

Codice A1007E

D.D. 19 luglio 2023, n. 394

**Approvazione dello schema di Protocollo di intesa tra la Regione Piemonte e la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.**



**ATTO DD 394/A1007E/2023**

**DEL 19/07/2023**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**A1000A - DIREZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE  
A1007E - Sviluppo e Capitale umano**

**OGGETTO:** Approvazione dello schema di Protocollo di intesa tra la Regione Piemonte e la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Premesso che:

- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA (DM 7/2018) sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, mutando logiche e metodologie da seguirsi nell'organizzazione e nella definizione del fabbisogno, in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa;

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4 del d.lgs. 75/2017), per effetto dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

- le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche (DM 14.9.2022), in tema di rinnovamento della gestione delle risorse umane in chiave strategica, intendono diffondere uno strumento di progettazione e gestione rigoroso nell'approccio metodologico e, al contempo, adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali, funzionale ad un'efficace programmazione delle professionalità e all'ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che il singolo ente è chiamato a perseguire;

- le Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica (DM 28.9.2022), volte a rendere esecutive le nuove norme sulla selezione dei dirigenti (DL n. 80/2021), innovando le modalità di accesso alla dirigenza, indicano nella valutazione delle "capacità, attitudini e motivazioni individuali" il passaggio da una gestione amministrativa del personale ad una gestione per competenze, frutto di analisi del contesto e dei ruoli organizzativi, individuando attività, responsabilità e requisiti richiesti dalle posizioni per definire le competenze caratterizzanti i ruoli stessi;

- l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevede, per l'attuazione della Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", Componente 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", Riforma 2.3 "Competenze e Carriere" – Sub-riforma 2.3.1 "Riforma del mercato del lavoro della PA", l'adozione di una strategia unitaria e integrata di

gestione delle risorse umane per rispondere ai fabbisogni assunzionali e formativi e per l'evoluzione dei percorsi di carriera e di accesso alla dirigenza pubblica, allineando le conoscenze e le capacità organizzative del personale alle esigenze del lavoro di una PA moderna ed efficiente;

- il Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito della Sub-riforma 2.3.1 di cui al precedente punto, con decreto del Capo del Dipartimento prot. DFP 45821007 del 18.4.2023, ha approvato il progetto "Riforma del mercato del lavoro della PA", a titolarità dell'Ufficio per l'organizzazione e il lavoro pubblico (UOLP), e adottato la scheda progetto denominata "La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico";

- il Dipartimento della funzione pubblica, con l'avvio del predetto progetto intende individuare una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, basata su modelli di competenze, anche al fine di favorire l'evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione;

- la Regione Piemonte è stata individuata quale amministrazione pilota per partecipare alla prima fase di sperimentazione per l'individuazione di soluzioni/metodiche/approcci idonei a garantire l'efficace attuazione del progetto, in quanto Amministrazione in possesso di esperienze già condotte e/o competenze esistenti in tema di gestione strategica delle risorse umane.

Considerato che:

- nell'anno 2022 il Settore Sviluppo e Capitale umano sulla base della stesura del PIAO, delle ultime novità normative del PNRR (Conversione in Legge 79/2022 del DL 36/2022) e nel rispetto delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche (DM del 22 luglio 2022), ha intrapreso un percorso formativo al fine di individuare l'insieme delle conoscenze, competenze, capacità del personale per sostenere al meglio le sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche;

- è interesse del Settore proseguire con la creazione di un modello di gestione per competenze, che mira a promuovere l'integrazione orizzontale di tutte le leve dello human resources management (programmazione strategica dei fabbisogni, attività di employer branding, procedure di reclutamento e selezione, sistemi di misurazione e valutazione, piani di formazione, percorsi di carriera) e l'allineamento verticale delle stesse con la strategia generale dell'amministrazione, grazie all'evoluzione del ruolo delle politiche di gestione del personale da adempimento di pratiche amministrative relative al rapporto di lavoro dei dipendenti a leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche.

Ritenuto pertanto di approvare lo schema di Protocollo d'Intesa tra la Regione Piemonte e la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica allegato, alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, per le motivazioni sopra espresse.

Dato atto che l'approvazione del presente schema di protocollo non comporta assunzione di impegni di spesa.

Tutto ciò premesso e considerato.

IL DIRIGENTE

Richiamati i seguenti riferimenti normativi:

- Visto l'art.15 della Legge 241/1990 e s.m.i. che consente alle pubbliche amministrazioni di concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento di attività di interesse comune.;

- Visto l'art.23, comma 1 lett. d) del D.Lgs 33/2013 e s.m.i.;

*determina*

- di approvare, per le motivazioni in premessa, lo schema di Protocollo d'Intesa tra la Regione Piemonte e la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica
- di dare atto che l'approvazione del presente schema di protocollo non comporta assunzione di impegni di spesa.

Avverso la presente determinazione è ammesso ricorso al T.A.R., ai sensi dell'art. 120, comma 5 del D.Lgs. n. 104/2010 "Codice del Procedimento Amministrativo" entro il termine di 30 giorni dalla data di comunicazione o di piena conoscenza dell'atto.

La presente determinazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte ai sensi dell'articolo 61 dello Statuto e dell'articolo 5 della legge regionale 12 ottobre 2010, n. 22 (Istituzione del Bollettino Ufficiale telematico della Regione Piemonte).

IL DIRIGENTE (A1007E - Sviluppo e Capitale umano)  
Firmato digitalmente da Marco Brandolini

Allegato

**Protocollo di intesa**  
Tra  
**La Presidenza del Consiglio dei ministri**  
**Dipartimento della funzione pubblica**  
e  
[...]

**Premesso che:**

- le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA* (DM 7/2018) sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, mutando logiche e metodologie da seguirsi nell'organizzazione e nella definizione del fabbisogno, in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa;
- il *Piano triennale dei fabbisogni di personale* (art. 4 del d.lgs. 75/2017), per effetto dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- le *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche* (DM 14.9.2022), in tema di rinnovamento della gestione delle risorse umane in chiave strategica, intendono diffondere uno strumento di progettazione e gestione rigoroso nell'approccio metodologico e, al contempo, adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali, funzionale ad un'efficace programmazione delle professionalità e all'ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che il singolo ente è chiamato a perseguire;
- le *Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica* (DM 28.9.2022), volte a rendere esecutive le nuove norme sulla selezione dei dirigenti (DL n. 80/2021), innovando le modalità di accesso alla dirigenza, indicano nella valutazione delle "*capacità, attitudini e motivazioni individuali*" il passaggio da una gestione amministrativa del personale ad una gestione per competenze, frutto di analisi del contesto e dei ruoli organizzativi, individuando attività, responsabilità e requisiti richiesti dalle posizioni per definire le competenze caratterizzanti i ruoli stessi;
- l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevede, per l'attuazione della Missione 1 "*Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo*", Componente 1 "*Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA*", Riforma 2.3 "*Competenze e Carriere*" – Sub-riforma 2.3.1 "*Riforma del mercato del lavoro della PA*", l'adozione di una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane per rispondere ai fabbisogni assunzionali e formativi e per l'evoluzione dei percorsi di carriera e di accesso alla dirigenza pubblica, allineando le conoscenze e le capacità organizzative del personale alle esigenze del lavoro di una PA moderna ed efficiente;
- il Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito della Sub-riforma 2.3.1 di cui al precedente punto, con decreto del Capo del Dipartimento prot. DFP 45821007 del 18.4.2023, ha approvato il progetto "*Riforma del mercato del lavoro della PA*", a titolarità dell'Ufficio per l'organizzazione

e il lavoro pubblico (UOLP), e adottato la scheda progetto denominata “La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico”;

- il Dipartimento della funzione pubblica, con l’avvio del predetto progetto intende individuare una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, basata su modelli di competenze, anche al fine di favorire l’evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione;
- il Dipartimento della funzione pubblica ha individuato Formez PA come uno dei soggetti attuatori dell’iniziativa progettuale “La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico”, il cui obiettivo è la progettazione partecipata di uno schema di riferimento metodologico (“*framework*”) per la pianificazione strategica delle risorse umane e del sistema dei profili professionali per competenze, valido per tutte le PP.AA. ma opportunamente differenziato rispetto ai diversi comparti della contrattazione collettiva;
- il progetto prevede:
  - o una prima fase, di mappatura del contesto organizzativo delle PP.AA. e di valutazione di strumenti, processi, dati e informazioni in funzione dello sviluppo condiviso del *framework* di riferimento generale;
  - o una seconda fase, volta al perfezionamento e alla sperimentazione del *framework* per il rilascio degli output definitivi, successivamente oggetto di un’azione di diffusione e di interventi legislativi e/o *soft regulation*;
- nell’ambito della prima fase è prevista l’individuazione di un gruppo di 10 amministrazioni in possesso di esperienze già condotte e/o competenze esistenti in tema di gestione strategica delle risorse umane;
- il [amministrazione] è stata individuata dal DFP quale amministrazione pilota per partecipare alla prima fase di sperimentazione per la individuazione di soluzioni/metodiche/approcci idonei a garantire l’efficace attuazione del progetto.

## **Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:**

### **Art. 1**

Il [amministrazione] aderisce al Progetto con l'intento di contribuire a definire una metodologia operativa, assicurando la disponibilità ad assumere un ruolo "guida" per interventi a livello nazionale ed un contributo sui temi della gestione strategica delle risorse umane.

Il [amministrazione] sarà coinvolta nel corso progetto in diversi momenti e con ruoli specifici per:

- strutturare un modello di profili professionali declinati per competenze, da adattare per i diversi comparti;
- predisporre una prima versione del dizionario ("*library*") delle competenze tecnico-professionali e comportamentali, corredato da linee guida a supporto delle successive fasi di sperimentazione sul campo;
- costruire i fabbisogni di personale correlandoli alla pianificazione strategica e allo sviluppo delle competenze;
- co-progettare un primo rilascio degli strumenti di gestione strategica delle risorse umane per competenze;
- implementare, in una fase successiva, la metodologia sviluppata.

### **Art. 2**

#### **Il [amministrazione] si impegna a:**

- nominare un proprio referente, responsabile dell'attuazione del presente Protocollo, nonché dei rapporti con il DFP e, per quanto concerne gli aspetti essenzialmente operativi, con Formez PA;
- costituire un gruppo di lavoro interno con competenze integrate di gestione delle risorse umane e di pianificazione strategica e definire, entro il [...], un calendario dei lavori, volto a contribuire alla definizione di quanto indicato all'art. 1 per le parti di propria competenza, garantendone la realizzazione nei tempi e nei modi ivi stabiliti;
- rendere disponibile la documentazione necessaria alla realizzazione delle attività;
- garantire la collaborazione degli uffici coinvolti nella realizzazione delle attività;
- valorizzare i risultati prodotti all'interno dell'amministrazione, garantendone la massima diffusione;
- assicurare, nelle successive fasi del progetto, la collaborazione per il trasferimento e la diffusione delle soluzioni individuate in altre amministrazioni.

#### **Il Dipartimento della funzione pubblica si impegna a:**

- assicurare, attraverso FormezPA, le competenze e le risorse necessarie alla realizzazione delle attività, mettendo a disposizione un supporto tecnico-specialistico per affiancare l'[amministrazione] nella fase successiva di implementazione sperimentale della metodologia individuata;
- garantire la valorizzazione dei risultati raggiunti e dei prodotti, segnalando il ruolo svolto dal [amministrazione] nel progetto e, in generale, nell'attività del DFP;

- coinvolgere attivamente il [amministrazione] nelle azioni di diffusione di buone pratiche nell'ambito del progetto "Riforma del mercato del lavoro della PA" e di altri programmi dei DFP.

### **Art. 3**

Il protocollo d'intesa ha durata di mesi [...] a partire dalla data di sottoscrizione e, comunque, non oltre il 30.6.2026, fatte salve eventuali proroghe.

<luogo>, <data>

Dipartimento della funzione pubblica

[amministrazione]