



# ENERGIE IN COMUNE NEWS

N.1

Prodotto informativo del progetto  
**ENERGIE IN COMUNE** innovazione sociale e nuovo personale nella PA

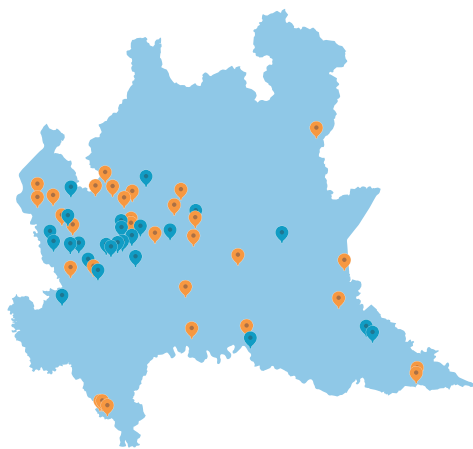
## INNOVAZIONE E NUOVI PROFILI PROFESSIONALI: NUOVO PROGETTO DI ANCI E REGIONE PER AIUTARE I COMUNI LOMBARDI A VINCERE LA SFIDA DEL PNRR

ANCI Lombardia e Regione Lombardia hanno lanciato un progetto per promuovere innovazione e qualità nei processi di reclutamento del personale e nei servizi sociali dei Comuni lombardi grazie alle risorse del Programma Operativo Regionale del Fondo Sociale Europeo (POR FSE 2014-2020) attivate dall'istituzione regionale lombarda.

L'iniziativa punta ad aiutare i Comuni lombardi ad aprire le porte all'innovazione e alla semplificazione nelle procedure di selezione e reclutamento del personale in forza alla pubblica amministrazione, individuando inoltre e soprattutto nuovi profili professionali che siano al passo con l'evoluzione dei contesti sociali ed economici. Progetto quanto mai urgente alla luce dell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Il DL 80 convertito nella Legge 113 dell'agosto 2021 consente alle amministrazioni procedure

55 COMUNI PILOTA TESTANO NUOVE  
MANSIONI, A PRIMAVERA UN CONCORSO TEST



semplificate per il reclutamento, il passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni, incarichi di collaborazione a tempo determinato e trattamenti economici incentivanti. Grazie al progetto gli enti locali della Lombardia potranno innovare e adeguare le procedure concorsuali, utilizzando una piattaforma che permetterà di svolgere concorsi in comune. Grazie al lavoro

di 55 comuni pilota, selezionati da ANCI Lombardia, saranno aggiornati i profili professionali del personale della PA, adeguamento che soprattutto l'emergenza pandemica rende sempre più urgente. Nella prossima primavera, sarà bandito un concorso test che permetterà ai comuni di assumere personale con profili adeguati ai nuovi contesti economici e sociali.

## PERSONALE NEI COMUNI ALL'ALTEZZA DELLE SFIDE, L'AUSPICIO DEL PRESIDENTE GUERRA

TRA I CAPOLUOGHI SELEZIONATI,  
BERGAMO, CREMONA, MANTOVA E MONZA

“Il contesto emergenziale e le evoluzioni normative - spiega **Maurro Guerra**, Presidente di ANCI Lombardia - richiedono di adottare un approccio metodologico funzionale ad individuare nuovi processi e strumenti che siano più adeguati per la **selezione delle risorse umane** e per un costante aggiornamento professionale del personale. Vogliamo avviare un **percorso comune che possa portare alla disse-**

**nazione e all'adozione sul territorio di buone pratiche** e modelli innovativi di selezione, reclutamento e gestione del personale. Un'iniziativa che riteniamo importante non solo per i Comuni medio grandi **ma anche per quelli piccoli, che rappresentano la stragrande maggioranza** in Lombardia, e spesso, come in molti altri ambiti, non hanno le forze per organizzare le indispensabili procedure per il reclutamento del personale”.



## ARGOMENTO

# ESPERTI IN DIGITALE, NUOVI FINANZIAMENTI, TRANSIZIONE VERDE: ECCO I PROFILI INDIVIDUATI DAI GRUPPI DI LAVORO



GRAZIE AI LABORATORI ORGANIZZATI DAI PROMOTORI E DAGLI ESPERTI, I 55 COMUNI PILOTA SELEZIONANO LE CARATTERISTICHE CHE DOVRÀ AVERE IL PUBBLICO IMPIEGO DEL FUTURO

Esperto nella gestione innovativa e digitale della PA, esperto nella Finanza Agevolata, esperto nella transizione ecologica ed ambientale. I tre nuovi profili, che accorpiano conoscenze e competenze spesso frammentate tra le professionalità presenti negli enti locali, sono il frutto dello sforzo condotto dagli esperti di ANCI Lombardia e dai Comuni pilota. Tutti i nuovi profili dovranno inoltre essere caratterizzati dal possesso di caratteristiche di cui i Comuni hanno oggi maggior bisogno, ovvero l'attitudine che faciliti il rapporto con i cittadini, la capacità spiccata di *problem solving* e di esprimere una leadership orientata al risultato. Che possiedano insomma oltre alle competenze tecniche di sapere e saper fare anche le soft skills, sempre più necessarie per affrontare le nuove sfide.

**Esperto nella gestione innovativa e digitale della PA:** questa figura si occuperà di guidare il processo di trasformazione digitale dell'Ente, sviluppando e coordinando progetti di "Digital Transformation" che supporteranno l'ente nelle sfide riorganizzative. La figura pianificherà e coordinerà l'intero processo di implementazione di nuove tecnologie e di servizi dig-

itali: dall'analisi, progettazione ed identificazione della soluzione tecnologica sino alla fase di sviluppo e messa in esercizio.

**L'esperto nella finanza agevolata per la PA** si occuperà invece dello scouting e valutazione di bandi, programmi e opportunità di finanziamento, così come della pianificazione strategica ed operativa per l'accesso ai finanziamenti nazionali e comunitari. L'esperto coordinerà team impiegati nelle attività di networking con partner ed intermediari esterni, di monitoraggio e valutazione, così come della predisposizione della documentazione amministrativo-contabile necessaria.

**L'esperto nella transizione ecologica ed ambientale** sarà responsabile dello sviluppo e dell'implementazione di strategie e progetti in ambito di "Smart Cities" e "Green Economy" e allo stesso modo sarà responsabile dello sviluppo, dell'implementazione e della supervisione dei principali obblighi normativi in materia di tutela del territorio. La figura sarà impiegata in diversi ambiti d'intervento che spaziano dalla pianificazione tecnico-strategica della rete dei trasporti urbani allo sviluppo di soluzioni orientate al risparmio energetico e alla mobilità sostenibile.

## COLMARE I FABBISOGNI DI PERSONALE CON COMPETENZE ADEGUATE ALLE SFIDE E ABBASSARE L'ETÀ MEDIA

### UN'INDAGINE RILEVA STATO DI FATTO E FABBISOGNI TRA I PILOTA

Un'indagine svolta sui 55 comuni pilota per capire lo stato di fatto del personale, i fabbisogni e per individuare quali siano i profili professionali ma soprattutto le competenze (il saper fare con il sapere di cui si dispone) più richieste e necessarie alle 55 amministrazioni selezionate. Nel gruppo figurano infatti 7 comuni sotto i 5 mila abitanti; 9 tra i 5 e i 10 mila, 10 comuni tra i 10 e i 25 mila, 5 tra i 25 e i 50 mila, 4 sopra i 50 mila, ovvero i quattro capoluoghi presenti: **Bergamo, Cremona, Mantova e Monza**. Anzitutto ciò che emerge sono due dati che richiedono una netta inversione di tendenza: **la carenza di per-**

sonale e la necessità di ringiovanire un'età media che supera i 50 anni. Dall'indagine risulta un **fabbisogno di più di 300 persone complessivamente tra i comuni campione**. I settori in cui vi è più urgenza sono quello dell'organizzazione generale e dei servizi finanziari e contabili (il 37% delle risposte), la pianificazione urbanistica e l'edilizia privata (17%). Seguono a notevole distanza l'edilizia scolastica e l'organizzazione dei servizi scolastici di competenza comunale (meno del 6%) e gli ambiti organizzativi dei diversi servizi pubblici la cui erogazione spetta agli uffici comunali (4,5%).