

RIFORMA	RISORSE (milioni di euro)	AMM. TITOLARE	INTERVENTI	TRAGUARDO/ OBIETTIVO	ATTUAZIONE
Riforma del pubblico impiego e riforma della semplificazione Riforma 1.9 Pt. Riforma del pubblico impiego (M1C1 - 56, 58, 59, 59bis , 59ter)	--	PCM – Ministro per la Pubblica Amministrazione	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. 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.	Traguardo: T2 2022 (M1C1-56) Entrata in vigore della legislazione attuativa per la riforma del pubblico impiego. Traguardo: T2 2023 (M1C1-58) Entrata in vigore degli atti amministrativi per la riforma del pubblico impiego 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	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 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). 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.

		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. 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. Operatività del Toolkit HRMMinerva - la piattaforma che supporta le amministrazioni nella mappatura delle competenze del proprio organico e nella definizione del fabbisogno di nuove competenze - e la sua interoperabilità con inPA, Syllabus e con la piattaforma digitale PIAO, nonché l'esame dei piani strategici delle risorse umane	risorse umane (nel contesto dei PIAO) Traguardo: T2 2024 (M1C1-59bis) Modifica 8 dicembre 2023 Pubblicazione della prima relazione semestrale sugli indicatori chiave di performance Traguardo: T2 2026 (M1C1-59ter) Modifica 14 maggio 2024 "Verifica di conformità" che dimostra che i) il Toolkit HRM-Minerva è operativo e ii) è interoperabile con il portale di reclutamento (inPA), la piattaforma	Traguardo: T2 2024 (M1C1-59bis) Dopo la pubblicazione dei primi tre report semestrali, a dicembre 2025 è stato pubblicato il quarto report semestrale KPI Traguardo: T2 2026 (M1C1-59ter) Il raggiungimento di tale obiettivo è sancito dalla verifica di conformità che ha formalmente attestato lo stato di operatività e interoperabilità della piattaforma tecno-logica "Toolkit HRM-Minerva" con il Portale inPA, la piattaforma Syllabus e la piattaforma digitale PIAO. Inoltre, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha coordinato e concluso un'estesa attività di analisi, basata su un progetto pilota che ha coinvolto un campione rappresentativo di oltre 200 amministrazioni pubbliche, sia
--	--	---	---	---

				Syllabus e la piattaforma digitale PIAO. Un'analisi del Dipartimento della Funzione Pubblica relativa ad un progetto pilota di almeno 200 amministrazioni nazionali e subnazionali deve: i) esaminare il contenuto dei programmi strategici delle risorse umane (Programma Triennale dei Fabbisogni del Personale) inclusi nel PIAO, ii) presentare in che misura i risultati delle relazioni semestrali sugli indicatori chiave di performance siano stati presi in considerazione, iii) menzionare le azioni di follow-up raccomandate dal DFP.	nazionali sia sub-nazionali (Regioni, Province, Comuni ed Enti locali). I risultati, raccolti in un documento ufficiale, evidenziano come l'azione del Dipartimento si sia articolata su tre direttrici metodo-logiche: 1) Verifica del contenuto dei programmi strategici delle risorse umane (PTFP) inclusi nel PIAO: sono stati esaminati i contenuti dei PTFP inseriti nel PIAO, accertando lo spostamento logico da una programmazione puramente finanziaria ad una basata sulle reali necessità organizzative e di competenze; 2) Rilevazione del grado di recepimento degli specifici indicatori di performance (KPI): è stato misurato il grado di recepimento delle risultanze dei report semestrali pubblicati in attuazione della milestone 59-bis sul sito web del Dipartimento della Funzione Pubblica, rilevando in che misura i risultati di tali report sono stati presi in considerazione. 3) Definizione delle azioni di follow-up: l'attività si è conclusa con la formulazione di precise raccomandazioni strategiche da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, volte a standardizzare le migliori pratiche emerse dal pilota e ad estenderle progressivamente alla totalità delle amministrazioni italiane.
--	--	--	--	---	--