



Paolo ZA  
Ministro per

NEWSLETTER

MARZO  
2026

N°40





## NEWSLETTER

MARZO  
2026

N°40



# In questa Newsletter:

## EVENTI

Stati Generali dei piccoli Comuni: tra innovazione e capacità amministrativa ..... p.3

## CONTRATTI

Sottoscritti in via definitiva i contratti Funzioni locali e Sanità per il triennio 2022-2024 ..... p.6

## PNRR

Al via il monitoraggio sull'impatto delle semplificazioni ..... p.10

## PNRR

Avvisi di finanziamento SUAP ed enti terzi: completati tutti gli interventi per la digitalizzazione delle procedure ..... p.12

## AVVISO PUBBLICO

Avviso per la manifestazione di interesse per partecipare alla Comunità di pratica degli "Specialisti delle Risorse Umane" ..... p.14

## AVVISO PUBBLICO

Interoperabilità: online il Decreto di approvazione delle PA ammissibili a finanziamento ..... p.16

## EVENTI

Presentato il Rapporto sulla formazione della PA edito da Treccani ..... p.18

## EVENTI

Regione Lazio: "Verso la nuova PA: visione, competenze e valore del capitale umano" ..... p.21

## EVENTI

Il ministro Zangrillo incontra la "Comunità di pratica" dei responsabili del personale ..... p.22

## EVENTI

Forum Masseria 2026, Zangrillo alla rassegna di economia e politica ..... p.23

## CAIVANO

Azioni di rafforzamento della capacità amministrativa del Comune per il miglioramento del benessere sociale ..... p.24

## CAIVANO

Corso di formazione multidisciplinare per la Polizia Locale ..... p.26

## IN BREVE

## PNRR

Nuove semplificazioni: vantaggi concreti per imprese e cittadini ..... p.29

## FORMAZIONE

"abc Data Academy" ..... p.30

## FORMAZIONE

Al via il nuovo programma formativo "La valorizzazione del patrimonio pubblico e la riduzione della spesa: le leve dell'efficienza energetica" ..... p.31

## CONTRATTI

Sottoscritto il Contratto per il personale tecnologico comparto Istruzione e Ricerca ..... p.32

## CONTRATTI

È stato firmato il 27 febbraio 2026 il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo all'area Presidenza del Consiglio dei ministri per il triennio 2019/2021 ..... p.33

## EVENTI

# Stati Generali dei piccoli Comuni: tra innovazione e capacità amministrativa



*Il ministro Zangrillo: "I Comuni sono il motore del Paese, il nostro impegno continua per dare voce alle esigenze dei territori"*

Il 19 e 20 febbraio, presso il Centro congressi "La Nuvola" a Roma si sono svolti gli Stati Generali dei piccoli Comuni.

L'iniziativa, promossa dal Dipartimento della funzione pubblica in collaborazione con ANCI, ha rappresentato il **momento finale del progetto P.I.C.C.O.L.I.** (Piani di Intervento per le Competenze, la Capacità Organizzativa e l'Innovazione Locale), con una **dotazione di 25 milioni di euro per i Comuni con meno di 5 mila abitanti**, che in cinque anni ha coinvolto oltre 1500 enti locali in tutta Italia, offrendo supporto concreto per lo sviluppo di competenze e modelli operativi dedicati alla gestione del personale, appalti, accesso ai fondi europei e innovazione digitale.

**Il ministro Zangrillo ha sottolineato il valore strategico di queste realtà: "I piccoli Comuni svolgono un ruolo essenziale nella geografia del nostro sistema istituzionale perché sono la cerniera tra le istituzioni centrali e il territorio".**



Il progetto, finanziato dal DFP nell'ambito del PON "Governance e Capacità istituzionale 2014-2020", ha dimostrato come la dimensione ridotta di un Comune non sia un limite strutturale, ma una **specificità da valorizzare attraverso strumenti moderni, digitali e formativi.**

Il ministro Zangrillo ha sottolineato così il valore strategico di queste realtà: "I piccoli Comuni svolgono un ruolo essenziale nella geografia del nostro sistema istituzionale perché sono la cerniera tra le istituzioni centrali e il territorio; quindi, dobbiamo essere attenti e capaci di comprendere quali siano le loro esigenze".



Le due giornate hanno rappresentato **un importante momento di dialogo nazionale con oltre 1700 partecipanti, tra sindaci provenienti da tutta Italia, funzionari, esperti e stakeholder.**

**Il primo giorno**, giovedì 19 febbraio, ha ospitato **quattro tavoli tematici paralleli**, organizzati in modalità *BarCamp* (incontri informali e collaborativi) e focalizzati su questioni strategiche, con l'obiettivo di raccogliere proposte concrete da presentare il giorno dopo in plenaria: il personale e le dinamiche occupazionali; le gestioni associate per superare limiti e criticità dimensionali; il bilancio e la gestione finanziaria in contesti con risorse limitate e i bisogni delle persone nei loro territori, con particolare attenzione ai servizi essenziali, al contrasto dello spopolamento e alla coesione sociale.

Il Capo Dipartimento della funzione pubblica, **Paolo Vicchiarello**, all'apertura dei lavori ha dichiarato: "Questa due giorni non è un punto di arrivo, ma un laboratorio per continuare a rafforzare la capacità amministrativa dei territori, garantendo servizi sempre più in linea con i bisogni di cittadini e imprese.

I Comuni, e in particolare quelli più piccoli, sono la prima porta di accesso alla Pubblica Amministrazione ed è per questo che il Dipartimento continua a investire sui territori e a supportarli".

**Il 20 febbraio si è svolta la plenaria di sintesi**, un confronto diretto tra i rappresentanti dei territori, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo e il Presidente ANCI Gaetano Manfredi.

Nello specifico, il ministro Zangrillo ha fatto il punto sulle iniziative per i piccoli Comuni e sulla formazione dei dipendenti come opportunità strategica: "Stiamo supportando concretamente l'impegno di formare le nostre persone. Siamo passati da una media di appena 6 ore pro capite del 2022 a quasi 40 ore a fine 2025: la formazione è uno strumento di straordinaria importanza per rendere i dipendenti più pronti ad affrontare le novità, ad erogare servizi innovativi di qualità ed è un elemento di attrattività per i giovani". Il ministro ha proseguito ricordando **i numeri del progetto P.I.C.C.O.L.I.** "che ha coinvolto circa 7 mila funzionari e 1000 *team manager* in supporto".

Spazio poi, al tema delle disparità retributive: “Dobbiamo evitare il turismo istituzionale - ha aggiunto - dove il dipendente migra verso realtà più grandi e remunerative. Chi svolge le stesse funzioni in un piccolo Comune percepisce, in media, il 20-30% in meno rispetto a chi lavora in un’amministrazione centrale, con un forte disincentivo a restare sul territorio e il rischio di veder aggravare la carenza di figure qualificate. Ci stiamo impegnando per ridurre questo *gap*”.

E ancora, a proposito di rinnovi contrattuali: “A dicembre scorso siamo riusciti ad avviare, per la prima volta nella storia della Repubblica, i negoziati per il nuovo triennio 2025-2027, evitando anni di vacanze contrattuali per le nostre persone”.

Infine, il ministro Zangrillo ha ricordato le risorse stanziare per garantire la presenza dei segretari comunali nei piccoli Comuni e l’impegno per rendere questa figura essenziale sempre più efficace e presente.

Concludendo, ha ricordato l’attenzione prioritaria ai temi del “merito” e della “valorizzazione dei dipendenti pubblici”, rimarcando come il percorso intrapreso permetta di rafforzare la Pubblica Amministrazione e di offrire servizi, a ogni livello, sempre più vicini alle esigenze dei cittadini: **“Si tratta di leve fondamentali per potenziare la capacità amministrativa anche nei piccoli enti, considerati il principale punto di contatto tra Pubblica Amministrazione, cittadini e imprese”**.

**Dagli Stati Generali è emerso un impegno trasversale e condiviso: trasformare sfide, criticità, proposte e risorse in percorsi sinergici concreti e targettizzati**, nell’intento comune di rafforzare l’eguaglianza nei diritti, la qualità dei servizi e la vitalità della PA su tutto il territorio nazionale.



# Sottoscritti in via definitiva i contratti Funzioni locali e Sanità per il triennio 2022-2024

*Si compie l'ultimo passaggio per oltre 400 mila dipendenti delle Funzioni locali e 137 mila dirigenti, medici e non, della Sanità*

## COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2022-2024

Il 23 febbraio è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2022-2024.

“Con questa firma si compie l'ultimo passaggio per gli oltre 400 mila dipendenti delle Funzioni locali. Questo rinnovo ha un obiettivo primario chiaro, quello di ridurre il divario con le retribuzioni delle Funzioni centrali, quindi agenzie e ministeri, portare innovazione e riconoscere nei fatti il ruolo strategico di chi opera ogni giorno sul territorio e a contatto coi cittadini; ora imprimiamo un'accelerazione con l'atto di indirizzo per il 2025-2027, per dare continuità e prospettiva al processo di modernizzazione, utilizzando le risorse già stanziare per il riconoscimento di competenze e professionalità delle nostre persone” ha commentato il ministro Zangrillo.

**Con la sottoscrizione definitiva saranno anche corrisposti gli arretrati maturati fino a febbraio 2026**, pari mediamente a 9.806 euro per i dirigenti degli enti territoriali, 6.613 euro per i dirigenti professionali, tecnici e amministrativi e 7.301 euro per i segretari comunali provinciali, incrementi medi lordi di circa 140 euro per oltre 400 mila dipendenti.

## Nel dettaglio, per il Comparto Funzioni locali:

### Aspetti economici

Il contratto prevede incrementi retributivi medi mensili lordi di 136,76 euro per tredici mensilità, pari al 5,78% sul monte salari 2021 che, integrato dello 0,22% per il trattamento accessorio, arriva a circa 140 euro mensili.

### Principali novità

Orario di lavoro flessibile e sostenibile:

- viene introdotta, in via sperimentale e su base volontaria, la possibilità di articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni;
- viene riconosciuta la maturazione del buono pasto anche per il personale in lavoro agile (*smart working*).

### Ordinamento professionale e progressioni:

- è stata prorogata al 31 dicembre 2026 la scadenza per l'espletamento delle procedure in deroga per le progressioni tra le aree;

**Con la sottoscrizione definitiva saranno anche corrisposti gli arretrati maturati fino a febbraio 2026.**

- per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), è stato innalzato il limite massimo della retribuzione di posizione da 18.000 euro a 22.000 euro;
- per i titolari di incarico di EQ della Polizia Locale, è stata prevista la possibilità di cumulare, tra i compensi aggiuntivi, gli incentivi monetari derivanti dai proventi del Codice della strada e l'indennità di ordine pubblico.

### Relazioni sindacali e innovazione:

- viene previsto per la prima volta che l'informativa relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale sia seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali;
- l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) è potenziato, rendendo obbligatoria la sua riunione almeno due volte l'anno e includendo tra le sue materie di confronto i cambiamenti derivanti dalla transizione ecologica e digitale, inclusa l'Intelligenza Artificiale (IA), e i fenomeni di stress lavoro correlato e *burnout*.

### Tutele sociali e sanitarie:

- patrocinio legale e patrocinio legale per aggressioni: viene revisionata la disciplina del patrocinio legale in un'ottica di maggiori tutele a favore del dipendente e viene introdotta la previsione che l'ente debba assumere ogni onere di difesa per tutti i gradi di giudizio per i dipendenti vittime di aggressioni da parte di terzi;
- terapie salvavita: sono state ampliate le casistiche (includendo accessi ambulatoriali, visite specialistiche, esami diagnostici e *follow-up*) che sono escluse dal computo del periodo di comporta per malattia e che danno diritto all'intera retribuzione;

- *welfare* integrativo: sono state ampliate le fattispecie di welfare aziendale, includendo l'incentivazione alla mobilità sostenibile;
- permessi: è stata introdotta la possibilità per i dipendenti con particolari esigenze (salute o assistenza familiare) di estendere il numero di giorni in modalità agile o da remoto tramite contrattazione integrativa.

### Istituti economici comuni:

- si procede al parziale conglobamento di quote dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare, con un impatto positivo sul calcolo di molti istituti retributivi, con decorrenza retroattiva dal 1° gennaio 2026;
- per il personale turnista, è stata introdotta una disciplina che, in caso di mancata prestazione nelle giornate festive infrasettimanali, considera tali giornate come festive (senza compenso per il turno) senza generare debito orario.

“Con questo rinnovo si consolida il quadro di riferimento della dirigenza locale - ha detto il presidente dell'ARAN Antonio Naddeo - la corretta gestione delle risorse e l'attuazione efficace delle politiche pubbliche nei territori”.

**Il contratto dell'Area delle Funzioni locali interessa complessivamente circa 13 mila dirigenti**, così ripartiti: 5.500 dirigenti degli enti territoriali, 5.200 dirigenti professionali, tecnici e amministrativi (Pta) e 2.300 segretari comunali e provinciali.

### DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI 2022-2024

**Il testo prevede incrementi medi mensili pari a 444 euro per tredici mensilità.** Oltre due terzi delle risorse economiche sono destinati alle voci fisse della retribuzione, rafforzando la componente stabile del trattamento economico.

**Tra le novità:**

- il rafforzamento delle forme partecipative delle relazioni sindacali in ordine all'informativa, al confronto e all'Organismo paritetico per l'Innovazione;
- il rafforzamento delle tutele a favore del personale, con particolare riferimento alle terapie salvavita per gravi patologie, ai congedi per i genitori, al patrocinio legale in caso di aggressioni, alle politiche di *age-management*;
- il potenziamento del ruolo della formazione all'interno delle amministrazioni.

Il testo conferma, inoltre, la possibilità di destinare risorse al *welfare* integrativo, nel rispetto del quadro fiscale vigente.

Le dichiarazioni congiunte previste dal contratto permetteranno di proseguire gli approfondimenti tecnici su temi quali patrocinio legale, responsabilità disciplinare e revisione delle fasce professionali e dei criteri di passaggio per i segretari comunali e provinciali.



## CONTRATTO SANITÀ 2022-2024

Il 27 febbraio, ARAN e Organizzazioni sindacali dell'area dalla Sanità, hanno sottoscritto il contratto definitivo relativo al triennio 2022-2024 che **si rivolge ad oltre 137.000 dirigenti**, di cui 120.000 medici e 17.000 sanitari non medici (profili di biologo, chimico, fisico, psicologo, farmacista e dirigenti delle professioni sanitarie).

**Il contratto si caratterizza principalmente per i sensibili incrementi economici medi mensili a regime di 490 euro/mese per 13 mensilità**, parte dei quali destinati all'incremento dello stipendio tabellare.

Ulteriori incrementi sono poi stati annunciati per la retribuzione di posizione di parte fissa che, per quanto attiene i dirigenti neoassunti, prevede un aumento del 55%, finalizzato a valorizzare l'ingresso dei giovani e a rendere maggiormente competitivo ed attrattivo il Servizio Sanitario Nazionale. **Sono state inoltre incrementate l'indennità di direzione di struttura complessa e le indennità di specificità per i profili medico-veterinari e per i profili sanitari.**

Per quanto riguarda la parte normativa le principali novità sono riassumibili nei seguenti punti:

- il dirigente può chiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro negli ultimi cinque anni con una delle aziende con le quali ha cessato il proprio rapporto di lavoro;

- alcune modifiche sono state introdotte in materia di ferie, al fine di garantire maggiormente al dirigente la loro fruizione e il conseguente impegno nel monitoraggio e smaltimento delle stesse, obiettivo perseguito anche attraverso la possibilità di fruizione delle ferie durante il periodo di preavviso;
- data la peculiarità del settore sanitario, è stata introdotta specifica tutela per il personale oggetto di aggressioni da parte di terzi, prevedendo il patrocinio legale da parte dell'azienda e la possibilità, se richiesta dal dirigente, di supporto psicologico.

**“Proseguiamo con determinazione nel solco dei rinnovi contrattuali** - ha dichiarato il ministro – su cui questo Governo ha scelto di investire con continuità. Questa firma rappresenta un passaggio concreto e non formale. Il contratto, che prevede aumenti medi che incidono in modo concreto sulle retribuzioni, contribuisce a valorizzare competenze e professionalità strategiche per il funzionamento dello Stato.

**Per quanto riguarda i rinnovi contrattuali ci siamo assunti un impegno che stiamo rispettando passo dopo passo**, perché una Pubblica Amministrazione più solida e strutturata è la base per servizi pubblici più efficienti”.

# Al via il monitoraggio sull'impatto delle semplificazioni

*366 Comuni campione per contribuire ad una PA più agile*



**È** partita il 12 febbraio 2026 l'indagine promossa dal Dipartimento della funzione pubblica, in collaborazione con Invitalia, per misurare l'efficacia delle riforme di semplificazione negli enti locali.

**Nell'ambito del progetto PAeSe - PA e Semplificazione, il Dipartimento avvia una fase strategica di analisi e monitoraggio delle semplificazioni amministrative.** L'iniziativa si inserisce nel quadro del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Sub-investimento M1C1 2.2.4) e punta a verificare come le nuove norme stiano concretamente trasformando l'operatività dei Comuni italiani.

**L'indagine non si è limitata all'aspetto teorico:** attraverso un campione rappresentativo, il Dipartimento ha avviato una rilevazione sistematica per identificare criticità operative, raccogliere proposte e individuare aree di miglioramento da chi gestisce quotidianamente i servizi sul territorio.

**“Il PNRR è un piano orientato ai risultati e la concreta applicazione delle riforme è la condizione indispensabile per migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese”, ha dichiarato Vicchiarello.**

Il Capo Dipartimento della Funzione pubblica Paolo Vicchiarello ha sottolineato: "Il PNRR è un piano orientato ai risultati e la concreta applicazione delle riforme è la condizione indispensabile per migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese".

I dati raccolti sono ora fondamentali per segnalare lo stato reale di attuazione delle misure di semplificazione, evidenziare ostacoli burocratici o operativi, calibrare i prossimi interventi di riforma e progettare azioni di supporto mirate.

L'indagine, prorogata fino al 6 marzo, ha coinvolto 366 Comuni campione: un contributo fondamentale per rendere la Pubblica Amministrazione più agile, digitale e vicina alle esigenze del Paese.

[Scopri di più sul sito italiasemplice.gov.it.](https://italiasemplice.gov.it)



# Avvisi di finanziamento SUAP ed enti terzi: completati tutti gli interventi per la digitalizzazione delle procedure

*I Comuni diventeranno un ecosistema interoperabile*

**S**i è conclusa il 16 febbraio scorso un'altra fase molto importante per l'attuazione del Sub-investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP e SUE)" del PNRR.

Oltre 3.000 soggetti beneficiari degli Avvisi pubblici di finanziamento pubblicati dal Dipartimento della funzione pubblica hanno portato a termine tutte le attività previste per l'adeguamento delle rispettive piattaforme tecnologiche SUAP ed enti terzi.

Grazie a questo risultato, **sono state rese conformi alle specifiche tecniche di interoperabilità, approvate con [Decreto interministeriale pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 276 del 25 novembre 2023](#), le piattaforme tecnologiche** di:

- 3.624 Comuni, che si aggiungono agli oltre 4.000 che utilizzano la piattaforma nazionale **Impresainungiorno**, a sua volta adeguata alle medesime specifiche grazie ai fondi PNRR messi a disposizione dal DFP, per un totale di 7.726 Comuni (pari al 97,8% del totale);
- oltre 4.000 enti terzi.

Nel complesso sono stati stanziati poco meno di 90 milioni di euro.

In questo modo tutte le amministrazioni coinvolte hanno potuto dimostrare di essersi dotate di piattaforme interoperabili e presentare al Ministero per le imprese e il made in Italy la relativa richiesta di accreditamento nel rispetto della scadenza del 26 febbraio 2026, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

**"Il dato sulla percentuale dei Comuni già adeguati ci conferma che stiamo procedendo speditamente nel percorso di realizzazione di quell'ecosistema interoperabile che, grazie al PNRR, contribuirà alla digitalizzazione e modernizzazione delle amministrazioni locali", ha dichiarato Zangrillo.**



## Ti diamo il benvenuto su **Sportelli Unici**

Il portale dedicato al progetto di digitalizzazione delle procedure degli Sportelli Unici per le attività produttive (SUAP) e per l'edilizia (SUE), che rappresentano il punto di accesso fondamentale per imprese, professionisti e cittadini per il disbrigo di tutte le pratiche amministrative riguardanti le attività produttive e gli interventi edilizi.

[Scopri il progetto](#)

[Apri il video](#)

**Adeguamento SUAP:**  
pubblicate le istruzioni operative di MIMIT e DFP

[Scopri di più](#) →



Si cominciano a raccogliere i primi risultati tangibili del progetto, che partecipa in modo significativo allo sviluppo di **un'infrastruttura tecnologica che renderà le piattaforme SUAP e SUE pienamente interoperabili nel nuovo ecosistema degli sportelli unici**, contribuendo alla digitalizzazione e modernizzazione delle amministrazioni locali.

**Ulteriori dati e aggiornamenti** sono disponibili nella sezione dedicata del portale [suapsue.gov.it](https://suapsue.gov.it).

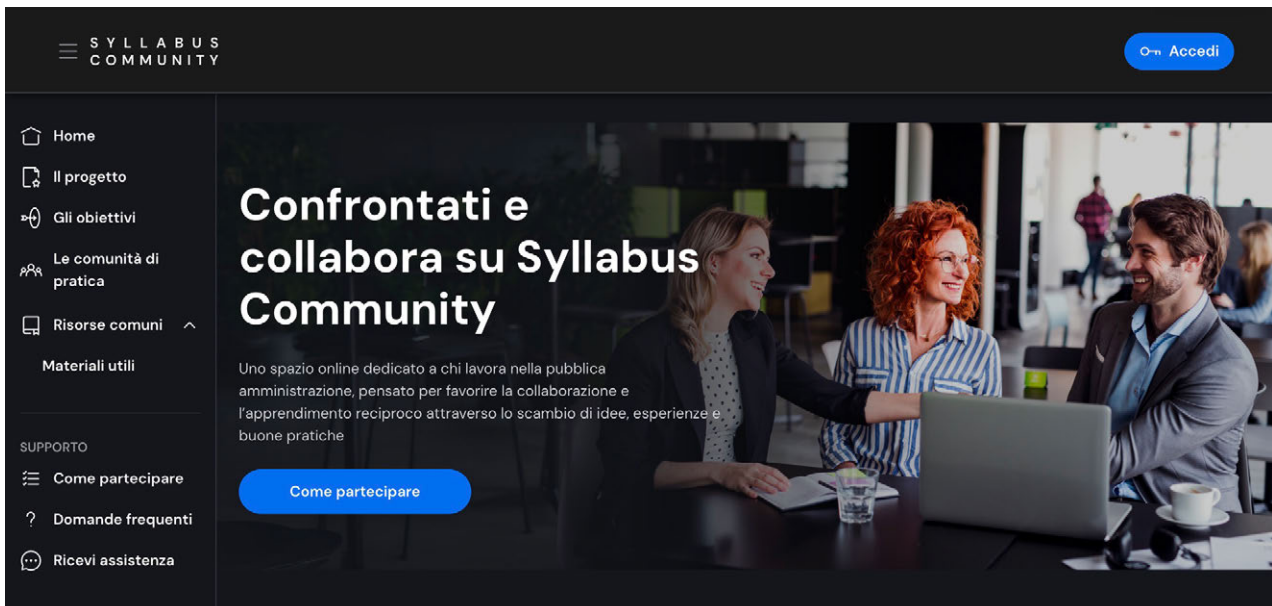
Soddisfazione anche dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, che ha commentato: "Il dato sulla percentuale dei Comuni già adeguati ci conferma che stiamo procedendo speditamente nel percorso di realizzazione di quell'ecosistema interoperabile che, grazie al PNRR, contribuirà alla digitalizzazione e modernizzazione delle amministrazioni locali".



## AVVISO PUBBLICO

# Avviso per la manifestazione di interesse per partecipare alla Comunità di pratica degli "Specialisti delle Risorse Umane"

*Prosegue il rafforzamento della capacità amministrativa*



I processi di trasformazione innescati dall'innovazione tecnologica, dal ricambio generazionale e dall'evoluzione dei modelli organizzativi che interessano la Pubblica Amministrazione, attribuiscono alla gestione delle risorse **umane un ruolo sempre più centrale nel rafforzamento della capacità amministrativa**. In questo contesto, e in coerenza con le direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 e del 14 gennaio 2025 – che riconoscono nella formazione e nello sviluppo del capitale umano uno strumento strategico di innovazione

**Il Dipartimento della funzione pubblica rinnova il proprio impegno nella promozione di iniziative orientate allo sviluppo professionale e alla condivisione strutturata di esperienze tra il personale operante nella gestione delle risorse umane.**

e rafforzamento della capacità amministrativa – il Dipartimento della funzione pubblica rinnova il proprio impegno nella promozione di iniziative orientate allo sviluppo professionale e alla condivisione strutturata di esperienze tra il personale operante nella gestione delle risorse umane.

In particolare, il Dipartimento ha emanato, in data 10 febbraio 2026, un Avviso per la raccolta di manifestazioni di interesse per la partecipazione alle attività della Comunità di pratica degli “Specialisti delle Risorse Umane”, con l’obiettivo di **consolidare e ampliare la rete interistituzionale di confronto e collaborazione già attivata**. Le attività della Comunità di pratica – intesa come spazio professionale di apprendimento condiviso e confronto operativo tra professionisti delle amministrazioni – saranno supportate dalla nuova piattaforma digitale “**Syllabus Community**”, pensata per facilitare l’accesso a contenuti di aggiornamento, la diffusione di buone pratiche, la partecipazione a incontri tematici e ad attività collaborative.

L’iniziativa è rivolta a:

- professionalità che, nelle amministrazioni pubbliche, operano, con ruoli di responsabilità, negli uffici di organizzazione, gestione delle risorse umane, formazione (direttore/direttrice, dirigente, responsabile, funzionario/a, referente, addetto/a o ruoli equivalenti);
- personale assegnato alle unità organizzative sopra indicate, che si occupa direttamente di una o più fasi del ciclo di vita professionale del personale pubblico (attività di orientamento e promozione del lavoro pubblico, in particolare presso i giovani; selezione e reclutamento; rilevazione dei fabbisogni formativi e formazione del personale; sviluppo e valorizzazione).

**Per aderire all’iniziativa**, la manifestazione di interesse deve essere trasmessa esclusivamente mediante la procedura telematica indicata sulla piattaforma “**Syllabus Community**”.



## AVVISO PUBBLICO

# Interoperabilità: online il Decreto di approvazione delle PA ammissibili a finanziamento



**699 le pubbliche amministrazioni candidate**

The screenshot shows the website for 'PA digitale 2026'. At the top left is the logo of the Italian Republic and the text 'PA digitale 2026' with the subtitle 'Le risorse per una PA protagonista della transizione digitale'. To the right is a search icon labeled 'Cerca'. Below the header is a navigation menu with items: 'Avvisi', 'Guide e risorse', 'Novità', 'Enti', 'Open data', 'Domande frequenti', and 'Supporto'. The main content area has a blue background with the heading 'Ti diamo il benvenuto in PA digitale 2026'. Below this is a paragraph: 'Trova gli avvisi di finanziamento per la transizione digitale della tua amministrazione, gestisci i progetti e richiedi assistenza in modo semplice e rapido.' At the bottom of this section is a button that says 'Scopri il progetto →'.

INDICE

**S**i è conclusa a gennaio la fase di candidatura dell'Avviso pubblico rivolto alle pubbliche amministrazioni per l'adeguamento alle specifiche tecniche per l'interoperabilità dei sistemi gestionali delle risorse umane del settore pubblico.

**Si tratta di un'iniziativa del Dipartimento della funzione pubblica finanziata dall'Unione europea** nel contesto di *Next Generation EU*, a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 - Investimento 2.3 - Sub-investimento 2.3.2 "Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro", rivolta a tutte le pubbliche

amministrazioni che rispettino i requisiti previsti dall'articolo 5 dell'Avviso, finalizzato a **realizzare un ecosistema digitale più integrato,**

**L'Avviso, con una dotazione finanziaria pari a 58.600.460 euro, ha l'obiettivo di innovare i processi di gestione delle risorse umane delle PA, mettendo a disposizione il sistema professionale basato sulle competenze così come sviluppato nella Piattaforma digitale Minerva.**

**favorendo una gestione del personale più efficiente a beneficio dei processi decisionali.**

Sono 699 le pubbliche amministrazioni ammissibili a finanziamento: un risultato rilevante che conferma il forte interesse delle amministrazioni per gli interventi previsti.

L'Avviso in oggetto, inserito nel più ampio percorso di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione previsto dal PNRR, con una dotazione finanziaria pari a 58.600.460 euro, ha l'obiettivo di innovare i processi di gestione delle risorse umane delle PA, mettendo a disposizione il sistema professionale basato sulle competenze così come sviluppato nella Piattaforma digitale Minerva. L'interoperabilità consentirà di favorire lo scambio coerente ed efficiente di dati e informazioni tra le amministrazioni beneficiarie e il Dipartimento della funzione pubblica.

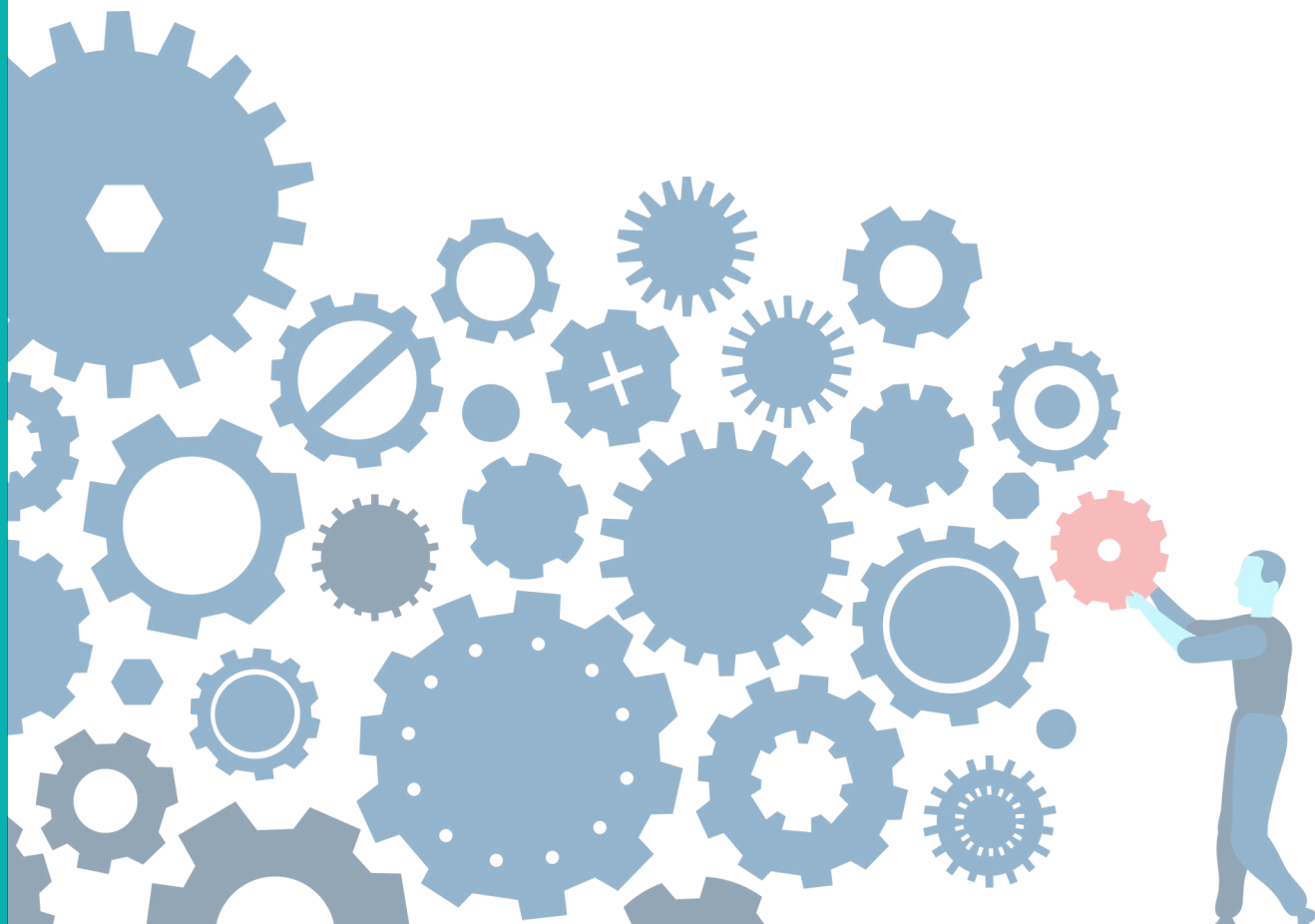
Il Sub-investimento 2.3.2 mira, tra l'altro, a **supportare e accompagnare le pubbliche amministrazioni nel rafforzamento della capacità amministrativa** anche attraverso lo sviluppo delle capacità di pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro, sostenendo così il processo di trasformazione amministrativa, organizzativa e digitale in corso.

È online il decreto di approvazione dell'elenco delle PA ammissibili a finanziamento, in coerenza con i criteri previsti dall'Avviso.

A febbraio le pubbliche amministrazioni ammesse hanno potuto procedere alla formale ed espresa accettazione del finanziamento.

**Con ulteriore decreto del Capo Dipartimento della funzione pubblica sarà così approvato e pubblicato l'elenco definitivo delle amministrazioni ammesse a finanziamento.**

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda alle pagine dedicate su [PA Digitale 2026](#).





# Presentato il Rapporto sulla formazione della PA edito da Treccani

*Il ministro Zangrillo: "Asset strategico per la crescita del Paese"*

L'investimento sulle competenze della Pubblica Amministrazione accelera e diventa strutturale. Così, mentre la spesa pro capite per la formazione è passata da 68 a 92 euro nel biennio 2021-2023, il monte ore medio annuo per dipendente è passato da 6 a 40 ore con un salto che segna il superamento di un approccio episodico per la scelta di un percorso all'insegna di una concreta, e strutturata, programmazione strategica: **oggi il 56% delle amministrazioni dichiara di avere un piano formativo approvato, contro appena il 19,1% del 2022**, con un cambio di passo confermato anche dalla partecipazione attiva di oltre il 75% dei dipendenti pubblici ad almeno un corso nell'ultimo anno.

Questi i risultati chiave che emergono dal rapporto "La formazione del personale delle amministrazioni pubbliche: dalle politiche alla valutazione". L'evento ha inaugurato una nuova serie di pubblicazioni interamente dedicate a un tema centrale nella strategia di riforma e investimento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: la formazione e lo sviluppo del capitale umano.



**Il testo approfondisce il contributo della formazione allo sviluppo delle competenze, all'innovazione dei processi e al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, in linea con la direttiva del ministro Zangrillo.**



Il rapporto sulla formazione, curato dal Dipartimento della funzione pubblica è stato presentato martedì 24 febbraio all’Opificio di Roma, alla presenza del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo.

Il volume approfondisce il contributo della formazione allo sviluppo delle competenze, all’innovazione dei processi e al miglioramento della qualità dell’azione amministrativa, in linea con la direttiva del ministro Zangrillo.

Un documento che certifica come **la formazione del pubblico impiego stia diventando l’infrastruttura permanente, strategica, della PA, essenziale per gestire complessità e sfide crescenti, tra digitalizzazione, innovazione e attuazione del PNRR**. L’evento si è aperto con la presentazione del volume a cura del Capo Dipartimento della funzione pubblica, **Paolo Vicchiarello**, a cui è seguita la Tavola rotonda “Promuovere la formazione, misurare i risultati” moderata da **Sauro Angeletti**, direttore per l’Ufficio per l’innovazione amministrativa, la formazione e lo sviluppo delle competenze del Dipartimento. Nello specifico, questo *panel* è stato un’occasione per uno scambio di *best practice* tra il settore pubblico e il privato, grazie agli interventi di **Silvia Altobelli**, responsabile *Recruiting, People management & Community engagement* di Ferrovie dello

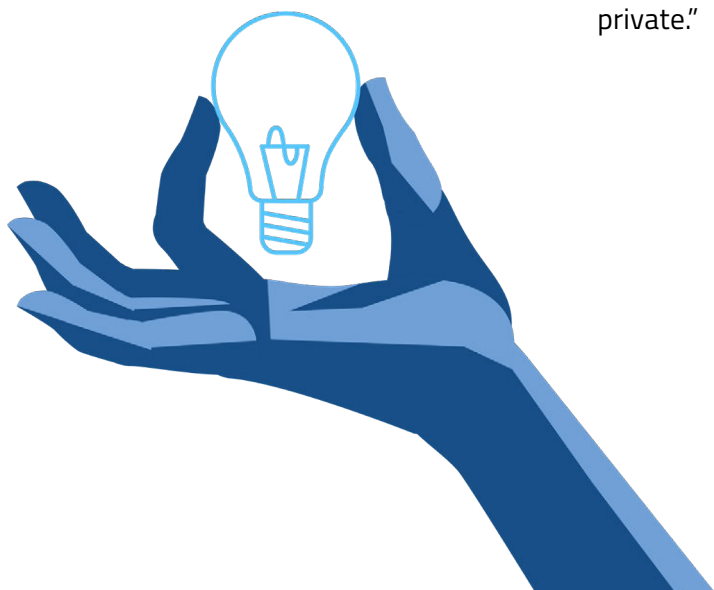
Stato, **Laura Caggegi**, direttore centrale risorse umane dell’Agenzia delle entrate, **Maria De Paolis**, direttore generale della Direzione per il personale civile del Ministero della difesa, **Elena Gamberini**, direttrice generale dell’Unione dei Comuni Reno Galliera e vice presidente Andigel, **Lorenzo Lombardi d’Aquino**, direttore risorse umane organizzazione Unidata S.p.A. e **Luigi Ferdinando Nazzaro**, direttore della Direzione regionale personale, enti locali e sicurezza della Regione Lazio. Le conclusioni sono state affidate al Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo.

Da “adempimento burocratico a leva cruciale per l’efficienza, il merito e l’attrattività dei giovani talenti - ha commentato il ministro Zangrillo. - I risultati emersi nel rapporto mostrano un avanzamento *record* in termini di programmazione e fruizione formativa da parte delle nostre persone. Per la prima volta, la formazione sta superando la tradizionale concezione di attività sporadica, per assumere il ruolo di infrastruttura permanente strategica”.

Il ministro ha proseguito illustrando la **“piramide della formazione”**, un sistema integrato e multilivello, progettato e messo a terra proprio per coprire i bisogni variegati della PA italiana.

“Alla base, c’è la piattaforma *Syllabus*, con oltre 1,8 milioni di certificati rilasciati, accessibile a tutti i dipendenti con i percorsi tematici, obbligatori e *self-service*; al centro, i programmi di alta formazione come ‘Essere PA’ (per lo sviluppo di competenze trasversali manageriali) e ‘Leadership e performance’ (focalizzati su guida, valutazione e motivazione); al vertice, le iniziative sui territori come i Poli formativi territoriali, il progetto PerformaPA (per supportare l’organizzazione e l’innovazione nelle amministrazioni) e la collaborazione con le università attraverso il programma ‘PA 110 e lode’, che agevola la laurea per i dipendenti pubblici.

Questo è un segnale forte di rinnovato interesse verso il lavoro pubblico, favorito proprio dagli investimenti in formazione e semplificazione - ha concluso il ministro. - Se vogliamo offrire servizi sempre più efficienti a cittadini e imprese, dobbiamo fare in modo che la Pubblica Amministrazione sia pronta ad “allenarsi” ogni giorno. **Capacità manageriali, come leadership, senso di responsabilità e tempestività sono caratteristiche che rendono efficaci le amministrazioni.** Le strutture contano, ma senza la giusta motivazione delle persone nessuna organizzazione può funzionare davvero”.



A emergere sono i tratti di un ecosistema formativo che si intreccia con la necessità di trasformare la PA in una vera “palestra di innovazione”, dove l’aggiornamento delle competenze si lega al merito, alla responsabilità e all’attrattività per le nuove generazioni.

Un percorso confermato dai recenti numeri del reclutamento: nel solo mese di gennaio 2026, per circa 10 mila posti messi a bando si sono registrati 700 mila candidati, con una presenza preponderante di under 40.

**Paolo Vicchiarello, Capo Dipartimento della funzione pubblica, ha sottolineato così la portata del cambiamento in corso:**

“Il rafforzamento delle competenze rappresenta una leva di ingaggio soprattutto verso le nuove generazioni che chiedono di essere parte di un ‘tutto’ quando sono chiamate a svolgere il proprio lavoro. Proprio per questo motivo, la formazione non può che essere concepita come strumento di massima integrazione e inclusione, di crescita personale e di rafforzamento e sviluppo della stessa amministrazione. Non si tratta più di una *policy* del personale, ma di progettare in modo nuovo l’organizzazione del lavoro e i suoi processi, la capacità di programmazione e pianificazione, la *governance* delle competenze e del soddisfacimento di esigenze pubbliche e private.”

## EVENTI

# Regione Lazio: "Verso la nuova PA: visione, competenze e valore del capitale umano"

*Zangrillo: "Nuovi sistemi gestionali per valorizzare persone e rinnovare le amministrazioni"*



Il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo è intervenuto all'evento organizzato dalla Regione Lazio dal titolo "Verso la nuova PA: visione, competenze e valore del capitale umano" il 20 febbraio presso la sala Tirreno.

**"Non possiamo permetterci di gestire le persone con sistemi ormai superati. Dobbiamo innovare partendo dalla motivazione e dalla valorizzazione delle aspirazioni delle nostre persone"** ha dichiarato il ministro Zangrillo.

Nel suo intervento, il ministro ha sottolineato come le scelte in materia di organizzazione, competenze e gestione del personale "determineranno la qualità dei servizi pubblici e la credibilità delle istituzioni per molti anni a venire", ribadendo che **la modernizzazione della Pubblica Amministrazione passa da una gestione strategica del capitale umano.**

In questo quadro si inserisce il progetto RiVa, ideato dal Dipartimento della funzione pubblica e che ha visto la partecipazione attiva della Regione Lazio nella fase di sperimentazione con **l'applicativo "Minerva"**, per la mappatura delle competenze e l'analisi dei fabbisogni, e la piattaforma "Share PA", pensata per favorire la collaborazione tra amministrazioni e la condivisione di buone pratiche.



**"Non possiamo permetterci di gestire le persone con sistemi ormai superati. Dobbiamo innovare partendo dalla motivazione e dalla valorizzazione delle aspirazioni delle nostre persone"** ha dichiarato il ministro Zangrillo.

# Il ministro Zangrillo incontra la "Comunità di pratica" dei responsabili del personale



*Al centro dei lavori il lancio della Syllabus Community*



Il 4 febbraio, a Palazzo Vidoni, si è riunita la "Comunità di pratica", composta dai responsabili delle risorse umane e della formazione delle amministrazioni pubbliche centrali, delle regioni, delle province autonome e dei comuni capoluogo di provincia.

Al centro dei lavori il lancio della Syllabus Community, **un nuovo ambiente digitale pensato per favorire la condivisione delle buone pratiche**. L'evento è stato l'occasione per presentare il modello di attrattività messo a punto dal Dipartimento della funzione pubblica per costruire percorsi di avvicinamento delle nuove generazioni.

"Le strutture contano, ma senza la giusta motivazione nessuna organizzazione può funzionare davvero.

**Per questo motivo dobbiamo continuare a investire sulle persone per rendere il settore pubblico capace di affrontare le sfide del nostro tempo**" ha detto il ministro Zangrillo.

Un incontro per fare il punto con i protagonisti della Pubblica Amministrazione, basato sulla promozione di una partecipazione attiva tra coloro che possono fare rete, con lo scopo di produrre una conoscenza organizzata e di qualità in tema di partecipazione pubblica, per innovarne le pratiche anche attivando uno spazio di dialogo e confronto, che faccia emergere criticità e accresca competenze.

**L'evento è stato l'occasione per presentare il modello di attrattività messo a punto dal Dipartimento della funzione pubblica per costruire percorsi di avvicinamento delle nuove generazioni.**

## EVENTI

# Forum Masseria 2026, Zangrillo alla rassegna di economia e politica

*Il ministro partecipa al panel "Pubblica Amministrazione e strategie per un'Italia più efficiente e competente"*



Il 21 febbraio alle Terme di Saturnia il ministro Zangrillo ha condiviso i risultati del lavoro ininterrotto del Dipartimento della funzione pubblica per rendere la Pubblica Amministrazione un vero motore di crescita e competitività per l'Italia.

"Stiamo costruendo - ha detto il Ministro per la Pubblica Amministrazione - una macchina dello Stato veloce e di nuovo attrattiva per i giovani. È un cambio di passo concreto: grazie all'app inPA abbiamo superato i 3 milioni di iscritti, abbattuto i tempi dei concorsi a 4 mesi e mezzo, inserito 614 mila persone in tre anni e abbassato l'età media da 52 a 48 anni.

**"Stiamo costruendo - ha detto il Ministro per la Pubblica Amministrazione - una macchina dello Stato veloce e di nuovo attrattiva per i giovani".**

Un'amministrazione efficiente è la prima alleata di cittadini e imprese. Per questo continuiamo a semplificare le procedure e, con [italisemplice.gov.it](https://italisemplice.gov.it) abbiamo lanciato per la prima volta un portale interamente dedicato, dove poter consultare tutte le semplificazioni.

Il vero cambio di paradigma - ha concluso il ministro durante il forum - è la valorizzazione del merito. Trasformiamo le competenze in valore pubblico tangibile".



# Azioni di rafforzamento della capacità amministrativa del Comune per il miglioramento del benessere sociale



*Il progetto è promosso dal Dipartimento della funzione pubblica e realizzato con il supporto del MOIGE*

**S**i è svolto a febbraio, presso l'Istituto Comprensivo "S. M. Milani" di Caivano, il terzo appuntamento del progetto "Azioni di rafforzamento della capacità amministrativa del Comune di Caivano per il miglioramento del benessere sociale", promosso dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e realizzato con il supporto del MOIGE – Movimento Italiano Genitori.

L'incontro si è tenuto alla presenza della dirigente scolastica, prof.ssa Filomena Zullo, che ha promosso l'**estensione dell'iniziativa anche ad altri istituti scolastici della Campania** interessati ai temi del benessere sociale e della prevenzione della dispersione scolastica. Tale apertura ha contribuito alla **costruzione di una rete tra istituzioni scolastiche**, denominata "Educare alla legalità, al rispetto e alla giustizia".



Hanno partecipato all'incontro, in collegamento da remoto, anche i seguenti Istituti comprensivi:

- Istituto Comprensivo di Vietri sul Mare, rappresentato dalla dirigente dott.ssa Milena Satriano;
- Istituto Comprensivo di Pontecagnano Faiano, rappresentato dalla dirigente, dott.ssa Mirella Amato;
- Istituto Comprensivo di Nocera Inferiore, rappresentato dalla dirigente dott.ssa Annarosaria Lombardo.

Referente dell'iniziativa è stata la prof.ssa Rosa Napolitano.

**Il confronto ha consentito di richiamare il legame tra dispersione scolastica, percorsi formativi incompiuti ed esclusione dal mondo del lavoro, evidenziando come tali dinamiche possano condurre a forme di emarginazione sociale.**

Il confronto con gli studenti è stato curato dalla dott.ssa Sara Valente, psicologa del MOIGE, e dal Tenente Lorenzo Greco, della Compagnia dei Carabinieri di Caivano, che ha affrontato i temi del bullismo e del cyberbullismo, soffermandosi sul ruolo e sulle funzioni dell'Arma dei Carabinieri, orientate alla tutela della cittadinanza, alla prevenzione e, ove necessario, alla repressione dei reati, al fine di garantire sicurezza e protezione.

Nel dialogo con gli studenti sono emerse riflessioni significative legate alle aspirazioni personali e professionali e al **valore delle istituzioni quali presidi di legalità e di tutela dei diritti**. Ampio spazio è stato dedicato all'analisi del fenomeno del bullismo, definito dagli stessi studenti come una forma di discriminazione, chiarendo come esso si configuri in presenza di intenzionalità e di una disparità di potere tra autore e vittima.

**Particolare attenzione è stata rivolta alle dinamiche del cyberbullismo**, con riferimento all'uso dei gruppi di messaggistica, alle interazioni online, ai comportamenti aggressivi in rete e alla difficoltà di cogliere le reazioni emotive nelle comunicazioni digitali. Nel corso dell'incontro è stata condivisa anche la testimonianza diretta di una studentessa, Francesca, che ha raccontato la propria esperienza di cyberbullismo, rafforzando **l'invito rivolto ai ragazzi a non rimanere isolati e a rivolgersi alle istituzioni in caso di disagio**.

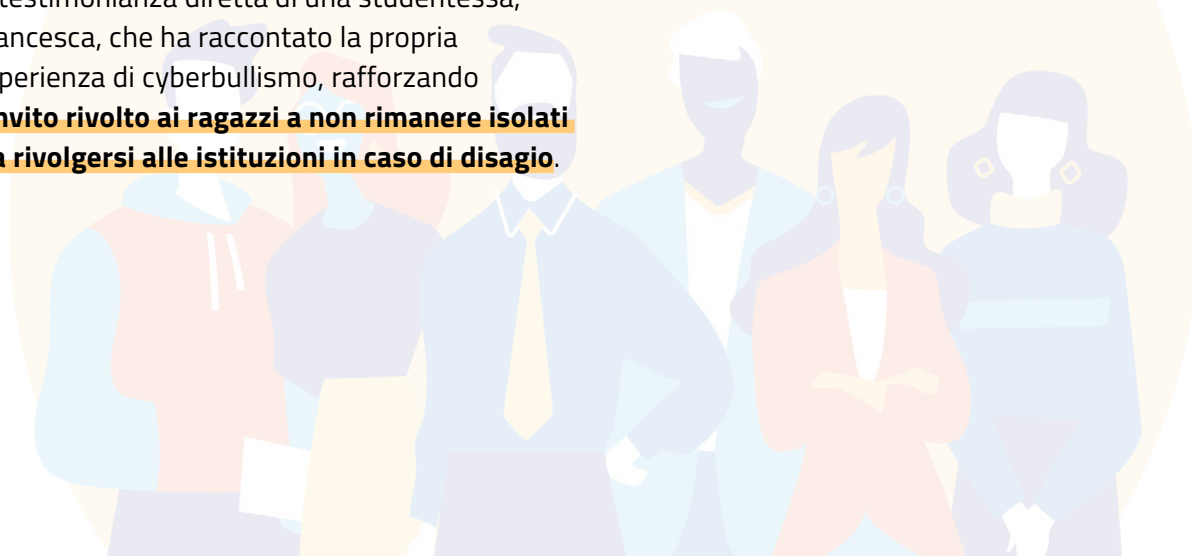
Il confronto ha inoltre consentito di richiamare il legame tra dispersione scolastica, percorsi formativi incompiuti ed esclusione dal mondo del lavoro, evidenziando come tali dinamiche possano condurre a forme di emarginazione sociale.

È stata condivisa la **necessità di garantire condizioni di benessere educativo e sociale** come presupposto essenziale per la crescita individuale e collettiva.

**All'iniziativa hanno partecipato complessivamente circa 150 studenti.**

Particolarmente significativo anche il coinvolgimento di docenti e genitori, che hanno preso parte all'incontro dedicato, manifestando consapevolezza dei rischi connessi a un uso non corretto dei dispositivi elettronici e delle connessioni digitali.

L'incontro si inserisce nel più ampio percorso di analisi e valutazione del contesto giovanile promosso dal progetto, con un'attenzione costante al fenomeno della dispersione scolastica, e rappresenta un ulteriore passo nel rafforzamento dell'alleanza sul territorio tra scuole, famiglie e istituzioni, orientata alla **prevenzione del disagio e alla promozione del benessere delle nuove generazioni**.



CAIVANO

# Corso di formazione multidisciplinare per la Polizia Locale



*Un percorso formativo concreto e operativo per il personale della Polizia Locale*

Si è concluso a febbraio, presso gli spazi moderni e confortevoli messi a disposizione dal Centro sportivo "Pino Daniele" di Caivano, il corso multidisciplinare di formazione per il personale della Polizia Locale, promosso dal Dipartimento della funzione pubblica e inizialmente rivolto agli operatori neoassunti dal Comune di Caivano.

Il percorso formativo, ideato sulla base di uno specifico fabbisogno rilevato preventivamente dal Dipartimento in coerenza con le concrete esigenze manifestate dal personale del Comando di Polizia Locale di Caivano, ha avuto **una durata di 60 ore, con lezioni in presenza**, ed ha rappresentato una significativa esperienza sul territorio per impostazione multidisciplinare e per il marcato taglio tecnico-operativo adottato.

Proprio tali caratteristiche hanno suscitato un ampio interesse anche al di fuori del contesto comunale di riferimento, favorendo l'adesione di altri Comandi di Polizia Locale.

Infatti, **all'iniziativa hanno preso parte complessivamente 35 operatori**, provenienti dai Comuni di Caivano, Acerra, Melito, Pomigliano d'Arco e Sant'Anastasia, a conferma della validità del modello formativo proposto e della crescente attenzione verso percorsi condivisi di qualificazione professionale.



**L'iniziativa si inserisce nel più ampio quadro delle azioni promosse dal Dipartimento della funzione pubblica per il rafforzamento delle competenze del personale neoassunto e per la valorizzazione della formazione continua.**

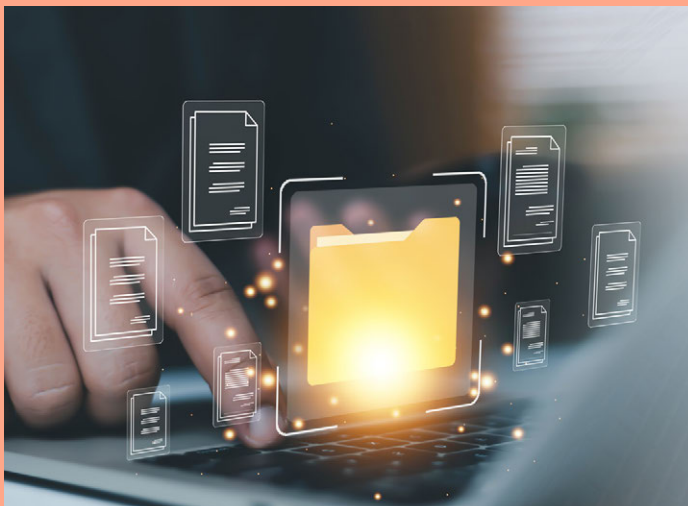
**Il corso è stato coordinato dal Comandante della Polizia Locale di Caivano, Espedito Giglio**, che ha assicurato il necessario raccordo organizzativo e funzionale tra la Scuola Regionale di Polizia Locale della Regione Campania ed i partecipanti.

Il dott. Dionisio Limongelli, Direttore della Scuola, ha curato il corretto svolgimento del percorso nel rispetto degli indirizzi regionali e degli standard formativi previsti.

**L'articolazione didattica ha privilegiato un approccio concreto e operativo**, con moduli direttamente connessi alle funzioni istituzionali della Polizia Locale. Le attività formative hanno riguardato, in particolare: infortunistica stradale e rilievo degli incidenti; funzioni e tecniche di polizia giudiziaria, con specifico riferimento alla redazione degli atti e al rispetto delle procedure; tecniche operative di polizia e difesa personale; primo soccorso e utilizzo dei dispositivi salvavita; nonché l'uso dell'arma, affrontato in un'ottica di responsabilità, sicurezza e rispetto della normativa vigente.

L'iniziativa si inserisce nel più ampio quadro delle azioni promosse dal Dipartimento della funzione pubblica per il rafforzamento delle competenze del personale neoassunto e per la valorizzazione della formazione continua quale strumento essenziale per garantire un servizio pubblico efficiente, qualificato e orientato alle esigenze delle comunità locali.





### La Camera dei Deputati sceglie

## abc DATA ACADEMY

Al via il nuovo percorso formativo promosso dal Dipartimento della funzione pubblica per rafforzare cultura, competenze e consapevolezza nell'uso strategico dei dati nella PA

# IN >>> BREVE



### La valorizzazione del patrimonio pubblico e la riduzione della spesa: le leve dell'efficienza energetica



NUOVO CONTENUTO

Il programma formativo approfondisce l'efficienza energetica e l'autoconsumo da fonti rinnovabili nella programmazione dell'edilizia pubblica degli enti locali, anche in partenariato pubblico-privato.

**Programma parte dell'iniziativa Percorsi Comuni - GSE**

[Vai ai dettagli](#)





# Nuove semplificazioni: vantaggi concreti per imprese e cittadini

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto legge PNRR (il 19 febbraio 2026), **entrano in vigore oltre 20 misure di semplificazione volute dal Governo per ridurre la burocrazia e favorire la crescita del Paese**. Il pacchetto riguarda direttamente oltre 800 mila imprese, e potenzialmente più di un milione, e consente di ridurre i costi della burocrazia di circa 2 miliardi di euro l'anno, con un risparmio medio per impresa tra 1.500 euro e 2.000 euro. Anche **il tempo delle pratiche burocratiche si riduce di 30-50 ore annue**, passando da 313 a 263 ore complessive.

## Tra le principali novità

- **Insegne di esercizio:** basterà una SCIA al Comune con modulo standard nazionale unico, superando il coinvolgimento fino a 9 enti con attese di mesi e costi elevati.
- **Privacy per le microimprese** (sotto i 5 dipendenti): viene eliminata la notifica al Garante per violazioni di dati non sensibili e introdotta una procedura semplificata di autovalutazione (con un risparmio di circa 1.000 euro e 5/8 ore).

- **Appalti pubblici:** maggiore interoperabilità tra banche dati ridurrà gli adempimenti per gli operatori economici in gara.
- **Acconciatori ed estetiste:** in caso di malattia o motivi di salute, sarà possibile nominare un responsabile tecnico temporaneo qualificato, evitando la chiusura dell'attività (con effetti positivi quantificabili fino a 14.000 euro annui).
- **Autotrasporto:** semplificate le operazioni di carico e scarico, con riduzione di 30 ore annue di attesa e risparmi intorno ai 4.000 euro.

“Queste misure rappresentano un passo avanti concreto nel percorso di semplificazione che il Dipartimento della funzione pubblica sta portando avanti: **meno burocrazia significa più tempo e risorse per imprese, cittadini e la PA stessa**” ha commentato il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo.

**Il pacchetto riguarda direttamente oltre 800 mila imprese, e potenzialmente più di un milione, e consente di ridurre i costi della burocrazia di circa 2 miliardi di euro l'anno.**

# “abc Data Academy”



Il Dipartimento della funzione pubblica inaugura un nuovo percorso formativo, con una prima aula dedicata alla Camera dei Deputati: “abc Data Academy” il **programma di alta formazione dedicato alla comprensione e all’utilizzo dei dati.**

- rafforzare l’implementazione dei risultati analitici nei processi decisionali e operativi;
- supportare la comprensione delle implicazioni etiche dell’utilizzo della IA.

Un percorso formativo per lo sviluppo nella PA di un approccio *data-driven* allo scopo di:

- sensibilizzare i partecipanti al rispetto del valore strategico dei dati;
- fornire fondamenti sulla gestione degli stessi rispetto alle metodologie di analisi, alle tecnologie abilitanti e alle nuove pratiche di comunicazione;

A febbraio il percorso è stato dedicato ai dipendenti di Montecitorio con tre giorni di sessioni, per guidare la transizione digitale con consapevolezza, visione e nuove competenze.

**A febbraio il percorso è stato dedicato ai dipendenti di Montecitorio con tre giorni di sessioni, per guidare la transizione digitale con consapevolezza, visione e nuove competenze.**



# Al via il nuovo programma formativo “La valorizzazione del patrimonio pubblico e la riduzione della spesa: le leve dell’efficienza energetica”

**È** online il nuovo programma formativo del Syllabus che vuole offrire alle pubbliche amministrazioni locali gli strumenti necessari per svolgere un ruolo centrale nella transizione energetica nazionale ed è parte dell’iniziativa “Percorsi Comuni” promossa dal Dipartimento della funzione pubblica in collaborazione con il GSE – Gestore servizi energetici S.p.A. **per accompagnare le amministrazioni locali nel percorso di transizione energetica** rafforzando le competenze dei dipendenti pubblici su energia, efficienza e sostenibilità.

Il programma affronta le novità introdotte dal DM 7 agosto 2025 (Conto Termico 3.0), promuovendo politiche di autoconsumo fisico e diffuso con benefici ambientali (riduzione delle emissioni), sociali (condivisione delle fonti energetiche locali) ed economici (contenimento della spesa corrente) e cogenerazione ad alto rendimento.

**Particolare attenzione è dedicata alla sinergia tra risorse pubbliche e ricorso al partenariato pubblico-privato**, strumenti essenziali per ottimizzare i bilanci degli enti.

**Il programma ha tre corsi di diverso livello** (base, intermedio e avanzato), organizzati in 3 cicli di webinar fruibili in modalità registrata e strutturati secondo il seguente calendario:

## **Corso base “Efficienza energetica e cofinanziamento”**

- *Webinar 1*: Efficienza energetica: la leva per la riduzione della spesa corrente.
- *Webinar 2*: Strumenti di cofinanziamento.

## **Corso intermedio “Rigenerazione edilizia scolastica e sportiva”**

- *Webinar 1*: Rigenerazione del patrimonio pubblico: edilizia scolastica.
- *Webinar 2*: Rigenerazione del patrimonio pubblico: edilizia sportiva.

## **Corso avanzato “Rigenerazione degli alloggi”**

- *Webinar 1*: 1° aprile 2026 diretta (11.00-13.00) – Rigenerazione degli alloggi.

[Scopri di più sul sito Syllabus](#)



## CONTRATTI

# Sottoscritto il Contratto per il personale tecnologico comparto Istruzione e Ricerca

**S**ottoscritto il 24 febbraio all'ARAN il contratto relativo alla sequenza contrattuale per i tecnologi a tempo indeterminato del CCNL 18 gennaio 2024 del comparto Istruzione e Ricerca.

Il contratto disciplina il personale tecnologico a tempo indeterminato delle Università, la nuova figura professionale introdotta dal decreto legge n. 36/2022 (con modifica dell'art. 24-ter legge n. 240/2010). **Il contratto definisce così l'inquadramento del personale, le specifiche disposizioni relative al rapporto di lavoro, orario, nonché la struttura della retribuzione e il relativo trattamento economico.**

**Il contratto disciplina il personale tecnologico a tempo indeterminato delle Università, la nuova figura professionale introdotta dal decreto legge n. 36/2022.**



# È stato firmato il 27 febbraio 2026 il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo all'area Presidenza del Consiglio dei ministri per il triennio 2019/2021



I principali elementi caratterizzanti del provvedimento:

- la rivisitazione delle materie di confronto e contrattazione integrativa al fine di rendere più efficace il livello di partecipazione e di collaborazione tra amministrazione e organizzazioni sindacali;
- il rafforzamento del principio del diritto all'incarico per tutti i dirigenti;
- un sistema strutturato di affiancamento dedicato ai dirigenti neoassunti, per favorire il trasferimento di competenze e cultura organizzativa. I mentori, dirigenti con almeno quindici anni di esperienza, offriranno supporto e orientamento nei primi due anni di servizio, al fine di rafforzare la qualità della dirigenza nella fase di riforma digitale e organizzativa della Pubblica Amministrazione;
- una rinnovata attenzione alla formazione del personale, specie in questo particolare momento storico, in cui è necessario completare la transizione digitale e investire – con specifiche risorse già stanziata dal Governo – nei saperi del capitale umano, incoraggiandone i processi di sviluppo di competenze e qualificazioni professionali;
- l'incremento del trattamento economico fondamentale ed accessorio relativo al triennio di riferimento.

**Tra le novità un sistema strutturato di affiancamento dedicato ai dirigenti neoassunti, per favorire il trasferimento di competenze e cultura organizzativa.**

# NEWSLETTER

## MARZO 2026

## N°40

[www.funzionepubblica.gov.it/newsletter](http://www.funzionepubblica.gov.it/newsletter)

Segui il podcast PARliamo  
sulle maggiori piattaforme:



Dipartimento della funzione pubblica

Corso Vittorio Emanuele II, 116

00186 Roma

tel.: 06 68991

mail: [mail@lineaamica.gov.it](mailto:mail@lineaamica.gov.it)

sito: [www.funzionepubblica.gov.it](http://www.funzionepubblica.gov.it)

Seguici su:



# PARliamo

LA NEWSLETTER PER I DIPENDENTI  
DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

**Dipartimento della  
Funzione Pubblica**



**Linea Amica**

**FORMEZ**

AL SERVIZIO DELLA PA

Se vuoi continuare ad essere informato  
sulle novità inerenti alla Pubblica  
Amministrazione segui i siti:

[Dipartimento funzione pubblica](#)

[inPA](#)

[SNA](#)

[ARAN](#)

[Linea Amica](#)

[Formez](#)

