



ALLEGATO 1

**Avviso per la pre-qualificazione di Regioni ed Enti Locali del Mezzogiorno
interessati alla realizzazione di loro progetti con il Formez PA
nell'ambito del Progetto ESPERI@**

Scheda di sintesi

PROGETTO ESPERIA@

“E-recruitment, Semplificazione delle Procedure E Rafforzamento delle capacità Istituzionali ed Amministrative nel Mezzogiorno”

1 Finalità del progetto

Per far accrescere la capacità istituzionale del Mezzogiorno d'Italia è indispensabile incrementare le competenze tecniche e di governo delle amministrazioni regionali e locali in termini di efficienza finanziaria, capacità di gestione e di cooperazione istituzionale, attivando un esteso partenariato economico e sociale. *Conditio sine qua non* per sostenere tale processo è favorire la crescita del capitale umano, il bene più prezioso del quale dispone il Paese.

Il rafforzamento delle procedure di reclutamento è uno dei pilastri su cui poggiano le capacità istituzionali delle Amministrazioni pubbliche, per queste ragioni assume un aspetto strategico la selezione, formazione e immissione negli organici delle Regioni degli Enti locali del Mezzogiorno di giovani da destinare alla gestione di progetti comunitari finalizzati alla promozione dello sviluppo locale, o al potenziamento degli uffici specificamente preposti alla gestione dei programmi e degli interventi direttamente connessi all'attivazione delle politiche di sviluppo.

In linea con le finalità delle politiche comunitarie, il progetto ESPERIA@ intende contribuire al rafforzamento della capacità istituzionale ed amministrativa nel Sud Italia, potenziando le competenze delle risorse umane da impegnare nella programmazione e gestione dei fondi comunitari, sulla programmazione strategica, sul governo e la regolazione territoriale.

Il progetto, quindi, favorisce processi di adeguamento delle capacità istituzionali e amministrative delle Regioni e degli Enti locali del Mezzogiorno ai nuovi scenari economici, socio-politici e tecnologici che hanno per altro generato profondi cambiamenti a livello nazionale e comunitario di tipo anche istituzionale e normativi ai quali il Foramez PA non è estraneo (Nuovi programmi comunitari per il governo elettronico, Codice dell'Amministrazione Digitale, semplificazione delle procedure amministrative, ecc.)

OBIETTIVI

I vincoli alle assunzioni imposti dalla contingenza economica ridurranno sempre più l'accesso di giovani leve nelle Pubbliche Amministrazioni, tale circostanza non deve essere considerata come un ostacolo alla modernizzazione ma deve essere vista come vera opportunità sia per reclutare le migliori giovani risorse provenienti dai territori interessati, sia per coinvolgere nel processo di selezione e formazione dirigenti e funzionari pubblici locali sensibili all'innovazione e interessati a un sostanziale "salto di qualità" professionale, oltre che ad una "formale" progressione di carriera.; per queste ragioni, mediante la realizzazione del progetto, saranno promosse con le amministrazioni interessate le seguenti attività che rappresentano quattro concreti obiettivi da raggiungere:

- a) **la creazione di una nuova classe** di giovani "professionisti" per la P.A. locale, che, indipendentemente dalle possibilità di accesso diretto agli organici (in maniera stabile e/o flessibile), saranno selezionati, formati ed inseriti in appositi albi/graduatorie, dai quali le Regioni e gli Enti locali potranno attingere per coinvolgerli nell'attivazione e gestione di progetti speciali di sviluppo locale e promozione delle politiche di coesione e sviluppo dei territori;
- b) **la selezione e formazione dipendenti** che devono accedere alle qualifiche superiori o essere destinati a diverse mansioni comunque direttamente connesse alle finalità del progetto, legando, quindi, i processi formativi alle progressioni di carriera, con l'introduzione (anche modificando i regolamenti per l'accesso) della procedura del corso-concorso;
- c) **la realizzazione di master di II livello per la selezione e formazione di dirigenti e funzionari** sulle tematiche del governo e della regolazione territoriale, sulla pianificazione strategica e la gestione degli affari pubblici, per il potenziamento delle funzioni degli uffici direttamente impegnati nella public governance;
- d) **la formazione insieme delle "tre A"**, coinvolgendo, cioè, nel progetto, con specifiche iniziative di comunicazione, gli "Amministrativi" (l'insieme dei dipendenti), gli stessi "Amministratori" e gli "Amministrati", cioè i cittadini attraverso le loro associazioni, per favorire la più ampia partecipazione delle comunità locali alla individuazione delle migliori soluzioni alle emergenze della società e del territorio, con specifico riferimento alle scelte strategiche per la modernizzazione del Mezzogiorno d'Italia.

Tra i profili professionali innovativi e specialistici sulla cui selezione e formazione dovrà concentrarsi l'attività progettuale, per favorirne l'inserimento negli organici nelle pubbliche amministrazioni meridionali si segnalano a titolo esemplificativo:

- l'Analista dei processi organizzativi e il Programmatore di organizzazione,
- l'Analista di sistemi informatici, il Data base administrator e il WEB Master,
- l' Intranet administrator e l'Amministratore e pianificatore di rete,
- lo Psicologo del lavoro WEB site developer,
- il Gestore di sistemi informativi territoriali (GIS),

- l'Analista finanziario (analisi di bilanci e titoli) e l'Analista e Controllore di gestione,
- l'Esperto in fondi comunitari e il Responsabile della Gestione e monitoraggio progetti,
- l'Esperto di valutazione e controllo strategico e l'Esperto in normative comunitarie,
- il Tecnico delle risorse idriche e dell'ambiente,
- lo Specialista in protezione civile, e l'Esperto in impatto ambientale,
- l'Esperto della regolamentazione dei servizi di pubblica utilità,
- l'Esperto in interpretazione normativa,
- l'Esperto in diritto brevettuale e copyright,
- lo Psicologo esperto dei problemi della devianza minorile e l'Esperto in cyber crime.

Per raggiungere gli obiettivi suesposti sarà anche necessaria l'elaborazione nell'ambito del progetto di strumenti e modelli di tipo motivazionale e attitudinale che favoriscano l'assunzione da parte del personale di comportamenti che, sulla base delle "sensibilità" trasferite durante il processo di attuazione del progetto, siano "responsabili" nei confronti dei cittadini, dei colleghi di lavoro, delle stesse autorità di governo.

Più in specifico, il progetto ESPERIA@ metterà a disposizione delle Regioni e degli Enti locali del Mezzogiorno, le procedure e buone prassi selettive e selettivo-formative già positivamente sperimentate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, caratterizzate da un marcato uso delle nuove tecnologie, da un forte orientamento verso la semplificazione delle procedure, da celerità, efficacia, economicità ed efficienza, dalla massima trasparenza, e riguardano in particolare:

- attività istruttorie inerenti la messa a concorso di posti per l'accesso dall'esterno (anche mediante forme flessibili) e/o per le progressioni verticali di carriera, con specifico riferimento a nuovi profili professionali che, inseriti negli organici delle amministrazioni, dovranno contribuire alla gestione delle politiche di sviluppo locale e di coesione sociale;
- acquisizione e gestione on-line di domande di partecipazione a procedimenti selettivi di evidenza pubblica, o per la creazione e gestione di short-list di giovani professionisti da coinvolgere nella gestione di progetti speciali;
- gestione delle fasi tecniche di selezione mediante test da rendere fruibili per via telematica;
- accesso on-line ad atti concorsuali e/o connessi al contenzioso, per ottenere un drastico abbattimento dei relativi costi e un servizio più celere a beneficio del cittadino;
- assistenza tecnico-legale nella gestione di diverse fasi procedurali connesse all'evidenza pubblica dei procedimenti, sia relativamente all'accesso che alle progressioni di carriera;
- progettazione e affiancamento nell'erogazione e monitoraggio di attività formative coerenti con le finalità del progetto;
- assistenza nell'incardinamento e accompagnamento di nuovo personale, sia in maniera stabile che mediante forme flessibili.