



NEWSLETTER

APRILE 2025

N°29





NEWSLETTER

APRILE
2025

N°29



In questa Newsletter:

DISEGNO DI LEGGE

Disegno di legge Zangrillo..... p.3

Le principali novità del disegno di legge Zangrillo p.6

FORMAZIONE

Inaugurato il corso di alta formazione p.8

DIGITALIZZAZIONE

La riforma del mercato del lavoro nella PA..... p.11

PERSONALE PA

Il ministro Zangrillo incontra la "comunità di pratica" p.13

EVENTI PA

Facciamo Semplice l'Italia "Palermo" p.15

FORMAZIONE

A Perugia nasce un nuovo Polo formativo p.17

EVENTI PA

Il Dipartimento della funzione pubblica
al *Career Day* della Sapienza p.19

EVENTI PA

Il ministro Zangrillo incontra i tirocinanti del DFP p.21

FORMAZIONE

Syllabus..... p.23

MODULISTICA

Approvata la modulistica edilizia
per l'applicazione del Salva Casa..... p.24

IN BREVE

DIGITALIZZAZIONE

Sportelli Unici per l'Edilizia, al via la consultazione pubblica p.27

FORMAZIONE

Syllabus: la competizione al ForumPA..... p.28

Disegno di legge Zangrillo

Valutazione della performance e sviluppo di carriera



Il 13 marzo è arrivato il via libera del Consiglio dei ministri al disegno di legge proposto dal **Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo**, che introduce strumenti innovativi con l'obiettivo principale di migliorare la *performance* individuale e organizzativa della PA italiana collegando un sistema di valutazione meritocratico a nuove prospettive di crescita e di progressione di carriera.

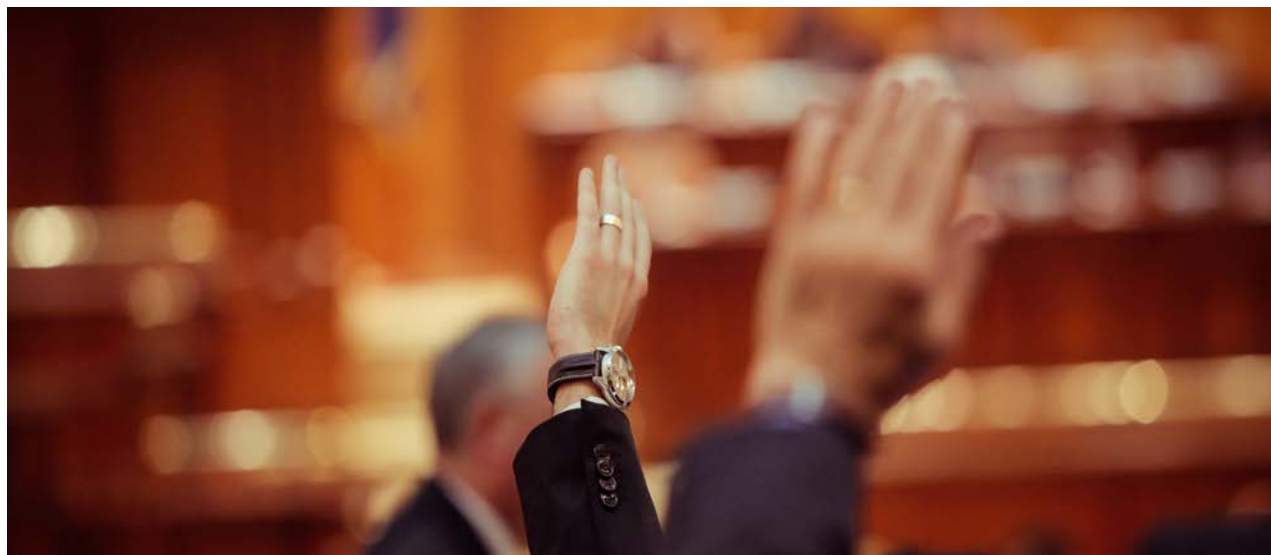
Il ministro Zangrillo sottolinea così la "portata storica" delle novità di un d.d.l. che adesso disciplina in modo chiaro il processo di assegnazione degli obiettivi e i meccanismi di valutazione della *performance* - già in parte contenuti nella direttiva del 27 novembre 2023 - e che stabilisce, sulla base del merito, le progressioni verso la dirigenza: "Con questo provvedimento realizziamo un cambiamento fondamentale nel riconoscimento della



centralità delle nostre persone, che ci consente di **passare dall'approccio 'burocratico' nella misurazione della performance a quello per 'obiettivi'**, basato su risultati effettivamente raggiunti. Far crescere la motivazione dei dipendenti pubblici migliorerà le nostre organizzazioni e la qualità dei servizi perché chi viene costantemente premiato per ciò che fa, arriva al lavoro pronto a mettersi in gioco. **Così la valorizzazione del merito rafforzerà decisamente l'attrattività della PA per i giovani, i più motivati e i più capaci**".

Il testo comprende 14 articoli e fissa in modo stringente, **le modalità, i tempi di assegnazione degli obiettivi e la loro misurabilità**, nell'intento di perfezionare l'efficacia delle attuali valutazioni e di creare ambienti di lavoro più stimolati, a misura di *target* già raggiunti e concretamente raggiungibili.

Nello specifico, l'asse centrale del nuovo sistema è la valutazione della *performance* che affianca al raggiungimento dei cosiddetti obiettivi di mestiere la valutazione dei comportamenti organizzativi e, quindi, di *soft skill* trasversali, come la *leadership* e l'attitudine al lavoro di squadra.



Nello specifico, l'asse centrale del nuovo sistema è la valutazione della *performance* che affianca al raggiungimento dei cosiddetti obiettivi di mestiere la valutazione dei comportamenti organizzativi e, quindi, di *soft skill* trasversali, come la *leadership* e l'attitudine al lavoro di squadra.

Il disegno di legge introduce, quindi, i cambiamenti necessari a rendere le organizzazioni delle "strutture a obiettivi" dove il trattamento retributivo è collegato, in termini percentuali, alla *performance* e alla relativa valutazione ottenuta, stabilendo anche un tetto al numero dei punteggi apicali, attribuibili al massimo al 30% dei lavoratori valutati.

Parallelamente l'altra novità *clou* riguarda il percorso di sviluppo di carriera improntata sul merito e interessa, in modo particolare, la dirigenza.

Per l'accesso alla **dirigenza di seconda fascia** viene introdotta la possibilità di assegnazione extra concorso del 30% dei posti a disposizione, a dipendenti con almeno 5 anni di servizio come funzionari oppure con 2 anni maturati nell'area dell'elevata qualificazione.

In questo modo, una nuova procedura selettiva a più step consentirà di premiare chi, grazie alle sue qualità e al lavoro svolto, ha dimostrato e confermerà concretamente

di *saper essere e saper fare*. Si tratta di un meccanismo innovativo, che il d.d.l. affianca ai percorsi di selezione tradizionali, come il corso-concorso SNA (che continuerà ad assegnare il 50% dei posti) e il concorso bandito da ogni amministrazione (a cui resta l'assegnazione del rimanente 20%).

Per accedere alla **dirigenza di prima fascia** il nuovo sistema permetterà, invece, l'assegnazione del 50% dei posti disponibili.

Nel dettaglio, le procedure di **sviluppo di carriera** introdotte comprendono **due fasi**: la prima, quella selettiva e comparativa, permetterà di individuare i soggetti più idonei al conferimento di un incarico dirigenziale temporaneo, poi seguirà una seconda fase di osservazione e valutazione. Solo l'esito positivo di entrambe porterà all'accesso definitivo ai ruoli, mentre resterà prerogativa di ogni Pubblica Amministrazione specificare i bandi a cui potrà partecipare il proprio personale, di ruolo o in servizio.

Il d.d.l. affida la selezione per il conferimento dell'incarico di dirigente a una **commissione indipendente di 7 componenti**: 4 dirigenti di livello generale appartenenti alla stessa amministrazione che ha indetto la procedura; 2 professionisti esperti nella valutazione del personale proveniente da un'amministrazione diversa da quella interessata o dal settore

privato; un dirigente generale di ruolo, proveniente da un'altra amministrazione, come presidente. Si prevede la partecipazione ai lavori, senza diritto di voto, del dirigente gerarchicamente sovraordinato al candidato e di un componente dell'organo indipendente di valutazione.

Affinché la nuova modalità risponda ai **criteri di imparzialità, pubblicità e trasparenza**, per i componenti della commissione varranno le condizioni d'incompatibilità previste per le commissioni di concorso, verranno estratti a sorte e non potranno farne parte per 2 volte consecutive. La costituzione di un apposito Albo di esperti nella valutazione del personale al Dipartimento della funzione pubblica ha l'obiettivo di semplificare l'individuazione di professionisti *ad hoc* della materia provenienti dal pubblico o dal privato. La nuova selezione ha due passaggi iniziali: il primo riguarda la valutazione della *performance* lavorativa del candidato e dei suoi comportamenti organizzativi. Seguirà un secondo *step*, che richiede lo svolgimento di una prova individuale di carattere esperienziale.

Per la prima valutazione la commissione soppeserà il colloquio di carattere esperienziale-attitudinale-motivazionale e la relazione dettagliata del candidato con gli indicatori comportamentali, sottoscritta dal dirigente sovraordinato, dove dovrà emergere la sua capacità di *leadership*.

Gli incarichi dirigenziali conferiti così non potranno durare più di 3 anni e si potranno rinnovare soltanto una volta e solo in seguito a una nuova valutazione favorevole della Commissione sull'attività svolta nel ruolo *pro tempore*. L'inserimento definitivo nella dirigenza prevede, quindi, una seconda fase di osservazione e valutazione. Dopo 4 anni dall'assegnazione del primo incarico e sempre a seguito di una valutazione positiva del lavoro svolto, il candidato risultato meritevole di promozione potrà ottenerla.



Le principali novità del disegno di legge Zangrillo



Con l'attribuzione della premialità su presupposti meritocratici, il d.d.l. introduce innovativi meccanismi di selezione e misurazione della qualità delle prestazioni lavorative allineando il Paese con gli standard europei e internazionali, sotto tre profili principali: **sviluppo di carriera e accesso alla dirigenza; rafforzamento della valutazione della performance individuale, organizzativa e della leadership; superamento della valutazione gerarchica e unidirezionale.**

Il d.d.l. sul merito per temi e parole chiave.

DA VALUTAZIONI PIÙ PERFORMANTI La prima parte del provvedimento realizza un sistema di **valutazione della performance lavorativa** che introduce gradualmente nuovi strumenti, mettendoli a sistema con quelli in parte già contenuti nella direttiva del 27 novembre 2023, per modificare l'attuale quadro normativo e attuare una riforma degli Organismi di valutazione della *performance*.

Il disegno di legge incentra **l'impianto valutativo sui risultati concreti raggiunti** piuttosto che sugli adempimenti formali. Oggi, come commenta il ministro Zangrillo, "il 98% dei dipendenti pubblici riceve valutazioni eccellenti, un dato che suggerisce la mancanza di un'effettiva selettività e di un'efficace premialità". Il nuovo sistema ribalta la logica, da burocratica a meritocratica, e prevede: assegnazione di **obiettivi misurabili**, entro il **primo trimestre dell'anno**; valutazioni più moderne, **partecipative**, che coinvolgono più soggetti, interni e esterni all'organizzazione, superando il modello gerarchico unidirezionale; **limitazione dei punteggi massimi** (la cosiddetta fascia di eccellenza) **al 30% dei candidati valutati**, per premiare solo le vere eccellenze e collegare i premi di risultato a **performance effettive**.

ALLO SVILUPPO DI CARRIERA La seconda parte, invece, investe l'ordinamento del lavoro nella Pubblica Amministrazione, con particolare attenzione all'accesso alla dirigenza.

In sintesi, si tratta di consentire a chi accede alla carriera non dirigenziale col concorso di poter “scommettere sul proprio merito” per progredire. Il provvedimento collega, quindi, a fianco dell’accesso alla dirigenza per concorso, dove resta centrale il ruolo della SNA, la **crescita professionale ed economica a nuove modalità di selezione e misurazione di merito e produttività**, con l’obiettivo di migliorare l’attrattività del pubblico impiego.

PROGRESSIONI E DIRIGENZA Un **tema chiave** del sistema prevede che la progressione di carriera tra le aree e l’accesso alla carriera dirigenziale possa avvenire per concorso pubblico, ma anche mediante uno **sviluppo di carriera** capace di soppesare concretamente i meriti ottenuti sul campo. Così, per la **dirigenza non generale** verranno assegnati: il 50% dei posti disponibili attraverso il corso-concorso selettivo di formazione della SNA; il 20%, con il concorso indetto dalla Commissione RIPAM o dalle singole amministrazioni e destinato, attraverso quote da ripartire a cura di ciascuna amministrazione, al personale estraneo alla PA e al personale già in servizio; lo **sviluppo di carriera**, invece, riserverà una quota pari al **30% dei posti a disposizione** per il personale non dirigenziale a tempo indeterminato con almeno 5 anni di servizio nell’area funzionari o almeno 2 anni di servizio nell’elevata qualificazione. L’accesso alla **dirigenza generale**, infine, avverrà al 50% attraverso lo **sviluppo di carriera** dalla dirigenza non generale e per il restante 50% con concorsi banditi dalle singole amministrazioni.

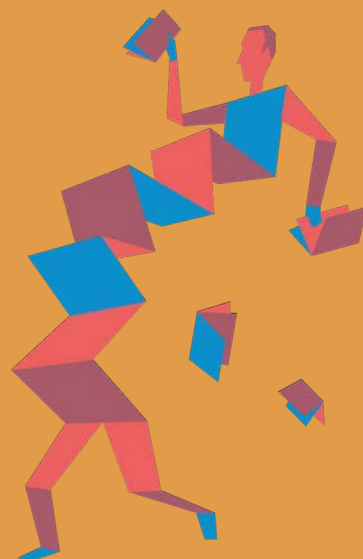
NUOVE MODALITÀ DI CRESCITA Ogni PA pubblicherà bandi *ad hoc* a cui potrà partecipare il suo personale a tempo indeterminato, di ruolo o in servizio, con i requisiti previsti.

Il conferimento temporaneo dell’incarico verrà valutato da una commissione indipendente composta da 5 dirigenti di livello generale e, come relatore e senza diritto di voto, con il dirigente gerarchicamente sovraordinato al candidato e un componente dell’OIV in supporto. Per garantire la massima imparzialità e trasparenza, la commissione terrà conto anche: degli esiti della prova scritta e orale; **della performance degli anni precedenti** (5 per i funzionari e 2 per l’elevata qualificazione); della complessità degli **obiettivi assegnati** e di quelli **conseguiti**; della relazione, sottoscritta dal dirigente sovraordinato al candidato che la illustra, in cui dovranno emergere indicatori come la **leadership** e le **abilità manageriali**. Per il colloquio, la **commissione sarà integrata da personale qualificato in selezione di personale**. Gli incarichi temporanei conferiti con questa nuova modalità non potranno durare più di 3 anni e saranno rinnovabili una sola volta, previa valutazione favorevole della commissione. Infine, il transito definitivo nella dirigenza sarà valutato nuovamente dalla commissione dopo l’esito favorevole di almeno 4 anni nel ruolo.



Inaugurato il corso di alta formazione

Leadership e performance per la dirigenza della PA



In linea con la direttiva del ministro Zangrillo del 14 gennaio scorso, formazione e sviluppo del capitale umano rappresentano gli assi centrali della nuova iniziativa formativa dedicata al miglioramento delle *performance* individuali e organizzative.

Le competenze di *leadership* per la valutazione della *performance*" organizzato da Formez, in qualità di soggetto attuatore, in collaborazione col Dipartimento della funzione pubblica. In linea con la direttiva del ministro Zangrillo del 14 gennaio scorso, formazione e sviluppo del capitale umano rappresentano gli assi centrali della nuova iniziativa formativa dedicata al miglioramento delle *performance* individuali e organizzative. Obiettivo: rafforzare le capacità manageriali e di *leadership* di ogni partecipante, legate a doppio filo al benessere di lavoratori, organizzazioni e utenti finali.

Giovedì 3 aprile, presso la Scuola Ufficiali dei Carabinieri Ugo de Carolis a Roma, si è tenuto il primo appuntamento del percorso di alta formazione per dirigenti pubblici "

Un percorso innovativo, iniziato a Palazzo Vidoni con la sottoscrizione dell'intesa, il 6 dicembre scorso, da parte del Capo Dipartimento della funzione pubblica, Paolo

Vicchiarello, con il Generale C.A. Giuseppe La Gala, comandante delle scuole dell'Arma dei carabinieri, per lo sviluppo d'iniziative congiunte, dedicate a rafforzare la *leadership* e sviluppare una cultura della *performance* e del lavoro pubblico per **rendere ogni settore della PA sempre più efficiente nel soddisfare i bisogni di cittadini e imprese.**

Dall'intervento del Generale C.A. Giuseppe La Gala, Comandante delle Scuole dell'Arma dei carabinieri: "Questo è il riconoscimento del valore del patrimonio culturale coltivato dalla nostra istituzione in oltre due secoli di storia e il suggello del consolidamento dei rapporti e della collaborazione tra PA per un nuovo approccio alla formazione sulla base delle linee strategiche del Comandante generale, in coerente allineamento con l'indirizzo politico-amministrativo del ministro. Un approccio innovativo, testimoniato anche dalla recente stipula del protocollo d'intesa fra DFP e l'Arma - in particolare ringrazio il Capo Dipartimento Vicchiarello - che a differenza di altre esperienze ha permesso subito l'avvio di iniziative concrete, già progressivamente operative".

Ha aperto la giornata il Generale D. Claudio Domizi, Comandante della Scuola ufficiali: "Vi siamo grati di aver scelto questa sede, dove la tematica della *leadership* è centrale. Qui viene formato il quadro dei dirigenti dei prossimi 40 anni con una cattedra dedicata a "Etica *leadership* e comunicazione" e sempre qui si aggiornano tutti gli ufficiali, dal grado di tenente capitano a generale. Perché senza *leadership*, passione e motivazione non bastano a fronteggiare le sfide del futuro".

Così il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo: "La riforma del merito in atto mira ad allineare il nostro quadro normativo alle indicazioni internazionali, in particolare con la Raccomandazione OCSE del 2019 "Public Service Leadership & Capability", che ci invita ad assicurare alla dirigenza pubblica il

supporto necessario per gestire la *performance* e sviluppare i talenti. Ecco la direzione anche di questa iniziativa: **la vera sfida, oggi, è passare da una gestione 'amministrativa' delle nostre persone a quella 'strategica', basata sulla misurazione efficace delle competenze e orientata al conseguimento di risultati chiari.** La complessità attuale - conclude il ministro - ci chiede di diventare proattivi; quindi, la formazione dei dipendenti rappresenta una leva strategica imprescindibile e le 40 ore annue, a cui siamo arrivati con la direttiva di gennaio, sono il minimo sindacale. Perché prenderci cura delle nostre persone vuol dire, innanzitutto, cambiare la narrazione della PA, dal posto fisso al contesto giusto, dove creare nuove possibilità di crescita, premiare i migliori e attrarre i giovani talenti, con ricadute positive tangibili e vantaggi oggettivi per tutta la comunità".

Il Capo Dipartimento della funzione pubblica, **Paolo Vicchiarello, spiega i dettagli dell'iniziativa:** "Il nostro obiettivo sostanziale è permettere a ogni dirigente anche di portare il proprio caso, per capire come modularlo rispetto ai nuovi metodi di *leadership* e di *performance* che saranno trasmessi e condivisi durante questo percorso pratico, progettato per accrescere capacità e competenze trasversali. Per questo **l'approccio formativo è prevalentemente laboratoriale**, con momenti di discussione e confronto che consentano ai partecipanti di sperimentare i temi trattati, approfondire la connessione tra le capacità trasversali di *leadership* e il processo di misurazione e valutazione della *performance* e testare metodi e strumenti operativi che poi li aiuteranno a guidare, e motivare, i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi comuni".

Il commento del Presidente Formez, Giovanni Anastasi: "Siamo orgogliosi di essere stati scelti come gli attori di riferimento di questo importante percorso di alta formazione, che contribuirà a cambiare il volto della PA

italiana. Il potenziamento delle competenze è determinante per valorizzare il capitale umano e questo *iter* per dirigenti pubblici rappresenta la declinazione concreta della direttiva del ministro Zangrillo del novembre 2023, incentrata sul valore del merito. È un percorso altamente innovativo che arricchirà professionalmente e umanamente chi parteciperà”.

Il taglio pratico del corso prevede 6 moduli in presenza

(Le competenze del *leader* in azione; Pensare e agire da *manager*; Sistemi di gestione del personale; La valutazione della *performance* con *focus* sulla *leadership*; La valutazione della *performance* con *focus* sui colloqui di assegnazione; Gestire il cambiamento) e punta a entrare negli aspetti concreti di una *leadership* che oggi, anche a livello internazionale, rappresenta la premessa della capacità di gestione e valorizzazione del personale pubblico, di *performance* individuali e organizzative. In linea col d.d.l. sul merito del ministro Zangrillo, approvato dal Cdm il 13 marzo per la discussione definitiva in Parlamento, si rivolge ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni centrali e territoriali, ed è stato già sperimentato dal personale del DFP oltre ad essere presente, in parte, sulla piattaforma Syllabus. Il nuovo percorso si inserisce nelle principali attività formative

promosse dal DFP, tra cui: il potenziamento di Syllabus, la piattaforma per la formazione online con circa 9 mila amministrazioni iscritte e 280 mila dipendenti che hanno iniziato percorsi formativi; il rilancio dei Poli formativi territoriali in collaborazione con SNA, Regioni, Università ed Enti territoriali; il progetto PerForma PA che supporta le pubbliche amministrazioni nella realizzazione di percorsi formativi efficaci, promuovendo condivisione e diffusione di buone pratiche.

Sono intervenuti: il Generale C.A. Salvatore Luongo, Comandante generale dell'Arma dei carabinieri; il Generale C.A. Giuseppe La Gala, Comandante delle Scuole dell'Arma dei carabinieri; il Generale D. Claudio Domizi, Comandante della Scuola ufficiali; il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo; Paolo Vicchiarello, Capo Dipartimento della funzione pubblica; Sauro Angeletti, Direttore generale Ufficio per l'innovazione amministrativa, la formazione e lo sviluppo delle competenze del DFP; Giovanni Anastasi, Presidente di Formez; Alessandro Benzia, Direttore Formazione, capitale umano PA e piccoli Comuni di Formez; Maurizio Decastri, professore dell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata.



La riforma del mercato del lavoro nella PA

Valorizzazione delle persone per creare valore pubblico

Nella cornice di Palazzo Orsini Taverna, a Roma si è svolto, martedì 11 marzo, l'incontro di lancio del progetto denominato "La Riforma del Mercato del Lavoro nella PA", a cui sono state invitate a partecipare tutte le pubbliche amministrazioni individuate per la fase di sperimentazione di una nuova metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane, basata su modelli di competenze.

Il progetto, nell'ambito del Piano di riforma del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, si inserisce nel **percorso di digitalizzazione e innovazione della Pubblica Amministrazione**, con particolare riguardo alla gestione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico.

Con il supporto tecnico di Invitalia spa, il percorso di accompagnamento del processo di riforma, attraverso incontri, *webinar*, strumenti

Il progetto si inserisce nel percorso di digitalizzazione e innovazione della Pubblica Amministrazione, con particolare riguardo alla gestione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico.



innovativi, vuole rappresentare **un supporto alle amministrazioni nella programmazione del fabbisogno di personale, nella individuazione e classificazione dei profili tecnico-professionali e nello sviluppo delle competenze dei dipendenti**. Un progetto che coinvolge amministrazioni centrali, Enti locali, Regioni e Università e che mette a disposizione modelli per la gestione strategica con una banca dati unica per la gestione delle professionalità.

Nel corso dell'incontro è stata illustrata la capillare attività di accompagnamento e diffusione del *know how* che Invitalia spa, in attuazione del progetto ideato dal Dipartimento, ha programmato di realizzare presso una platea di amministrazioni rappresentative dei diversi comparti del pubblico impiego. Un approccio orientato al cambiamento illustrato nei diversi interventi che hanno caratterizzato la giornata di confronto e dibattito.



Il ministro Paolo Zangrillo ha aperto i lavori sottolineando “quanto il personale rappresenti un ingranaggio strategico all’interno della macchina amministrativa pubblica.

Accompagnare le amministrazioni, promuovendo la diffusione di una cultura del cambiamento e dei risultati, con modelli condivisi e percorsi d’innovazione, ci consente di raggiungere più velocemente e in maniera più efficace gli obiettivi di riforma della Pubblica Amministrazione”.

La giornata è proseguita con interventi tematici e di approfondimento sul mercato del lavoro pubblico e le trasformazioni in atto.

Il Capo Dipartimento, Paolo Vicchiarello, nel suo intervento, ha rimarcato l’impegno ad accompagnare e diffondere il *know how* pubblico con strumenti e modelli condivisi a supporto delle amministrazioni capaci di generare valore pubblico.

“Questo percorso di innovazione organizzativa, offre alle amministrazioni supporto, risorse finanziarie e modelli concreti di gestione per dare corpo a quella cultura del cambiamento necessaria per la Pubblica Amministrazione di domani”, ha evidenziato il Capo Dipartimento.





Il ministro Zangrillo incontra la "comunità di pratica"

Riuniti i responsabili delle risorse umane e della formazione

Riunita la comunità di pratica a Palazzo Vidoni, giovedì 20 marzo, composta dai responsabili delle risorse umane e della formazione delle amministrazioni pubbliche centrali, delle Regioni, delle Province autonome e dei Comuni capoluogo di provincia.

L'incontro, che prosegue nel solco di un percorso di scambio e condivisione attivato nel 2023 dal ministro Zangrillo, è stata l'occasione per un confronto sui contenuti del disegno di legge sul merito, approvato nei giorni scorsi in Consiglio dei ministri. Il provvedimento prevede importanti novità e strumenti a disposizione dei dirigenti e dei responsabili delle risorse umane per promuovere percorsi di crescita professionale e di valorizzazione del personale pubblico improntati su principi di trasparenza e imparzialità.

Il provvedimento prevede importanti novità e strumenti a disposizione dei dirigenti e dei responsabili delle risorse umane per promuovere percorsi di crescita professionale e di valorizzazione del personale pubblico improntati ai principi di trasparenza e imparzialità.



Le nuove disposizioni si traducono in **un maggiore coinvolgimento e una maggiore responsabilizzazione dell'area dirigenziale nella gestione delle persone.**

Nel corso della riunione il ministro ha affrontato i contenuti centrali del testo che mira a riconoscere la centralità delle persone come veicolo per una profonda modernizzazione delle amministrazioni pubbliche. Un provvedimento concreto che interviene nel sistema di valutazione della *performance* dei dipendenti pubblici con un meccanismo a cui collegare prospettive di carriera capaci di valorizzare il merito.

Il disegno di legge, infatti, apre alla possibilità di **creare una struttura a “obiettivi” prevedendo un trattamento retributivo legato alla performance** che deve essere progressivo e strettamente correlato, in termini percentuali, alla valutazione conseguita. I punteggi di fascia eccellente potranno essere attribuiti solo al 30% dei valutati.

La riunione ha consentito di entrare nel dettaglio di un'ulteriore novità introdotta dal disegno di legge che riguarda l'accesso alla dirigenza di seconda fascia. In particolar modo, sono stati affrontati i meccanismi e l'iter che consentono di dedicare il 30% dei posti a disposizione a coloro che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio nell'area dei funzionari o 2 anni nell'area dell'elevata qualificazione.

Un nuovo strumento che si somma ai percorsi già esistenti come il corso-concorso SNA (50% dei posti) e il concorso bandito da ciascuna amministrazione (20% dei posti). All'accesso alla dirigenza di prima fascia è destinata una quota pari al 50% dei posti.

“Tutte queste novità incentivano le nostre persone a raggiungere nuovi traguardi, sviluppando ulteriormente le proprie competenze. Questo consentirà di **avvalersi di personale sempre più qualificato** e motivato, contribuendo ad apportare benefici sia nella loro crescita professionale, sia delle nostre organizzazioni, per offrire servizi sempre più efficienti ai nostri utenti», ha detto il ministro Paolo Zangrillo nel corso della riunione.

L'incontro ha rappresentato un importante scambio su temi che riguardano da vicino i responsabili delle risorse umane e per

illustrare le molteplici iniziative messe in campo dal Dipartimento della funzione pubblica per i dipendenti pubblici. Tra gli altri, il corso di formazione sui temi della *leadership* e della *performance*, sperimentato al Dipartimento della funzione pubblica e dedicato al rafforzamento delle competenze trasversali, che ora sarà rivolto a tutti i dirigenti pubblici.

Gli incontri con la “comunità di pratica” si confermano un punto di riferimento stabile per favorire lo scambio di iniziative, la condivisione di soluzioni organizzative e l'analisi dei fabbisogni formativi a tutti i livelli della Pubblica Amministrazione.



Facciamo Semplice l'Italia "Palermo"

Diciassettesima tappa di "PArola ai territori"



La 17a tappa di "Facciamo semplice l'Italia, PArola ai territori" questa volta passa per la Sicilia e si ferma a Palermo; il progetto ideato dal Dipartimento della funzione pubblica si regala così un'ulteriore possibilità di confronto e dialogo con le amministrazioni territoriali, la società civile e produttiva e le associazioni di categoria.

Il ministro Zangrillo ha ricordato l'importanza dell'ascolto delle proposte derivanti dall'esperienza di chi vive il territorio, allo scopo di offrire servizi sempre più efficienti e semplificati al cittadino e alle imprese.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo, nel corso dell'incontro svoltosi nella sede della Presidenza della Regione Siciliana alla presenza del Presidente dell'assemblea regionale **Renato Schifani** e del Vicepresidente della Camera dei deputati **Giorgio Mulè**, ha sottolineato, in esordio del suo intervento, come "gli Enti territoriali siano il motore della Pubblica Amministrazione. Abbiamo quindi il compito di dotarli degli strumenti necessari per affrontare le sfide complesse che sono all'orizzonte. **Solo partendo dalla valorizzazione delle singole persone possiamo modernizzare la spina dorsale del Paese**".

Il ministro e la *task force* dirigenziale di Palazzo Vidoni, composta tra gli altri dal Capo Dipartimento Paolo Vicchiarello, dal Direttore ufficio concorsi e reclutamento Cecilia Maceli, dal Dirigente dell'ufficio per la qualità della

performance e delle risorse Siriana Salvi e da Luca Cellesi, Dirigente dell'ufficio per la qualità della *performance* e delle riforme, hanno vissuto la giornata di lavoro e dibattito divisa in due *panel* rispettivamente dedicati all'attrattività e alle nuove sfide tra semplificazione e digitalizzazione.

Davanti al Prefetto di Palermo Massimo Mariani e al Sindaco della città Roberto Lagalla, il ministro Zangrillo ha ricordato l'importanza dell'ascolto delle proposte derivanti dall'esperienza di chi vive il territorio, allo scopo di offrire servizi sempre più efficienti e semplificati al cittadino e alle imprese.

Nel corso del suo intervento, il Presidente della Regione Sicilia Renato Schifani ha voluto con decisione specificare come: "senza professionalità e merito, la burocrazia diventi un freno per istituzioni e società, alimentando inefficienza e immobilismo".

Anche il Vicepresidente della Camera dei Deputati Giorgio Mulè ha voluto sottolineare come: "il contributo offerto dal Dipartimento della funzione pubblica nella complessa opera di semplificazione delle procedure burocratiche sia fondamentale per valorizzare i nostri territori, soprattutto attraverso l'ascolto e il confronto avviato al fianco delle amministrazioni locali".



In conclusione, il ministro Paolo Zangrillo ha ricordato a tutti come l'Italia stia recuperando posizioni in Europa dal punto di vista della digitalizzazione di base (ora intorno al 46 % a fronte di una media continentale di circa il 60%) e come il DFP punti al raggiungimento dell'obiettivo contenuto nel PNRR di snellire 626 procedure entro il 2026; ad oggi quelle semplificate hanno già raggiunto quota 250.



A Perugia nasce un nuovo Polo formativo



Nuovo Polo umbro SNA



Nella città di Perugia il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo ha sottoscritto il protocollo d'intesa che istituisce un nuovo Polo formativo territoriale. **Un progetto che nasce in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), le Regioni, le Università e altri Enti**, con l'obiettivo di sviluppare competenze trasversali e specialistiche in settori chiave per il territorio.

Il Polo umbro si aggiunge alle altre realtà istituite nei diversi territori, specializzate in diverse tematiche come l'immigrazione in Calabria, la sanità in Lombardia, l'intelligenza artificiale in Piemonte, la prevenzione dei disastri naturali e la ricostruzione in Abruzzo, le relazioni internazionali in Puglia.

Il nuovo Polo formativo perugino mira a **potenziare l'offerta formativa territoriale a disposizione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni** con un *focus* particolare sulle tematiche relative alla sostenibilità ambientale, attrattività e turismo, equilibrio e sviluppo dei territori.

La cerimonia di inaugurazione, con la firma dell'intesa, si è svolta nella Sala Europa della Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica insieme alla Presidente della SNA, Paola Severino, alla Presidente della Regione Umbria, Stefania Proietti, al Magnifico Rettore dell'Università degli studi di Perugia, Maurizio Oliviero, e all'Amministratore unico della Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica, Marco Magarini Montenero.

L'inaugurazione di un nuovo Polo formativo territoriale rappresenta un ulteriore tassello fondamentale nella strategia di modernizzazione della Pubblica Amministrazione.

L'inaugurazione di un nuovo Polo formativo territoriale rappresenta un ulteriore tassello fondamentale nella strategia di modernizzazione della Pubblica Amministrazione che punta a **valorizzare le competenze e a sostenere in maniera fattiva le peculiarità locali**.

"La creazione di un nuovo polo formativo in Umbria sottolinea l'intento di valorizzare le eccellenze contribuendo così alla crescita del Paese. È in questa direzione che si muovono le attività del Dipartimento della funzione pubblica orientate sempre di più al rafforzamento delle *soft skill* per gestire le trasformazioni che stanno attraversando anche la Pubblica Amministrazione", ha detto il ministro Zangrillo durante la cerimonia di inaugurazione.

La formazione territoriale si inserisce nel quadro più ampio delle molteplici attività del Dipartimento della funzione pubblica, a partire dal rafforzamento della piattaforma Syllabus, dedicata a tutti i dipendenti pubblici, con corsi di aggiornamento e perfezionamento delle competenze. Tra le iniziative, il percorso formativo, che sarà inaugurato tra pochi giorni, dedicato alle competenze di *leadership* dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni centrali e locali pensato per guidare il cambiamento nella gestione e valorizzazione del personale attraverso la corretta gestione e valutazione della *performance* individuale e organizzativa.

Il percorso di rafforzamento e sviluppo delle competenze prosegue, a partire dai territori, per modernizzare la Pubblica Amministrazione e offrire servizi sempre più in linea con le aspettative degli utenti, cittadini e imprese.



Il Dipartimento della funzione pubblica al *Career Day* della Sapienza

Confronto coi laureandi e informazioni sull'accesso alla PA



"La Pubblica Amministrazione sta avendo il coraggio di trasformarsi e di stare al passo con i tempi offrendovi opportunità straordinarie di crescita professionale e personale. In altre parole, dovremmo dire che **la Pubblica Amministrazione vuole essere il *place to be*, il luogo dove tutti vorremmo essere**", spiega il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, rivolgendosi, mercoledì 19 marzo, ai giovani presenti nell'Aula Magna dell'Università La Sapienza, all'apertura del nuovo appuntamento con il *Career Day*.

Intervenendo all'inaugurazione dell'evento, il titolare della Funzione pubblica ha ricordato che "con il disegno di legge sul merito, approvato in Consiglio dei ministri qualche giorno fa, abbiamo tracciato un nuovo cammino: è più ambizioso e mette le persone al centro.

È un percorso che premia il talento, valorizza i risultati e rende la Pubblica Amministrazione un luogo di innovazione e orgoglio per dare valore all'impegno, alle capacità, alla voglia di fare la differenza".

Ha aggiunto il ministro: "Si tratta di una vera e propria rivoluzione, non solo per chi già lavora nelle amministrazioni, ma anche per chi, come voi, sceglierà di entrarci. Vogliamo attrarre persone capaci, entusiaste, motivate, che vedono nel lavoro pubblico non solo stabilità, ma un'opportunità concreta di fare la differenza".

"Si tratta di una vera e propria rivoluzione, non solo per chi già lavora nelle amministrazioni, ma anche per chi, come voi, sceglierà di entrarci", ha dichiarato il ministro Zangrillo.

Nel suo confronto con i laureandi e i laureati, il ministro Zangrillo ha anche ricordato quali passi sono stati compiuti per aprire le porte della Pubblica Amministrazione ai giovani: “Abbiamo introdotto strumenti finora sconosciuti al pubblico impiego: l'apprendistato per neolaureati, e il contratto di formazione e lavoro per studenti di età inferiore a 24 anni. Inoltre, il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato due programmi: **Tirocini InPA** e **Dottorati InPA**. Parliamo di 300 tirocini curriculari e 20 contratti per i dottorati di ricerca. Consentono a chi sta completando gli studi universitari, o si è appena laureato, di scoprire un lavoro sfidante, in continua evoluzione e orientato al servizio della comunità”.

Nell'arco della giornata, il Dipartimento della funzione pubblica è stato presente con un *desk* informativo allestito nella piazza davanti alla Minerva. Qui sono state illustrate, ai molti giovani interessati, le opportunità di accesso al mondo del lavoro pubblico e le tante iniziative messe in campo. Tra queste, InPA, l'unico portale di accesso alle pubbliche amministrazioni, che incrocia domanda e offerta di lavoro in tempi rapidissimi, disponibile anche attraverso apposita App.

“Lavorare nella Pubblica Amministrazione è un'esperienza unica per servire il Paese ed essere davvero protagonisti di questa nuova stagione”, ha concluso il ministro Zangrillo.



EVENTI PA

Il ministro Zangrillo incontra i tirocinanti del DFP

Tirocini InPA per coinvolgere le nuove generazioni

Martedì 25 marzo, a Palazzo Vidoni, sede del Dipartimento della funzione pubblica il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo ha incontrato i tirocinanti che stanno svolgendo un'esperienza curriculare presso il Dipartimento. I giovani laureandi hanno partecipato al bando di selezione *Tirocini InPA*, l'iniziativa avviata dalla Funzione pubblica, con l'obiettivo di coinvolgere le nuove generazioni con occasioni professionalizzanti nella Pubblica Amministrazione.

Tirocini InPA è uno dei due tasselli, unitamente al programma Dottorati inPA, realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica e rivolto a chi sta completando gli studi universitari.

Nel complesso sono 300 i tirocini messi a disposizione con l'obiettivo di far conoscere le opportunità professionali nella Pubblica Amministrazione e allo stesso tempo offrire un lavoro al servizio della collettività, in continua evoluzione, orientato alla digitalizzazione e alle tecnologie emergenti.

"È con profonda soddisfazione che vi accolgo in questo ambizioso percorso in cui siete i veri protagonisti. La vostra presenza qui è un segno tangibile del rinnovamento che sta interessando la Pubblica Amministrazione e che ha bisogno della vostra visione e delle vostre capacità", ha detto il ministro durante l'incontro. Il pomeriggio è stata l'occasione per una testimonianza da parte dei ragazzi non solo



Rivolgendosi ai ragazzi, il ministro Paolo Zangrillo ha concluso: "non si tratta soltanto di un'esperienza formativa; auspico che questo sia per voi l'inizio di un cammino più lungo, un legame che possa consolidarsi e proseguire nel tempo".



sull'esperienza vissuta fino a questo momento, ma anche sulle prospettive e le aspettative per il futuro che ci consentono di misurare l'interesse e la capacità della Pubblica Amministrazione di rappresentare un luogo di lavoro interessante e stimolante per le nuove generazioni.

L'obiettivo è quello di acquisire le competenze necessarie ad affrontare le sfide del presente e del futuro, contribuendo al ricambio generazionale dei dipendenti pubblici.

Tirocini InPA coinvolge giovani studenti in lauree magistrali, oppure ad anni successivi al terzo delle lauree magistrali a ciclo unico, con età inferiore ai ventotto anni, in possesso di specifici requisiti di media voto e crediti formativi. Il tirocinio, della durata di 6 mesi, ha previsto il riconoscimento di una indennità pari a 600 euro mensili e la conclusione, con esito positivo, del percorso formativo comporta l'attribuzione di crediti formativi oggetto di valutazione nell'ambito dei concorsi indetti dall'amministrazione presso la quale il tirocinio è svolto.

Questa iniziativa rappresenta un'importante opportunità per attrarre i giovani e formarli nel contesto delle pubbliche amministrazioni.

Unitamente alle tante iniziative messe in campo dal Dipartimento della funzione pubblica tra cui i programmi di formazione continua, in costante aggiornamento, fino alla implementazione di modelli e sistemi gestionali innovativi volti ad accrescere il valore delle persone e delle amministrazioni per servizi sempre più in linea con le esigenze degli utenti.

Rivolgendosi ai ragazzi, infine, il ministro Paolo Zangrillo ha concluso: "non si tratta soltanto di un'esperienza formativa; auspico che questo sia per voi l'inizio di un cammino più lungo, un legame che possa consolidarsi e proseguire nel tempo. Le nostre organizzazioni hanno bisogno di menti brillanti come le vostre, di nuove prospettive, di spiriti innovatori che sappiano **coniugare il sapere con il saper fare, la tradizione con il cambiamento**".



FORMAZIONE

Syllabus



Al via il nuovo corso sull'intelligenza artificiale

Il programma, del nuovo corso sulla piattaforma Syllabus, mira a **favorire la comprensione da parte dei dipendenti pubblici, non specialisti IT, delle potenzialità dell'Intelligenza Artificiale (IA)** per la trasformazione e l'ottimizzazione delle attività della Pubblica Amministrazione, evidenziando le sfide specifiche e le implicazioni strategiche, tecnologiche, etiche e giuridiche che accompagnano l'adozione dell'IA. Ciò al fine di **promuovere e diffondere un utilizzo consapevole**, sicuro ed efficace di questa tecnologia anche nelle amministrazioni pubbliche.

In particolare, il programma mira a sviluppare consapevolezza sulle caratteristiche distintive delle famiglie di soluzioni tecnologiche racchiuse nel concetto di Intelligenza Artificiale e sugli impatti reali e potenziali dell'IA sull'operatività del singolo e sul lavoro amministrativo di ufficio.

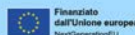
Il programma mira a sviluppare consapevolezza sulle caratteristiche distintive delle famiglie di soluzioni tecnologiche racchiuse nel concetto di Intelligenza Artificiale e sugli impatti reali e potenziali dell'IA sull'operatività del singolo e sul lavoro amministrativo di ufficio.

SYLLABUS

**Sblocca tutto
il tuo **potenziale**.**



Non perderti il nuovo corso
"Introdurre all'intelligenza artificiale".



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Dipartimento della
Funzione Pubblica

Inoltre, nel livello avanzato, intende inquadrare gli **aspetti strategici, tecnologici e normativi** che possono orientare le scelte di avvalersi di tali tecnologie.

Il programma formativo mira, pertanto, a sviluppare la cosiddetta *AI Literacy* (alfabetizzazione sull'IA), riconosciuta dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" a tutti gli effetti una competenza digitale di base, che necessita di essere promossa dalle pubbliche amministrazioni attraverso la definizione e il monitoraggio di specifici obiettivi di *performance* individuali connessi allo sviluppo di questa competenza.



Approvata la modulistica edilizia per l'applicazione del Salva Casa

Messe in pratica le semplificazioni

Approvato in conferenza unificata l'accordo tra Governo, Regioni e Anci sulla modulistica edilizia per l'applicazione delle semplificazioni del decreto "Salva Casa". **"Un traguardo importante"** che mette in pratica le semplificazioni previste dalla legge con un notevole risparmio di tempo per gli utenti" così il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo.

Con la nuova modulistica cittadini e addetti ai lavori potranno finalmente avere certezza su come fare per presentare una domanda, cosa occorre dichiarare, quale documentazione è necessario allegare, ecc.

Questo passaggio fondamentale si aggiunge al percorso di semplificazione avviato dal Dipartimento della funzione pubblica, in merito all'interoperabilità degli Sportelli unici per le attività produttive (SUAP) e degli Sportelli unici dell'edilizia (SUE).

Grazie ai **fondi PNRR** del progetto "Digitalizzazione delle procedure (SUAP e SUE)", per di più, saranno tempestivamente messi a disposizione i "tracciati dati", indispensabili per la gestione telematica delle pratiche, che agevoleranno Regioni e Comuni a implementare le novità sui rispettivi sistemi informativi.

Questo passaggio fondamentale si aggiunge al percorso di semplificazione avviato dal Dipartimento della funzione pubblica, in merito all'interoperabilità degli Sportelli unici per le attività produttive (SUAP) e degli Sportelli unici dell'edilizia (SUE).



L'accordo è stato raggiunto al termine delle attività istruttorie coordinate dal Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito del tavolo tecnico dell'Agenda per la semplificazione, in collaborazione con il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti, le Regioni e l'ANCI, tenendo conto delle linee di indirizzo pubblicate sul sito del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti il 30 gennaio scorso.

"La standardizzazione della modulistica rappresenta **un tassello fondamentale nel conseguire l'obiettivo previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza di semplificare 600 procedure entro il 2026.**

Il Dipartimento della funzione pubblica, in linea con i *target*, ha raggiunto le 230 procedure semplificate e sono in cantiere ulteriori misure per raggiungere nei tempi l'obiettivo previsto.

Offrire servizi sempre più efficienti agli utenti, cittadini e imprese, in tempi rapidi è quello che ci siamo prefissati per la crescita e lo sviluppo del Paese", spiega il titolare della Funzione pubblica.

La modulistica approvata, previa intesa in Conferenza Unificata, sarà adottata dalle Regioni e dai Comuni e costituisce un livello essenziale delle prestazioni.

"L'approccio utilizzato è quello del dialogo e del confronto costante con tutti gli attori coinvolti che contraddistingue tutte le altre attività come la consultazione 'La tua voce conta' del Dipartimento della funzione pubblica che ha l'obiettivo di raccogliere suggerimenti e proposte di semplificazione dagli utenti. Un ringraziamento particolare va alle Regioni, ai Comuni, alle associazioni imprenditoriali e agli ordini professionali per il loro contributo", conclude il ministro Zangrillo.





IN BREVE »

INDICE

Olimpiadi Syllabus:
quasi 3.500 gli iscritti alla seconda edizione

OLIMPIADI
SYLLABUS





Sportelli Unici per l'Edilizia, al via la consultazione pubblica

Il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato una consultazione pubblica per ascoltare la voce di Enti locali e *stakeholder* sulla proposta di Specifiche tecniche di interoperabilità per gli Sportelli Unici per l'Edilizia (SUE).

Nello specifico si intende **raccogliere suggerimenti, riflessioni e commenti su due documenti:**

- Le Specifiche tecniche di interoperabilità dei sistemi SUE elaborate da AgID;
- Il Piano degli interventi per l'adeguamento a tali Specifiche delle piattaforme SUE ed Enti terzi coinvolti nei procedimenti, redatto da AgID e dal Dipartimento della funzione pubblica.

Nei documenti oggetto di consultazione **sono delineati gli interventi minimi per avviare una prima fase di adeguamento dei sistemi ICT** secondo il disegno di un'architettura di interoperabilità SUE che capitalizzi quanto in precedenza definito (e attualmente in fase di attuazione) nel contesto degli Sportelli Unici per le Attività Produttive (SUAP).

L'iniziativa rientra nell'ambito del Progetto "Digitalizzazione delle Procedure (SUAP & SUE)" finanziato a valere sul Sub-Investimento 2.2.3 del PNRR: attraverso di essa il Dipartimento intende assicurare un processo decisionale trasparente e partecipativo. Gli esiti della consultazione, infatti, rappresenteranno la base informativa per la definizione dei successivi passaggi del progetto.

L'iniziativa rientra nell'ambito del Progetto "Digitalizzazione delle Procedure (SUAP & SUE)" finanziato a valere sul Sub-Investimento 2.2.3 del PNRR: attraverso di essa il Dipartimento intende assicurare un processo decisionale trasparente e partecipativo.



Syllabus: la competizione al ForumPA



Dopo il successo dello scorso anno, si rinnova l'appuntamento con la seconda edizione delle Olimpiadi Syllabus, pensate dal Dipartimento della funzione pubblica con l'obiettivo di **premiare e promuovere la crescita formativa e culturale di tutte le persone impegnate nella Pubblica Amministrazione**.

L'obiettivo è quello di incentivare la formazione e contribuire positivamente e attivamente allo sviluppo del Sistema Paese.

Per partecipare, i dipendenti già registrati sulla piattaforma Syllabus devono iscriversi alle Olimpiadi Syllabus e sostenere una prima prova entro il 24 aprile 2025.

La seconda fase delle Olimpiadi Syllabus si terrà il 19 maggio 2025, nella giornata di apertura dell'evento ForumPA a Roma, e si articolerà in due prove: una semifinale e una finale. Alla semifinale parteciperanno i primi 12 classificati in graduatoria al termine della prima prova, che si sfideranno in tre batterie da 4 concorrenti. I tre vincitori si sfideranno poi nella prova finale delle Olimpiadi Syllabus.

Il vincitore o la vincitrice della competizione sarà premiato/a dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo. In palio un trofeo, una medaglia e un'opportunità di formazione presso le più prestigiose Università italiane.

Un'iniziativa coerente con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicata a gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" e le precedenti del 23 marzo 2023, in materia di formazione e del 28 novembre 2023, in materia di *leadership* e valutazione della *performance* individuale, per la piena ed efficace implementazione di tali processi all'interno delle amministrazioni.

Il regolamento completo su [Syllabus.gov.it](https://syllabus.gov.it).

Per partecipare, i dipendenti già registrati sulla piattaforma Syllabus devono iscriversi alle Olimpiadi Syllabus e sostenere una prima prova entro il 24 aprile 2025.



NEWSLETTER

APRILE 2025

N°29

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

