



# Le difficoltà di reclutamento del personale TA per gli Atenei

Domenico Panetta  
Dirigente dell'Università degli studi di Bergamo  
Area Risorse Umane

[domenico.panetta@unibg.it](mailto:domenico.panetta@unibg.it)



- Difficoltà a reclutare personale qualificato: due temi macro

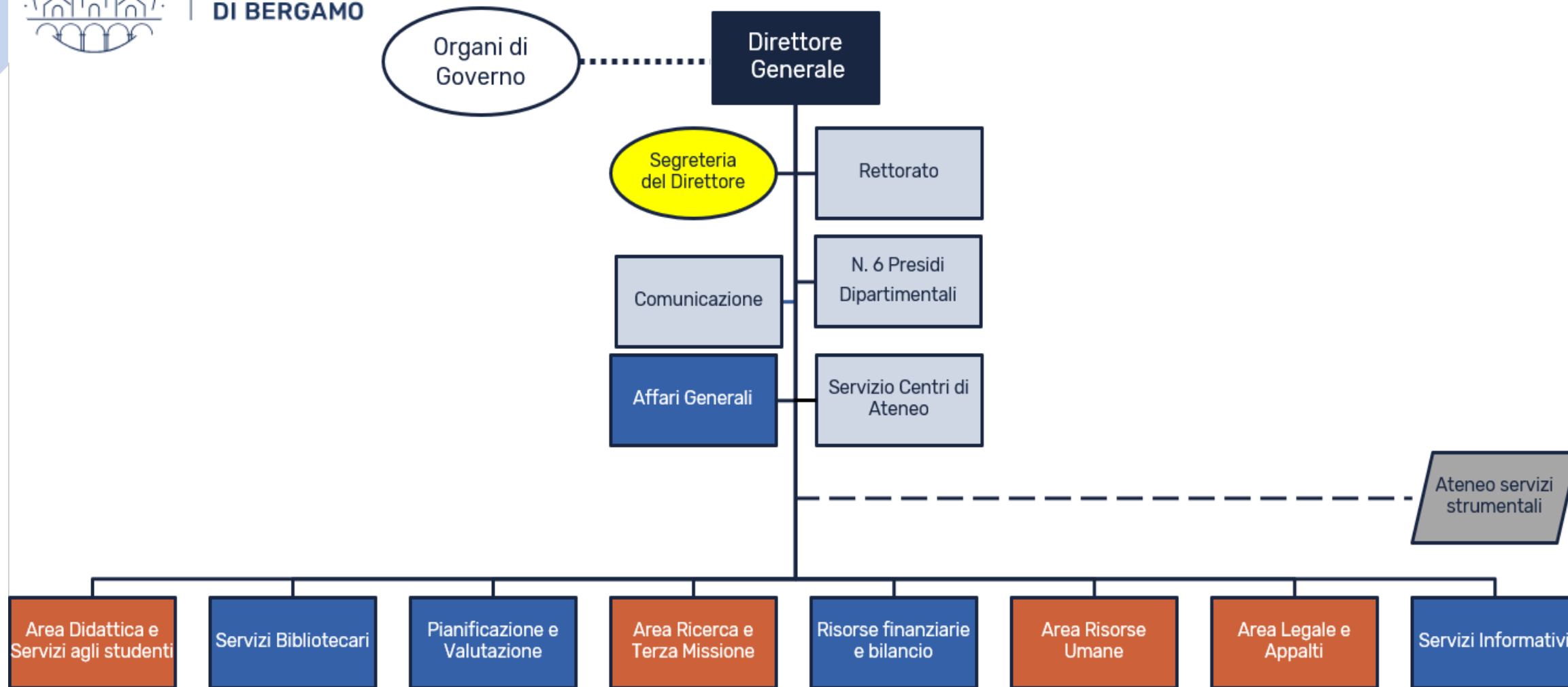
1. Crescente diserzione dei concorsi pubblici

2. Difficoltà nell'individuazione dei «migliori»



## Diserzione dei concorsi pubblici: principali cause

- ❖ Scarsa conoscenza delle attività di un Ateneo  
Segreterie studenti. E poi? ... l'Ateneo sommerso





# DIREZIONE GENERALE



Avvocatura

## Centri

-  SLAM - Centro Linguistico d'Ateneo
-  COSP - Orientamento allo Studio e alle Professioni
-  CTU - Innovazione didattica e tecnologie multimediali
-  CFAA - Centro Funzionale Aziende Agrarie D'Ateneo
-  Apice - Archivi della Parola, dell'Immagine e della Comunicazione Editoriale
-  MOBE - Museo Orto Botanico di Brera ed Erbario Herbarium Universitatis Mediolanensis

## Direzioni

- |   |   |  |
|---|---|--|
|  Affari istituzionali                                |  Edilizia e Sostenibilità  |  Segreterie studenti e diritto allo studio        |
|  Centrale acquisti                                   |  ICT   |  Servizio bibliotecario d'Ateneo                  |
|  Comunicazione ed Eventi Istituzionali               |  Innovazione e valorizzazione delle conoscenze                                 |  Servizi patrimoniali, immobiliari e assicurativi |
|  Contabilità, bilancio e programmazione finanziaria |  Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane                                      |  Servizi per la ricerca                         |
|  Didattica e formazione                            |  Performance, assicurazione qualità, valutazione e politiche di open science |  Trattamenti economici e lavoro autonomo        |

## Diserzione dei concorsi pubblici: costruire un'efficace strategia di employer branding

- ❖ Promuovere l'Università come luogo di lavoro stimolante
- ❖ Pubblicazione dei bandi sul Portale del reclutamento **inPA**
- ❖ Uso di canali “non convenzionali” come le piattaforme di condivisione o i social network. La PA utilizza poco i canali social per la diffusione di offerte di lavoro. Lo fa solo il 23% delle PA. Ricordiamoci che il 73% dei giovani orienta le proprie scelte utilizzando lo smartphone!

## Diserzione dei concorsi pubblici: principali cause

### ❖ Salari troppo bassi

RAL di una laureata o di un laureato in Università: 25.800 euro (13 mens.)

RAL media di un dipendente nel 2019: 29.352 euro

In Italia quelli che pagano meglio sono Banche e servizi finanziari (RAL: 43.277 €), Farmaceutica e Biotecnologie (39.294 €), Ingegneria (38.222 €) e Oil & Gas (38.093€).

Il settore agricolo risulta invece il meno redditizio.

Ecco come è formata la classifica:

❖ Servizi finanziari:	41.864 euro
❖ Utilities:	32.162 euro
❖ Industria di processo:	31.109 euro
❖ Industria manifatturiera:	30.290 euro
❖ Commercio:	28.555 euro
❖ Servizi:	27.983 euro
❖ Edilizia:	26.494 euro
❖ Agricoltura:	23.795 euro

- Retribuzione annua lorda

Posizione economica	Dal 1.1.2021
EP8	37.908,32
EP7	36.808,32
EP6	35.398,95
EP5	34.049,05
EP4	32.592,67
EP3	30.208,78
EP2	28.593,44
EP1	26.890,05
D8	31.062,06
D7	30.162,06
D6	29.105,68
D5	28.091,70
D4	27.123,48
D3	25.811,93
D2	24.736,96
D1	23.806,83
C8	25.774,46
C7	24.974,46
C6	24.185,16
C5	23.424,12
C4	22.692,96
C3	21.583,08
C2	20.750,76
C1	20.354,20
B7	22.930,72
B6	22.230,72
B5	21.403,62
B4	20.611,24
B3	19.733,83
B2	18.896,95
B1	17.777,30



## **Diserzione dei concorsi pubblici: principali cause**

I limiti del Fondo per il salario accessorio comportano:

- ❖ Scarsa possibilità di crescita, professionale ed economica  
Le PEO, queste sconosciute... Le... PEV....?
- ❖ Difficoltà di investire nei ruoli manageriali
- ❖ Scarso riconoscimento di premi al merito

## **Diserzione dei concorsi pubblici: principali cause**

- ❖ Cattiva «fama» del posto pubblico
  - fannulloni,
  - funzioni non stimolanti,
  - burocrazia,
  - nepotismo,
  - non riconoscimento del merito



- Difficoltà a reclutare personale qualificato: due temi macro

1. Crescente diserzione dei concorsi pubblici
2. Difficoltà nell'individuazione dei «migliori»

## Difficoltà nell'individuazione dei «migliori»

- Necessità di svecchiamento di
  - Bandi
  - Procedure (aggiornamento dei Regolamenti)
  - Modalità di svolgimento delle prove selettive (maggiore autonomia delle Commissioni)
- Valorizzazione del Periodo di prova



## **REGOLAMENTO IN MATERIA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO**

A perfezionamento della prova orale, ai fini dell'accertamento delle competenze trasversali dei candidati, la Commissione può prevedere:

- un colloquio che, a partire dal percorso formativo e professionale del candidato, conduca a valutarne attitudini e motivazioni;
- - panel discussion su specifiche tematiche attinenti al profilo di competenze ricercato, coinvolgendo tutti i candidati anche in serie consecutive.

Secondo quanto stabilito dalla Commissione in occasione della definizione dei criteri di valutazione, tali opzioni possono condurre all'attribuzione di uno specifico punteggio nell'ambito della valutazione della prova orale o a indirizzare l'Amministrazione nella collocazione dei candidati nel caso di profili di competenze utilizzabili su differenti posizioni.

Le prove selettive prevedono obbligatoriamente l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese. I livelli di conoscenza e le modalità del relativo accertamento saranno commisurati alla categoria professionale del posto messo a concorso. L'accertamento di queste ultime competenze è generalmente finalizzato ad attribuire l'idoneità all'accesso ai ruoli dell'Amministrazione, ai sensi della normativa vigente, e non dà luogo all'attribuzione di uno specifico punteggio nell'ambito della valutazione complessiva, salvo che questo non sia espressamente previsto dal bando. L'Amministrazione può prevedere che le prove siano predisposte anche sulla base di programmi e prove elaborate da esperti in selezione, fatti salvi i compiti spettanti alla Commissione esaminatrice.

## Difficoltà nell'individuazione dei «migliori»

- L'approccio *competence-based* nella gestione delle Risorse Umane
- la SNA, su incarico del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha individuato un “Framework di competenze trasversali”, o soft skills, in relazione al personale non dirigenziale dell'amministrazione pubblica, sfociato nel recente D.M. del 28 giugno 2023 recante il “Modello delle competenze trasversali”
  - set di strumenti per l'accertamento e la valorizzazione delle competenze nell'ambito dei percorsi di accesso, di formazione e sviluppo delle carriere
  - definizione delle competenze tecnico-specialistiche rimessa all'autonomia organizzativa dei singoli enti, in funzione delle loro specifiche caratteristiche e del profilo istituzionale
- N.B. l'analisi dei contesti organizzativi su cui il Framework delle competenze è stato costruito ha riguardato le amministrazioni centrali e locali, e dunque le caratteristiche ordinamentali del personale dei comparti funzioni centrali e funzioni locali

# Difficoltà nell'individuazione dei «migliori»

IX Corso-concorso per dirigenti pubblici:

Requisiti previsti dal bando:

- Soluzione dei problemi,
- Gestione dei processi,
- Sviluppo dei collaboratori,
- Promozione del cambiamento,
- Decisione responsabile,
- Gestione delle relazioni interne ed esterne.



Una ricerca per parole chiave



- Welfare
- Lavoro agile
- Flessibilità oraria
- Progressioni di carriera
- Mobilità interna
- Formazione
- Transizione digitale
- Formule concorsuali innovative
- Investimento in ruoli apicali
- Ambiente stimolante e dinamico
- Attività commerciale