

## *La selezione del personale tra criticità e innovazione*

---

Oltre il concorso:  
attrarre, accogliere e  
trattenere talenti nella  
Pubblica  
Amministrazione. Idee  
e spunti di riflessione

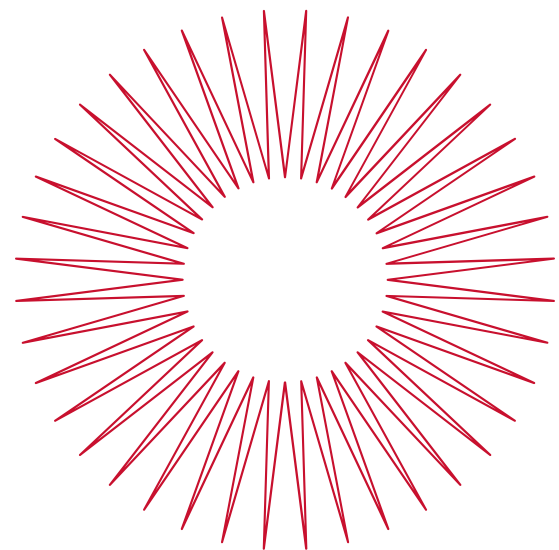
**Simona Volterrani**

*Settore Organizzazione e Sviluppo organizzativo*

**Regione Toscana**



Per molti anni, la selezione è stata vista come un processo tecnico e procedurale, fatto di tempi, prove e graduatorie. Tuttavia, oggi questa visione non è più sufficiente.



---

## Selezione

La selezione non è più solo tecnica: è l'incontro tra PA e mercato del lavoro, dove le criticità emergono soprattutto prima e dopo i concorsi.

---

## Obiettivo

Obiettivo primario diventa far entrare e trattenere talenti, non solo far superare concorsi.

**Alcuni numeri**  
negli ultimi 3 anni  
meno dell'1% ha tra 18  
e 24 anni, con un'età  
media di 42,2 anni.

Età media del personale  
stabile a 52 anni.

18.496 domande di  
concorso, ma meno del  
25% dei candidati si è  
presentato alla prima  
prova.

---

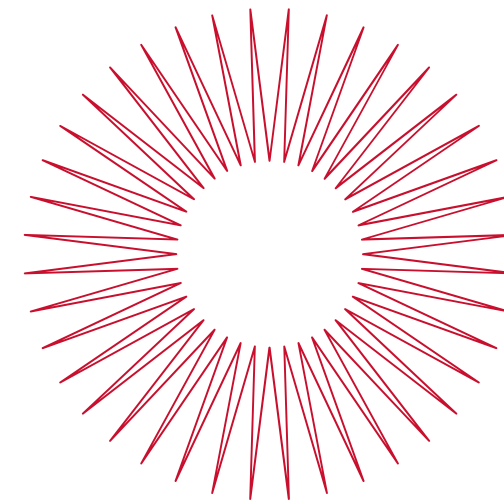
## Attrazione e Engagement

Le giovani generazioni trovano difficoltà  
ad avvicinarsi alla Pubblica  
Amministrazione. Engagement debole:  
domande "facili" e partecipazione "fragile"

---

## Retention

4% dei neoassunti ha  
lasciato il lavoro entro un  
anno, accentuando i  
problemi di retention  
nella PA.

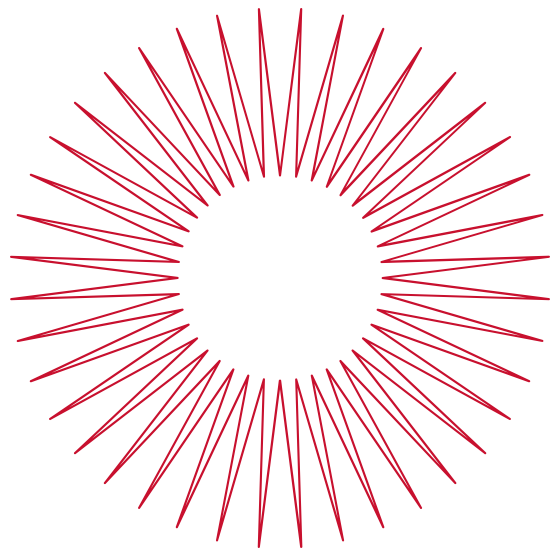


---

## Cause

Retribuzioni percepite come  
non competitive, percorsi di  
crescita poco chiari,  
organizzazioni troppo  
complesse e statiche, scarsa  
consapevolezza del valore  
professionale nella pubblica  
amministrazione.

# Innovazioni e buone pratiche



---

## **Employer Branding**

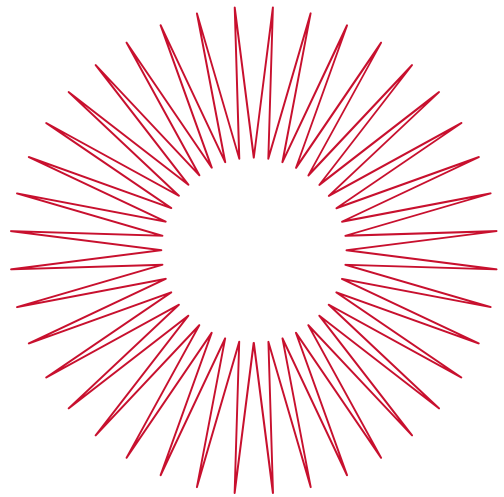
Restyling della sezione concorsi e un linguaggio inclusivo; diffusione attraverso InPA, canali istituzionali, LinkedIn e reti territoriali; creazione di brevi video in cui i dipendenti descrivono il loro ruolo, offrendo un'immagine autentica del lavoro in Regione.

---

## **Exit Interview**

Si raccolgono feedback da chi lascia l'azienda nei primi mesi, per capire le motivazioni e migliorare i processi interni. I primi riscontri indicano difficoltà di orientamento, scarsa comprensione del ruolo e mancanza di chiarezza sulle opportunità di crescita professionale.

# Innovazioni e buone pratiche



---

## Dottorati InPA

Connette università e Pubblica Amministrazione per promuovere giovani talenti attraverso apprendistati triennali per il dottorato. Mira a sviluppare competenze in aree come innovazione, digitalizzazione e intelligenza artificiale, offrendo alla PA una nuova visione metodologica per risolvere problemi complessi. Opportunità per comprendere il lavoro negli enti pubblici.

---

## Induction Training

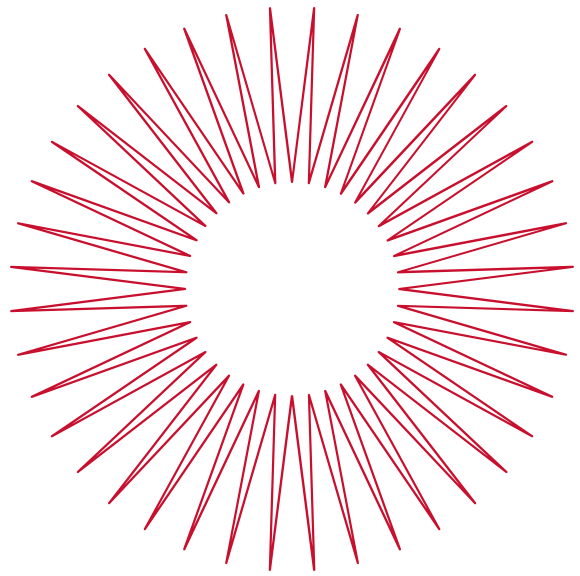
L'induction integra i nuovi assunti in una comunità professionale attraverso un assessment delle competenze e il supporto di un mentore e un tutor. Il mentore, parte di un gruppo di 80 mentori, aiuta a comprendere l'organizzazione, mentre il tutor trasmette competenze pratiche. Il programma include oltre 40 ore di formazione su vari aspetti e competenze trasversali, con l'obiettivo di facilitare l'orientamento e la crescita dei neoassunti.

# Riflessioni finali

La selezione del personale oggi inizia prima del bando e continua dopo la firma. Le risposte alle criticità devono essere culturali e organizzative, non solo procedurali. È fondamentale considerare il reclutamento come una relazione tra persone e istituzioni. Per attrarre i giovani nella PA, è necessario evidenziare non solo la stabilità, ma anche le opportunità di crescita e l'impatto sulla vita collettiva.

---





# Grazie per l'attenzione

EMAIL

[simona.volterrani@regione.toscana.it](mailto:simona.volterrani@regione.toscana.it)

PHONE

3357981365

