

RIFORMA	RISORSE (milioni di euro)	AMM. TITOLARE	INTERVENTI	TRAGUARDO/ OBIETTIVO	ATTUAZIONE
<p>Riforma del pubblico impiego e riforma della semplificazione</p> <p>Riforma 1.9</p> <p>Pt. Riforma del pubblico impiego</p> <p>(M1C1 - 56, 58, 59, 59bis)</p>	--	PCM – Ministro per la Pubblica Amministrazione	<p>Dal lato del pubblico impiego la riforma include misure urgenti per utilizzare al meglio i finanziamenti della RRF e l'assistenza immediata alle pubbliche amministrazioni prive di capacità amministrativa. Questa strategia è affiancata da riforme organizzative volte a: aggiornare i profili professionali; riformare le procedure di assunzione per renderle più mirate ed efficaci; riformare l'alta dirigenza pubblica per omogeneizzare le procedure di nomina nella pubblica amministrazione; rafforzare il legame tra apprendimento permanente e meccanismi premianti o percorsi di carriera specifici; definire o aggiornare i principi etici delle pubbliche amministrazioni; rafforzare l'impegno per l'equilibrio di genere; e riforma della mobilità orizzontale e verticale del personale.</p> <p>Nell'ambito di tale riforma è previsto altresì un intervento volto alla definizione, nel contesto del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (richiamo inserito a seguito delle modifiche del PNRR approvate dalla Commissione UE), di piani strategici unitari, con il supporto di una banca dati integrata, in materia di risorse umane, per l'assunzione, l'evoluzione della carriera e la formazione.</p>	<p>Traguardo: T2 2022 (M1C1-56) Entrata in vigore della legislazione attuativa per la riforma del pubblico impiego.</p> <p>Traguardo: T2 2023 (M1C1-58) Entrata in vigore degli atti amministrativi per la riforma del pubblico impiego</p> <p>Traguardo: T4 2023 (M1C1-59) Entrata in vigore della gestione strategica delle risorse umane nella pubblica amministrazione</p>	<p>Traguardo: T2 2022 (M1C1-56) Adozione della legislazione attuativa relativa alla riforma del pubblico impiego (DL 80/2021) e alla semplificazione e allo svolgimento delle procedure concorsuali (DL 44/2021, DL 36/2022 e DPR 82/2023). Attivazione del Portale unico di reclutamento InPA</p> <p>Traguardo: T2 2023 (M1C1-58) Adozione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani triennali nelle P.A. (decreto Dip.to FP 22 luglio 2022), delle Linee Guida sulla Parità di genere nel rapporto di lavoro con le P.A., delle Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica e del Piano strategico "Ri-formare la PA" per la formazione dei dipendenti pubblici e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 81/2023).</p> <p>Traguardo: T4 2023 (M1C1-59) Il traguardo risulta in corso di realizzazione. Sono state individuate le 10 pubbliche amministrazioni pilota per lo sviluppo del <i>framework</i> dei profili professionali e si è svolto un primo incontro e avviato le attività di mappatura delle esperienze di HRM innovativa. Si segnala, poi, l'avvio della fase individuazione del secondo gruppo di 30 pubbliche amministrazioni con cui sperimentare il <i>framework</i> completo ai fini del rilascio degli output definitivi che saranno oggetto di un'azione di disseminazione ad ulteriori 200 PA.</p>

			<p>In una seconda fase i piani strategici in materia di risorse umane devono essere estesi ai grandi comuni, mentre i comuni di piccole e medie dimensioni sono oggetto di investimenti specifici per lo sviluppo di capacità.</p> <p>Nel nuovo Piano viene introdotto un nuovo traguardo per la pubblicazione della prima relazione semestrale relativa agli Indicatori Chiave di Prestazione aziendale.</p>	<p>Traguardo: T2 2024 (M1C1-59bis) Entrata in vigore della gestione strategica delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione</p>	<p>Il Rapporto del 27 luglio segnalava di inserire il riferimento al PIAO che costituisce il documento di riferimento per la gestione strategica delle risorse umane da parte delle singole amministrazioni.</p>
--	--	--	--	---	---