

# ***Il modello di attrattività e le leve di orientamento del Dipartimento della Funzione Pubblica***

*Occupazione giovanile qualificata, capacità amministrativa e partecipazione istituzionale delle nuove generazioni.*

Sottocomitato Diritti Sociali - Gruppo di Lavoro Giovani

20 aprile 2026

**Lorenzo Marcianò Agostinelli**

Dirigente del Servizio formazione e sviluppo delle competenze

Ufficio per l'innovazione amministrativa, la formazione e lo sviluppo delle competenze

# Contesto e quadro di riferimento

## *PA come infrastruttura abilitante*

In un contesto di contrazione demografica e crescente competizione tra settori, la PA rappresenta un attore rilevante non solo come datore di lavoro, ma come infrastruttura abilitante di opportunità professionali ad impatto pubblico. Questo ruolo si estende oltre il reclutamento e riguarda la capacità di offrire percorsi di crescita, stabilità e sviluppo di competenze utili al Paese.

## *Qualità dell'esperienza percepita*

Il modello del Dipartimento della Funzione Pubblica assume che l'ingresso dei giovani nella PA non sia determinato solo dai meccanismi di accesso, ma dalla qualità complessiva dell'esperienza percepita lungo tutto il ciclo di relazione tra individuo e istituzione. L'attrattività diventa così una leva di policy, perché influenza la reputazione della PA, la motivazione all'ingresso e la propensione a restare e partecipare attivamente.



IL MODELLO

## ***Il Ciclo di vita del dipendente pubblico***

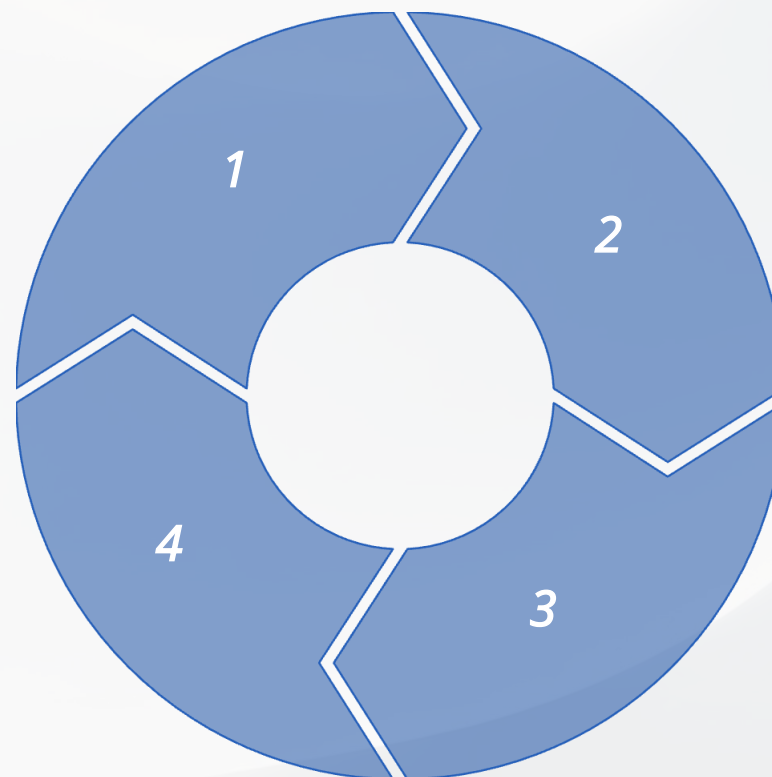
Il modello articola il ciclo di vita del dipendente pubblico in quattro fasi. Due leve trasversali — change management e age management — sono condizioni abilitanti per garantire coerenza e continuità. Le criticità emergono quando il ciclo risulta frammentato e non presidiato in modo integrato.

### ***Esplorazione e Orientamento***

Livello di conoscenza della PA prima dell'ingresso. Accesso a informazioni chiare su ruoli, funzioni e impatto del lavoro pubblico.

### ***Transizione e Trasferimento***

Passaggio di conoscenze tra generazioni. Continuità organizzativa in una logica di equilibrio intergenerazionale.



### ***Reclutamento e Inserimento***

Processi di accesso trasparenti e semplici. Qualità dell'onboarding e capacità di integrazione organizzativa.

### ***Sviluppo e Crescita***

Formazione continua e sviluppo delle competenze. Percorsi di carriera e mobilità per la sostenibilità nel tempo.

# *La Distanza tra giovani e PA*

Nel quadro dell'occupazione giovanile, una delle principali criticità riguarda la fase di ingresso: la distanza tra giovani e PA prima del momento del reclutamento. È legata a bassa conoscenza, scarsa esposizione e una rappresentazione del lavoro pubblico ridotta al solo concorso. La leva principale non è informativa, ma esperienziale.

## *Bassa Conoscenza*

Limitata comprensione del funzionamento della PA e dei ruoli disponibili. I giovani faticano a collegare il proprio percorso formativo alle opportunità del lavoro pubblico.

## *Scarsa Esposizione*

Poche esperienze dirette di contatto concreto con le istituzioni pubbliche. La PA rimane un'entità astratta, lontana dalla quotidianità dei giovani.

## *Riduzione al Concorso*

Il lavoro pubblico è percepito esclusivamente attraverso il filtro del concorso, oscurandone il valore professionale.

### ✓ +25 punti percentuali

di interesse verso il lavoro pubblico tra i giovani che hanno avuto un'esperienza diretta con la PA (tirocini, contatti istituzionali) rispetto a chi non ne ha avuta.

Fonte: Istituto Piepoli

*Per intervenire sulla fase di ingresso, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha strutturato Prossima come dispositivo stabile di orientamento precoce, rivolto a scuole secondarie e ITS Academy. L'obiettivo è generare una prima esperienza qualificata di contatto con la PA, in grado di incidere sulle scelte future.*

# PROSSIMA

LA PA DI NUOVA GENERAZIONE

## *Comprensione dei Processi*

Come si trasformano decisioni in servizi pubblici concreti. I giovani comprendono il funzionamento reale delle istituzioni.





IL PROGRAMMA

## *Prossima – Formati Operativi*

Il programma utilizza quattro formati operativi per generare un contatto diretto e qualificato tra giovani e Pubblica Amministrazione.

01

---

### *Laboratori Esperienziali*

Su casi reali di amministrazione pubblica.

03

---

### *Confronto Diretto*

Con funzionari pubblici in servizio.

02

---

### *Simulazioni*

Di processi amministrativi reali.

04

---

### *Dispositivi Partecipativi*

Tavoli tematici strutturati.

# Prossima come intervento scalabile

Dal punto di vista attuativo, Prossima è progettato come intervento scalabile e integrabile con le politiche per l'occupazione giovanile.

**L'orientamento civico non è una fase preliminare separata, ma una componente strutturale delle politiche di attrattività.**

## *Piattaforma di orientamento civico*

Replicabile ad ogni livello, con particolare attenzione alla dimensione territoriale. Un modello trasferibile a contesti locali e regionali.



Aumento della comprensione del funzionamento della PA tra i partecipanti.

Riduzione della distanza percepita tra giovani e istituzioni pubbliche.



Rafforzare il collegamento con strumenti di accesso e reclutamento.

Integrare le iniziative nazionali e regionali sull'occupazione giovanile.

## *Strumento di raccordo*

Tra sistema educativo e Pubblica Amministrazione. Favorisce una transizione più consapevole dalla scuola al lavoro pubblico.



Supportare una logica di filiera tra orientamento, ingresso e sviluppo professionale.



Integrazione con iniziative giovani. Filiera tra orientamento e ingresso.

## *Leva di attivazione*

Per successive esperienze come tirocini e altri percorsi di accesso alla PA. Un primo passo verso un ingresso strutturato e motivato.

# ***Priorità di lavoro per il rafforzamento del modello***

---

## ***Rendere coerenti accesso e contesto di lavoro***

Accompagnare la semplificazione dell'ingresso con contesti organizzativi capaci di valorizzare l'esperienza. La coerenza tra accesso e ambiente di lavoro è condizione di attrattività reale.

---

## ***Integrare le leve di sviluppo***

Connettere formazione, competenze, mobilità e crescita professionale in modo sistematico. Le leve di sviluppo devono agire in modo integrato e non frammentato.

---

## ***Rafforzare l'onboarding***

Strutturare l'ingresso come fase strategica di accompagnamento e attivazione. Un onboarding efficace riduce la dispersione e aumenta il senso di appartenenza.

---

## ***Collegare formazione e applicazione organizzativa***

Rendere più visibile il nesso tra apprendimento, ruolo e sviluppo. La formazione acquista valore quando è connessa all'esperienza concreta di lavoro.

---

## ***Strutturare la leva intergenerazionale***

Promuovere il trasferimento di conoscenze e la continuità organizzativa. Il dialogo tra generazioni è una risorsa strategica per la PA.

---

## ***Costruire una filiera completa dell'attrattività***

Orientamento, accesso, permanenza e crescita come parti di un unico disegno. Solo una filiera integrata garantisce attrattività duratura e sostenibile.

# ***Grazie!***

**Lorenzo Marcianò Agostinelli**

*Dirigente del Servizio per la formazione e lo sviluppo delle competenze  
Ufficio per l'innovazione amministrativa, la formazione e lo sviluppo delle competenze*

[Lo.marciano@funzionepubblica.gov.it](mailto:Lo.marciano@funzionepubblica.gov.it)

