

I COMMISSIONE PERMANENTE

(Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e interni)

S O M M A R I O

INTERROGAZIONI A RISPOSTA IMMEDIATA:

5-01360 Zaratti (AVS): Sulle iniziative per preservare il potere d'acquisto di dipendenti della pubblica amministrazione	47
<i>ALLEGATO 1 (Testo della risposta)</i>	49
5-01361 Paolo Emilio Russo (FI): Sulle iniziative per rendere più efficiente il rapporto tra pubblica amministrazione e imprese	47
<i>ALLEGATO 2 (Testo della risposta)</i>	50
5-01362 Urzi (FdI): Sulle misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione per i lavoratori rientranti in situazioni di fragilità	47
<i>ALLEGATO 3 (Testo della risposta)</i>	51
5-01363 Alfonso Colucci (M5S): Sull'introduzione di tecnologie basate sull'intelligenza artificiale nel lavoro e nei procedimenti presso la PA	47
<i>ALLEGATO 4 (Testo della risposta)</i>	52
5-01364 Bonafè (PD): Sulle misure per contrastare la violenza sulle donne e sulle iniziative di formazione del personale per migliorare l'assistenza alle vittime	48
<i>ALLEGATO 5 (Testo della risposta)</i>	54
5-01365 Alessandro Colucci (NM(N-C-U-I)-M): Sui provvedimenti per incrementare l'attrattività della P.A. per i giovani e garantire percorsi professionalizzanti per i nuovi assunti ..	48
<i>ALLEGATO 6 (Testo della risposta)</i>	56

INTERROGAZIONI A RISPOSTA IMMEDIATA

Giovedì 21 settembre 2023. – Presidenza del presidente Nazario PAGANO. – Interviene il Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo.

La seduta comincia alle 13.35.

Nazario PAGANO, *presidente*, avverte che l'ordine del giorno reca lo svolgimento di interrogazioni a risposta immediata, ai sensi dell'articolo 135-*ter* del Regolamento, aventi ad oggetto questioni di competenza del Ministero per la pubblica amministrazione. Comunica inoltre che alla seduta odierna

dedicata alle interrogazioni a risposta immediata è consentita la partecipazione in videoconferenza dei deputati, secondo le modalità stabilite dalla Giunta per il Regolamento e che la pubblicità dei lavori sarà assicurata anche mediante la trasmissione sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

Ricorda che, a norma dell'articolo 135-*ter*, comma 4, del Regolamento il presentatore di ciascuna interrogazione ha facoltà di illustrarla per non più di un minuto. A ciascuna delle interrogazioni presentate, risponderà il rappresentante del Governo per non più di tre minuti e successivamente

l'interrogante avrà il diritto di replicare, per non più di due minuti.

5-01360 Zaratti (AVS): Sulle iniziative per preservare il potere d'acquisto di dipendenti della pubblica amministrazione.

Devis DORI (AVS) illustra l'interrogazione in titolo di cui è cofirmatario.

Il Ministro Paolo ZANGRILLO risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 1*).

Devis DORI (AVS), replicando, dichiara che la risposta fornita dal Ministro appare insufficiente in quanto il rappresentante del Governo si è limitato a scaricare la responsabilità della situazione attuale sui precedenti Governi e sulle condizioni internazionali. Osserva come la notizia importante sia che non sarà possibile con i rinnovi contrattuali recuperare l'inflazione perché per farlo occorrerebbero 30 miliardi di euro. Ricorda al Ministro come anche l'ultimo Forum PA abbia certificato un generale malessere nel pubblico impiego, il crescere del fenomeno del c.d. *burnout* e la crescente difficoltà di reperire candidati sufficienti nelle procedure concorsuali del pubblico impiego. Dichiara che il suo gruppo vigilerà affinché in occasione della prossima imminente manovra di bilancio il Ministro rispetti gli impegni presi nei confronti dei dipendenti pubblici.

5-01361 Paolo Emilio Russo (FI): Sulle iniziative per rendere più efficiente il rapporto tra pubblica amministrazione e imprese.

Paolo Emilio RUSSO (FI-PPE) illustra l'interrogazione in titolo.

Il Ministro Paolo ZANGRILLO risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 2*).

Paolo Emilio RUSSO (FI-PPE), replicando, si dichiara soddisfatto dalla puntuale risposta fornita dal Ministro. Ritiene essenziale, al fine di migliorare i rapporti

tra aziende e pubbliche amministrazioni, attuare la politica annunciata dal Ministro volta a sostituire il c.d. « controllo successivo » alla politica sinora perseguita del c.d. « sospetto preventivo ». Sottolinea l'importanza di avviare un percorso di digitalizzazione e di collaborazione tra cittadini e aziende da una parte, e pubblica amministrazione dall'altra, per superare quella che per troppo tempo è stata percepita come una persecuzione da parte dello Stato ed evidenzia come questa sia una rivoluzione copernicana che Forza Italia chiedeva da tempo e della quale ringrazia ora il Ministro, al quale garantisce il pieno sostegno.

5-01362 Urzi (FdI): Sulle misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione per i lavoratori entranti in situazioni di fragilità.

Alessandro URZÌ (FDI) illustra l'interrogazione in titolo.

Il Ministro Paolo ZANGRILLO risponde nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 3*).

Alessandro URZÌ (FDI), replicando, si dichiara molto soddisfatto della risposta del Ministro, anche per la preannunciata direttiva volta a indirizzare le amministrazioni in modo da garantire ai lavoratori fragili al servizio della PA la possibilità di continuare a svolgere in agilità e sicurezza la propria attività.

5-01363 Alfonso Colucci (M5S): Sull'introduzione di tecnologie basate sull'intelligenza artificiale nel lavoro e nei procedimenti presso la P.A.

Carmela AURIEMMA (M5S) illustra l'interrogazione in titolo di cui è cofirmataria.

Il Ministro Paolo ZANGRILLO risponde nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 4*).

Carmela AURIEMMA (M5S), pur ringraziando il Ministro per la sua risposta, non ritiene che egli abbia fornito rassicurazioni sufficienti in merito alle ricadute

occupazionali dell'applicazione dell'intelligenza artificiale. Non ritiene infatti che sia sufficiente affermare che l'uomo non può essere sostituito dall'intelligenza artificiale – per quanto si tratti di un'affermazione condivisibile – perché numerosi studi internazionali dimostrano che l'applicazione dell'intelligenza artificiale comporta la perdita di numerosi posti di lavoro, che il Governo e il Ministro dovrebbero essere in grado di arginare, magari convogliando le risorse umane verso quei settori nei quali attualmente si registrano carenze di personale. Ritiene inoltre essenziale investire sulla formazione anche tenuto conto che il Rapporto DESI della Commissione europea, che misura l'indice di digitalizzazione dell'economia e della società, colloca il nostro Paese agli ultimi posti, in compagnia di Bulgaria e Grecia; rileva come al momento le risorse stanziare in bilancio per colmare questo divario non siano sufficienti a realizzare interventi di formazione strutturali nella pubblica amministrazione. Propone infine sui temi dell'intelligenza artificiale lo svolgimento di una indagine conoscitiva da parte della Commissione Affari costituzionali.

5-01364 Bonafè (PD): Sulle misure per contrastare la violenza sulle donne e sulle iniziative di formazione del personale per migliorare l'assistenza alle vittime.

Michela DI BIASE (PD-IDP) illustra l'interrogazione in titolo di cui è cofirmataria.

Il Ministro Paolo ZANGRILLO risponde nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 5*).

Michela DI BIASE (PD-IDP), replicando, dichiara che, pur prendendo atto delle condivisibili affermazioni del Ministro per quanto riguarda il tema delle pari opportunità, si sarebbe aspettata una risposta più

puntuale alla domanda diretta posta dall'interrogazione relativamente alle risorse a disposizione per la formazione del personale che deve affrontare e assistere donne vittime di violenza. Ritiene la formazione – finanziata in modo organico e continuativo – essenziale per tutti gli operatori, magistrati inclusi, al fine di evitare di leggere sentenze che assolvono l'imputato perché l'aggressione sessuale alla vittima è durata troppo poco. Si chiede quante risorse saranno stanziare nella prossima legge di bilancio per queste attività, per evitare di approvare all'unanimità ogni anno mozioni che auspicano adeguata formazione e poi, annualmente, constatare che non ci sono risorse per intervenire.

5-01365 Alessandro Colucci (NM(N-C-U-I)-M): Sui provvedimenti per incrementare l'attrattività della P.A. per i giovani e garantire percorsi professionalizzanti per i nuovi assunti

Calogero PISANO (NM(N-C-U-I)-M) illustra l'interrogazione in titolo di cui è cofirmatario.

Il Ministro Paolo ZANGRILLO risponde nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 6*).

Calogero PISANO (NM(N-C-U-I)-M), nel dichiararsi soddisfatto dalla risposta del Ministro, sottolinea l'esigenza di valorizzare anche il principio meritocratico nella pubblica amministrazione. Ringrazia il Ministro per la sua attività in un settore così delicato e strategico per il Paese.

Nazario PAGANO, *presidente*, ringrazia il Ministro Zangrillo e dichiara concluso lo svolgimento delle interrogazioni a risposta immediata all'ordine del giorno.

La seduta termina alle 14.20.

ALLEGATO 1

5-01360 Zaratti: Sulle iniziative per preservare il potere d'acquisto di dipendenti della pubblica amministrazione.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Signor presidente, onorevoli deputati, credo sia opportuno richiamare quanto accaduto negli ultimi anni, soprattutto per fare chiarezza in merito ad un tema sul quale ultimamente leggo – permettetemi – « fantasiose » ricostruzioni.

La tornata contrattuale 2019-2021 è iniziata solo a fine 2021 ed ha avuto bisogno, per essere finanziata, di ben quattro leggi di bilancio (l'ultima è, appunto, la legge di bilancio 2022, n. 234 del 30 dicembre 2021) che hanno progressivamente reso disponibili le risorse necessarie.

Per questo motivo, l'attuale Governo sin dall'insediamento ha inteso accelerare le trattative. Nello specifico,

a novembre 2022 sono stati conclusi quelli relativi al comparto sanità, scuola ed enti locali, con un investimento di quasi 3,7 miliardi di euro destinati a circa 2,1 milioni di dipendenti pubblici, pari all'84 per cento del personale coperto dalla contrattazione nazionale;

a maggio 2023 è stato firmato il contratto dell'area dirigenziale delle funzioni centrali;

a luglio 2023 si è conclusa la trattativa anche per la parte normativa del comparto istruzione e ricerca;

attualmente, si sta chiudendo la trattativa per il rinnovo dei contratti dei dirigenti medici e dei dirigenti degli enti locali.

Ovviamente i ritardi della tornata 2019-21 ereditati dal precedente Governo si sono ripercossi, e non poteva essere altrimenti, anche su quella relativa al triennio 2022-2024, il cui finanziamento, peraltro, è stato condizionato dalle conseguenze della crisi energetica dovuti alla crescita del prezzo delle materie prime che ha fatto seguito alla guerra in

Ucraina. Ciò ha impedito, almeno nella legge di Bilancio 2023, un sufficiente appostamento di risorse per una serie di finalità, fra cui il rinnovo dei CCNL.

Nonostante ciò, a dimostrazione dell'impegno assunto da questo Governo e in particolare dal sottoscritto, nella legge di bilancio è stato introdotto un apposito incremento, sotto forma di *una tantum* dell'1,5 per cento dello stipendio volto ad attenuare, sia pure in modo parziale e provvisorio, l'aumento dell'inflazione, alla cui base, come rammentato, vi sono ragioni anche di natura internazionale rispetto alle quali è stato difficile agire in modo strutturale nel breve periodo.

Si tratta di un segnale di attenzione importante nei confronti delle nostre persone.

Sul rinnovo dei contratti per il triennio 2022-2024 vorrei, innanzitutto, sgombrare il campo da equivoci: non tutto il recupero dell'inflazione potrà avvenire con il contratto. Se sommiamo l'incremento dell'indice Ipc atteso tra il 2022 e il 2024 arriviamo al 15-16 per cento. Servirebbero più di 30 miliardi e non possiamo stravolgere i conti dello Stato.

Nel corso del mese di luglio, in preparazione della legge di bilancio, ho incontrato il Ministro dell'economia, Giancarlo Giorgetti, a cui ho rappresentato la necessità di prendere in considerazione il rinnovo dei contratti come una delle priorità proprio perché siamo quasi a fine 2023 e i rinnovi fanno riferimento al periodo 2022-2024.

Voglio comunque ribadire che il mio impegno su questo fronte è massimo, ci stiamo muovendo tenendo i piedi saldi a terra e con attenzione sia alla stabilità dei conti pubblici che al benessere delle nostre persone, proprio come un Governo « serio e credibile » – per riprendere le parole dell'onorevole interrogante – deve saper fare.

ALLEGATO 2

5-01361 Paolo Emilio Russo: Sulle iniziative per rendere più efficiente il rapporto tra pubblica amministrazione e imprese.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Signor presidente, onorevoli deputati, ringrazio gli onorevoli interroganti per l'opportunità che mi viene data di illustrare in modo chiaro il percorso che è stato avviato al fine di rendere più efficiente il rapporto tra pubblica amministrazione e imprese.

Su questo tema è innanzitutto necessaria una premessa di metodo: vogliamo abbandonare il concetto punitivo di sanzione per intraprendere una strada improntata su fiducia e riduzione degli oneri per le aziende. L'obiettivo, infatti, è quello di passare da una logica prettamente basata sul "sospetto preventivo" ad una del « controllo successivo ».

Con questo spirito siamo intervenuti attraverso uno schema di decreto legislativo, sottoposto ad un primo esame del Consiglio dei ministri lo scorso giugno, al fine di rimuovere innanzitutto le duplicazioni che creano intralcio allo spirito imprenditoriale.

Il punto di partenza riguarda le PA, prima delle imprese, che devono individuare in maniera chiara e trasparente gli obblighi. Stesso discorso vale per la valutazione del rischio connesso a una determinata attività, che va preventivamente programmato: bisogna individuare i tipi di controlli necessari per evitare danni all'interesse pubblico che, ricordo, è sempre prioritario.

Lo strumento operativo sarà il fascicolo informatico d'impresa, che conterrà dati e documenti accessibili ad aziende e amministrazioni impegnate nei controlli. Si creerebbero così le condizioni per rendere effettivamente operativo il principio dell'« *once only* » per cui le pubbliche amministrazioni non potranno più chiedere documenti e attestazioni già in loro possesso. Inoltre, le imprese che supereranno con successo un esame

ispettivo nei sei mesi successivi saranno esentate da nuovi approfondimenti.

A questo sistema abbiamo introdotto il principio del « diritto all'errore scusabile »: in questo modo si ribalta il principio sanzionatorio in favore di un approccio improntato alla collaborazione, in cui l'amministrazione tiene in considerazione la buona fede dell'impresa e insieme si dialoga per correggere gli errori. Si tratta di errori che riferiscono ad obblighi formali, sanabili, che non pregiudicano l'interesse pubblico.

Trovare soluzioni efficaci, tra l'altro, non rappresenta solo una doverosa azione nei confronti delle imprese ma risulta necessaria anche per la stessa pubblica amministrazione e per le autorità che effettuano i controlli, le cui risorse e dotazioni, potrebbero essere impiegate in modo più efficiente.

In questa ottica, vorrei ribadire, che il provvedimento appena citato rappresenta un punto di partenza essenziale a cui siamo arrivati attraverso un confronto proficuo e costante con tutti gli attori coinvolti.

Da questo punto di vista ribadisco che il lavoro di squadra sarà fondamentale anche per i prossimi passi che stiamo mettendo in cantiere nell'ottica di semplificare tutte quelle procedure che nel tempo si sono stratificate. Il PNRR, come ho ribadito più volte, ci affida il compito di reingegnerizzare e digitalizzare 600 procedure entro il 30 giugno 2026, di cui 200 entro il 31 dicembre 2024, ulteriori 50 entro il 30 giugno 2025. Di queste ne abbiamo semplificate già cento e contiamo di anticipare l'obiettivo del 2024 di un anno. Vi annuncio, peraltro, che a breve verrà presentato un altro pacchetto di semplificazioni con l'obiettivo di rendere più efficienti i servizi resi a cittadini e imprese.

ALLEGATO 3

5-01362 Urzi: Sulle misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione per i lavoratori rientranti in situazioni di fragilità.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Signor presidente, onorevoli deputati, ringrazio gli onorevoli interroganti per fornirmi l'occasione di approfondire il tema del lavoro agile quale strumento organizzativo per la pubblica amministrazione.

Il repentino e massivo ricorso allo *smart working* nel settore pubblico, come in quello privato, ha rappresentato una misura emergenziale per garantire la salute dei lavoratori durante la pandemia ed è oggi uno strumento che opera a pieno regime a servizio della pubblica amministrazione, e che trova la sua regolazione nell'ambito della contrattazione collettiva.

La flessibilità connaturata al lavoro agile quale strumento organizzativo ha fatto sì che lo stesso sia stato utilizzato, anche dopo la fine della pandemia come strumento idoneo a garantire un più elevato livello di sicurezza ai lavoratori fragili, ovvero a quelli affetti dalle patologie indicate nel decreto interministeriale (Salute, Lavoro e Pubblica amministrazione) del 4 febbraio 2022.

Tuttavia, con il parere favorevole del Governo, in sede di conversione del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, è stato approvato un emendamento che consente ai lavoratori fragili del settore pubblico di ricorrere al lavoro agile fino al prossimo 30 settembre 2023, mentre – come evidenziato dagli onorevoli interroganti – per i lavoratori fragili del settore privato e per i genitori di minori *under 14*, tale possibilità è stata prorogata fino al 31 dicembre 2023.

Sul tema ritengo sia necessario evidenziare che non tutte le professionalità sono « smartabili » e che occorre garantire a tutti i lavoratori parità di condizioni e di accesso ai medesimi strumenti di tutela.

Nelle more della riflessione tutt'ora in corso con i Ministri coinvolti circa l'oppor-

tunità di prorogare ulteriormente il termine in scadenza, presso i miei uffici è in corso di valutazione una direttiva volta a sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo dell'istituto dello *smart working* orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazione di rischio per la salute.

Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione, il dirigente responsabile potrà individuare le misure organizzative che si dovessero rendere necessarie, anche derogando, ancorché temporaneamente, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, salvaguardando in ogni caso l'efficienza e la funzionalità di ogni singola amministrazione.

Per quanto attiene, invece, alla seconda questione, ovvero se rendere o meno strutturale il lavoro agile per talune categorie, vorrei prima di tutto affermare che una organizzazione è tanto più efficiente quanto più capace di adattarsi alle esigenze che deve soddisfare, anche con riguardo a quelle di carattere organizzativo.

Non esistono, dunque, paradigmi insormontabili tra lavoro in presenza e lavoro agile.

Sono convinto che il rinvio alla contrattazione collettiva, che nel pubblico impiego già disciplina il ricorso al lavoro agile e le sue modalità applicative, e la responsabilizzazione dei dirigenti nell'individuare al proprio livello le modalità organizzative migliori per le strutture che dirigono, oltre che la loro formazione specifica anche in questo settore, siano gli strumenti migliori per soddisfare le esigenze, sempre mutevoli e diversificate, dei lavoratori.

ALLEGATO 4

5-01363 Alfonso Colucci: Sull'introduzione di tecnologie basate sull'intelligenza artificiale nel lavoro e nei procedimenti presso la P.A.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Signor presidente, onorevoli deputati, ringrazio l'onorevole interrogante per la possibilità offertami di parlare di un tema al centro del dibattito politico internazionale, oggetto di particolare attenzione anche nel nostro Paese.

Si tratta di un argomento quanto mai complesso con implicazioni sociali, oltre che occupazionali, che richiedono analisi accurate e decisioni ponderate a cui non possiamo dedicare esaustivamente questi pochi minuti che abbiamo a disposizione.

L'intelligenza artificiale (IA) ha un ruolo fondamentale nella trasformazione digitale della società ed è già utilizzata in diversi settori del mondo produttivo ed economico.

Tuttavia, il suo sviluppo è estremamente rapido, quasi esponenziale e proprio per questo l'UE sta mettendo a punto il primo insieme di norme sull'intelligenza artificiale e l'Italia partecipa attivamente a questo dibattito.

In particolare, il 14 giugno 2023, il Parlamento europeo ha fissato la propria posizione negoziale sull'AI Act (Normativa sull'IA), che rappresenta il primo atto legislativo completo al mondo sull'intelligenza artificiale, favorevole all'innovazione. La priorità è quella di assicurare che i sistemi di intelligenza artificiale in uso nell'UE siano sicuri, trasparenti, tracciabili e non discriminatori e di arrivare ad una nozione neutra e uniforme dal punto di vista tecnologico per l'intelligenza artificiale, che si renda applicabile a tutti i futuri sistemi di IA.

Attualmente sono in corso negoziati con i Paesi dell'UE in Consiglio per la stesura finale della legge, con l'obiettivo di raggiungere un accordo entro la fine di quest'anno.

Nel nostro Paese si guarda quindi con attenzione allo sviluppo del dibattito europeo e, in particolare, lo scorso 6 luglio si è tenuta la seconda riunione del Comitato interministeriale per la transizione digitale che tra i temi all'ordine del giorno ha visto discutere anche di Intelligenza Artificiale.

Su questo tema in particolare sono stati proposti degli interventi volti ad aggiornare il « Programma Strategico Intelligenza Artificiale 2022-2024 » (attraverso l'istituzione di un nuovo comitato di esperti), nonché la costituzione di un fondo di *venture capital*, creato dal Dipartimento per la trasformazione digitale e l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, per le *startup* e le PMI innovative e per favorire l'adozione dell'IA nella Pubblica amministrazione.

Per realizzare tali interventi non sono comunque sufficienti gli investimenti in infrastrutture digitali, pure indispensabili, ma è necessario riqualificare il personale della pubblica amministrazione attraverso specifici programmi di formazione, e iniziare a riflettere sulle ripercussioni che l'intelligenza artificiale avrà sull'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e sulle modalità di fornitura dei servizi pubblici a cittadini e imprese.

In questa prospettiva, infatti, abbiamo potenziato l'offerta formativa per tutti i dipendenti pubblici attraverso la piattaforma Syllabus al fine di accrescere le conoscenze e le competenze su un tema cruciale come quello della transizione digitale.

Deve essere chiaro che nessuna macchina potrà mai sostituire il lavoro svolto dalle persone: l'intelligenza artificiale, nel

contesto del pubblico impiego, deve essere considerato un ausilio al dipendente e non una minaccia.

La filosofia dell'intervento formativo è dunque quella di non lasciare nessuno in-

dietro, ma di coinvolgere le professionalità di cui la PA dispone in un processo di innovazione destinato a migliorare la qualità dei servizi erogati e a ridurre i tempi dei procedimenti.

ALLEGATO 5

5-01364 Bonafè: Sulle misure per contrastare la violenza sulle donne e sulle iniziative di formazione del personale per migliorare l'assistenza alle vittime.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Signor presidente, onorevoli deputati, il tema sollevato dagli onorevoli interroganti merita particolare attenzione anche con specifico riferimento al piano organizzativo delle nostre amministrazioni.

La violenza sulle donne e domestica è la conseguenza di un fenomeno più ampio che vede, purtroppo, ancora oggi una inadeguata considerazione del ruolo della donna nella società e, il più delle volte, anche nel contesto lavorativo. Per prevenire tale fenomeno è necessario promuovere a tutti i livelli una vera «parità di genere», sia nel privato che nel pubblico: uguali opportunità, a parità di merito, per donne e uomini.

In tale contesto sono state adottate azioni mirate sulla formazione del personale pubblico e più nello specifico di coloro che possono entrare in contatto con le vittime.

È stata realizzata la Piattaforma nazionale dei Comitati unici di garanzia, i cosiddetti «CUG», comitati paritetici costituiti all'interno delle amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo. Il portale raccoglie le informazioni relative alle attività svolte dai singoli Comitati, quali iniziative di formazione, congressi, seminari di approfondimento, nonché attraverso la diffusione di una *newsletter* periodica.

A questo si aggiunge il corso di formazione, denominato Riforma-Mentis, progettato e realizzato attraverso una convenzione con Formez PA, per promuovere la cultura del rispetto, della parità di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Sempre sul fronte della formazione, come specificato dal Ministero dell'interno, sono stati programmati, avviati ed espletati in maniera continuativa, organica e sistematica,

dai rispettivi Istituti formativi delle Forze di polizia, appositi corsi di formazione, specializzazione e aggiornamento, obbligatori per tutto il personale che può trovarsi a interagire, sia a livello di polizia di sicurezza che di polizia giudiziaria, con vittime di violenza domestica o di genere, ovvero a gestire gli autori dei reati in parola.

La Scuola Superiore della Magistratura ha ampliato le sessioni formative sul tema della violenza di genere rafforzando il profilo di condivisione di questi momenti con tutti gli operatori della giustizia che, a vario titolo, entrano in contatto con la vittima di violenza.

Quanto agli aspetti legati agli obiettivi programmatici e strategici di performance delle amministrazioni l'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che tra gli obiettivi di performance prevede anche quelli volti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Dal punto di vista del reclutamento, il DPR che introduce importanti novità sulla selezione del personale, approvato in Consiglio dei ministri nel mese di giugno, prevede al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni che il bando di concorso indichi, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce: qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

Inoltre, con il DPR che modifica il codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono affidate maggiori responsabilità ai dirigenti relativamente alla cura del benessere organizzativo e dell'inclusione, anche in

un'ottica di valorizzazione delle differenze di genere.

Si tratta di iniziative fondamentali volte a fornire gli strumenti, anche nelle organizzazioni pubbliche, per prevenire e contrastare

il fenomeno della violenza, al fine di creare una cultura condivisa di rispetto e di parità tra le persone. È solo con l'attenzione verso il capitale umano che possiamo combattere in modo concreto ogni tipo di sopraffazione.

ALLEGATO 6

5-01365 Alessandro Colucci: Sui provvedimenti per incrementare l'attività della P.A. per i giovani e garantire percorsi professionalizzanti per i nuovi assunti.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Signor presidente, onorevoli deputati, ringrazio l'onorevole interrogante per offrirmi la possibilità di illustrarvi le iniziative messe in campo e quelle in cantiere al fine di rendere attrattive le nostre amministrazioni soprattutto per le giovani generazioni.

Il primo passo che abbiamo compiuto è stato quello di velocizzare i concorsi, che non significa soltanto rispondere in termini efficaci e tempestivi ai fabbisogni di organico delle amministrazioni, ma vuol dire anche ingaggiare giovani capaci, motivati e competenti, in un mercato del lavoro sempre più competitivo, in cui è mutato il paradigma: non sono più le organizzazioni a scegliere i migliori, ma sono i talenti a cercare la posizione professionale più congeniale al loro desiderio di realizzazione.

In questo contesto, non è accettabile che tra la pubblicazione di un bando e la conoscenza dell'esito di un concorso passino anni. Questo è il miglior modo per perdere l'occasione di far salire a bordo le persone di cui abbiamo bisogno. C'è invece una necessità di certezza che va assecurata.

A inizio giugno quindi, in Consiglio dei ministri, abbiamo approvato il DPR con la nuova disciplina che introduce importanti novità sulla selezione del personale a cui si aggiungono le norme del dl PA. Viene imposto un tempo massimo di sei mesi per aprire e chiudere i concorsi che sono svolti in modalità digitale, attraverso il portale inPA.

Una rivoluzione se pensiamo alle modalità di reclutamento di appena qualche anno fa!

A questo aggiungo, inoltre, che con il decreto PA abbiamo introdotto due strumenti fondamentali: l'apprendistato, per neolaureati e il contratto di formazione e lavoro, per studenti di età inferiore a 24 anni. Preciso

che al termine dei contratti, il rapporto di lavoro si può trasformare in tempo indeterminato a condizione che siano rispettati i requisiti per accedere al pubblico impiego e ci sia una valutazione positiva del servizio svolto. Sempre con il decreto PA, il 15 per cento dei posti nei concorsi pubblici sarà riservato agli operatori volontari che abbiano concluso il servizio civile universale senza demerito.

Inoltre, per scongiurare il fenomeno delle rinunce, abbiamo stabilito che i concorsi unici potranno essere organizzati su base territoriale e con un'altra misura la possibilità di incrementare i punteggi relativi al titolo di studio fino al doppio qualora quest'ultimo sia stato conseguito nei cinque anni antecedenti alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso.

Ma c'è di più. Per attrarre i talenti dobbiamo puntare ad una organizzazione che sappia guardare, oltre alla stabilità, anche un posto che sia capace di valorizzarli e che dia loro delle opportunità di crescita anche attraverso percorsi di formazione virtuosi.

Ecco perché stiamo lavorando a sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, che permettono di ambire all'ascensore sociale nella pubblica amministrazione, nonché al rafforzamento della piattaforma Syllabus per accrescere le conoscenze e le competenze del nostro capitale umano.

Si tratta di strumenti fondamentali su cui ho voluto imprimere una forte accelerazione a cui sta facendo seguito una campagna di comunicazione – a cui ha fatto cenno l'onorevole interrogante – proprio per costruire un volto nuovo della pubblica amministrazione all'altezza delle aspettative dei nostri giovani.