

| 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, 59ter)</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) Modifica 8 dicembre 2023 Entrata in vigore della gestione strategica delle risorse umane nella pubblica amministrazione che definiscono il contenuto dei Piani strategici in materia di</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 completato a seguito del raggiungimento dei suddetti traguardi M1C1-56 e M1C1-58, dell'adozione della Direttiva del Ministro per la PA in materia performance del 28.11.2023 e dell'istituzione dell'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico. Tali passaggi hanno permesso di creare un framework comune di competenze trasversale e distintivo delle PA supportato da una banca dati integrata con competenze e profili.</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 approvato a seguito delle modifiche dell'8 dicembre 2023 è stato introdotto un nuovo traguardo per la pubblicazione della prima relazione semestrale relativa agli Indicatori Chiave di Prestazione aziendale.</p> <p>Nel nuovo Piano approvato a seguito delle modifiche del 24 maggio 2024 è stato introdotto un nuovo traguardo per Messa a disposizione del "toolkit HR", interoperabile con inPA e Syllabus e integrato con la banca dati PIAO, e verifica dei piani strategici in materia di risorse umane</p> | <p>risorse umane (nel contesto dei PIAO)</p> <p>Traguardo: T2 2024 (M1C1-59bis) Modifica 8 dicembre 2023 Pubblicazione della prima relazione semestrale sugli indicatori chiave di performance</p> <p>Traguardo: T2 2026 (M1C1-59ter) Modifica 14 maggio 2024 Creazione di una banca dati integrata per la gestione delle risorse umane ("toolkit HRM") per tutte le PA con più di</p> | <p>Traguardo: T2 2024 (M1C1-59bis) Dopo la pubblicazione dei primi tre report semestrali, a dicembre 2025 è stato pubblicato il quarto report semestrale KPI</p> <p>Traguardo: T2 2026 (M1C1-59ter) Il 9 ottobre 2024 è stata presentata la nuova piattaforma per la gestione strategica delle risorse umane nel settore pubblico. Si prevede che alle 58 amministrazioni iniziali se ne aggiungeranno altre 200 presso le quali verranno svolte mirate azioni di accompagnamento e diffusione del <i>know how</i>.</p> |
|--|--|--|--|---|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | 50 dipendenti, interoperabile con il portale del reclutamento (inPA) e la piattaforma "Syllabus" e integrata con la banca dati PIAO. | |
|--|--|--|--|---|--|