

MISSIONE 1 – COMPONENTE 1 – DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA



PNRR

LE SCHEDE SINTETICHE

La Componente 1 ha l'obiettivo di trasformare la PA con una strategia centrata sulla digitalizzazione della stessa, e con una riforma che vuole semplificare le procedure di carattere organizzativo per fornire beni e servizi pubblici adeguati alle esigenze di cittadini e imprese. Servizi sempre più efficienti e accessibili con una riduzione dei tempi e dei costi creando nuovi posti di lavoro.

Per la digitalizzazione della PA il PNRR prevede:

- il rafforzamento delle infrastrutture digitali della pubblica amministrazione,
- la facilitazione alla migrazione al cloud,
- un ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale,
- la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT.

Per fare ciò, da un lato si agisce sugli aspetti di infrastruttura digitale:

- spingendo la migrazione delle amministrazioni al cloud,
- accelerando l'interoperabilità tra gli enti pubblici,
- snellendo le procedure secondo il principio "*once only*" (le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere a cittadini e imprese informazioni già fornite in precedenza)
- rafforzando le difese di cybersecurity.

Dall'altro lato, vengono estesi i servizi ai cittadini, migliorandone l'accessibilità e adeguando i processi prioritari delle amministrazioni centrali agli standard condivisi da tutti gli Stati Membri della UE.

Questo sforzo richiesto alla PA, di un servizio digitale performante è accompagnato da interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali (in particolare quelle di base), realizzati in coordinamento con le altre Missioni.

Infine, a complemento degli interventi di digitalizzazione e concorrendo ai medesimi obiettivi di produttività, competitività ed equità del sistema economico-sociale, la Componente 1 si prefigge:

- il rafforzamento delle competenze del capitale umano nella PA
- una drastica semplificazione burocratica.

Modernizzazione della Pubblica Amministrazione Investimenti e Riforme M1c1.2

Il PNRR prevede una strategia di intervento profonda e articolata per la modernizzazione della PA, che ne garantisca un deciso miglioramento in termini di efficienza e di efficacia dei processi tramite digitalizzazione, rafforzamento delle competenze (del capitale umano nelle amministrazioni) e una drastica semplificazione burocratica.

Tale sforzo è approntato lungo quattro direttive:

- riformare i meccanismi di selezione del personale della PA, anche tramite un nuovo portale digitale che faciliti la pianificazione strategica del capitale umano delle amministrazioni centrali e locali e permetta il monitoraggio delle performance di individui e organizzazioni (“Accesso”);
- garantire l’immediata modifica di alcune procedure specifiche, per semplificare e velocizzare l’avvio della fase implementativa del PNRR (“Buona Amministrazione”);
- sviluppare all’interno della PA un capitale umano di assoluta eccellenza, finanziando un forte piano di attrazione, selezione, assunzione, *retention* e valutazione del talento, rinnovando i meccanismi di carriera attuali (verticali e orizzontali), e riorganizzando i modelli di training attuali (“Competenze”);
- permettere la piena digitalizzazione dei processi interni della PA, tramite le re-ingegnerizzazione delle procedure amministrative oltre che lo sviluppo di nuove infrastrutture tecnologiche e servizi digitali (“Digitalizzazione”).

L’azione su queste quattro direttive è svolta principalmente attraverso un’azione di riforma della PA diretta a rafforzare la capacità amministrativa della PA a livello centrale e locale (sia in termini di capitale umano che di semplificazione/digitalizzazione delle procedure), che accompagnerà gli interventi di trasformazione digitali di seguito articolati.

Investimento 2.1: Portale unico del reclutamento

Il miglioramento delle modalità di accesso/ingresso nella PA si sostanzia nel lancio di una nuova piattaforma digitale che metterà a disposizione delle amministrazioni i profili e i

curricula dei candidati, velocizzando l'attività di "preselezione" propedeutica alla selezione vera e propria.

La piattaforma faciliterà anche l'attività di gestione e pianificazione delle risorse umane, raccogliendo in un unico punto le informazioni riguardanti le competenze dei dipendenti della PA in servizio (obiettivo di avere – in forma standard – l'80 per cento dei dati di tutte le amministrazioni sulla piattaforma entro il 2023).

La realizzazione dell'infrastruttura sarà accompagnata dalla stesura di nuove procedure di assunzione mirate a facilitare l'introduzione di profili tecnici/specializzati.

Grazie a queste nuove procedure il personale, così selezionato, sarà contrattualizzato a tempo determinato, a valere sui fondi che ciascuna Amministrazione coinvolta sarà chiamata a gestire per l'attuazione dei progetti del PNRR.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica potrà assumere – con contratti a tempo determinato – i profili tecnici e ad alta specializzazione necessari a garantire un avvio adeguato e un'implementazione di qualità dei progetti del PNRR.

Le esperienze e competenze maturate nelle attività di supporto tecnico alle amministrazioni per l'attuazione del PNRR potranno essere valorizzate ai fini assunzionali. Ciò potrà avvenire al di fuori delle risorse del PNRR nell'ambito del naturale turnover della PA previsto a spesa costante per i prossimi anni.

A questo investimento si accompagnano le riforme mirate a rilanciare e migliorare le procedure di selezione per i dipendenti pubblici.

Investimento 2.2: Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance

Le azioni di riforma relative alla semplificazione e alla velocizzazione di alcune specifiche procedure amministrative propedeutiche all'implementazione del PNRR necessitano di una adeguata capacità e supporto tecnico ("force de frappe" amministrativa, per ridisegno/re-ingegnerizzazione delle attività in perimetro, set-up dei meccanismi di monitoraggio dei tempi di attraversamento e dell'impatto della digitalizzazione).

È creata una task force temporanea, della durata di 3 anni, di circa 1.000 professionisti a supporto delle amministrazioni che, in particolare, si occuperà di:

- fare uno screening e produrre un catalogo completo delle procedure amministrative in perimetro/prioritizzate;
- identificarne i regimi di esercizio target;
- re-ingegnerizzare e semplificare le procedure, rivedendole in ottica digitale, estendendo i meccanismi di silenzio-assenso ove possibile, adottando gli strumenti Notifica Certificata (SCIA) e un approccio di semplificazione della comunicazione.

Circa 200 procedure critiche saranno semplificate/ridefinite entro il 2023, e 600 entro la fine del PNRR.

In questo contesto, particolare attenzione sarà dedicata alle procedure per l'edilizia e le attività produttive e all'operatività degli sportelli unici (SUAP, SUE), ridisegnando i relativi processi e assicurando l'interoperabilità delle informazioni tra amministrazioni.

Tale azione verrà svolta in stretto coordinamento con Dipartimento per la Transizione Digitale/ AGID e in linea con Single Digital Gateway Europeo anche al fine di garantire la diffusione di punti unici di accesso sul territorio.

Al fine di valutare l'efficacia di questi interventi di semplificazione e favorire il confronto con i cittadini, sarà sviluppato un nuovo, trasparente, sistema di monitoraggio dei tempi di attraversamento delle procedure per tutte le amministrazioni pubbliche.

In ultimo, sarà introdotto un nuovo sistema di performance management per i dipendenti della PA, con chiari indicatori di performance e incentivi dedicati alle amministrazioni più efficaci.

Investimento 2.3: Competenze e capacità amministrativa

Il rafforzamento della capacità amministrativa è completato da investimenti dedicati al rafforzamento delle competenze del personale della PA, agendo su tre aree di azioni complementari e sinergiche.

In primo luogo, è messa a disposizione un'ampia offerta di corsi online per il *reskilling* e l'*upskilling* del capitale umano (MOOC, i.e. Massive Open Online Courses). L'impiego di

MOOC rappresenta un approccio innovativo e scalabile che consentirà di raggiungere un'ampia platea di beneficiari. Questi corsi saranno incentrati sulle priorità del PNRR (trasformazione digitale, transizione green, innovazione sociale) e sulle competenze manageriali necessarie per una pubblica amministrazione moderna ed efficace. Ne saranno attivati non meno di 100. I corsi rappresenteranno un patrimonio di contenuti per il training utilizzabili per molti anni a venire a fronte di uno sforzo di manutenzione relativamente contenuto.

Saranno ingaggiati i migliori partner per lo sviluppo di questi corsi (ad es. la SNA) con cui verranno sviluppati anche meccanismi ad hoc di valutazione dell'impatto dei programmi di apprendimento.

Inoltre, sono introdotte “comunità di competenze” (*Community of Practice*) per sviluppare e contaminare best practice all'interno della PA (ad esempio, manager della trasformazione digitale o della transizione green).

I manager coinvolti (circa 100- 150 per ogni community) saranno supportati nell'implementare progetti innovativi all'interno delle proprie amministrazioni.

A tali azioni si aggiunge inoltre la possibilità data alle principali amministrazioni di usufruire di voucher formativi per completare il *retraining* del personale alla luce delle nuove esigenze organizzative e funzionali.

Infine, anche grazie al co-finanziamento dei Fondi Strutturali 2021-2027, sono supportate una serie di amministrazioni di medie/piccole dimensioni (target di 480 amministrazioni locali) con progetti dedicati di *change management* volti al rafforzamento e/o alla trasformazione del loro modello operativo, per far fronte alle nuove sfide di *remote working*, semplificazione e digitalizzazione delle procedure e allo stesso tempo di formazione delle competenze innovative.

Riforma 2.1: Accesso e reclutamento

La modernizzazione della Pubblica Amministrazione richiede una migliore e più efficiente selezione delle persone. Per questo saranno messi in campo interventi di carattere normativo volti a riformare le procedure e le regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici.

Obiettivo è rivedere gli strumenti per l'analisi dei fabbisogni di competenze delle Pubbliche Amministrazioni, migliorare i meccanismi di preselezione e le prove coerentemente con la

necessità di valorizzare non soltanto le conoscenze ma anche le competenze, costruire modalità sicure e certificate di svolgimento delle prove anche a distanza, progettare sistemi veloci ed efficaci di reclutamento, differenziare le modalità di selezione coerentemente con i profili da assumere.

In aggiunta, sono previsti, accanto ai percorsi ordinari di reclutamento, programmi dedicati agli alti profili (giovani con elevato livello di qualifiche), e ai profili specialistici.

Il percorso di riforma è stato avviato con l'art. 10 del DL n. 44/2021, (convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021, n. 76) che ha introdotto meccanismi semplificati per le procedure di concorso già bandite, con un ampio ricorso al digitale.

Riforma 2.2: Buona Amministrazione e semplificazione

Le riforme che saranno realizzate in questo ambito hanno la finalità di eliminare i vincoli burocratici e rendere più efficace ed efficiente l'azione amministrativa, riducendo tempi e costi per cittadini e imprese.

Obiettivo delle riforme è adottare misure volte a ridurre i tempi per la gestione delle procedure, con particolare riferimento a quelle che prevedono l'intervento di una pluralità di soggetti, quale presupposto essenziale per accelerare gli interventi cruciali nei settori chiave per cittadini e imprese, liberalizzare e semplificare, anche mediante l'eliminazione di adempimenti non necessari, reingegnerizzare e uniformare le procedure.

Riforma 2.3: Competenze e carriere

Saranno adottate misure legislative puntuali volte a rimuovere alcuni impedimenti normativi all'apertura della mobilità dei dipendenti pubblici tra amministrazioni, nel rispetto delle esigenze delle amministrazioni, per favorire percorsi di carriera anche tra diverse amministrazioni.

Questa misura è volta a rendere più attrattivi i ruoli non dirigenziali non solo per posizioni di ingresso, ma anche a metà carriera, nonché a offrire ai migliori funzionari prospettive di carriera alternative alla dirigenza.

L'accesso dei funzionari nei ruoli dirigenziali avverrà con prove concorsuali capaci di tenere conto anche delle performance dimostrate e delle competenze maturate nei ruoli assunti.

Infine, sarà rivisto il sistema degli incarichi dirigenziali, al fine di meglio ancorarlo ai fabbisogni organizzativi, assicurando flessibilità al sistema e una maggiore equità basata sui contributi effettivamente assicurati nei passati incarichi.

Fino al 2026 la tempistica di spesa

A maggio 2021 si sono conclusi i seguenti step:

- approvazione decreto- legge per gli interventi urgenti di semplificazione trasversale e settoriale;
- entrata in vigore della legislazione primaria per semplificare le procedure amministrative per l'attuazione degli interventi del PNRR;
- entrata in vigore della legislazione primaria sulla governance PNRR.

Riferimenti normativi	Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 Codice dell'amministrazione digitale Legge Delega sulla Riforma della PA Legge 7 agosto 2015 n. 124
Tag	PNRR, digitalizzazione della PA, innovazione nella PA, Sicurezza nella PA, migrazione al cloud, interoperabilità tra gli enti pubblici, Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance, carriere, reclutamento.
Glossario	Ministero per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, portale unico di reclutamento