

RIFORMA	RISORSE (IN MILIONI DI EURO)	AMMINISTRAZIONE TITOLARE	INTERVENTO	TRAGUARDO/OBIETTIVO	ATTUAZIONE
Accesso e reclutamento (MIC1-53)	--	PCM –Ministro per la PA	<p>L'intervento è volto a snellire e rendere più efficaci e mirate le procedure di selezione del personale, nonché favorire il ricambio generazionale.</p> <p>Viene previsto un piano di assunzione di personale a tempo determinato per le P.A. responsabili dell'implementazione delle singole misure previste dal PNRR. Tali contratti (della durata iniziale di un anno) saranno finanziati con le risorse iscritte all'interno di ciascuna componente.</p>	<p>Obiettivo: T4 2021 Completamento dell'assunzione degli esperti per l'attuazione del PNRR</p> <p>Traguardo: T4 2021 Entrata in vigore della legislazione primaria necessaria per fornire assistenza tecnica e rafforzare la creazione di capacità per l'attuazione del PNRR.</p>	<p>D.L. 80/2021, art. 1: ha introdotto modalità speciali volte ad accelerare le procedure selettive per il reclutamento di personale a tempo determinato e per il conferimento di incarichi di collaborazione da parte delle amministrazioni pubbliche titolari di progetti previsti nel PNRR.</p> <p>D.L. 80 del 2021, art. 9, come mod. dall'articolo 31 del D.L. n. 152 del 2021: prevede il conferimento di incarichi di collaborazione a professionisti ed esperti, nel numero minimo pari a 1.000 unità, per il supporto agli enti territoriali nella gestione delle procedure complesse, tenendo conto del relativo livello di coinvolgimento nei procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR. Il DPCM del 12 novembre 2021 ha ripartito le risorse per i relativi reclutamenti, nel limite di 320,3 milioni di euro complessivi per gli anni 2021-2024, a valere sul Fondo di rotazione per l'attuazione del <i>Next generation Eu</i> Italia.</p> <p>D.L. 44/2021, art. 10 (successivamente in parte sostituito dall'art. 3, c. 2, del D.L. 36/2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> – ha velocizzato e digitalizzato le procedure concorsuali; – ha disciplinato le modalità per effettuare il bando per il reclutamento di 2.800 unità di personale non dirigenziale nelle amministrazioni pubbliche con ruolo di coordinamento nazionale nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, nelle autorità di gestione, negli organismi intermedi e nei soggetti beneficiari delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia. Il relativo bando è stato pubblicato il 6 aprile 2021. <p>Sul punto, l'art. 11, co. 2, del D.L. 36/2022 stabilisce che le risorse finanziarie, ripartite tra le amministrazioni pubbliche operanti nell'ambito della politica di coesione ai fini dello svolgimento di procedure di assunzione di</p>

RIFORMA	RISORSE (IN MILIONI DI EURO)	AMMINISTRAZIONE TITOLARE	INTERVENTO	TRAGUARDO/OBIETTIVO	ATTUAZIONE
					personale non dirigenziale a tempo determinato ma non impegnate dalle amministrazioni medesime, possano essere da queste ultime destinate alla stipula di contratti di collaborazione – della durata massima di 36 mesi - con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato. Tali contratti non possono superare la durata di trentasei mesi
Riforma del pubblico impiego (M1C1-56, 58)	20,5 Sovvenzioni	PCM –Ministro per la PA	<p>La riforma comprende, in particolare, le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la definizione di profili professionali specifici per il settore pubblico; • la creazione di una piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione per tutte le amministrazioni pubbliche centrali; • modificare il processo di reclutamento attraverso: <ul style="list-style-type: none"> – il passaggio da un sistema basato sulla conoscenza ad uno basato sulle competenze; – la valutazione delle competenze; – la differenziazione delle procedure per l'assunzione di personale di base 	<p>Traguardo: T2 2022 Entrata in vigore della legislazione attuativa per la riforma del pubblico impiego.</p>	<p>Per l'obiettivo M1C1-56, entrata in vigore:</p> <ul style="list-style-type: none"> – del D.L. 80/2021, recante la legislazione attuativa per la riforma del pubblico impiego (accesso alla dirigenza, carriere, valorizzazione del merito e della produttività, eliminazione del tetto al salario accessorio, valorizzazione delle elevate professionalità, rilancio Formez PA e SNA); – dell'art. 10 del D.L. 44/2021, che ha introdotto a regime una nuova procedura semplificata per lo svolgimento dei concorsi pubblici. Per i concorsi banditi a decorrere dal 1° maggio 2022 la disciplina semplificata è quella dettata dal nuovo art. 35-quater del D.lgs. 165/2001, introdotto dal D.L. 36/2022, che ha parzialmente sostituito il suddetto art. 10; – dell'art. 1 del D.L. 36/2022 che prevede che le nuove linee di indirizzo per le PA relative alla predisposizione dei rispettivi piani triennali dei fabbisogni di personale – adottate con decreto del Dip.to della funzione pubblica del 22 luglio 2022 - concernano anche la definizione dei nuovi profili professionali, individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere; – dell'art. 3 del D.L. 36/2022 che integra la procedura semplificata per l'espletamento dei concorsi pubblici prevista dall'art. 10 del DL 44/2021 e che dispone che entro il 31 dicembre 2022 venga adottato il Decreto del Presidente della Repubblica che

RIFORMA	RISORSE (IN MILIONI DI EURO)	AMMINISTRAZIONE TITOLARE	INTERVENTO	TRAGUARDO/OBIETTIVO	ATTUAZIONE
			<p>da quelle rivolte all'assunzione di profili specializzati;</p> <ul style="list-style-type: none"> • la riforma della dirigenza; • il potenziamento del legame tra l'apprendimento permanente e le opportunità di formazione per i dipendenti; • l'impegno a favore dell'equilibrio di genere; • la revisione del quadro normativo sulla mobilità verticale e orizzontale. 		<p>aggiorni le norme relative allo svolgimento dei concorsi pubblici dettate dal D.P.R. 487/1994;</p> <ul style="list-style-type: none"> – dell'art. 5 del D.L. 36/2022 che introduce criteri di discriminazione positiva in favore del genere meno rappresentato nelle amministrazioni; – dell'art. 6 del D.L. 36/2022 che ridefinisce il quadro normativo sulla mobilità orizzontale. <p>Altro tassello della Riforma della PA - collegato all'investimento 2.3 "Competenze e capacità amministrativa" - è costituito:</p> <ul style="list-style-type: none"> – dalla presentazione del Piano strategico "Ri-formare la PA" rivolto ai 3,2 milioni di dipendenti pubblici e articolato in due filoni: il primo, "PA 110 e lode", inaugurato dal protocollo d'intesa firmato ad ottobre 2021, agevola l'iscrizione dei dipendenti pubblici a corsi di laurea e master presso tutte le Università italiane; il secondo, attivato anche attraverso il programma di <i>assessment</i> e formazione digitale <i>Syllabus</i>, prevede l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transizioni previste dal PNRR. <p>Sul punto, il 24 marzo 2023 il Ministro per la PA ha firmato la Direttiva sulla formazione, in attuazione dell'obiettivo del PNRR, che prevede siano offerti corsi di formazione ad almeno 750mila dipendenti pubblici entro il 2026.</p> <ul style="list-style-type: none"> – dal DM 23 marzo 2022 che ha istituito i due programmi "Tirocinio InPA" e "Dottorato InPA", volti alla promozione, rispettivamente, dell'orientamento professionale di studenti universitari e di contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca presso le PA. <p>Sono stati sottoscritti il CCNL del comparto Funzioni centrali 2019-2021 (9 maggio 2022), il CCNL del comparto Sanità 2019-2021 (2 novembre 2022) e il</p>

RIFORMA	RISORSE (IN MILIONI DI EURO)	AMMINISTRAZIONE TITOLARE	INTERVENTO	TRAGUARDO/OBIETTIVO	ATTUAZIONE
				<p>Traguardo: T2 2023 Entrata in vigore degli atti giuridici per la riforma del pubblico impiego</p>	<p>CCNL del comparto funzioni locali 2019-2021 (16 novembre 2022) e il Contratto del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri 2016-18 (7 ottobre 2022).</p> <p>È stato altresì sottoscritto (6 dicembre 2022) il CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca.</p> <p>Si ricorda inoltre che dal 23 novembre 2021 è attivo “InPA”, il nuovo Portale unico del reclutamento della PA, che, come disposto dall’art. 2 del D.L. 36/2022, è operativo, in via facoltativa, dal 1° luglio 2022 per tutte le amministrazioni pubbliche centrali e le autorità amministrative indipendenti, le quali, dal 1° novembre 2022, devono obbligatoriamente utilizzare tale Portale per tutte le procedure di assunzione a tempo determinato e indeterminato.</p> <p>Il Portale è esteso anche alle Regioni e agli enti locali per le rispettive selezioni di personale e le relative modalità di utilizzo sono definite con apposito decreto (in attesa di registrazione della Corte dei conti).</p> <p>Per ulteriori chiarimenti, si rinvia alla circolare del Dip.to della Funzione pubblica n. 1 del 2022.</p> <p>Per l’obiettivo MIC1-58, alcuni interventi sono stati anticipati con il conseguimento dell’obiettivo MIC1-56, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> – il DPR 81/2022 che reca l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai documenti di programmazione assorbiti dal PIAO; – il DM 30 giugno 2022, n. 132, che definisce il contenuto del PIAO; – il DM 22 luglio 2022 recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale delle PA, nonché per l’individuazione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva. Sul punto, la banca dati

RIFORMA	RISORSE (IN MILIONI DI EURO)	AMMINISTRAZIONE TITOLARE	INTERVENTO	TRAGUARDO/OBIETTIVO	ATTUAZIONE
					<p>Regis segnala che entro il 30 aprile 2023 sarà approvato il DM relativo alla definizione delle competenze soft per il personale di qualifica non dirigenziale;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” (c.d. Gender Gap); - le nuove Linee guida per l’accesso alla dirigenza pubblica, approvate con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 settembre 2022 sulla base delle proposte della Sna, dopo l’intesa in Conferenza Unificata; - il DM finalizzato ad adeguare l’organizzazione del DFP alla necessità di disporre di una <i>governance</i> del processo di riforma delle pubbliche amministrazioni intrapreso in attuazione del PNRR. A tale provvedimento si affianca il DM istitutivo del Comitato scientifico per la valutazione dell’impatto delle riforme in materia di capitale umano pubblico. <p>Inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il 5 ottobre 2022 è stato approvato, in esame preliminare, lo schema di regolamento che modifica e aggiorna le disposizioni del DPR 487/1994, recante la disciplina per lo svolgimento dei concorsi pubblici - il 1° dicembre 2022 è stato approvato in via preliminare lo schema di DPR recante l’aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

RIFORMA	RISORSE (IN MILIONI DI EURO)	AMMINISTRAZIONE TITOLARE	INTERVENTO	TRAGUARDO/OBIETTIVO	ATTUAZIONE
Competenze e carriere (M1C1-I. 2.3- 59)	24,3 Sovvenzioni	PCM –Ministro per la PA	L'investimento è volto, tra l'altro, alla definizione di piani strategici in materia di risorse umane, per l'assunzione, l'evoluzione della carriera e la formazione	Traguardo: T4 2023 Indicazione della data di entrata in vigore della normativa per l'introduzione della gestione strategica delle risorse umane nella pubblica amministrazione.	