



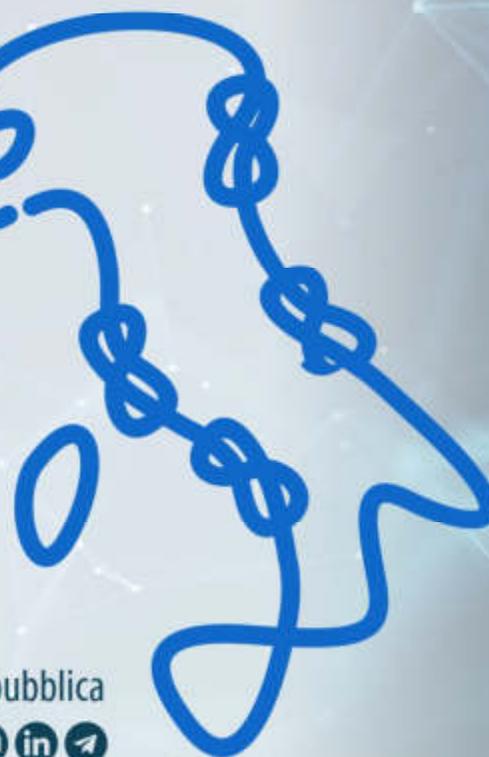
Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



Finanziato
dall'Unione Europea
NextGenerationEU

PNRR
#NEXTGENERATIONITALIA

FACCIAMO
Semplice
L'ITALIA
PAROLA AI TERRITORI



Per approfondire le attività del Dipartimento della funzione pubblica
www.funzionepubblica.gov.it      

Invia le tue proposte a **facciamosemplicelitalia@funzionepubblica.gov.it**

FormezPA



AGID

INVITALIA



UNIONCAMERE

Innovazione nell'accesso alla PA: il Portale inPA

a cura di Cecilia Maceli

Coordinatore dell'Ufficio per i concorsi e il reclutamento

Dipartimento della funzione pubblica

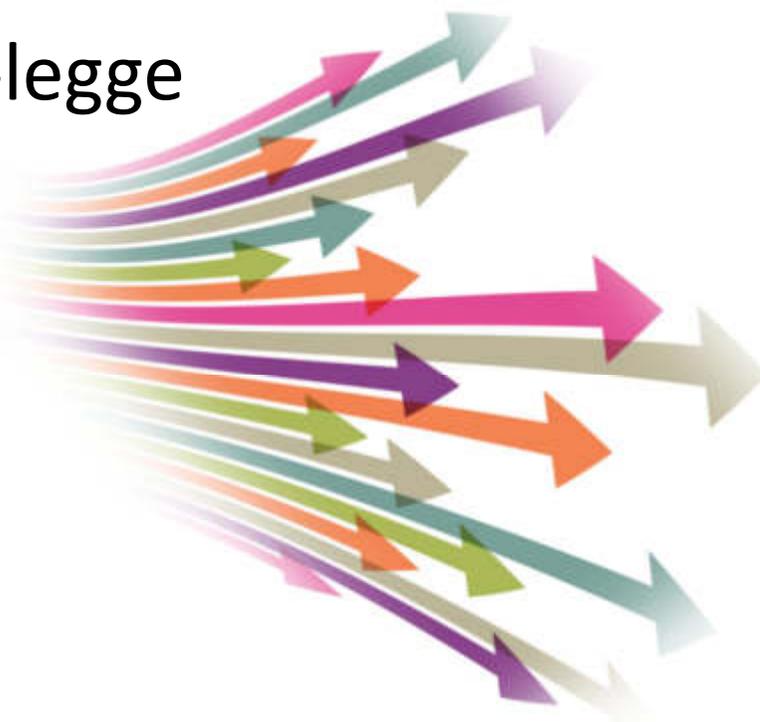
Presidenza del Consiglio dei ministri



Contenuti

1. Il decreto-legge 36/2022;
2. Il nuovo art. 35-ter del d.lgs. 165/2001;
3. Il Portale inPA;
4. La procedura di accreditamento;
5. L'estensione del Portale a Regioni ed Enti Locali

Il decreto-legge 36/2022



Una piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni (art. 2)

La riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni (art. 3)

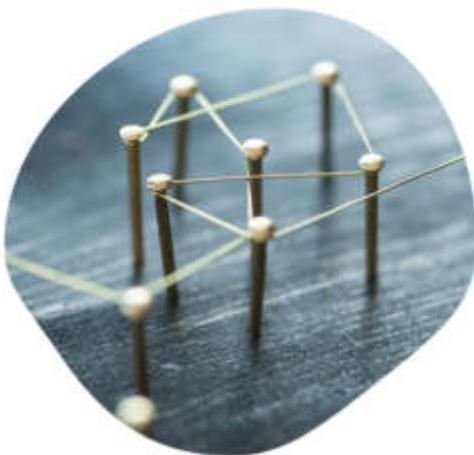
Il nuovo art. 35-ter del d.lgs. 165/2001

L'accesso ai concorsi pubblici mediante il Portale
inPA

La registrazione, il curriculum vitae e la storia del
candidato

L'esonero dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale

Le implicazioni in tema di mobilità



Innovazione nell'accesso alla PA: il Portale inPA

Il Portale inPA

Non un sito, ma un servizio per rendere le procedure di reclutamento più rapide e trasparenti garantendo alle amministrazioni uno strumento manageriale innovativo



Innovazione nell'accesso alla PA: il Portale inPA



Gli utenti del Portale

5,8 milioni
Ordini professionali
Iscrizioni spontanee

oltre 16 milioni
iscritti a LinkedIn

Totale di 21.8 milioni di utenti

La procedura di accreditamento



- ✓ Registrazione al Portale del reclutamento e requisiti della pubblica amministrazione aderente
- ✓ Il ruolo del responsabile unico (RU) e degli operatori
- ✓ Adesione al nodo pagoPA
- ✓ Modalità di pubblicazione dei bandi di concorso, degli avvisi di mobilità e degli avvisi di selezione di professionisti ed esperti
- ✓ Supporto alle pubbliche amministrazioni

Innovazione nell'accesso alla PA: il Portale inPA

L'estensione del Portale a Regioni ed Enti Locali

Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 15 settembre 2022, adottato previa intesa in Conferenza unificata del 14 settembre 2022, sono disciplinate le modalità di utilizzo del portale unico del reclutamento da parte delle Regioni e degli Enti Locali



Innovazione nell'accesso alla PA: il Portale inPA

Innovazione nell'accesso alla PA: il Portale inPA



inPA

Portale del Reclutamento

www.inpa.gov.it

LAVORA CON NOI

Diventa protagonista della nuova Pubblica Amministrazione

Grazie per l'attenzione





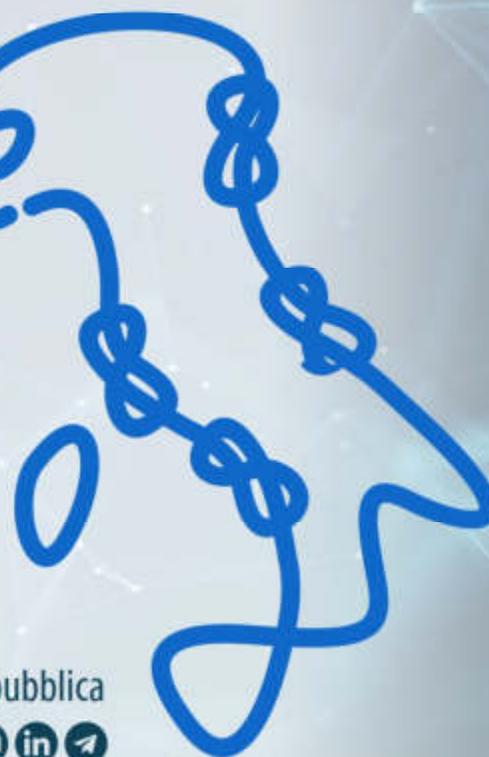
Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



Finanziato
dall'Unione Europea
NextGenerationEU

PNRR
#NEXTGENERATIONITALIA

FACCIAMO
Semplice
L'ITALIA
PAROLA AI TERRITORI



Per approfondire le attività del Dipartimento della funzione pubblica
www.funzionepubblica.gov.it      

Invia le tue proposte a **facciamosemplicelitalia@funzionepubblica.gov.it**

Formez**PA**



 **AGID**

INVITALIA



UNIONCAMERE

Gli strumenti per una nuova organizzazione delle P.A.

Cosa prevedono i nuovi contratti collettivi

a cura di Valerio Talamo

Direttore dell'Ufficio per le relazioni sindacali

Dipartimento della funzione pubblica

Presidenza del Consiglio dei ministri

- ✓ Nuovo ordinamento professionale e progressioni di carriera
- ✓ Premi (differenziazione meritocratica)
- ✓ Lavoro a distanza (*smart working* e lavoro da remoto)

Legare merito, competenze e carriera

1. Nuovo ordinamento professionale comparto F.L.

- a) Articolazione in quattro Aree (**operatori**; operatori esperti; **istruttori**; funzionari ed elevata qualificazione). *Inquadramento automatico*
- b) Progressioni economiche interne alle aree (retribuzione unica di area - superamento delle fasce; introduzione dei differenziali stipendiali);
- c) Progressioni Verticali di **prima attuazione** (deroga al titolo di studio) e **a regime** (dopo il periodo transitorio: 1-1-25)

a) Nuovo inquadramento

Come da richiesta dell'atto di indirizzo del Comitato di settore, è stato trasposto l'intero impianto degli incarichi di posizione organizzativa nell'area dell'elevata qualificazione senza costituire un'ulteriore area.

Decorrenza 1 aprile 2023

Retribuzione unica di area. Il differenziale fra quanto già acquisito (es. a titolo di PEO) e la retribuzione dell'Area, diviene un maturato economico (assegno *ad personam* non riassorbibile). Successivamente si acquisiscono i differenziali stipendiali a regime sempre a carico del fondo.

b) Differenziali stipendiali a regime nelle nuove PEO

Tabella A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

c) Progressioni Verticali

procedura transitoria: *requisiti:* possibilità di PV anche per coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma con x anni di esperienza); *criteri di selezione:* esperienza, titolo di studio e competenze professionali (peso percentuale almeno del 20%); *risorse aggiuntive* (0,55% oltre assunzionali), *partecipazione sindacale* limitata al confronto

procedura a regime: titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno; i criteri sono quelli della legge (valutazione positiva ultimi tre anni; titoli/competenze professionali; titoli di studio ulteriori; incarichi); solo risorse assunzionali; no partecipazione sindacale

2. Performance organizzativa ed individuale

Differenziazione. No premi a pioggia (obbligo legale: art. 19 d.lgs. 150/09)

Premio per le eccellenze (art.81 CCNL: premio maggiorato del 30%, rispetto al valore medio erogato, per una limitata quota di personale)

3. Lavoro a distanza

Smart working (*ex l.81/2017, senza vincoli di orario e luogo, per obiettivi e risultati*)

Lavoro da remoto (*per le attività che esigono un presidio costante di processo, con vincoli di orario e modifica del luogo di effettuazione della prestazione*)

L'amministrazione datrice di lavoro

Necessità di visione organizzativa e coscienza dei propri obiettivi

- ✓ Es. le Peo: costituiscono una facoltà di utilizzo del fondo (una scelta organizzativa che distoglie risorse da altre finalità);
- ✓ I rischi di una valutazione «piatta»;
- ✓ Lo SW: è una modalità organizzativa da esercitare in relazione all'esistenza di condizioni abilitanti e di una reale capacità di misurare e valutare le prestazioni

Interpretare l'interesse organizzativo dell'Amministrazione



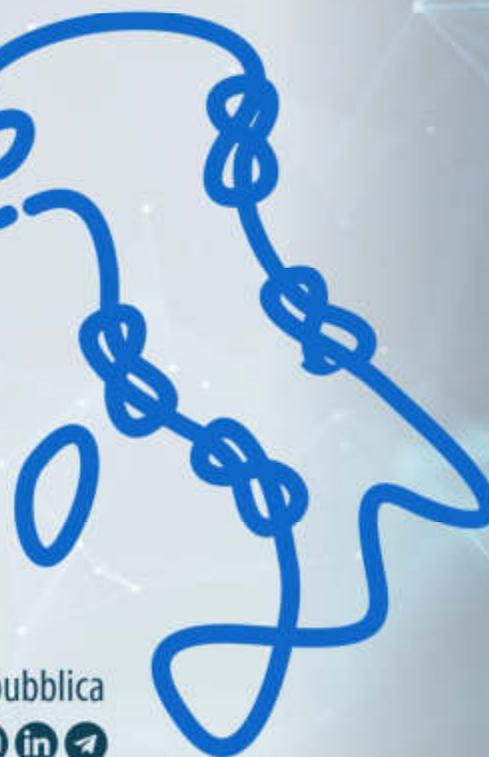
Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



Finanziato
dall'Unione Europea
NextGenerationEU

PNRR
#NEXTGENERATIONITALIA

FACCIAMO
Semplice
L'ITALIA
PAROLA AI TERRITORI



Per approfondire le attività del Dipartimento della funzione pubblica
www.funzionepubblica.gov.it      

Invia le tue proposte a facciamosemplicelitalia@funzionepubblica.gov.it

FormezPA



AGID

INVITALIA



UNIONCAMERE

Famiglie professionali per nuove competenze

a cura di Alfonso Migliore

Coordinatore dell'Ufficio per l'Organizzazione ed il lavoro pubblico

Dipartimento della funzione pubblica

Presidenza del Consiglio dei ministri

Contenuti

1. Dalla conoscenza alla competenza;
2. La pianificazione dei fabbisogni – il nuovo articolo 6-ter del d.lgs. 165/2001;
3. Le nuove Linee guida sui fabbisogni di personale;
4. Le famiglie professionali;
5. La banca dati dei pareri.



Dalla conoscenza alla competenza



Superamento del concetto di «mansionismo», inteso come l'attribuzione al personale di compiti rigidamente definiti e standardizzati.

Necessità di considerare non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere).



Famiglie professionali per nuove competenze

La pianificazione dei fabbisogni

Uno strumento strategico che, partendo dal numero di dipendenti cessati, consente di individuare le professioni qualitativamente richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente

L'articolo 6, comma 2, e il nuovo articolo 6-ter
d.lgs. n. 165/2001

I fabbisogni prioritari o emergenti



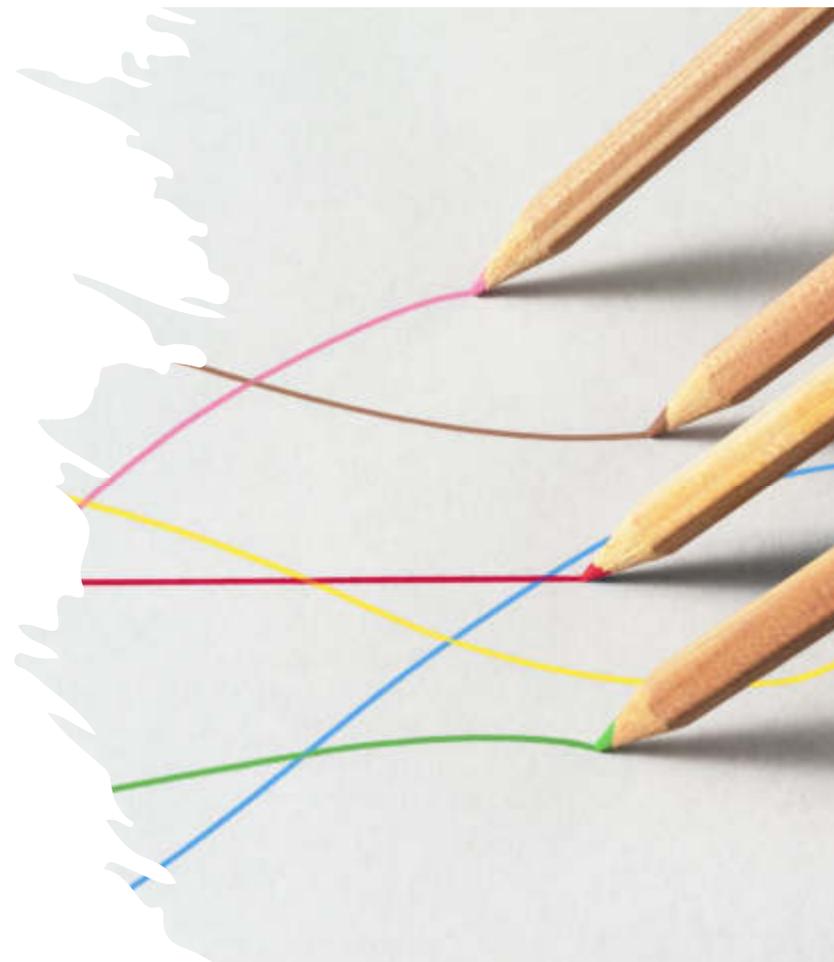
Famiglie professionali per nuove competenze

Le nuove Linee Guida

Per affiancare le amministrazioni impegnate nel rinnovamento della gestione delle risorse umane in chiave strategica, fornendo alle stesse un valido supporto nell'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali

- gestione per competenze
- adozione di un modello di fabbisogno incentrato sui “profili di ruolo”
- esperienze già presenti in pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali

Famiglie professionali per nuove competenze



Le famiglie professionali

- ✓ Ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base di conoscenza comune. In esse sono raccolti una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione
- ✓ maggiore flessibilità organizzativa
- ✓ agevolazione delle procedure di mobilità interna ed esterna
- ✓ maggiori aspettative dei lavoratori
- ✓ il ruolo della contrattazione integrativa nell'individuazione delle famiglie professionali

Alcuni esempi...

Famiglia dei funzionari in ambito giuridico

*Famiglia dei funzionari delle
professionalità socio assistenziali, culturali,
linguistiche e della comunicazione*

Famiglie professionali per nuove competenze



AREA
Contenitore giuridico
definito dai CCNL

FAMIGLIA PROFESSIONALE
Ambito professionale
omogeneo

**ANALISI
FABBISOGNI**

PROFILO PROFESSIONALE
Insieme delle attività e
delle caratteristiche

**CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA**
Definizione delle famiglie e
dei profili professionali

Famiglie professionali per nuove competenze

La banca dati dei pareri

Uno strumento operativo utile alle Amministrazioni, ai dipendenti pubblici e agli operatori del sistema giuridico, per conoscere l'evoluzione normativa e gli orientamenti del Dipartimento della Funzione Pubblica, riguardanti il pubblico impiego, l'organizzazione amministrativa e la gestione del personale della P.A., volti ad assicurare una omogenea e corretta applicazione degli istituti che presentano difficoltà interpretative.

www.lavoropubblico.gov.it

Famiglie professionali per nuove competenze

Tipologia

- 123** CIRCOLARE
- 44** DIRETTIVA
- 237** PARERE
- 9** ALTRI DOCUMENTI

Argomento

- 118** ASSUNZIONI
- 49** DIRIGENZA
- 14** MOBILITÀ
- 38** ORGANIZZAZIONE
- 194** PERSONALE

Destinatario

- 194** AMMINISTRAZIONI CENTRALI
- 36** AZIENDE ED ENTI DEL SSN
- 127** REGIONI ED ENTI LOCALI
- 93** TUTTE LE PA
- 27** UNIVERSITÀ, RICERCA, SCUOLA, AFAM
- 20** ALTRI ENTI

Famiglie professionali per nuove competenze

Grazie per l'attenzione





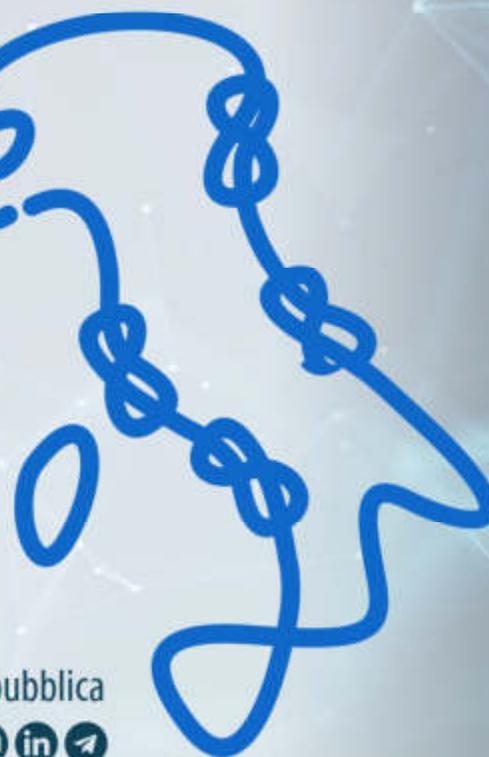
Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



Finanziato
dall'Unione Europea
NextGenerationEU

PNRR
#NEXTGENERATIONITALIA

FACCIAMO
Semplice
L'ITALIA
PAROLA AI TERRITORI



Per approfondire le attività del Dipartimento della funzione pubblica
www.funzionepubblica.gov.it      

Invia le tue proposte a **facciamosemplicelitalia@funzionepubblica.gov.it**

Formez**PA**



 **AGID**

INVITALIA



UNIONCAMERE



Formare le competenze, rafforzare le amministrazioni

Ufficio per l'innovazione amministrativa, la formazione
e lo sviluppo delle competenze
Dipartimento della funzione pubblica
Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dieci anni di «disinvestimento» nel capitale umano

- Nel 2020, per formare ed aggiornare le competenze del personale della pubblica amministrazione sono stati spesi 40 euro e 30 centesimi per dipendente
- In media, ciascun dipendente ha frequentato corsi per 3 ore e 20 minuti (10 ore, in media, nel 2019)



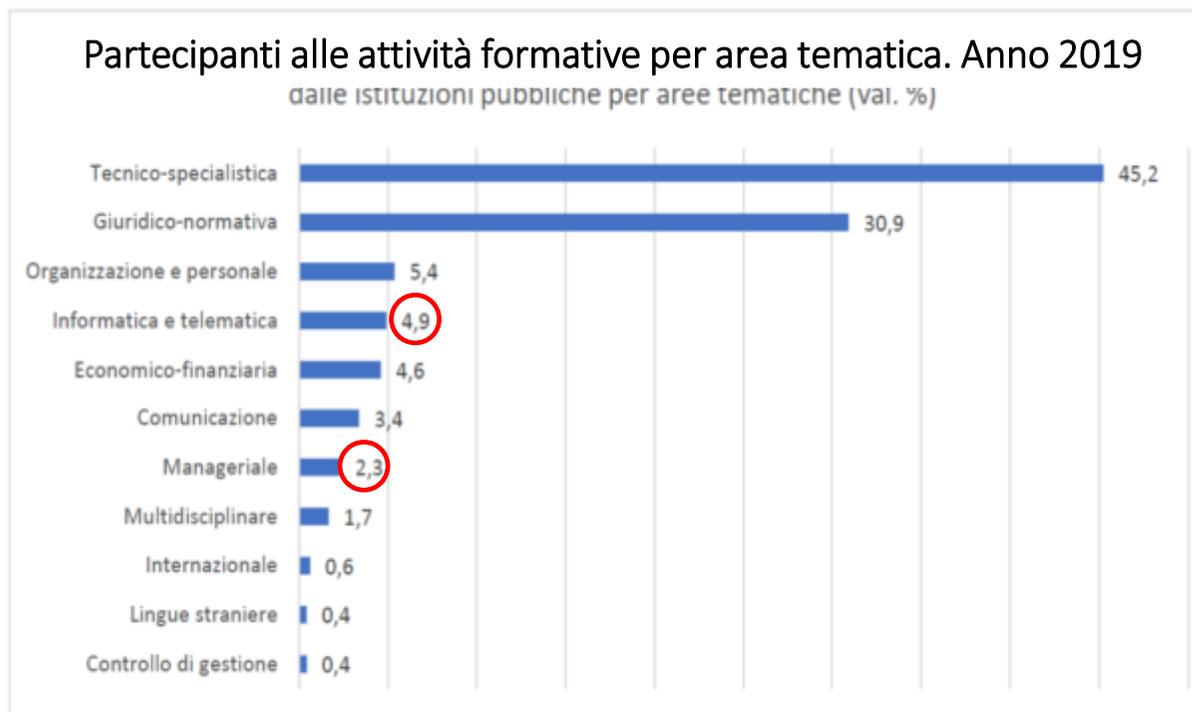
Fonte: elaborazione FPA su dati RGS – Conto annuale 2020

Poca formazione, e poco differenziata

Le attività formative organizzate e/o finanziate dalle PA hanno riguardato, in particolare, aree tematiche «tradizionali»: competenze tecniche e giuridiche

Meno di una amministrazione su tre predispone una rilevazione dei fabbisogni formativi

[Fonte: INAPP, Indagine INDACO-PA, 2020]



Fonte: Istat, Censimento permanente istituzioni pubbliche

Risultato: amministrazioni deboli



La «risposta del PNRR»

C'è voluta, in qualche modo, l'emergenza Covid-19 per ritornare a pensare che il principale fattore di miglioramento della performance della PA è (o dovrebbe essere) il suo capitale umano

Obiettivo del PNRR: attivare dei percorsi formativi:

- *differenziati per target di riferimento*
- *altamente qualificati e certificati all'interno di un sistema di accreditamento*
- *individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze*
- *rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti (transizione digitale, ecologica e amministrativa) o specifici e professionalizzanti, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica*

[Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, p. 50]

La centralità strategica della formazione

Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare ai propri dipendenti il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative

La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane:

- un «diritto/dovere» per le persone, un'attività equiparata a quella lavorativa;
- un «investimento organizzativo» necessario per le amministrazioni

Il valore della formazione

«La formazione ha valore per le persone e per le amministrazioni; ha come fine la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi pubblici»

«L'attività formativa deve risultare utile e, quindi, pertinente per le tre categorie di utenti, diretti, indiretti e finali: i partecipanti ai corsi, le amministrazioni e i cittadini»

«Le attività formative dovranno rispondere a standard minimi di qualità e assicurare il controllo del raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei partecipanti e di miglioramento dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni ai cittadini»

Più attori per un unico HUB della formazione



Il «Syllabus» per la formazione digitale

Obiettivo



Fornire formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali ai dipendenti pubblici a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, produttività e capacità digitale nelle amministrazioni, maggiore diffusione di servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese

Strumenti



- Il **Syllabus**: descrive le competenze minime richieste ai dipendenti pubblici per operare in una PA sempre più digitale
- La **piattaforma online**: supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e di definizione dei percorsi formativi; si integra con i LMS degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi; consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze della PA
- Il **catalogo della formazione**: contenuti di soggetti pubblici e privati, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player

Le «competenze digitali» dei dipendenti della PA

AREE DI COMPETENZA



Dati, informazioni e documenti informatici

- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- Conoscere gli Open Data



Comunicazione e condivisione

- Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
- Comunicare con cittadini, imprese ed altre PA



Sicurezza

- Proteggere i dispositivi
- Proteggere i dati personali e la privacy



Servizi on-line

- Conoscere l'Identità digitale
- Erogare servizi on-line

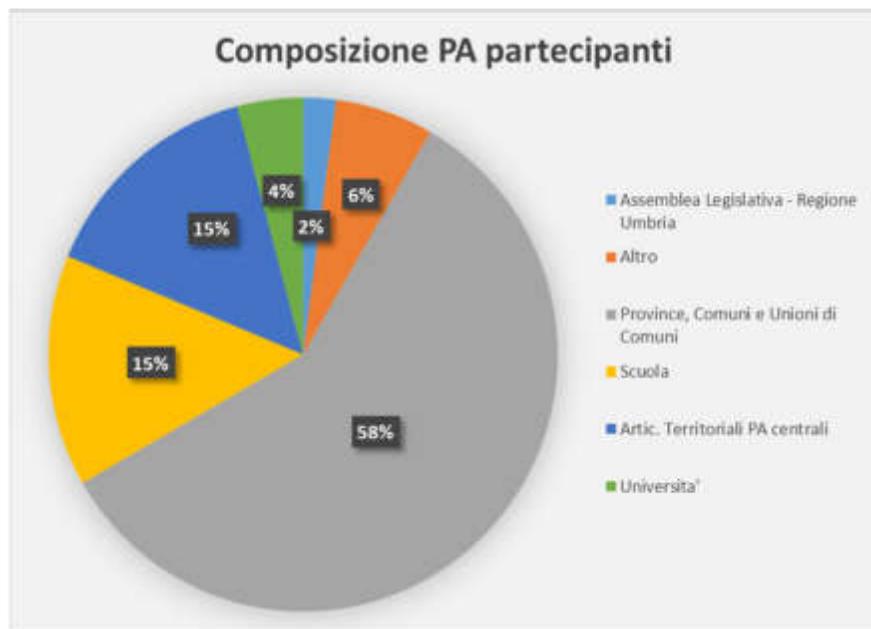


Trasformazione digitale

- Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Competenze digitali
Competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione, nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e la qualità del proprio lavoro

L'adesione all'iniziativa «Syllabus» in Umbria



48 PA partecipanti, tra cui:

- 26 Comuni, 1 Unione di Comuni, 1 Provincia
- 2 Università
- 7 Istituti scolastici
- 1 Azienda sanitaria locale
- 1 Ente di ricerca

PA partecipanti rispetto alle
PA presenti sul territorio

- ❖ 28,6% dei **Comuni** del territorio
- ❖ 46,7% dei Comuni con popolazione > 15.000 abitanti
- ❖ 50% delle **Province**
- ❖ 100% delle **Università** del territorio

«PA 110 e lode»

Negli ultimi 10 anni il numero di laureati che lavorano nella PA è cresciuto del 23,1%.

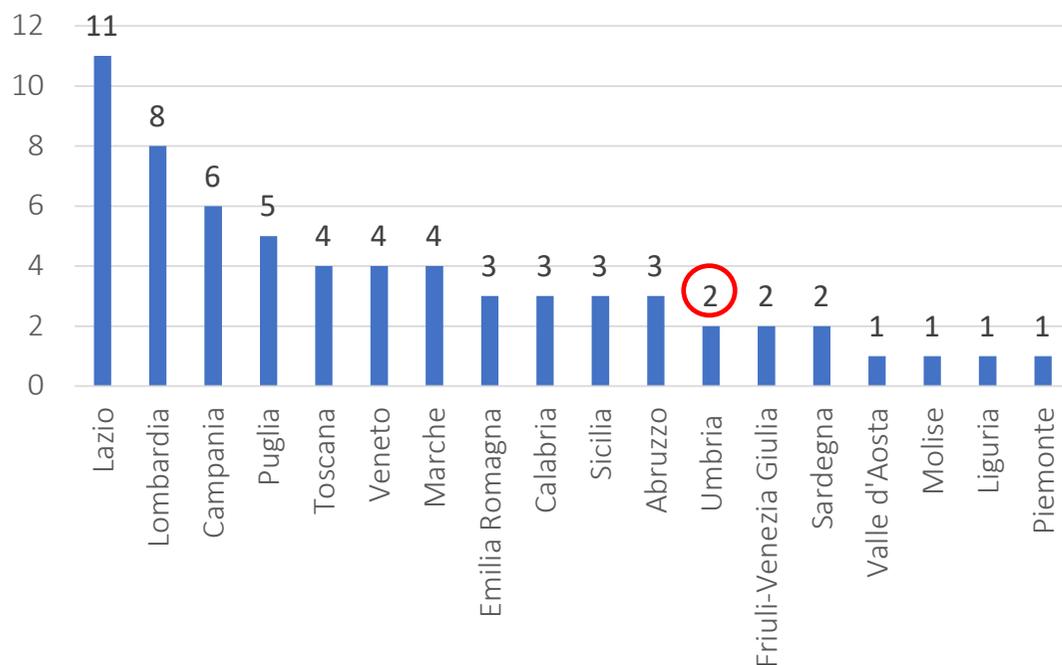
Nel 2020 i laureati sono quasi 1,4 milioni e rappresentano il 42,6% del totale del personale: 4 dipendenti su 10 hanno conseguito una laurea o titoli superiori

Obiettivo dell'iniziativa «PA 110 e lode»:

Dare a tutti i dipendenti pubblici la possibilità di accedere alla formazione universitaria, prioritariamente a quella finalizzata alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, a condizioni agevolate

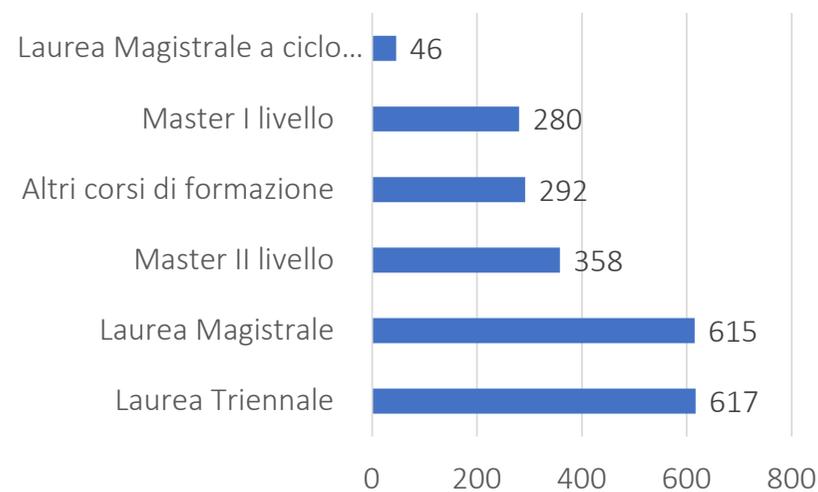
«PA 110 e lode»

Atenei aderenti all'iniziativa



Offerta formativa degli Atenei.

A.A. 2021-2022 e 2022-2023



Investire sulla formazione: alcuni punti di attenzione

FOCUS: strutturare la formazione a partire dalla individuazione delle competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento, non dai mestieri delle PA

VELOCITA': progettare e erogare la formazione rapidamente, in modo che le PA possano disporre delle competenze di cui hanno bisogno per l'attuazione del PNRR

CONTENUTI (DI QUALITA'): investire non su una formazione standardizzata e generalista, ma su una formazione guidata dagli obiettivi di servizio delle PA e dai fabbisogni specifici

MOTIVAZIONE: recuperare, anche attraverso la formazione, il senso e il valore pubblico del lavoro nella PA

VALUTAZIONE: certificare le competenze acquisite dai dipendenti attraverso la formazione, integrandole nei percorsi di carriera (e nella valutazione della performance)

Per approfondire:
competenzedigitali.gov.it
funzionepubblica.gov.it



Grazie per l'attenzione.





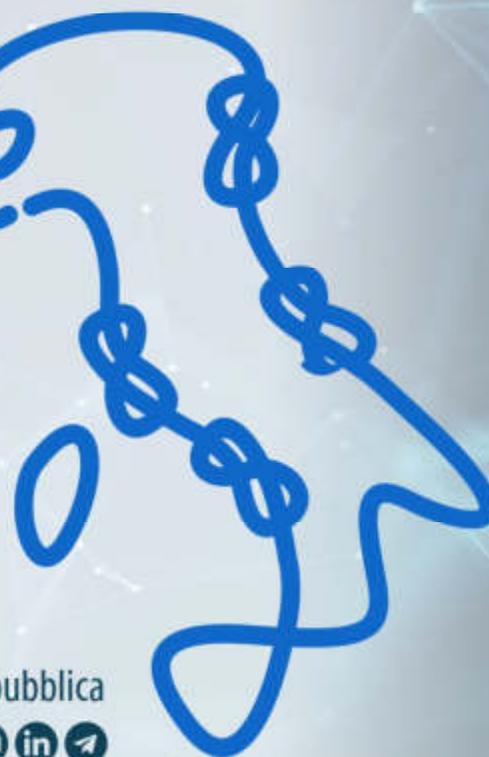
Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



Finanziato
dall'Unione Europea
NextGenerationEU

PNRR
#NEXTGENERATIONITALIA

FACCIAMO
Semplice
L'ITALIA
PAROLA AI TERRITORI



Per approfondire le attività del Dipartimento della funzione pubblica
www.funzionepubblica.gov.it      

Invia le tue proposte a **facciamosemplicelitalia@funzionepubblica.gov.it**

FormezPA



AGID

INVITALIA



UNIONCAMERE



Semplificazione e digitalizzazione: gli interventi a favore della attività produttive

A cura di Siriana Salvi

Dirigente del Servizio per il monitoraggio dello stato di attuazione delle riforme della Pubblica Amministrazione – Ufficio per la qualità della performance e le riforme
Dipartimento della funzione pubblica
Presidenza del Consiglio dei Ministri

Semplificazione e digitalizzazione: gli obiettivi del PNRR

- La semplificazione è una **riforma trasversale** del PNRR
- Sono previsti interventi (riforme e investimenti) ad hoc nell'ambito della componente M1C1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA"
- Obiettivi :
 - velocizzare la fase implementativa del PNRR
 - introdurre modifiche strutturali



Semplificazione e digitalizzazione: gli obiettivi del PNRR

- Il Sub-investimento M1C1 2.2.2 (“Semplificazione e standardizzazione delle procedure”) prevede la realizzazione di un **catalogo delle procedure semplificate e reingegnerizzate** entro il 2026
- All’intervento sono collegate **tre milestone PNRR**:
 1. 200 procedure entro il 31.12.24 (M1C1-60)
 2. ulteriori 50 (cittadini) entro il 30.06.25 (M1C1-61)
 3. catalogo completo (almeno 600 procedure) entro il 30.06.26 (M1C1-63)



Accelerazione delle semplificazioni: il percorso

- Stiamo lavorando per **anticipare** rispetto alle scadenze PNRR, alcune **misure di semplificazione “rapide”** in settori prioritari per il rilancio degli investimenti e delle attività economiche e per la tutela dei diritti dei cittadini e delle famiglie
- Per ciascun pacchetto di misure:
 - individuazione di settori prioritari di intervento
 - identificazione di una lista di procedure critiche su cui intervenire
 - formulazione e **condivisione** di proposte di intervento (eliminazione, accorpamento, taglio dei tempi, delegificazione...)



Accelerazione delle semplificazioni: il metodo

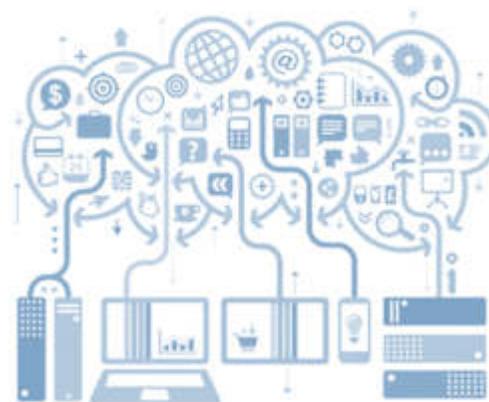
1. **Ascolto** (dei cittadini, delle imprese, dei territori)
 - consultazione di istituzioni e stakeholder locali
 - raccolta di segnalazioni e proposte:
facciamosemplicelitalia@funzionepubblica.gov.it



2. **Condivisione**
 - coinvolgimento diretto dei ministeri competenti
 - dialogo strutturato con enti territoriali (Tavolo per la semplificazione)
 - confronto con i principali stakeholder
3. **Monitoraggio dell'attuazione**

Focus sulle attività produttive: alcune proposte

- Modifica dei (e riflessione complessiva sui) **regimi autorizzatori**
- Standardizzazione e digitalizzazione della **modulistica** (razionalizzazione, "once only", supporto)
- Riduzione dei **tempi** e perentorietà dei termini

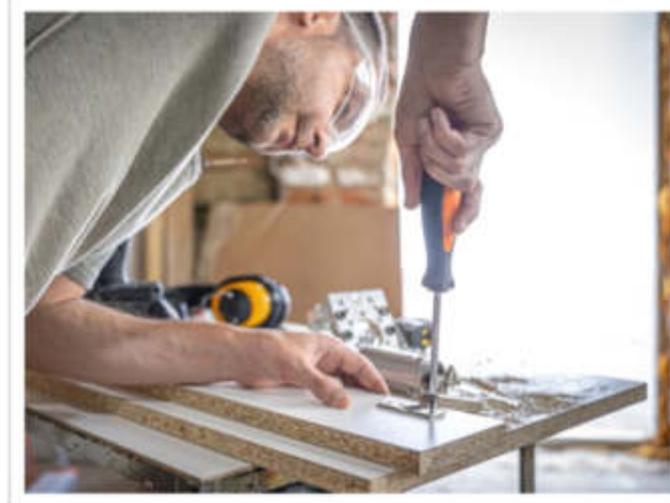


Focus sulle attività produttive: esempi



Modifica dei regimi: avvio attività artigiane

- Ora: oltre a ComUnica (Registro imprese, Agenzia entrate, INPS, INAIL) è in genere richiesta una SCIA; si tratta, in molti casi, di un **passaggio amministrativo ridondante**
- Proposta: individuazione di un elenco condiviso di attività artigiane e loro definitiva identificazione come **attività libera**



Focus sulle attività produttive: esempi



Modulistica: attività del turismo

- Ora: **assenza di un iter standardizzato** e di modulistica uniforme (anche ostacolo alla piena interoperabilità tra le amministrazioni coinvolte)
- Proposta: individuazione di un set condiviso di informazioni da includere nel **modulo standard** e predisposizione delle specifiche tecniche per la completa digitalizzazione e interoperabilità



Focus sulle attività produttive: esempi



Tempi: conferenza di servizi

- Ora: **incertezza** sui casi di provvedimento espresso previsti dalla disciplina europea, per i quali non si applica il silenzio-assenso
- Proposta: individuazione e pubblicazione dell'**elenco** delle autorizzazioni espresse previste da norme europee





Grazie per l'attenzione



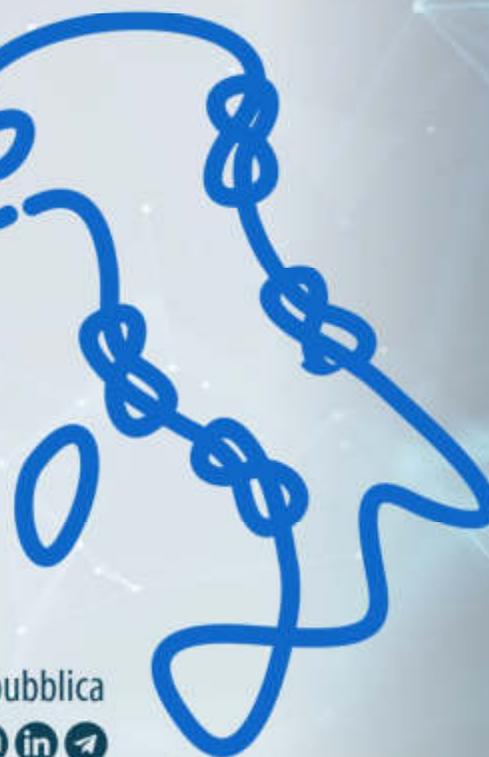
Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



Finanziato
dall'Unione Europea
NextGenerationEU

PNRR
#NEXTGENERATIONITALIA

FACCIAMO
Semplice
L'ITALIA
PAROLA AI TERRITORI



Per approfondire le attività del Dipartimento della funzione pubblica
www.funzionepubblica.gov.it      

Invia le tue proposte a **facciamosemplicelitalia@funzionepubblica.gov.it**

Formez**PA**



 **AGID**

INVITALIA



UNIONCAMERE



Gli sportelli unici: SUAP-SUE

a cura di Luca Cellesi

*Dirigente del Servizio per il rafforzamento della capacità amministrativa in materia di semplificazione e standardizzazione - Ufficio per la semplificazione e la digitalizzazione
Dipartimento della funzione pubblica
Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Obiettivi generali

- **Riduzione dei tempi** per la gestione delle procedure, con particolare riferimento a quelle che prevedono l'intervento di una pluralità di soggetti
- **Liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione** mediante l'eliminazione di adempimenti non necessari, l'uniformazione delle procedure e la loro reingegnerizzazione
- **Digitalizzazione delle procedure amministrative per edilizia e attività produttive**, migliorando l'accesso in rete per cittadini e imprese e l'operatività dei SUAP e dei SUE attraverso una gestione efficace ed efficiente nel back-office

1

**1000 esperti a disposizione
di regioni e enti locali**

Capacity building per
individuazione colli di
bottiglia, smaltimento
arretrato, velocizzazione
procedure complesse

2

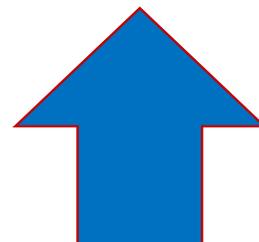
**Digitalizzazione procedure
SUAP e SUE**

Assicurare la digitalizzazione
delle procedure attraverso la
completa interoperabilità
degli sportelli unici su tutto il
territorio nazionale

3

**Catalogo 600 procedure
semplificate**

Adottare un catalogo valido
su tutto il territorio nazionale
con 600 procedure
semplificate nei diversi
settori

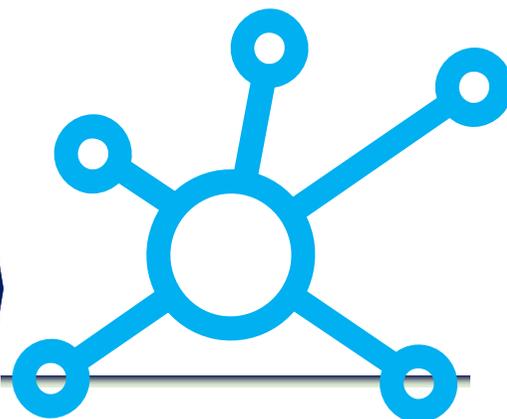




Raggiungere la piena
digitalizzazione e
standardizzazione della
maggior parte delle
procedure amministrative

**2.2.3 Digitalizzazione delle
procedure (SUAP e SUE)**
"L'interoperabilità tra gli
Sportelli Unici"

2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure per edilizia ed attività produttive e operatività degli sportelli unici"



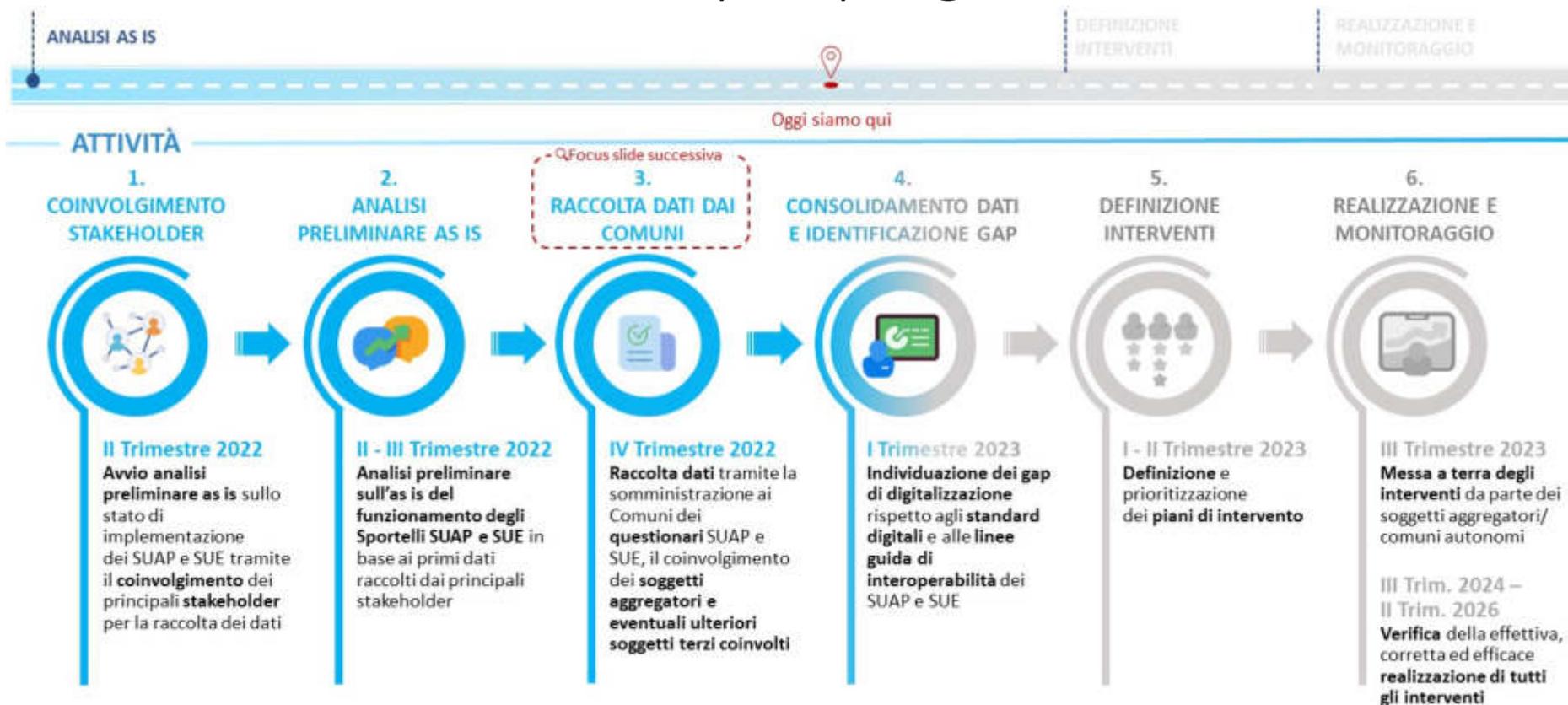
INTEROPERABILITÀ SPORTELLI UNICI

Realizzare **un ecosistema digitale SUAP e SUE** la cui logica funzionale in termini di processi risulti **semplificata** e **standardizzata** con l'obiettivo di:

- Favorire la **completa interoperabilità** tra gli **sportelli** e le **Amministrazioni** che intervengono nei procedimenti
- Stabilire **regole comuni e condivise** tra le amministrazioni coinvolte

Investimento di 324,4 milioni di euro per l'implementazione di tale linea di intervento al fine di garantire l'interoperabilità

La roadmap di progetto



Una prima sintesi delle risposte

		SUAP		SUE	
		N° comun	% rispetto al totale comuni	N° comun	% rispetto al totale comuni
Comuni che hanno chiuso ed inviato il questionario		2820	35,7%	2443	30,9%
Piattaforma*	Regionale	853	43,9%	347	29,7%
	Autonoma	687	35,6%	1566	68,6%
	IIG	1279	31,8%	381	65,6%
	Info non disponibile	1	8,3%	149	3,8%
Comuni che sono stati selezionati per la compilazione del questionario		1073	13,6%	1386	17,5%
Piattaforma*	Regionale	247	12,7%	186	15,9%
	Autonoma	284	14,7%	370	16,2%
	IIG	539	13,4%	107	18,4%
	Info non disponibile	3	25,0%	723	18,7%
Totale		3893	49,3%	3829	48,4%

Analisi compilazione dei questionari Regione Umbria



Stato compilazione questionari



52 su **92**
(57%)

Comuni che hanno
avviato la compilazione
del questionario

SUAP

38 (41%)
questionari
chiusi e inviati

21 (55,3%)
Piattaforma
regionale

17 (44,7%)
Piattaforma
autonoma

SUE

43 (47%)
questionari
chiusi e inviati

23 (53,5%)
Piattaforma
regionale

20 (46,5%)
Piattaforma
autonoma



Principali evidenze emerse

La regione Umbria:

- Non ha associazioni di comuni
- Ha tutti i comuni con i servizi SUAP e SUE integrati



DIGITALIZZAZIONE

ALCUNI ESEMPLI...



69%

Dei comuni **tracciano le**
informazioni utili a
determinare lo **stato del**
procedimento



34%

Dei comuni **utilizzano API**
per la ricezione delle
pratiche dal Front Office



60%

Dei comuni ha integrato le
funzioni di pagamento con
pagoPA



27%

Dei comuni **utilizzano una**
componente informatica di
Front-office per gestire
l'istanza del richiedente



INTEROPERABILITÀ

ALCUNI ESEMPLI...



38%

Dei comuni hanno attiva
l'interoperabilità per
l'inoltro delle pratiche con
la regione



34%

Dei comuni ricevono i **pareri**
dall'ARPA in maniera
interoperabile



5%

Dei comuni **comunicano in**
automatico con il catasto
tramite Back Office SUE



3%

Dei comuni hanno attiva
l'interoperabilità per
l'inoltro delle pratiche con
l'ASL

E adesso?

- **Consolidamento/integrazione dati raccolti** tramite confronto diretto con:
 - Soggetto gestore piattaforma regionale
 - Comuni autonomi
 - Fornitori
- **Definizione intervento** da realizzare
 - Tempi, modalità, risorse
- **Stipula accordo** per il trasferimento delle risorse



Grazie per l'attenzione