati al Pnrr possono essere esclusivamente a tempo determinato, ma la Commissione Ue chiede che le competenze acquisite dalle Pa non vadano disperse dopo il 2026 e continuino a contribuire al rafforzamento della capacità amministrativa, obiettivo strategico della riforma. Per questa ragione **il decreto legge fissa una riserva pari al 40% di posti nei concorsi pubblici banditi dalle amministrazioni a favore di chi abbia svolto incarichi a tempo determinato per almeno 36 mesi per lavorare al Pnrr**. I bandi di concorso del personale a tempo indeterminato sono pubblicati e organizzati in una base dati ricercabile in ogni campo sul Portale del reclutamento.

NUOVO CONCORSO SUD

Viene modificata la norma della legge di bilancio per il 2021, approvata dal precedente Governo, che aveva dato origine al Concorso Sud per l'assunzione di 2.800 tecnici a tempo determinato per la gestione dei fondi europei della coesione. Al criterio del possesso delle «correlate professionalità» si prevede, in alternativa, quello del possesso «di adeguato titolo di studio coerente con i profili da selezionare». La modifica consentirà di bandire un nuovo concorso per coprire le posizioni rimaste scoperte, consentendo di allargare la partecipazione anche ai più giovani, privi di esperienza professionale.





ARTICOLO 2

Le opportunità per i giovani

Vengono potenziati i canali di accesso qualificati dei giovani alla Pubblica amministrazione: finalmente sbloccata una norma del 2015 che prevedeva la possibilità per le Pa di stipulare contratti di apprendistato. Le amministrazioni possono attivare specifici progetti di formazione lavoro per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale da parte di diplomati e di studenti universitari.

A tal fine è istituito un apposito fondo con dotazione di 700mila euro per il 2021 e di 1 milione di euro a decorrere dal 2022.

ARTICOLO 3

Valorizzazione delle persone

Si pongono le premesse per realizzare alcuni interventi di carattere strutturale nell'ambito della riforma della Pa prevista nel Pnrr. Interventi che riguardano la mobilità verticale, la mobilità orizzontale e la valorizzazione economica.





MOBILITÀ VERTICALE: PROGRESSIONI PIÙ FLUIDE, SPAZIO AL MERITO

Sono previsti percorsi di crescita per il personale della Pa nell'ambito dei quali sono valorizzate non soltanto le conoscenze tecniche ma anche le competenze di carattere trasversale (manageriale, gestionale ecc.) che il dipendente abbia maturato durante la propria attività.

Funzionari. Viene istituita dalla contrattazione collettiva nazionale un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione, che si aggiunge alle tre oggi previste. Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili riservata all'esterno, le progressioni degli interni tra le aree avverranno con procedura comparativa basata sulla valutazione del dipendente conseguita negli ultimi tre anni, sul possesso di titoli o competenze, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Dirigenti prima fascia. Sono riattivati i concorsi per l'accesso all'alta dirigenza pubblica), previsione introdotta dalla riforma Brunetta del 2009 ma poi disapplicata. Il 50% dei posti sarà riservato agli esterni, il 50% agli interni. Entro il 31 dicembre di ogni anno le amministrazioni indicano, per il triennio successivo, il numero dei posti che si rendono vacanti per il collocamento in quiescenza e la programmazione relativa a quelli da coprire attraverso concorso. Se è richiesta specifica esperienza, peculiare professionalità e attitudini manageriali, l'attribuzione dell'incarico può avvenire attraverso il coinvolgimento di primarie società di selezione del personale dirigenziale e la successiva valutazione della candidature proposte da una commissione indipendente, composta anche da membri esterni.

Dirigenti seconda fascia. Una quota del 70% dei posti a concorso sarà riservata agli esterni (fino ad almeno il 50% si attingerà dal corso-concorso bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione). Una quota del 30% sarà invece riservata agli interni che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale oppure siano in possesso del titolo di dottore di ricerca. Il personale è selezionato attraverso procedure comparative bandite dalla Sna che tengano conto della valutazione conseguita nell'attività svolta e che servano a valutare capacità, attitudini e motivazioni.





N.B. Nei concorsi indetti da Stato, Regioni, Comuni e dai loro enti strumentali, a tutte le persone con disturbi specifici dell'apprendimento è assicurata la possibilità di sostituire le prove scritte con un colloquio orale o di usare strumenti compensativi, nonché di usufruire di tempi più lunghi. Queste misure devono essere esplicitamente previste nei bandi, pena la loro nullità.

MOBILITÀ ORIZZONTALE: SI ALLENTANO LE MAGLIE DEI NULLA OSTA

Potranno esercitare i nulla osta per la mobilità orizzontale tra amministrazioni soltanto gli enti con una scopertura di organico superiore al 20%, con l'esclusione del personale della scuola, della sanità e di quello in regime di diritto pubblico (sicurezza, magistratura, diplomazia). Rimane la necessità di previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente. Per gli enti locali si applicano misure speciali tese a garantire la funzionalità delle amministrazioni con un numero contenuto di dipendenti e si mantiene l'esigenza del nulla osta per il personale assunto da meno di cinque anni.

SELEZIONI UNICHE DEGLI ENTI LOCALI PER ELENCHI DI IDONEI

Viene introdotto un sistema che consente agli enti locali di associarsi per svolgere selezioni uniche tese a formare elenchi di idonei all'assunzione a tempo determinato o indeterminato per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza. Lo scopo è quello di realizzare sinergie vincenti che consentano di abbattere sia i costi delle selezioni sia i tempi tecnici necessari per il bando, lo svolgimento e la definizione del concorso.

VALORIZZAZIONE ECONOMICA: POTRANNO ESSERE SUPERATI I TETTI PER IL SALARIO ACCESSORIO

I **tetti di spesa** relativi al trattamento economico accessorio potranno essere superati secondo criteri e modalità da definire nei contratti collettivi nazionali di lavoro e compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica. Il decreto recepisce così l'impegno assunto dal Governo nell'ambito del **Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e per la coesione sociale** sottoscritto dal Presidente Draghi e dal Ministro Brunetta con i sindacati lo scorso 10 marzo.





ARTICOLI 4-5

Formez e Sna vanno al restyling

Vengono introdotti strumenti di supporto alle amministrazioni nell'attuazione del Pnrr. In particolare:

- sono potenziate le funzioni di **Formez Pa**: l'ente dovrà fornire assistenza tecnica alle amministrazioni sia per l'attuazione dei progetti, sia per il reclutamento delle professionalità necessarie. Per questa ragione, il Cda cambierà composizione con l'ingresso di tre rappresentanti di Regioni, Province e Comuni, anziché i due precedentemente previsti, per garantire un migliore coordinamento degli interventi a tutti i livelli di governo, e saranno rafforzati i requisiti di professionalità del Direttore generale.
- si rafforza la **Scuola nazionale dell'amministrazione** (Sna) potenziandone le funzioni di supporto per l'attuazione del Pnrr, introducendo la figura del Segretario generale, con compiti amministrativi molto incisivi, e si potenzia il ruolo del Presidente, che presiede il Consiglio di gestione, e le sue competenze di carattere scientifico-accademico. Funzione della Sna sarà di irrobustire la formazione dei dipendenti pubblici, anche attraverso partnership strategiche con altre Università ed enti di alta formazione e ricerca italiani e internazionali.





ARTICOLO 6

Arriva il «Piano» unico della Pa

Vengono introdotti strumenti per la **pianificazione** e il **monitoraggio dei processi di innovazione organizzativa delle Pa**. In particolare: ogni amministrazione sarà tenuta entro il 31 gennaio di ogni anno a presentare il “Piano”, "**Piano integrato di attività e organizzazione**", un documento di programmazione unico che accorperà, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione (impregiudicate le competenze di Anac). Restano esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario. I vantaggi: grande semplificazione e visione integrata dei progressi delle amministrazioni. Una sorta di “mappatura” del cambiamento che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il Pnrr. In Conferenza Unificata sarà approvata un'intesa sul modello standard di “Piano” e su un format semplificato per le amministrazioni sotto i 50 dipendenti.

Coerentemente con l'approccio adottato per la governance del Pnrr, molte delle innovazioni del decreto legge poggiano su una forte **collaborazione sia con le Regioni, le Province e i Comuni**, che diventano protagoniste di alcuni passaggi cruciali (definizione dei requisiti per il reclutamento di tecnici ed esperti, dei criteri di allocazione dei 1.000 esperti per la gestione delle procedure complesse, impostazione dei Piani delle PA) **sia con i sindacati**. Alla **contrattazione** si rinvia infatti per gli interventi sulla valorizzazione delle persone: la nuova area di inquadramento e il superamento dei tetti per i trattamenti accessori, misura chiave per potenziare la produttività nelle amministrazioni.

Il piano di reclutamento a tempo determinato, il conferimento di incarichi di collaborazione, l'apprendistato, le mobilità e le progressioni di carriera sono attuati assicurando i criteri orientati al raggiungimento di una **effettiva parità di genere**, secondo quanto previsto dal Pnrr.





ARTICOLI 7-9

Le assunzioni a supporto del sistema di governance del Pnrr

MILLE ESPERTI A SUPPORTO DELLE AMMINISTRAZIONI LOCALI PER LE SEMPLIFICAZIONI

All'articolo 9 il decreto autorizza il conferimento di incarichi di collaborazione a 1.000 esperti per il supporto alle amministrazioni locali nella gestione delle procedure complesse (come le valutazioni ambientali), come previsto dall'accordo interistituzionale legato all'Agenda per la semplificazione.

ARTICOLO 10

Le assunzioni legate alle missioni Pnrr: transizione digitale

ARTICOLI 11-17

Le assunzioni legate alle missioni Pnrr: giustizia e transizione ecologica

ARTICOLO 18

Disposizioni finanziarie

ARTICOLI 19

Entrata in vigore





IL PORTALE DEL RECLUTAMENTO: una nuova porta d'accesso alla Pa

Il luogo dove si realizzerà l'incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblico sarà il Portale del reclutamento: una nuova, rivoluzionaria, opportunità per attuare la riforma del reclutamento garantendo la **massima digitalizzazione** e la **massima trasparenza di ogni selezione**.

Il Portale rappresenterà la **porta virtuale unica di accesso alla Pubblica amministrazione** per i concorsi pubblici ordinari, per le procedure di reclutamento straordinarie legate all'attuazione del Pnrr e per la mobilità del personale pubblico. In un unico spazio, ogni cittadino potrà monitorare i bandi concorsuali 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 di partecipazione, pagare la tassa 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.

Il Portale 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 skillmatrix (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 Ministro per la Pubblica amministrazione ha siglato un **Protocollo d'intesa con ProfessioniItaliane**, l'associazione che unisce la Rete delle professioni tecniche e il Comitato unitario professioni: un universo di circa 1,5 milioni di professionisti iscritti agli Albi. L'accordo, che avrà un orizzonte temporale di almeno cinque anni, punta a diffondere le opportunità di lavoro nella Pubblica amministrazione, anche attraverso la realizzazione o l'implementazione di piattaforme digitali anagrafiche a disposizione degli iscritti agli Ordini e ai Collegi, collegate al Portale del reclutamento. Analoghe intese saranno siglate anche con le professioni non ordinistiche.

Allo stesso modo, è già attiva 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 vedrà la luce entro l'estate 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 e i fabbisogni del capitale umano pubblico.

