

IL DDL MERITO È LEGGE

NEWSLETTER
**LUGLIO/
AGOSTO
2026**
N°44





NEWSLETTER

LUGLIO/
AGOSTO
2026

N°44



In questa Newsletter:

RIFORME/RISULTATI/OBIETTIVI RAGGIUNTI

Il ddl Merito è legge p.3

CONTRATTI

Rinnovati contratti Istruzione e Ricerca, Funzioni Centrali, Enti Locali, Sanità, Sicurezza e Difesa 2025/2027 p.7

EVENTI

A Forum PA 2026, il DFP al centro del cambiamento p.12

EVENTI

Venezia, inaugurato l'ottavo polo formativo per funzionari e dirigenti della PA p.15

EVENTI

Il Ministro della PA incontra i giovani a Taobuk p.17

EVENTI

Il ministro Zangrillo all'evento INAIL p.19

EVENTI

A Roma l'evento "Crescere nella PA: persone, formazione e risultati" p.21

EVENTI

Al via il percorso formativo dell'11° Corso-concorso SNA per la dirigenza pubblica p.23

EVENTI

La sfida della "burocrazia zero" arriva a Mestre p.25

FORMAZIONE

abc Data Academy p.27

CONCORSI

Bando per l'assunzione di 50 funzionari MASE p.28

AVVISI

Innovazione sociale e impatto delle politiche p.29

AVVISI

Digitalizzazione SUAP e SUE p.31

AVVISI

Segretari comunali: contributo per i Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti p.33

AVVISI

Pubblicate le Linee guida nazionali per la partecipazione pubblica p.35

IN BREVE

RECLUTAMENTO

Concorso piccoli Comuni p.38

EVENTI

Zangrillo al *Leaders Talk* della Bocconi p.39

EVENTI

Il ministro all'evento "La *leadership* che crea valore: esperienze a confronto", promosso da *Challenge Network a Roma* p.40

CONCORSI

Trasformazione digitale: concorso per 130 specialisti della Presidenza del Consiglio dei ministri p.41

EVENTI

È online Minerva: la nuova piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica p.42

Il ddl Merito è legge

*Al via la cultura del merito,
premiare i risultati e la qualità del lavoro*



Approvato il 1° luglio in Senato il ddl Merito, la nuova legge di riforma dei sistemi di valutazione delle *performance* dei dipendenti e dirigenti pubblici. Dopo il passaggio alla Camera, la legge ha ottenuto anche il sì al Senato. Su iniziativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, il provvedimento introduce nella Pubblica Amministrazione, per la prima volta, la cultura del merito, con l'obiettivo di premiare i risultati effettivamente raggiunti e, quindi, i dipendenti per le loro competenze, la responsabilità e la qualità del lavoro svolto, modificando i criteri di valutazione e le modalità di accesso e crescita nella carriera dirigenziale della PA.

Una riforma fortemente voluta dal Governo che ripensa il sistema di valutazione delle *performance* e passa da valutazioni generiche all'obbligo di definizione di obiettivi precisi, verificabili e concretamente misurabili.

"Con la nuova riforma diamo valore alla nostra PA anche a livello di crescita e di merito. Introduce, infatti, nuovi strumenti per misurare le performance di ogni lavoratore, perché occorre supportare sia il dipendente che ha bisogno di aiuto, sia quello che esprime un'eccellenza," ha dichiarato il ministro Zangrillo.

Vincere un concorso sarà quindi solo il primo passo, tutto il resto dipenderà dai risultati raggiunti.

"Basta premi uguali per tutti - ha detto ancora il ministro Zangrillo - solo i migliori, cioè massimo 30 persone su 100, prendono il voto e il premio più alto. Abbiamo ripensato un sistema di valutazione che dava l'eccellenza a tutti, sempre e comunque. **Ora sarà chi ottiene risultati partendo da obiettivi precisi ad ottenere il giudizio di eccellenza.**

Carriere e premi non dipenderanno solo più dall'anzianità. È l'inizio di un nuovo viaggio per 3,4 milioni di *civil servant*, che vogliamo soddisfatti professionalmente e all'altezza del servizio dato ai cittadini. Il dirigente si fa *leader* autorevole e il dipendente trova così nel proprio lavoro stimoli nuovi. È stato un percorso impegnativo, che ora definisce un cambio di passo reale: insieme faremo crescere la Pubblica Amministrazione. Se lo merita".

"Con la nuova riforma diamo valore alla nostra PA anche a livello di crescita e di merito, introducendo nuovi strumenti per misurare le performance di ogni lavoratore, perché occorre supportare sia il dipendente che ha bisogno di aiuto, sia quello che esprime un'eccellenza", ha dichiarato il ministro Zangrillo.

I sistemi di valutazione della *performance*

Il Capo I modifica [il d.lgs. n. 150/2009](#), aggiungendo all'art. 1 i commi da 2 bis a 2 quater, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e delega al Governo la revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione della *performance*.

I sistemi di valutazione della *performance* individuale dei dirigenti dovranno valorizzare le capacità manageriali come leve abilitanti per il funzionamento delle organizzazioni, e promuovere il ruolo della formazione, iniziale, continua e mirata nella valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale. Ciò avverrà attraverso l'individuazione delle priorità formative per il perfezionamento delle competenze tecniche e delle capacità personali e di quelle finalizzate a garantire l'efficace svolgimento del ruolo di ciascun dipendente nell'ambito dell'organizzazione di cui fa parte e a valutare e valorizzare le potenzialità di ciascun lavoratore in una prospettiva di crescita professionale, sviluppo di carriera e miglioramento di capacità amministrative.

I sistemi di valutazione della *performance* prevedono il coinvolgimento anche di soggetti esterni all'organizzazione, con funzione sussidiaria e non sostitutiva rispetto al giudizio del responsabile del personale.

La valutazione della *performance* si compone di:

1. una parte di valutazione collegiale tra dirigenti, nella quale, per evitare asimmetrie nelle scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale, sono previste specifiche fasi, preventive e successive;
2. una parte di valutazione riguardante la

performance organizzativa di strutture, complesse o no, da parte degli utenti esterni di riferimento.

Il ciclo di gestione della *performance* si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (tenendo conto anche dei risultati dell'anno precedente);
- collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione.

Le prime due fasi si svolgeranno nel primo trimestre di ogni anno.

La competenza del monitoraggio è trasferita dagli organismi indipendenti di valutazione ai titolari della valutazione.

La *performance* individuale dei dirigenti terrà conto anche delle seguenti caratteristiche trasversali:

- capacità di superare schemi consolidati e di realizzare flessibilità organizzativa orientata al risultato;
- capacità realizzativa;
- capacità di cooperazione interna ed esterna;

- capacità di agire velocemente con tempestività e decisione;
- capacità di costruire gruppi ad alte *performance* e di valorizzare i propri collaboratori.

Alle valutazioni svolte dai dirigenti sul personale si aggiunge anche la valutazione della capacità di assolvere a incarichi che prevedono obiettivi di particolare complessità e della capacità di raggiungere gli obiettivi formativi assegnati.

Trattamento retributivo

Ai fini della valorizzazione del merito, il novellato art. 3 del d.lgs. n. 150/2009 introduce l'erogazione di premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. **Il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione della *performance* è condizione necessaria per l'erogazione di premi** e componenti del trattamento retributivo legati alla *performance* e assumerà rilievo ai fini del riconoscimento di progressioni economiche, attribuzione di incarichi di responsabilità e conferimento di incarichi dirigenziali.

In ciascun ufficio dirigenziale non possono essere attribuiti "punteggi apicali" in misura superiore al 30% delle valutazioni effettuate per ciascuna categoria o qualifica il cui riconoscimento delle eccellenze non può superare la misura del 20% delle valutazioni apicali.

Alla valutazione di eccellenza (art. 21 d.lgs. n. 150/2009) **l'amministrazione può corrispondere un correlativo *bonus* annuale.** Nel caso in cui la valutazione della *performance* del personale dirigenziale determini una riduzione della retribuzione correlata, con economie di spesa accertate dagli organi

di controllo, queste ultime sono destinate all'incremento della retribuzione del personale non dirigenziale, secondo modalità definite nell'ambito della contrattazione integrativa sulla base degli indirizzi definiti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Con successivi decreti legislativi il Governo procederà alla revisione degli Organismi di valutazione della *performance* secondo i principi e criteri direttivi fissati dalla riforma.

Accesso agli incarichi dirigenziali

Il secondo capo del ddl interviene sulle modalità di accesso agli incarichi dirigenziali.

Per la dirigenza di seconda fascia, sono previsti tre differenti canali di ingresso:

- il 50% dei posti continuerà ad essere assegnato attraverso il corso-concorso della Scuola nazionale dell'amministrazione;
- il 20% continuerà ad essere coperto tramite concorsi banditi direttamente dalle singole amministrazioni;
- il 30% dei posti sarà riservato ad una procedura selettiva dedicata ai dipendenti che hanno maturato almeno 5 anni nell'area dei funzionari o almeno 2 anni nell'area delle elevate qualificazioni.

La procedura selettiva sarà articolata nelle seguenti fasi:

- una prima fase selettiva e comparativa, affidata alla nuova Commissione e finalizzata a individuare, sui posti disponibili, i soggetti ai quali conferire un incarico dirigenziale non generale temporaneo. La valutazione si basa su titoli professionali e di studio, e sullo svolgimento di una prova

scritta e orale. Gli incarichi conferiti non possono avere durata superiore a tre anni e sono rinnovabili una sola volta previa necessaria valutazione favorevole della Commissione;

- una seconda fase di osservazione e valutazione dello svolgimento dell'incarico per un periodo di almeno 4 anni, sui risultati conseguiti, sotto i profili della *performance* individuale e organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi e le capacità manageriali. La valutazione è affidata ad una nuova Commissione.

Per la dirigenza di prima fascia:

- il 50% dei posti sarà assegnato all'esito di procedure di concorso per titoli ed esami;
- il 50% mediante sviluppo di carriera dal ruolo dirigenziale di seconda fascia, dopo almeno 5 anni, anche non continuativi di servizio nel ruolo dirigenziale, previa positiva valutazione, da parte della nuova commissione (art. 28 comma 1 sexies), dell'attività svolta in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati e dimostrazione di adeguate capacità di *leadership* e attitudini manageriali.

La Commissione indipendente

La Commissione per le valutazioni sarà composta da 7 componenti di cui:

- 4 dirigenti generali appartenenti alla stessa amministrazione;
- 2 esperti nella valutazione del personale provenienti da amministrazioni diverse o dal settore privato;
- un presidente individuato tra dirigenti generali di ruolo appartenenti ad un'altra amministrazione;

I componenti saranno estratti a sorte e non potranno far parte della Commissione per due procedure consecutive. Presso il Dipartimento della funzione pubblica è istituito uno specifico Albo degli esperti nella valutazione del personale.





CONTRATTI

Rinnovati contratti Istruzione e Ricerca, Funzioni Centrali, Enti Locali, Sanità, Sicurezza e Difesa 2025/2027

Siglati per la prima volta nel triennio di riferimento

“È il terzo rinnovo in tre anni per la scuola, per la prima volta nella storia della Repubblica nei tempi previsti. Anche questo accordo, come quello di giugno firmato per il Comparto Funzioni Centrali, arriva nel triennio di riferimento: così diamo valore alle persone e al loro lavoro”, ha detto il ministro Zangrillo. “Una grande notizia, che porta aumenti concreti in busta paga, che si sommano nei tre rinnovi in tre anni.

Un cambio di passo concreto, per dare continuità ai rinnovi contrattuali, così da avere delle risorse da spendere per contribuire a dinamiche salariali che coprano la perdita di potere d’acquisto dell’inflazione”.

È stato siglato, infatti, il 1° luglio 2026, presso la sede dell’ARAN, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2025-2027 (parte economica) relativo al Comparto Istruzione e Ricerca. La firma definitiva riguarda circa 1,2 milioni di lavoratori impiegati in scuole, università, enti pubblici di ricerca e istituzioni AFAM (Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica).

Come già avvenuto per l’ipotesi di accordo sottoscritta lo scorso 1° aprile, anche il contratto definitivo è stato approvato all’unanimità.

Tre contratti in cinque anni: un’inversione di tendenza

La firma porta a tre il numero di CCNL sottoscritti nel periodo 2022-2026, a partire da quello relativo al triennio 2019-2021 (parte economica chiusa a dicembre 2022).

“È il terzo rinnovo in tre anni per la scuola, per la prima volta nella storia della Repubblica nei tempi previsti. Un cambio di passo concreto, per dare continuità ai rinnovi contrattuali, così da avere delle risorse da spendere per contribuire a dinamiche salariali che coprano la perdita di potere d’acquisto dell’inflazione”, ha detto il ministro Zangrillo.



Sommando gli incrementi previsti dai tre rinnovi contrattuali consecutivi (2019-2021, 2022-2024, 2025-2027), **il comparto registra aumenti strutturali senza precedenti: in media 395 euro su 13 mensilità** a livello di intero comparto, che salgono a 412 euro medi per il personale docente.

Le tempistiche degli aumenti

Gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari saranno corrisposti in tre tranches annuali, con decorrenza 1° gennaio 2025, 1° gennaio 2026 e 1° gennaio 2027, comprensivi dell'anticipazione IPCA già erogata ai sensi dell'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

A regime, dal 1° gennaio 2027, **l'incremento medio per l'intero comparto sarà pari a 137 euro su 13 mensilità, che per il personale docente della scuola si traduce in 143 euro medi su 13 mensilità.**

Poiché l'accordo viene perfezionato nel corso del secondo anno di vigenza contrattuale, il personale avrà diritto ad arretrati per la quota di incremento non ancora percepita: calcolati al 30 giugno 2026, gli importi stimati oscillano tra circa 815 e circa 1.250 euro.

È stata siglata anche, il 9 giugno, l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Funzioni Centrali, relativa al triennio 2025-2027 che riguarda 205 mila lavoratori statali.

Elementi caratterizzanti l'ipotesi sono:

- a) l'introduzione di una specifica disciplina contrattuale dedicata all'intelligenza artificiale, con l'obiettivo di accompagnare i processi di innovazione tecnologica garantendo trasparenza, tutela dei lavoratori e centralità della decisione umana;
- b) il rafforzamento degli istituti di partecipazione sindacale, attraverso l'ampliamento delle informazioni preventive e l'estensione delle materie oggetto di confronto e contrattazione integrativa;
- c) una maggiore attenzione allo sviluppo professionale del personale mediante la previsione di un sistema integrato di valorizzazione delle competenze e di strumenti di pianificazione strategica delle conoscenze e dei saperi, finalizzati a sostenere la crescita professionale, la mobilità interna e l'adeguamento delle competenze ai processi di innovazione organizzativa e tecnologica;



d) il miglioramento della disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto, con il rafforzamento delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e la possibilità di ampliare il numero delle giornate svolte a distanza per i lavoratori che presentino particolari esigenze di salute, esigenze connesse alla genitorialità o che assistano familiari con disabilità grave;

e) la revisione di alcuni istituti del rapporto di lavoro, tra cui le progressioni economiche all'interno delle aree, le posizioni organizzative e professionali, l'orario flessibile, i congedi dei genitori e gli istituti di tutela della salute, con l'obiettivo di rendere più efficaci i percorsi di valorizzazione professionale e più coerenti le misure di sostegno alle esigenze dei dipendenti;

f) il rafforzamento degli strumenti di contrattazione integrativa e dei fondi destinati alla valorizzazione del personale, anche attraverso l'incremento delle risorse dei fondi per il trattamento accessorio.

In materia di trattamento economico, l'accordo riconosce a ciascun dipendente un incremento stipendiale pari a 162 euro medi al mese per 13 mensilità.

Firmato anche il contratto del Comparto Sicurezza e Difesa

Nel pomeriggio del 15 luglio, presso la Sala Tarantelli di Palazzo Vidoni, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo relativa al rinnovo contrattuale 2025-2027 del personale non dirigente del Comparto Sicurezza e Difesa, riguardante le Forze di polizia a ordinamento civile e militare e le Forze armate.

La sottoscrizione rappresenta il punto di arrivo della complessa fase negoziale e, al tempo stesso, l'avvio del percorso necessario per rendere concretamente esigibili gli incrementi retributivi e le nuove tutele normative.

Sul piano economico, il valore del punto parametrico passa dagli attuali **195,5 euro** a **200,9 euro** dal 1° gennaio 2025, a **205,4 euro** dal 1° gennaio 2026 e, infine, a **207,51 euro** dal 1° gennaio 2027. L'incremento complessivo a regime è pari a 12,01 punti parametrici, corrispondenti a una crescita del 6,14 per cento, con un aumento medio mensile complessivo di **188,63 euro** e un beneficio superiore ai 100 euro netti per la qualifica di Agente.

Due rinnovi in un anno e mezzo per il Comparto Sicurezza e Difesa significano aumenti complessivi, nelle due tornate contrattuali, pari ad **almeno 200 euro netti mensili**, già a partire dalle qualifiche iniziali. A ciò si aggiungono gli arretrati relativi agli anni 2025 e 2026, quantificati in **2.448 euro lordi**. "È un segnale chiaro e preciso dell'impegno del Governo sul tema dei rinnovi contrattuali e, in particolare, nei confronti delle circa **430.000 persone** che ogni giorno garantiscono la sicurezza interna ed esterna del Paese, in un momento storico segnato da grandi complessità", ha detto il ministro Zangrillo.

Circa il 90 per cento delle risorse disponibili è stato concentrato sul trattamento economico fondamentale fisso. Si tratta di una scelta precisa, coerente con la necessità di trasferire rapidamente le somme stanziata nelle retribuzioni delle donne e degli uomini in divisa, producendo effetti strutturali anche sulla tredicesima mensilità, sul trattamento pensionistico e sull'indennità di buonuscita.

Firmata poi il 21 luglio l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl 2025-2027 per **403.617 dipendenti** di Regioni, Enti Locali, Camere di Commercio e degli altri enti del comparto e copre, sia per la parte giuridica sia per quella economica.

La firma conferma la continuità e la tempestività che caratterizzano questa tornata contrattuale poiché anche per le Funzioni locali l'intesa è stata raggiunta durante il periodo di vigenza del contratto e non a distanza di anni dalla sua scadenza.

Aumenti medi fino a **152 euro** e arretrati per **1.136 euro**.

Il rinnovo è finanziato con risorse che, a regime dal 1° gennaio 2027, ammontano a circa **989 milioni di euro annui**, al lordo degli oneri riflessi, erogati attraverso tre incrementi progressivi con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio.

Gli incrementi sono destinati agli stipendi tabellari, con effetti su tutti gli istituti collegati, e comprendono l'anticipazione già corrisposta ai sensi della legge di bilancio 2025. A regime, l'incremento medio complessivo è pari a 152 euro lordi mensili per tredici mensilità per il personale dei Comuni e a 141 euro lordi mensili per tredici mensilità per il personale degli altri enti del comparto. Gli arretrati medi ammontano a circa 1.136 euro.

Le principali innovazioni

- a)** Il contratto introduce, per la prima volta nella contrattazione collettiva delle Funzioni Locali, un titolo interamente dedicato all'intelligenza artificiale, contenuto negli articoli 14-16.
- b)** Le nuove disposizioni disciplinano l'utilizzo dei sistemi di IA, le garanzie per il personale e la formazione necessaria per un uso responsabile delle nuove tecnologie.

Altre novità

- a) La regolamentazione della figura del social media e digital manager, in attuazione del decreto-legge 25/2025.
- b) Un meccanismo di copertura economica in caso di vacanza contrattuale: a partire dall'anno successivo alla scadenza sarà riconosciuta un'anticipazione pari al 30% dell'inflazione Ipc misurata sugli stipendi tabellari, che salirà al 50% dopo sei mesi.
- c) L'Organismo paritetico per l'innovazione, sede stabile di confronto sui processi di transizione digitale e sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale negli enti.
- d) Un Osservatorio paritetico di comparto istituito presso ARAN, senza nuovi oneri per la finanza pubblica.
- e) Il welfare integrativo – assistenza sanitaria integrativa, sostegno alle famiglie e previdenza complementare – come leva di attrattività del lavoro pubblico.
- f) Maggiori flessibilità per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con priorità per i soggetti più fragili e per chi svolge un ruolo di cura.
- g) L'incremento dell'indennità di comparto e la semplificazione delle regole del Fondo risorse decentrate.

Sottoscritto il 29 luglio, da **tutte le organizzazioni sindacali** rappresentative del Comparto Sanità e ARAN, il rinnovo per il triennio 2025-2027. Agli infermieri vanno aumenti medi di 240 euro lordi al mese. Il contratto interessa 592.638 dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale, tra personale infermieristico, tecnico-sanitario, della riabilitazione e della prevenzione, amministrativo e dei servizi di supporto. Sul piano economico, **l'accordo prevede un incremento medio complessivo a regime di 209 euro lordi al mese, che sale a 240 euro per il personale infermieristico.**

L'accordo prevede la corresponsione degli arretrati con decorrenza dal 1° gennaio 2025, che saranno riconosciuti a tutto il personale interessato. Calcolati alla data del 31 ottobre 2026, gli importi medi sono pari a 1.226 euro per l'insieme del comparto e a 2.300 euro per il personale infermieristico.

Anche per questo contratto si introduce per la prima volta un Titolo interamente riservato all'intelligenza artificiale. Le disposizioni intervengono inoltre sulle relazioni sindacali, sulle progressioni economiche e sulle nuove tutele per il benessere dei dipendenti, con permessi specifici per le malattie gravi e misure di sostegno alla genitorialità. **Il contratto definisce, infine, le modalità del lavoro a distanza e della formazione strategica**, confermando la centralità dell'aggiornamento professionale continuo nel settore sanitario.



A Forum PA 2026, il DFP al centro del cambiamento

Dalla leadership alla formazione, tra innovazione digitale e capitale umano: i risultati di una PA che investe sulle persone e costruisce il suo futuro attraendo i giovani

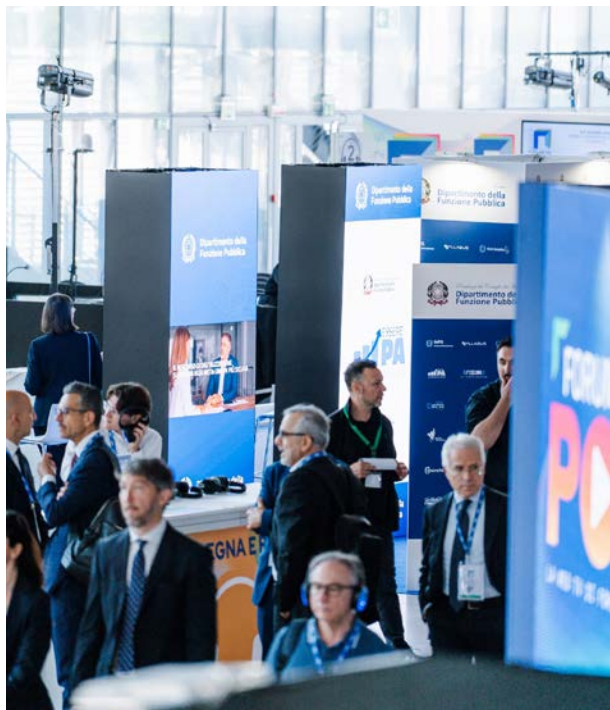
Nel suo intervento, il ministro Zangrillo ha richiamato il valore istituzionale e civile della Pubblica Amministrazione, sottolineando il suo ruolo strategico in una fase storica complessa e come rappresenti sempre di più un incubatore, potenziale e reale, di innovazione e sviluppo per il Paese.

Dal 9 all'11 giugno a Roma, presso il *Convention Center La Nuvola*, il Dipartimento della funzione pubblica ha partecipato a *Forum PA 2026* con un programma ricco di appuntamenti, incontri e approfondimenti sui **temi strategici della trasformazione amministrativa**, della formazione e della valorizzazione delle competenze.

Nella cornice della *kermesse* romana che quest'anno ha registrato **13 mila 700 partecipanti** (+15% rispetto all'anno scorso), 350 eventi, 1350 relatori, 168 *partner* e 35 ore di *Academy*, riunendo nei vari *format* rappresentanti di istituzioni, dirigenti, dipendenti pubblici, esperti e operatori, l'apertura della presenza del Dipartimento è stata affidata al Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, protagonista della sessione inaugurale e della premiazione delle Olimpiadi *Syllabus*, l'iniziativa del DFP nata per valorizzare l'impegno formativo di chi lavora nella PA.

Nel suo intervento, il ministro ha richiamato il valore istituzionale e civile della Pubblica Amministrazione, sottolineando il suo ruolo strategico in una fase storica complessa e come rappresenti sempre di più un incubatore, potenziale e reale, di innovazione e sviluppo per il Paese.





“Una Pubblica Amministrazione di qualità incide direttamente sulla qualità della nostra democrazia”, ha affermato, ribadendo “la necessità di rafforzare la fiducia dei cittadini nella sua capacità di generare valore concreto e di fornire risposte e servizi sempre più veloci ed efficienti”.

Ampio spazio anche al tema del capitale umano, definito “il vero motore” dell’organizzazione pubblica:

“Un’organizzazione è fatta di persone”, ha ricordato il ministro, illustrando i temi chiave “del processo di rigenerazione in corso nella PA italiana, dalle riforme sul reclutamento all’investimento continuo e crescente sulla formazione, la leva decisiva per accompagnare un cambiamento incrementale, strategico e duraturo. Abbiamo messo a terra un percorso normativo e strutturale che ha ridotto i tempi dei concorsi da due anni a quattro mesi e portato all’assunzione di oltre 640 mila persone. Un lavoro che, parallelamente, ha prodotto il rafforzamento dell’investimento sulla formazione, generando un cambio di passo significativo, da 6 a 40 ore annue a dipendente”.

Messaggi pienamente in linea col *claim* di Forum PA 2026 “Per una PA che genera futuro”, dove il rapporto tra competenze, innovazione e risultati amministrativi è stato declinato, sui palchi e negli *stand*, come una priorità non più rinviabile. A seguire, **il palco del Forum ha ospitato la premiazione dei vincitori della terza edizione delle Olimpiadi Syllabus 2026.**

Nel suo *keynote speech*, **il Capo Dipartimento della funzione pubblica, Paolo Vicchiarello, intervenuto nella tavola rotonda “Dirigenza e leadership, per una PA che guarda al futuro”,** ha proposto una riflessione sulla *leadership* pubblica, indicando “l’urgenza di superare la visione tradizionale del dirigente pubblico: il *civil servant* garantisce il presidio della funzione pubblica. Il *civil maker* contribuisce a potenziarne le condizioni di efficacia. Sono due dimensioni complementari, che delineano gli aspetti chiave di una dirigenza proattiva, all’altezza delle trasformazioni in corso”.

La terza giornata si è aperta con il talk a cura del Dipartimento della funzione pubblica “Fare sistema per attrarre: la Comunità degli Attrattori della PA” dove il Capo Dipartimento Vicchiarello ha evidenziato come, oggi, la capacità della Pubblica Amministrazione di generare futuro “sia legata proprio al percorso di cambiamento, di passo e mentalità, intrapreso con l’obiettivo di rendere strutturali le scelte e gli interventi messi a terra, abbandonando la logica dei tamponi emergenziali. Per questo l’attrattività -ha spiegato- va oltre la ricerca di giovani talenti e nuove figure professionali, e significa consolidare giorno per giorno la capacità di attrarre nuove energie per costruire nuove sinergie, fare rete e condividere le esperienze di successo (best practice) tra le diverse amministrazioni, mettendo a sistema l’innovazione tecnologica con la formazione continua e nuove opportunità di valorizzazione del merito, di crescita reale, umana e professionale.”

Molti gli spunti e i passaggi clou su attrattività, competenze e capacità delle istituzioni di costruire percorsi professionali credibili e sostenibili. Come i passi avanti fatti su questi temi dal Dipartimento con il percorso di interventi mirati intrapreso negli ultimi anni, dai concorsi rapidi e digitalizzati, agli investimenti in formazione, competenze e sviluppo e a nuovi sistemi di gestione delle risorse umane con cambiamenti che hanno iniziato a produrre vari effetti: ad esempio, in base agli ultimi dati il portale unico di reclutamento inPA gestito dal Dipartimento della funzione pubblica è arrivato a quasi 3 milioni e 200 mila iscritti, oltre la metà dei quali hanno meno di 40 anni. Inoltre, grazie alla semplificazione e alla maggiore rapidità dei concorsi, negli ultimi 3 anni sono state inserite oltre 600 mila nuove risorse, tra cui molti giovani, che hanno permesso quell'inversione di tendenza che ha abbassato l'età media dei dipendenti pubblici italiani.

Durante il Forum, il DFP ha animato lo stand istituzionale e curato le occasioni d'incontro, dai momenti di dialogo, confronto alle presentazioni dedicate ai principali progetti in corso.

Tra questi, il "Progetto mille esperti", a supporto di Regioni, Comuni e Province, e l'approfondimento su "AI literacy", dedicato al ruolo dell'intelligenza artificiale generativa nei processi di formazione e apprendimento nella PA. Due appuntamenti che hanno offerto ai visitatori una lettura concreta delle politiche del Dipartimento, mostrando come la trasformazione digitale debba sempre essere accompagnata da competenze diffuse e da un uso consapevole delle nuove tecnologie.

Ampio spazio anche al "Progetto MINERVA", la piattaforma digitale per la gestione strategica delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione, e alle buone pratiche rivolte ai territori come gli approfondimenti su "La cultura della valutazione delle politiche pubbliche" o "Il Modello Caivano: un nuovo approccio di *governance* territoriale" e "Le persone al centro: coinvolgere i cittadini per migliorare gli interventi di riforma".

Quanto all'attrattività dei giovani talenti, nel confronto "Coinvolgere per trasformare: il ruolo strategico della formazione" e durante la "Presentazione della ricerca: PA-rtire dal futuro", il Capo Dipartimento Paolo Vicchiarello ha tratteggiato la sfida principale: "Alla base dei dati su come sta cambiando il lavoro pubblico c'è il tema non solo di attrarre i giovani, ma di come farli restare all'interno".

Molte le occasioni di approfondimento su valutazione delle politiche pubbliche, *governance* territoriale e coinvolgimento dei cittadini nei processi di riforma con l'intento di "far incontrare" una PA che non si limita a raccontare il cambiamento, ma prova a governarlo attraverso la passione e l'impegno quotidiano delle sue persone, strumenti, metodi e visione.

Nei vari *format*, la partecipazione del DFP ha assunto un duplice valore: non solo di rappresentanza istituzionale, ma di presenza viva e operativa, capace di raccontare attraverso le sue persone, e le loro storie, risultati, priorità e direttrici di sviluppo.

EVENTI

Venezia, inaugurato l'ottavo polo formativo per funzionari e dirigenti della PA

La sede veneta sarà dedicata alla tutela, alla conservazione e alla valorizzazione del patrimonio culturale, tema strategico per l'Italia

Inaugurato a Venezia, il 16 giugno l'ottavo polo formativo per i dirigenti della Pubblica Amministrazione.

"Rafforzare le competenze della Pubblica Amministrazione nei territori e valorizzare le specificità che caratterizzano il patrimonio dei beni culturali e lo sviluppo delle diverse aree del Paese" questo l'obiettivo del nuovo Polo Formativo Territoriale del Veneto della Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA), realizzato nell'ambito della strategia promossa dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla SNA per costruire una rete nazionale di alta formazione sempre più vicina alle esigenze delle amministrazioni e delle comunità locali.

La cerimonia si è svolta al Palazzo Grandi Stazioni, alla presenza del Ministro per la Pubblica Amministrazione **Paolo Zangrillo**, della Presidente della Scuola nazionale dell'amministrazione **Paola Severino**, del Presidente della Regione del Veneto **Alberto Stefani**, e dei rettori delle quattro Università partner del progetto: **Luisa Bienati** (in rappresentanza della rettrice Tiziana Lippiello) per l'Università Ca' Foscari Venezia, **Benno Albrecht** per l'Università Iuav di Venezia, **Daniela Mapelli** per l'Università degli Studi di Padova e **Sergio Moro** (in rappresentanza della rettrice Chiara Leardini) per l'Università degli Studi di Verona.



La sede veneta sarà dedicata alla tutela, alla conservazione e alla valorizzazione del patrimonio culturale, tema strategico per un territorio che custodisce alcuni dei più importanti beni artistici, architettonici e paesaggistici del Paese.

Il nuovo Polo nasce dalla collaborazione tra istituzioni nazionali, Regione del Veneto e sistema universitario regionale e rappresenta un ulteriore tassello del percorso di decentramento e specializzazione dell'offerta formativa della SNA. La sede veneta sarà dedicata alla tutela, alla conservazione e alla valorizzazione del patrimonio culturale, tema strategico per un territorio che custodisce alcuni dei più importanti beni artistici, architettonici e paesaggistici del Paese.

Attraverso percorsi formativi specialistici rivolti a dirigenti, funzionari e dipendenti pubblici provenienti da tutta Italia, **il Polo contribuirà a sviluppare competenze avanzate per la gestione del patrimonio culturale**, promuovendo al tempo stesso innovazione amministrativa, sostenibilità, capacità di governo dei territori e strumenti adeguati ad affrontare le sfide della trasformazione digitale e della valorizzazione dei beni comuni.

“L'inaugurazione del Polo territoriale del Veneto rappresenta un tassello importante nel percorso di modernizzazione della Pubblica Amministrazione. **Fare formazione non significa soltanto dotare i nostri dipendenti delle conoscenze e degli strumenti informatici adeguati. Vuol dire investire sul fattore umano**, per garantire un processo di aggiornamento continuo e fare in modo che le amministrazioni possano offrire servizi sempre più efficienti a cittadini e imprese. Il Dipartimento della funzione pubblica sta implementando sempre di più le attività dedicate al rafforzamento delle competenze e delle capacità manageriali, come la *leadership* e il saper lavorare in squadra, per affrontare le sfide del presente e del futuro. L'istituzione del Polo territoriale Veneto, dedicato al tema della conservazione e della valorizzazione del patrimonio artistico culturale, ribadisce l'intenzione di essere vicini alle nostre persone, valorizzando le eccellenze per contribuire, giorno dopo giorno, allo sviluppo del

Paese”, ha dichiarato il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo.

Il polo insegnerà dirigenti e funzionari a creare valore – e non solo ad esserne custodi – partendo da un patrimonio culturale e monumentale straordinario che richiede professionalità sempre più qualificate per essere raccontato alle future generazioni anche con i mezzi dell'innovazione tecnologica. **Il Polo sarà inoltre un importante punto di riferimento per i Comuni, anche quelli di minori dimensioni, che potranno accedere a competenze specialistiche fondamentali per la gestione del loro patrimonio.**



Il Ministro della PA incontra i giovani a Taobuk



Zangrillo: "La nostra ricetta della fiducia mette al centro le persone: reclutamento più veloce, formazione continua e valorizzazione di chi si impegna a crescere per accrescere i servizi"

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, ha incontrato centinaia di giovani nell'iniziativa "GenPA - Attiva il tuo potenziale" promossa dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il Dipartimento della funzione pubblica è stato presente con un suo *stand* alla XVI edizione di Taobuk, il *festival* internazionale di letteratura che si è svolto nella suggestiva città di Taormina dal 18 al 22 giugno, incentrato quest'anno sul tema della "fiducia".

Il festival ha rappresentato un'occasione per raccontare la legge sul Merito e i cardini della trasformazione della PA italiana su tre leve (reclutamento, formazione e valorizzazione di chi sa e vuole fare), dettata dall'esigenza di "recuperare la fiducia dei cittadini di ogni età - come ha chiarito il ministro - con servizi concreti, sempre più aggiornati e in linea con la capacità di semplificare la vita a tutti, tenendo il passo di un mondo sempre più digitale e connesso".

Tra le varie occasioni di confronto diretto e dialogo, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, ha incontrato centinaia di giovani nell'iniziativa "GenPA - Attiva il tuo potenziale", promossa dal Dipartimento della funzione pubblica per

raccontare come la PA, l'organizzazione con più posti di lavoro a disposizione e che oggi conta 3,4 milioni di dipendenti, "sia sempre più aperta alla valorizzazione del merito di chi dimostra di avere talento e alla crescita umana e professionale delle persone che ogni giorno si impegnano per fornire a cittadini e imprese servizi di qualità", come ha sottolineato rispondendo ai protagonisti del futuro del Paese.

Al centro della scena, i temi del **ricambio generazionale** (nei prossimi sei anni 1 milione di persone della PA maturerà i requisiti per andare in pensione) e le numerose possibilità per i giovani di entrare a far parte degli organici pubblici, per crescere tra nuovi *target* e gratificazioni reali e contribuire a far crescere la qualità dei servizi.

Un processo che, con l'entrata in vigore della legge sul Merito, apre le porte anche alla possibilità di accedere a opportunità professionali stimolanti e di prospettiva, considerando anche i nuovi profili professionali di cui la PA dovrà dotarsi entro i prossimi anni.



“La PA è l’ossatura dello Stato. Se noi pensiamo a uno Stato al servizio del cittadino, è stata descritta per troppo tempo come un’organizzazione un po’ goffa, arcaica, che faceva fatica a stare al passo coi tempi” ha spiegato il ministro Zangrillo nel *talk* “La PA tra merito e fiducia” introducendo i risultati: “In tema di reclutamento, tutto quello che abbiamo fatto ci ha portato ad assumere 640 mila persone tra 2023 e 2025, con moltissimi giovani perché più della metà hanno meno di 40 anni. Così, **dopo 18 anni di discesa, la curva dei dipendenti pubblici è tornata a salire e l’età media dei dipendenti è scesa da 52 a 48 anni.** Quanto a formazione, alla fine del 2022 ogni dipendente si formava in media 6 ore all’anno, mentre i ritmi dei cambiamenti tecnologici ci chiedono *reskilling* e *upskilling* continui del profilo di competenze.

Adesso sono iscritte al portale digitale *Syllabus* più di 10 mila amministrazioni con quasi un milione di dipendenti pubblici che lo utilizzano in modo sistematico. Nel frattempo - ha precisato il ministro - abbiamo avviato 8 *hub* formativi nelle Regioni per un supporto formativo *ad hoc* anche in presenza, col risultato che siamo passati ad almeno 40 ore medie annue di formazione a dipendente. Inoltre, la legge sul merito attribuisce ai dirigenti un vero ruolo di gestione manageriale, e non burocratica, delle persone”. E ha concluso: “Si tratta di un’innovazione straordinaria, senza precedenti, perché per la prima volta avranno la possibilità di fare il loro mestiere: gestire e valorizzare le risorse umane. Abbiamo introdotto un sistema di misurazione di competenze tecniche e comportamenti organizzativi (*soft skill*) che dà al dirigente la possibilità di proporre un percorso di crescita reale e gratificante ai propri collaboratori, nel pieno rispetto di trasparenza, indipendenza e imparzialità della PA sancite dalla nostra Costituzione”.





Il ministro Zangrillo all'evento INAIL

Valorizzare le persone e premiare il merito



Villa Colonna Bandini ha ospitato, il 19 giugno a Napoli, il primo di tre appuntamenti dedicati allo sviluppo delle competenze manageriali dell'Istituto per governare il cambiamento, introdotto e moderato dal direttore generale, Marcello Fiori: **"Valorizzare le persone e premiare il merito"**.

Nel corso dell'evento si è parlato della necessità di orientare i processi evolutivi della PA. Come sottolineato dal ministro Zangrillo, **"dobbiamo essere capaci di comprendere i cambiamenti in atto e attrezzarci per cogliere tutto quello che c'è di buono"**. In un'epoca di grandi trasformazioni, le nuove tecnologie, la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale possono aiutarci moltissimo a rendere i servizi ai cittadini più efficienti, più chiari e più vicini alle loro aspettative".

Per Zangrillo, tutto questo richiede anche un forte investimento sulle persone: "La Pubblica Amministrazione è il più grande datore di lavoro del Paese, con 3,4 milioni di dipendenti. La mia prima preoccupazione come ministro deve essere quella di far sentire ciascuno di loro utile

"In un'epoca di grandi trasformazioni - ha sottolineato il ministro Zangrillo - le nuove tecnologie, la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale possono aiutarci moltissimo a rendere i servizi ai cittadini più efficienti, più chiari e più vicini alle loro aspettative".

alla causa". In questa prospettiva, **la PA deve diventare un'organizzazione "capace di premiare le persone migliori e individuare i talenti. Le trasformazioni vanno anticipate, non subite".**

In un contesto in cui l'aspettativa di vita lavorativa si allunga, l'INAIL deve saper immaginare scenari futuri a medio e lungo termine, attraverso la lettura dei dati e l'uso di intelligenza artificiale. "L'economia della prevenzione deve diventare il nostro principale obiettivo - ha aggiunto il direttore generale.-

La vera scommessa è non fare entrare in contraddizione la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici con la crescita del sistema economico, perché la sicurezza non è un costo, ma un investimento e un fattore di sviluppo per il Paese".

Il tema della *leadership* è stato poi affrontato sotto diverse angolature per decostruire l'idea del dirigente inteso come mero esperto di norme, a favore di una visione più dinamica, capace di ispirare le risorse umane.



A Roma l'evento "Crescere nella PA: persone, formazione e risultati"

Il ministro Zangrillo: abbiamo raggiunto tutti i target del PNRR

Mercoledì 14 luglio si è svolto a Roma, nella cornice di Palazzo Wedekind, l'evento conclusivo **"Crescere nella PA: persone, formazione e risultati"**, promosso dal Dipartimento della funzione pubblica per fare il punto sui target raggiunti con gli investimenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per la trasformazione della Pubblica Amministrazione italiana.

Aperto l'incontro, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, ha sottolineato il ruolo centrale della formazione come leva strategica: "La formazione è lo strumento principale attraverso cui valorizzare le persone e migliorare la qualità dei servizi pubblici.

Concludendo, il ministro ha presentato il punto di arrivo del percorso in fieri come una "rigenerazione necessaria", a 360 gradi: "L'obiettivo finale? Stiamo costruendo una Pubblica Amministrazione in cui la crescita delle persone si possa misurare in risultati concreti, per l'intera collettività".



Persone più preparate, consapevoli e motivate si traducono concretamente in amministrazioni più efficienti", ha commentato, ricordando come il PNRR abbia consentito di "avviare una profonda trasformazione della PA," anche sul fronte delle competenze. "Abbiamo raggiunto tutti i target e le milestone previste. Adesso è arrivato il momento di misurare l'impatto delle iniziative realizzate e capire come queste stiano quotidianamente migliorando il lavoro delle amministrazioni", ha aggiunto.

Zangrillo ha, quindi, richiamato i principali risultati conseguiti sul fronte della formazione, evidenziando "il passaggio da una media di appena **6 ore annue di formazione per ogni dipendente pubblico**, nel 2022, **ad almeno 40 ore pro capite attuali**. Un risultato reso possibile", ha spiegato, "grazie ad azioni e sinergie integrate sui territori".

Dal potenziamento continuo della piattaforma formativa digitale **Syllabus**, al lavoro dei poli formativi territoriali e ai percorsi di alta formazione dedicati al rafforzamento delle competenze manageriali e umanistiche, tra cui **Essere PA, Leadership and performance** e **Data Academy**, il ministro ha ricordato l'investimento di **1,3 miliardi di euro** e la volontà di affiancare e integrare la formazione tecnica con opportunità di crescita complementari: "Se non comprendiamo che la formazione tecnica deve essere accompagnata da quella umanistica, potremmo incontrare dei problemi. Oggi non basta saper utilizzare le tecnologie, servono competenze trasversali e una visione d'insieme".

Concludendo, il ministro ha presentato il punto di arrivo del percorso in fieri come una "rigenerazione necessaria", a 360 gradi: "L'obiettivo finale? Stiamo costruendo una Pubblica Amministrazione in cui la crescita delle persone si possa misurare in risultati concreti, per l'intera collettività".

La giornata è proseguita con un approfondimento sui dati e sugli impatti del piano, a partire proprio dai *target* formativi raggiunti attraverso **Syllabus**, che conta **157 corsi** organizzati in **50 programmi formativi**, oltre **10 mila amministrazioni coinvolte**, più di **1,2 milioni di dipendenti abilitati** e **3 milioni di corsi conclusi**. Tra i principali risultati, raggruppati per focus tematici del PNRR: la **transizione digitale**, con **66 corsi, 86 ore e 392 mila 760 dipendenti formati**; la **transizione amministrativa** con **126 ore e 206 mila 024**

dipendenti formati e i principi e valori della PA con **217 mila 279 dipendenti formati**; la **transizione ecologica** con **67 ore e 126 mila 359 dipendenti formati**. A cui si sommano circa **469 mila utenti unici** che hanno completato almeno un corso sulla piattaforma.

Ampio spazio anche all'indagine conoscitiva sulle amministrazioni italiane, condotta su un campione di **7 mila 247 amministrazioni**, pari al **70,4%** di tasso di risposta, che ha fotografato un sistema in forte movimento, con **1 milione 38 mila 803 dipendenti formati** e **34 milioni di ore erogate complessive**, di cui **8,8 milioni** in formazione tecnico-specialistica, **5,3 milioni** sui valori della Pa e **3,9 milioni** sul digitale.

Il Capo Dipartimento della funzione pubblica, Paolo Vicchiarello, aprendo la sessione dei lavori, ha commentato così la sintesi fattiva del percorso di qualificazione avviato durante il PNRR. "I dati sulla formazione dimostrano che abbiamo investito sul futuro della PA: competenze specialistiche, trasversali e manageriali per dare servizi più efficienti e rapidi a cittadini e imprese. Pertanto, la conclusione del PNRR non rappresenta un punto di arrivo, ma la base di partenza per una Pubblica Amministrazione stabilmente più efficiente e orientata a servizi più rapidi e vicini ai bisogni di cittadini e imprese", ha dichiarato, sottolineando come "gli investimenti sulla formazione abbiano rafforzato in modo concreto le competenze specialistiche, trasversali e manageriali dei dipendenti pubblici".

Al via il percorso formativo dell'11° Corso-concorso SNA per la dirigenza pubblica



Il ministro Zangrillo: "Siate donne e uomini capaci di trasformare le idee in azioni concrete"

Giovedì 16 luglio, nella sala Tarantelli di Palazzo Vidoni, sede del Dipartimento della Funzione Pubblica, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, ha accolto gli allievi **dell'11° Corso-concorso della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)** inaugurando l'inizio delle attività formative.

L'incontro, che ha visto la partecipazione del Capo Dipartimento della funzione pubblica, **Paolo Vicchiarello**, del Segretario generale ad interim, **Elisa Grande** e del Vicepresidente della SNA, **Remo Morzenti Pellegrini**, segna l'avvio del nuovo percorso di alta formazione per la futura classe dirigente dello Stato, attraverso un modello basato sull'integrazione di selezione, formazione e sviluppo delle competenze necessarie ad affrontare le trasformazioni della Pubblica Amministrazione italiana.

Al centro, la presentazione del percorso e delle strategie che attendono i futuri manager pubblici, chiamati a contribuire proattivamente, con **metodo, impegno e visione**, al cambiamento strutturale, funzionale e di mentalità alla base della trasformazione e della rigenerazione profonda della PA in corso.

L'11° Corso-concorso accompagnerà, infatti, gli allievi in un percorso formativo articolato, tra lezioni, laboratori e momenti di confronto con

accademici, magistrati, dirigenti pubblici ed esperti. L'obiettivo è fornire gli strumenti necessari per affrontare con competenza la complessità della macchina amministrativa, da una parte rafforzando le conoscenze giuridiche, economiche e organizzative e, dall'altra, sviluppando e allenando competenze esperienziali come leadership, visione strategica e adattività rapida alle sfide, per un'efficace governo del cambiamento.



Nel suo intervento, il ministro Zangrillo ha richiamato, per ogni dirigente, il valore del servizio allo Stato come espressione di legalità, imparzialità e perseguimento dell'interesse generale.

Nel suo intervento, il ministro Zangrillo ha richiamato, per ogni dirigente, **il valore del servizio allo Stato come espressione di legalità**, imparzialità e perseguimento dell'interesse generale, ponendo l'accento su formazione continua, attenzione alle persone, capacità di leadership e di governo dei cambiamenti, anche tecnologici. **"Viviamo in un tempo segnato da trasformazioni rapide e sfide sempre più complesse**. Per affrontarle, oggi non bastano più le sole conoscenze tradizionali", ha spiegato, richiamando "necessarie competenze trasversali, capacità di rompere gli schemi, orientamento ai risultati e, soprattutto, determinazione nel lavorare per far accadere le cose. A voi che oggi iniziate questo cammino - ha concluso il ministro - rivolgo un augurio sincero: siate donne e uomini capaci di trasformare le idee in azioni concrete, mettendo competenze, passione e responsabilità al servizio del Paese e delle generazioni future".

La giornata è proseguita con una sessione operativa a cui hanno partecipato i direttori e i dirigenti del Dipartimento.

Un'occasione per illustrare compiti e finalità istituzionali della PA, facendo una panoramica a 360 gradi su novità e attività principali: dai processi di reclutamento ai piani formativi, dal supporto alle amministrazioni pubbliche alle politiche di innovazione e gestione strategica del capitale umano.

L'avvio del percorso formativo per la nuova classe dirigenziale rinnova la sinergia tra il Dipartimento della funzione pubblica e la Scuola Nazionale dell'Amministrazione nel formare una classe dirigenziale orientata ai risultati, al merito e capace di tradurre le competenze sempre più manageriali in soluzioni concrete per i cittadini e le imprese, consolidando il lavoro di modernizzazione, digitalizzazione e innovazione intrapreso con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.





La sfida della “burocrazia zero” arriva a Mestre

Il ministro Zangrillo: “Siamo qui per ascoltarvi e continuare a costruire risposte a bisogni reali”



Obiiettivo: interventi personalizzati sui territori, sempre più vicini ai bisogni reali di amministrazioni locali, imprese e cittadini.

Martedì 21 luglio ha fatto tappa a Mestre (Venezia) “Facciamo semplice l’Italia. Parola ai territori”, il *roadshow* promosso dal Dipartimento della funzione pubblica per costruire, attraverso il confronto diretto con i territori, **una Pubblica Amministrazione più semplice, più efficiente e letteralmente più vicina ai bisogni di cittadini e imprese.**

In programma per l’appuntamento veneziano, organizzato in collaborazione con la Camera di Commercio di Venezia Rovigo e Unioncamere

“Ad oggi - ha ricordato il ministro Zangrillo - abbiamo semplificato oltre 460 procedure in settori strategici e, per la prima volta, tutte le novità sono consultabili sul portale unico italiasemplice.gov.it”.

Veneto, due *panel* dedicati alla semplificazione per il sistema delle imprese e alla digitalizzazione degli sportelli unici (SUAP e SUE). **Centrale il tema della “sburocratizzazione”**, che nell’*hinterland* veneziano assume una particolare valenza strategica per i tratti distintivi di un tessuto territoriale caratterizzato da una forte presenza di attività economiche e competenze diffuse e, quindi, dalla necessità di supportare la sincronizzazione di semplificazione, attrazione di investimenti, sostegno a innovazione e competitività.

Nel corso dell’iniziativa, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo ha riassunto così il senso “di questo **lavoro condiviso con e sui territori**”, sottolineando l’importanza “del dialogo a chilometro zero e del confronto diretto mirato a costruire risposte aderenti a bisogni reali e contestuali”. Chiarendo lo spirito dell’iniziativa che ha “messo le ruote” al Dipartimento: “Fare della semplificazione un processo sinergico, continuo, alimentato dall’ascolto e orientato ai risultati. È per questo motivo che abbiamo scelto di confrontarci direttamente con i territori, ascoltando amministrazioni, imprese e professionisti per costruire interventi sempre più vicini ai bisogni reali. Ad oggi - ha ricordato il ministro - abbiamo semplificato oltre 460 procedure in settori strategici e, per la prima

volta, tutte le novità sono consultabili sul portale unico italiasemplice.gov.it”.

Centrale, infatti, oltre al confronto tra decisori e diretti interessati, il ruolo del **portale Italia Semplice, centro di raccordo delle principali novità su procedure e adempimenti** dove seguire in modo ordinato gli interventi già realizzati e quelli in corso.

Uno strumento che, tappa dopo tappa, si sta confermando un punto di riferimento per cittadini, imprese e amministrazioni, per una visione aggiornata e trasparente del lavoro svolto sul fronte della semplificazione.

“In Veneto- ha concluso Zangrillo - 816 enti del territorio sono registrati su *Syllabus*, la piattaforma che eroga corsi di formazione a tutti i dipendenti pubblici, e proprio lo scorso giugno abbiamo inaugurato il Polo formativo territoriale del Veneto, dedicato alla tutela, conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale. Si aggiunge il corso di alta formazione ‘Essere PA’, che ha coinvolto in questo territorio oltre 400 dipendenti pubblici per più di 6 mila ore di formazione sul rafforzamento delle capacità manageriali”.

abc Data Academy



Conclusa l'iniziativa promossa dal DFP per diffondere la cultura del dato

Si è concluso il percorso "abc Data Academy", l'iniziativa ideata e promossa dal Dipartimento della funzione pubblica per investire concretamente nelle competenze delle pubbliche amministrazioni.

Il percorso formativo, infatti, ha voluto **un ciclo di 41 edizioni con lo scopo di diffondere la cultura del dato aperto al fine di rafforzare le competenze delle amministrazioni**, necessarie ad affrontare la trasformazione digitale.

Sono stati più di 1400 i partecipanti coinvolti, per 34 amministrazioni ed Enti aderenti, per più di 490 ore di formazione tra aule, *digital learning* e *coaching* dedicato. Un percorso attraverso 5 regioni e 4 città che ha voluto contribuire a sviluppare le competenze fondamentali sulla cultura del dato, *analytics*, intelligenza artificiale, *data storytelling* e comunicazione, accompagnando le pubbliche amministrazioni verso modelli decisionali più efficaci, consapevoli e orientati al valore.

Un grande risultato che è una tappa, non un punto di arrivo, nella costruzione di una PA più innovativa, competente, capace di valorizzare il patrimonio informativo, grazie all'impegno delle amministrazioni, di tutti i partecipanti e dei docenti ed esperti che si sono spesi in questo percorso.



Sono stati più di 1400 i partecipanti coinvolti, per 34 amministrazioni ed Enti aderenti, per più di 490 ore di formazione tra aule, *digital learning* e *coaching* dedicato.

CONCORSI

Bando per l'assunzione di 50 funzionari MASE



Online sul portale InPA

È online il bando della Commissione RIPAM per 50 funzionari al Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica (MASE).

I profili ricercati sono:

- **36 funzionari amministrativi** con competenze in ambito giuridico;
- **14 funzionari amministrativi** con competenze in ambito economico-contabile.

La scadenza delle candidature è prevista per il 12 agosto 2026.

Per i dettagli: [Concorso per 50 unità di personale da inquadrare nell'Area dei funzionari nei ruoli del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica.](#)

**Scadenza candidature: MASE
12 agosto 2026.**

INDICE



Innovazione sociale e impatto delle politiche



Chiusa la fase di candidatura

Si è chiusa il 3 luglio la fase di presentazione delle candidature all'Avviso pubblico "Innovazione sociale e impatto delle politiche", promosso dal Dipartimento della funzione pubblica.

L'Avviso, con **una dotazione complessiva di 10 milioni di euro**, è rivolto ai Comuni capoluogo di Provincia e alle Città Metropolitane interessati a introdurre o consolidare il ciclo di gestione dell'impatto nelle proprie politiche pubbliche.

Hanno potuto candidarsi le amministrazioni che hanno già avviato, o programmato di avviare, percorsi di coproduzione con soggetti privati, anche del Terzo settore, in ambiti di intervento che toccano direttamente la vita delle comunità: dalla dispersione scolastica alle politiche giovanili, dall'inclusione sociale alla rigenerazione urbana, dalle politiche abitative alla valorizzazione del patrimonio pubblico.

Sono pervenute 63 candidature da parte di 41 amministrazioni locali, di cui 37 Comuni capoluogo di Provincia e 4 Città Metropolitane: Milano, Roma, Firenze, Torino.

Sono pervenute 63 candidature da parte di 41 amministrazioni locali, di cui 37 Comuni capoluogo di Provincia e 4 Città Metropolitane: Milano, Roma, Firenze, Torino.

Le candidature coprono 17 regioni su 20. La distribuzione per macroarea è la seguente: Centro 11, Nord-Est 10, Nord-Ovest 9, Sud 7, Isole 4. Le Regioni più rappresentate sono Toscana, con 7 enti, Emilia-Romagna, con 6, e Lombardia, con 5.

"La risposta delle amministrazioni all'Avviso conferma una maturazione in corso nei territori. I bisogni sociali complessi chiedono oggi letture che superano gli strumenti ordinari, e l'innovazione sociale si inserisce in questo passaggio. È il salto di qualità richiesto alla Pubblica Amministrazione: dalla logica adempitiva a una cultura del risultato, dove la correttezza delle procedure resta necessaria e si misura anche sul valore pubblico che una politica produce per chi la vive.



È anche una questione di fiducia, che cresce quando le amministrazioni ascoltano i territori e restituiscono evidenza delle scelte fatte”, dichiara **Paolo Vicchiarello**, Capo Dipartimento della funzione pubblica.

La chiusura della fase di candidatura non rappresenta semplicemente un passaggio amministrativo. Segna l’avvio di una fase più impegnativa: quella in cui le proposte saranno valutate, accompagnate e trasformate, dove possibile, in modelli capaci di generare valore pubblico misurabile.

Il senso di innovazione sociale è esattamente questo: aiutare le amministrazioni a lavorare sulla complessità sociale con strumenti più adeguati al presente. Le sfide che attraversano i territori e peculiarmente le città non possono essere affrontate solo attraverso procedure ordinarie, che pur restano. La fragilità educativa, le disuguaglianze territoriali, la solitudine delle persone, la difficoltà di accesso a servizi di qualità richiedono un modo diverso di costruire le politiche pubbliche, laddove “pubblico” e “pubbliche” devono rivestirsi di un significato sempre più forte, credibile e chiaro per i cittadini, quali loro primi e naturali destinatari.

Dopo la chiusura dell’Avviso, si apre ora la fase di istruttoria e valutazione delle candidature.

Le amministrazioni selezionate potranno accedere non solo al finanziamento previsto, ma anche a un percorso di accompagnamento tecnico e metodologico. Questo è un punto decisivo dell’intervento: non si chiede agli enti di innovare senza strumenti.

Si costruisce, attorno alle amministrazioni beneficiarie, un sistema di supporto orientato al rafforzamento delle competenze, alla qualità dei partenariati e alla capacità di apprendere, dare significato al binomio politica pubblica-impatto e valore pubblico, e a saperlo vedere, misurare e restituire con l’impatto prodotto.

In questo disegno, un ruolo centrale sarà svolto dalla comunità di pratica *Impact Management*: non uno spazio accessorio di comunicazione, ma una vera infrastruttura di apprendimento tra amministrazioni, territori e soggetti coinvolti nei percorsi di innovazione sociale. La *community* sarà orientata all’**impact management**, cioè alla capacità di progettare, gestire, monitorare e migliorare le politiche a partire dai cambiamenti che esse producono nella vita delle persone e delle comunità.

L’innovazione sociale diventa così una leva concreta per avvicinare la Pubblica Amministrazione alla vita reale delle persone e per rafforzare, attraverso risultati riconoscibili, la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.





Digitalizzazione SUAP e SUE

Il DFP mette a disposizione 33 milioni di euro per il finanziamento e l'aggiornamento delle piattaforme tecnologiche

Sono stati pubblicati, il primo luglio, sulla piattaforma PA Digitale 2026 nuovi Avvisi finanziati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Gli avvisi mirano a continuare a sostenere il percorso di digitalizzazione e interoperabilità degli Sportelli unici per le attività produttive (SUAP) e degli Sportelli unici per l'edilizia (SUE).

Cinque dei nuovi Avvisi pubblicati sono finalizzati all'aggiornamento delle piattaforme tecnologiche SUAP alla versione più recente delle specifiche tecniche. L'adeguamento tecnologico consentirà di garantire il corretto funzionamento dei sistemi e l'interoperabilità tra tutti i soggetti coinvolti nei procedimenti amministrativi, nell'ambito del Sistema degli sportelli unici (SSU).

Gli avvisi sono rivolti a:

- Regioni titolari di piattaforme tecnologiche SUAP;
- Comuni, in forma singola o associata;
- Enti cosiddetti "aggregatori", tra cui Regioni e Province autonome e il Dipartimento dei Vigili del fuoco, del Soccorso pubblico e della Difesa civile;
- Comuni che intendono adeguare le componenti informatiche delle proprie piattaforme;

- altri Enti Terzi, quali uffici tecnici comunali, Province, Città metropolitane, ASL e ARPA.



Cinque avvisi sono finalizzati all'aggiornamento delle piattaforme SUAP sulle nuove specifiche tecniche; il sesto all'adeguamento delle piattaforme SUE alle specifiche di interoperabilità.

Per questi interventi sono state stanziare risorse complessive per oltre 19 milioni di euro, che si aggiungono ai circa 60 milioni di euro già assegnati attraverso i precedenti Avvisi di finanziamento a valere sulla medesima misura del PNRR a titolarità del Dipartimento della funzione pubblica.

Il sesto Avviso, invece, è dedicato all'adeguamento delle piattaforme tecnologiche SUE alle specifiche tecniche di interoperabilità: una terza edizione dell'Avviso rivolta ai Comuni che non hanno partecipato alle due precedenti edizioni o che, pur avendo partecipato, non hanno completato le attività previste. L'intervento ha una dotazione finanziaria di 14 milioni di euro.

Complessivamente, quindi, si tratta di **ulteriori 33 milioni** di euro di risorse PNRR che il Dipartimento della funzione pubblica

mette a disposizione per finanziare interventi che mirano a supportare l'adeguamento tecnologico delle piattaforme digitali alle più recenti specifiche tecniche di interoperabilità, contribuendo al rafforzamento dell'ecosistema digitale degli Sportelli unici e alla semplificazione dei rapporti tra cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni.

Un'azione, dunque, che s'inserisce nel novero dei progetti innovativi perseguiti dal Dipartimento che, come ribadito dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, "contribuiranno a costruire una Pubblica Amministrazione più moderna, digitale e vicina ai cittadini, capace di governare le tecnologie mettendo al centro l'uomo".

I dettagli delle iniziative sono disponibili sul portale di progetto www.suapsue.gov.it.



AVVISI

Segretari comunali: contributo per i Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti

Tutti i dettagli sul portale lavoropubblico.gov.it



Con nota del Capo del Dipartimento della funzione pubblica prot. n. 39043 del 15/06/2023 si è proceduto con la raccolta *online* delle candidature per l'attribuzione del contributo ai Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, finalizzato a sostenere gli oneri relativi al trattamento economico degli incarichi conferiti ai segretari comunali, in attuazione dell'articolo 1, comma 828, della legge 29 dicembre 2022, n. 197. Ciò in attuazione del [d.P.C.m. del 1° maggio 2023, pubblicato in GU - Serie Generale n. 136 – del 13/06/2023](#), con cui sono stati predeterminati i criteri di riparto delle risorse dirette a sostenere i citati oneri.

Al termine della procedura diretta all'acquisizione delle relative istanze, **è stata predisposta la graduatoria finale di merito.**

Sulla base delle risorse disponibili, è stato possibile, per l'anno 2026, attribuire un contributo pari ad euro 40.000,00 a favore dei primi n. 732 enti utilmente collocati in graduatoria (allegato n. 1).

Sulla base delle risorse disponibili, è stato possibile, per l'anno 2026, attribuire un contributo pari ad euro 40.000,00 a favore dei primi n. 732 enti utilmente collocati in graduatoria.

Si comunica alle amministrazioni interessate che, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, del d.P.C.m. del 1° maggio 2023, il contributo sarà erogato dal Ministero dell'interno, Dipartimento per gli affari interni e territoriali, a cui il Dipartimento della funzione pubblica ha trasmesso l'elenco dei suddetti Enti Locali beneficiari.

Sul portale lavoropubblico.gov.it le ulteriori informazioni in merito all'applicazione della misura.

Si rammenta, inoltre, che ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 maggio 2025, n. 69, "Le risorse finanziarie assegnate ai Comuni individuati sulla base dei criteri determinati dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato ai sensi dell'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, non utilizzate e restituite, nel corso del medesimo esercizio finanziario, dalle predette amministrazioni, sono riassegnate nella stessa annualità di riferimento dal Ministero dell'interno, in ordine di graduatoria, ai Comuni già individuati, ma non destinatari dei benefici ivi previsti".



Pubblicate le Linee guida nazionali per la partecipazione pubblica

Coinvolgimento attivo e processi decisionali



Pubblicate le Linee guida nazionali per la partecipazione pubblica, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica; queste nascono dall'esigenza di promuovere, incentivare e rafforzare la diffusione dei processi partecipativi e del loro "potenziale trasformativo" a supporto delle politiche pubbliche.

Le Linee guida rappresentano il risultato di un processo collaborativo di co-creazione che, nell'ambito del 6° Piano d'Azione Nazionale per il Governo aperto 2024-2026 (6NAP) e con il coordinamento del Dipartimento della funzione pubblica, ha coinvolto amministrazioni pubbliche, esperti, organizzazioni della società civile e cittadinanza, anche tramite la piattaforma ParteciPA. Esse **delineano il quadro nazionale di riferimento per la partecipazione pubblica, capace di orientare e qualificare l'azione pubblica attraverso la diffusione di**

Le Linee guida rappresentano il risultato di un processo collaborativo di co-creazione che ha coinvolto amministrazioni pubbliche, esperti, organizzazioni della società civile e cittadinanza, anche tramite la piattaforma ParteciPA.

indicazioni condivise e sono volte a migliorare la qualità dei processi partecipativi; inoltre, costituiscono un "modello" con cui l'Italia intende contribuire attivamente alla definizione di *standard* e raccomandazioni internazionali, in pieno allineamento con la Raccomandazione (UE) 2023/2836 della Commissione europea e gli *standard* OCSE.

La partecipazione dei cittadini costituisce uno dei pilastri fondamentali del governo aperto per migliorare la trasparenza, l'efficacia e la coerenza dell'azione pubblica con i bisogni delle persone; un pilastro che deve tuttavia essere attivato dalle stesse amministrazioni.

Per questo, il documento offre indicazioni operative per integrare stabilmente tali processi nel ciclo di vita delle politiche pubbliche e all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e riserva particolare attenzione allo sviluppo delle competenze del personale pubblico.

A supporto dell'attuazione delle Linee guida, il Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito della strategia di rafforzamento delle competenze dei dipendenti pubblici così come previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, mette a disposizione, attraverso la piattaforma *Syllabus*, percorsi di formazione sui temi della partecipazione pubblica e del governo aperto.



[**Scarica qui le Linee guida**](#)



IN BREVE»



INDICE





Concorso piccoli Comuni

È stato pubblicato il 1° luglio il decreto di approvazione degli esiti dell'istruttoria relativa alle manifestazioni di interesse pervenute per gli Avvisi del 10 novembre 2025 e del 18 marzo 2026, rivolti ai Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, nell'ambito del progetto "Reclutamento per l'innovazione e lo sviluppo nei piccoli Comuni", a valere sul Programma Operativo Complementare al PON "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020.

Il decreto elenca, negli allegati, i piccoli Comuni le cui candidature sono state ammesse, ovvero non ammesse alla fase successiva del progetto. Quest'ultima prevede l'organizzazione di un concorso unico, indetto dalla Commissione RIPAM, finalizzato al reclutamento, a tempo pieno e indeterminato, delle seguenti figure professionali, da inquadrare nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione:

- **funzionario con competenze giuridiche;**
- **funzionario con competenze economiche e contabili;**
- **funzionario con competenze digitali;**
- **funzionario con competenze nell'ingegneria e nell'architettura.**

Gli oneri finanziari connessi alle assunzioni saranno a carico dei Comuni interessati.

Il decreto di approvazione, unitamente agli elenchi completi dei Comuni ammessi e non ammessi, è pubblicato ed è consultabile sul portale inPA al seguente *link*:

- [Avviso 2026](#)

Il decreto e gli elenchi sono pubblicati anche sulla sezione ["Amministrazione Trasparente" della Presidenza del Consiglio dei ministri](#).

Il decreto elenca i piccoli Comuni le cui candidature sono state ammesse, ovvero non ammesse alla fase successiva del progetto.

Zangrillo al *Leaders Talk* della Bocconi



La Pubblica Amministrazione è chiamata a confrontarsi con una trasformazione che riguarda persone, competenze e modelli organizzativi. Innovazione tecnologica, ricambio generazionale e sviluppo della *leadership* sono oggi parte della stessa sfida, che incide direttamente sulla qualità delle istituzioni e sulla capacità del Paese di crescere. In questo contesto, guidare il cambiamento diventa una leva decisiva per la competitività e lo sviluppo.

Al quarto appuntamento di *Leaders Talk*, il ciclo di incontri riservati di SDA Bocconi Roma, hanno partecipato il Ministro per la Pubblica Amministrazione **Paolo Zangrillo** e **Giovanni Valotti**, *Full Professor, Public Management*, presso SDA Bocconi *School of Management*, con la moderazione della giornalista **Francesca Todini**.

“È necessario superare la rappresentazione della Pubblica Amministrazione, spesso ferma a immagini e stereotipi che non descrivono più la realtà – ha detto Zangrillo –. **La PA dispone di professionalità e competenze di grande valore, ma porta**

ancora le conseguenze di una lunga stagione caratterizzata dal blocco del turnover e dall'invecchiamento della forza lavoro. Una condizione che ha rallentato il ricambio generazionale e reso più complesso affrontare le sfide dell'innovazione.

La trasformazione della PA passa innanzitutto dalle persone. **Attrarre giovani talenti, sviluppare nuove competenze e costruire percorsi professionali più dinamici** rappresentano passaggi fondamentali per rendere le amministrazioni più efficaci nel rispondere alle esigenze di cittadini e imprese.

In questo quadro, *leadership* e merito sono fattori decisivi. **Accanto alle competenze tecniche, ai dirigenti è richiesto un ruolo sempre più orientato alla gestione delle persone e allo sviluppo delle organizzazioni:** guidare *team*, valorizzare il contributo delle persone e accompagnare il cambiamento organizzativo. Da qui l'attenzione verso sistemi di crescita professionale capaci di riconoscere responsabilità, risultati e *leadership*”.

“È necessario superare la rappresentazione della Pubblica Amministrazione spesso ferma a immagini e stereotipi che non descrivono più la realtà”, ha detto il ministro Zangrillo.



Il ministro all'evento "La *leadership* che crea valore: esperienze a confronto", promosso da *Challenge Network* a Roma

"Le organizzazioni di oggi hanno bisogno di *leader* capaci di costruire fiducia, **valorizzare le persone e guidare il cambiamento. La *leadership* non si misura nella capacità di impartire ordini, ma di generare valore attraverso il coinvolgimento delle persone.**

Nella Pubblica Amministrazione cerchiamo dirigenti capaci di fare squadra, attrarre talenti e valorizzare il contributo delle persone. Il merito rappresenta uno strumento essenziale per costruire organizzazioni più moderne, responsabili e orientate ai risultati", ha detto il ministro intervenendo a Roma, il 15 giugno, all'evento "La *leadership* che crea valore: esperienze a confronto", promosso da *Challenge Network* ed avvenuto a Roma.



"Nella Pubblica Amministrazione cerchiamo dirigenti capaci di fare squadra, attrarre talenti e valorizzare il contributo delle persone", ha sottolineato il ministro Zangrillo.



Trasformazione digitale: concorso per 130 specialisti della Presidenza del Consiglio dei ministri

Chiuso sul Portale inPA il bando di concorso indetto dalla Commissione RIPAM per l'assunzione di 130 specialisti per il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il concorso consentirà di assumere professionisti con competenze in materia di digitalizzazione:

- 80 unità con il profilo professionale di Specialista settore scientifico tecnologico;
- 50 unità con il profilo professionale di Specialista di comunicazione e sistemi di gestione e informatici.

Il concorso prevede una selezione articolata in tre fasi: una valutazione dei titoli, una prova scritta e una prova orale.

Tutti i dettagli sui requisiti di partecipazione, le materie d'esame e le modalità di invio della domanda sono consultabili sul Portale unico del reclutamento al seguente [link: Bando 130 specialisti](#).

Il concorso prevede una selezione articolata in tre fasi: una valutazione dei titoli, una prova scritta e una prova orale.





È online Minerva: la nuova piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica

È online dal 1° luglio Minerva, la piattaforma studiata e realizzata dal Dipartimento della funzione pubblica.

Con **Minerva**, il Dipartimento mette a disposizione di tutta la PA un nuovo **spazio digitale**, progettato per aiutare ogni amministrazione a conoscere, valorizzare e sviluppare il proprio capitale umano.

Minerva è un nuovo ambiente digitale per il supporto della gestione delle risorse umane, che integra una **banca dati unica**, innovativa e in continua evoluzione di profili professionali e di ruolo della PA, descritti attraverso l'insieme delle competenze necessarie per il loro efficace esercizio, con un sistema di strumenti e funzionalità digitali interoperabili con le principali piattaforme nazionali in materia di gestione HR.

Attraverso specifici strumenti di mappatura e *assessment*, le amministrazioni possono rilevare la presenza e il livello di padronanza delle competenze tecniche e trasversali, individuare eventuali gap e disporre di informazioni utili per orientare in modo più efficace le decisioni in materia di formazione, reclutamento, mobilità, crescita e sviluppo professionale. Inoltre, con la funzione di predisposizione guidata del piano triennale dei fabbisogni di personale previsto dal PIAO, Minerva semplifica l'adempimento principale

per la gestione del personale, favorendo la digitalizzazione del processo nel pieno rispetto della normativa vigente applicata a ciascun comparto.

Minerva consente, in sintesi, di rafforzare la capacità delle organizzazioni pubbliche di programmare, valorizzare e sviluppare le proprie professionalità, contribuendo a una gestione più moderna, consapevole e strategica del capitale umano.

Si può accedere al portale tramite autenticazione con SPID, Carta d'Identità Elettronica (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS). Dopo l'autenticazione, è possibile avviare la procedura di accreditamento dell'amministrazione oppure accedere alle funzionalità disponibili, qualora l'ente risulti già accreditato.

Accedi a Minerva e scopri come accreditarti: minerva.dfp.gov.it.

Con Minerva, il Dipartimento mette a disposizione di tutta la PA un nuovo spazio digitale, progettato per aiutare ogni amministrazione a conoscere, valorizzare e sviluppare il proprio capitale umano.

NEWSLETTER

LUGLIO/ AGOSTO 2026

N°44

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

sito: 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

