



PNRR Missione 1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
Componente 1 – Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA
Investimento 2.3 -Competenze e capacità amministrativa
Sub-investimento 2.3.2 - Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro



Progetto GRU

Innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane

Roma 19/04/2024



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU

PIANO NAZIONALE DI
RIPRESA E RESILIENZA
#NEXTGENERATIONITALIA



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

Il progetto

è finalizzato a rafforzare, attraverso un supporto e accompagnamento all'avvio di azioni per la semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, lo sviluppo del capitale umano e nuovi modelli di organizzazione e di lavoro.

Avvio delle attività  novembre 2023

Conclusione delle attività  giugno 2026

Investimento 2.3
Competenze e capacità amministrativa
Sub-investimento 2.3.2
*Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e
formazione strategica della forza lavoro*

Innovazione Organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane (30,4 mln)

Linee
di attività

1. Assessment dell'Organizzazione

Supporto alle amministrazioni target **(comuni tra 25.000 e 250.000 abitanti)** per l'analisi dei propri sistemi organizzativi, dei processi HR, del capitale umano e analisi desk dei sistemi di programmazione o innovazioni tecnologiche adottati o in corso di adozione.

2. Assessment rivolto al personale di qualifica non dirigenziale

Promozione e adozione di un "mindset" e strumenti orientati all'innovazione: sviluppo di **soft skill** utili, azioni di **change management**, supporto alle amministrazioni non coinvolte nella riforma per effettuare la mappatura delle competenze all'interno dell'HRM Toolkit* .

3. Supporto alla gestione strategica del capitale umano e alla realizzazione di interventi di change management

Progettazione e sviluppo di un "Cruscotto direzionale HR" per la programmazione e gestione del personale pubblico, a supporto di tutte le amministrazioni, che dovrà elaborare i **dati provenienti dai sistemi gestionali sviluppati o in corso di sviluppo dal DFP** ed eventualmente di altre banche dati istituzionali disponibili e accessibili di interesse.

4. Disseminazione degli strumenti

Disseminazione del modello di valutazione delle capacità tecniche e comportamentali elaborato e sperimentato dalle amministrazioni coinvolte e utilizzo di una piattaforma di collaboration per finalizzata alla **creazione di una comunità di pratica** con regole e linee guida per la partecipazione, per la comunicazione e la condivisione di conoscenze all'interno della comunità stessa.

Indicatori previsti dal programma

- Obiettivi intermedi per sub investimento 2.3.2: Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro

Missione	Descrizione obiettivo Missione	Obiettivi	Termine per il conseguimento
M1C1-59	Entrata in vigore della gestione strategica delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione	Roadmap implementativa e approccio metodologico per l'innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane	31/12/2023 (T4 2024)
M1C1-59 bis	Pubblicazione del primo report semi-annuale sugli indicatori chiave di monitoraggio (Key Performance Indicators- c.d. KPI) entro il 30.06.2024	Report KPI di gestione organizzativa	30/06/2024 (T2 2024).

GRU | Dove siamo

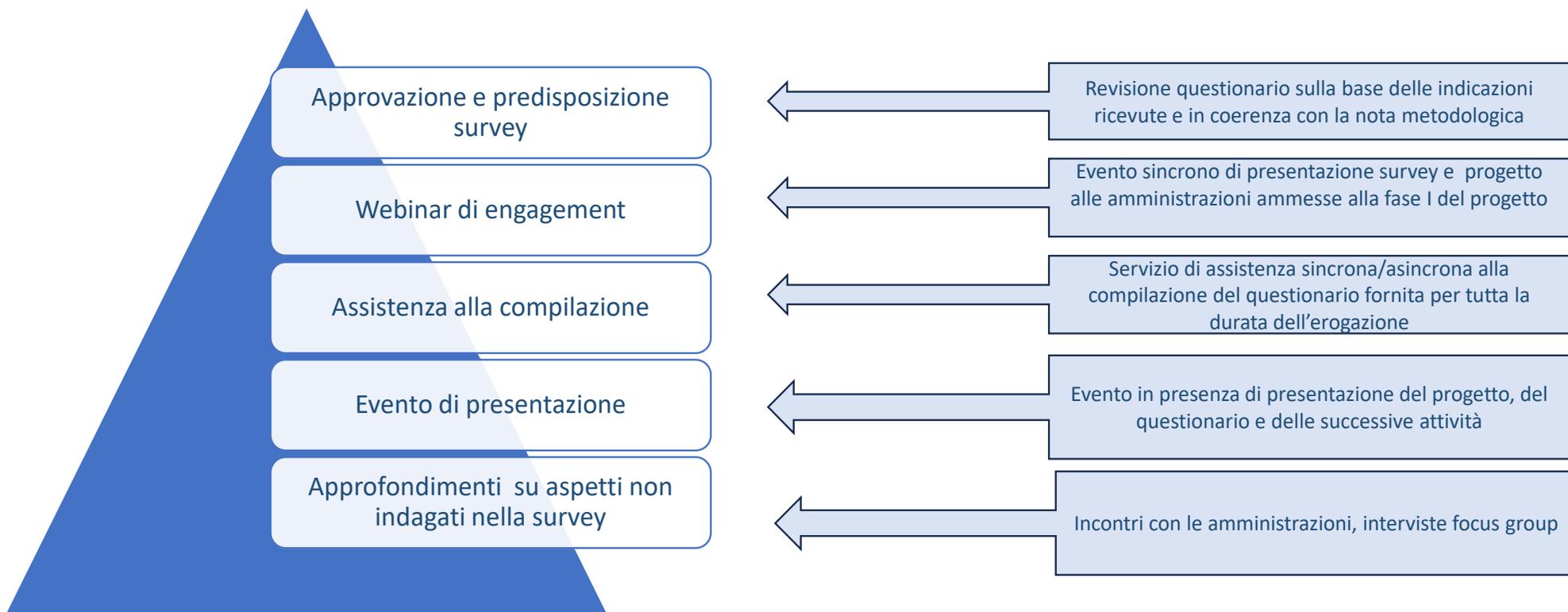


136 Comuni raggiunti

+ 86 amministrazioni rispetto all'obiettivo della Linea 1

Pari al **35%** del totale del target di progetto

La roadmap



Predisposizione della survey



La metodologia

