

Progetto GRU

Innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane

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

RIFORMA DELLA PA

L'azione del DFP per la Riforma
della PA: inquadramento e obiettivi

Daniela Tauro

Ufficio UOLP | Dipartimento della Funzione Pubblica



Agenda

- 01** | Contesto normativo di riferimento e iniziative progettuali
- 02** | Strumenti a supporto dell'innovazione e sistema di monitoraggio
- 03** | Annex

01

Contesto normativo di riferimento e iniziative progettuali

L'ABC della PA – Riforma della Pubblica amministrazione

Nell'ambito del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** il Governo italiano ha avviato molteplici misure finalizzate a sostenere la ripresa economica del Paese e ad aumentarne la crescita potenziale e la produttività attraverso l'innovazione, la digitalizzazione e l'investimento nel capitale umano.

L'Italia, nel quadro della Missione 1 del PNRR, ha adottato una strategia di intervento volta a **modernizzare la PA a livello centrale e locale con azioni di sistema orientate a sostenere l'efficacia dell'azione pubblica e promuoverne al contempo l'efficienza.**

Le misure dirette allo sviluppo e l'innovazione del nostro sistema pubblico si incentrano sulla semplificazione burocratica e sul rafforzamento e valorizzazione delle competenze, trovando sintesi ed esito nella Riforma della Pubblica amministrazione, di cui il Dipartimento della funzione pubblica è titolare.

Si tratta di una Riforma articolata in tre assi principali di intervento: **accesso, buona amministrazione e capitale umano.**

Accesso



Snellire e rendere più efficaci e mirate le procedure di selezione e favorire il ricambio generazionale

Buona amministrazione



Velocizzare i processi amministrativi e ridurre il carico burocratico che cittadini e imprese devono affrontare per accedere ai servizi pubblici

Capitale Umano



Allineare le conoscenze e le capacità organizzative alle esigenze di una amministrazione moderna ed efficace

Capitale umano: il valore nelle persone

L'asse di intervento relativo al capitale umano racchiude in sé una molteplicità di azioni che evidenziano la sua centralità nella Riforma della PA: tali azioni riguardano la formazione, l'implementazione di tecnologie, la creazione di nuovi modelli organizzativi, l'adozione di modalità innovative di lavoro e la **riqualificazione di tutte le leve di gestione del capitale umano**.

L'evoluzione delle forme e dei contenuti del lavoro pubblico, infatti, ha reso urgente un **cambio di paradigma** nella gestione delle risorse umane attraverso cui superare il modello tradizionale, con un passaggio da una **gestione giuridico-contrattuale, amministrativa**, delle persone all'interno delle organizzazioni ad una gestione strategica del personale, **basata sulle competenze**, e orientata al conseguimento degli **obiettivi di valore pubblico**.

Il DFP contribuisce all'**evoluzione del modello di gestione del capitale umano** attraverso l'attuazione delle due misure PNRR

Sub-riforma 2.3.1

«Riforma del mercato del lavoro della PA»

Sub-investimento 2.3.2

«Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro»

Milestone M1C1 59, 59 bis e 59 ter

La Sub-riforma 2.3.1 e il Sub-investimento 2.3.2 concorrono al perseguimento di tre traguardi di rilevanza europea: **milestone M1C1- 59, M1C1- 59 bis e M1C1- 59 ter.**



M1C1- 59

Entrata in vigore della gestione strategica delle risorse umane nella pubblica amministrazione



Dicembre 2023



M1C1- 59 bis (e relativi *monitoring step*)

Implementazione della gestione strategica delle risorse umane nella pubblica amministrazione



Giugno 2024



M1C1- 59 ter

Interoperabilità tra HRM toolkit - Syllabus - inPA e Monitoraggio PIAO



Giugno 2026

Sub-riforma 2.3.1 «Riforma del mercato del lavoro della PA»

La Sub-riforma 2.3.1 persegue l'obiettivo di promuovere nella PA l'adozione di una **strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane**, a partire dal ricorso a un **modello** di gestione del capitale umano innovativo **incentrato sulle competenze**. La piena ed efficace attuazione della misura si basa su un'**azione implementativa e sinergica** che prevede il coinvolgimento di diversi attori.

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

INVITALIA

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

- **Framework comune di competenze;**
- **Attività di sperimentazione** per la ridefinizione dei sistemi professionali;
- **Sviluppo di un applicativo *ad hoc*** per una gestione del personale basata sulle competenze (HRM Toolkit).

- **Percorsi di accompagnamento** (laboratori territoriali e incontri One-to-One);
- **Attività di disseminazione** (asincrona e sincrona);
- **Sviluppo della piattaforma SharePA.**

- Attività di *governance* con il supporto dell'**Unità operativa centrale** nel suo ruolo di **presidio scientifico e attuativo;**
- **Incontri di divulgazione** volti a garantire una **diffusione capillare** delle **tematiche** afferenti alla **gestione strategica HR** presso i maggiori atenei.

Sub-investimento 2.3.2 «Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro»

Il Sub-investimento 2.3.2 persegue la finalità di **sviluppare**, in una selezione di amministrazioni territoriali, le **capacità di pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro** al fine di accompagnare la trasformazione amministrativa, organizzativa e digitale in corso, in ottica di **rafforzamento della capacità amministrativa**.

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

- **Attività di sperimentazione** per l'innovazione organizzativa attraverso la **semplificazione**, la **reingegnerizzazione dei processi** e il **potenziamento delle competenze trasversali**;
- Definizione di **nuovi modelli di organizzazione di lavoro**;
- **Creazione di community** per la **disseminazione** dei modelli sviluppati attraverso la **piattaforma SharePA**.

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

- Realizzazione di un **ecosistema digitale, integrato e interoperabile tra gli applicativi HR** in uso o in corso di sviluppo al DFP (M1C1-59 ter).
- **Strumenti e modelli di rafforzamento della capacità amministrativa**;
- **Disseminazione** dei modelli di gestione strategica delle risorse umane e degli strumenti digitali.

02

Strumenti a supporto dell'innovazione e sistema di monitoraggio

HRM Toolkit: la tecnologia a supporto del cambiamento

Strumento operativo che sarà messo a disposizione dei Direttori/Responsabili del personale di ogni Ente della PA per favorire l'implementazione di un modello di gestione delle risorse umane basato sulle competenze.

Lo strumento consentirà di:

- ❖ **Mappare l'organico**
- ❖ Classificare il personale per **competenze e profili**
- ❖ **Pianificare i fabbisogni** attraverso lo sviluppo professionale e recruitment, garantendo una gestione dinamica delle risorse



Obiettivo

- ❖ Sviluppare la capacità di **pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro;**
- ❖ **Supportare la PA** nel percorso di trasformazione amministrativa, organizzativa e digitale.



HRM Toolkit – L'utilizzo dell'IA



L'intelligenza artificiale (IA) consente di creare un ecosistema interoperabile, intelligente e automatizzato, **ottimizzando la gestione dei profili professionali e delle risorse nella Pubblica amministrazione.**



Il progetto prevede l'uso dell'Intelligenza Artificiale (IA) per facilitare la **traduzione semantica** tra i dati del Toolkit e i sistemi gestionali delle amministrazioni aderenti (**IA Semantica**).



SharePA – Uno spazio di collaborazione tra PA

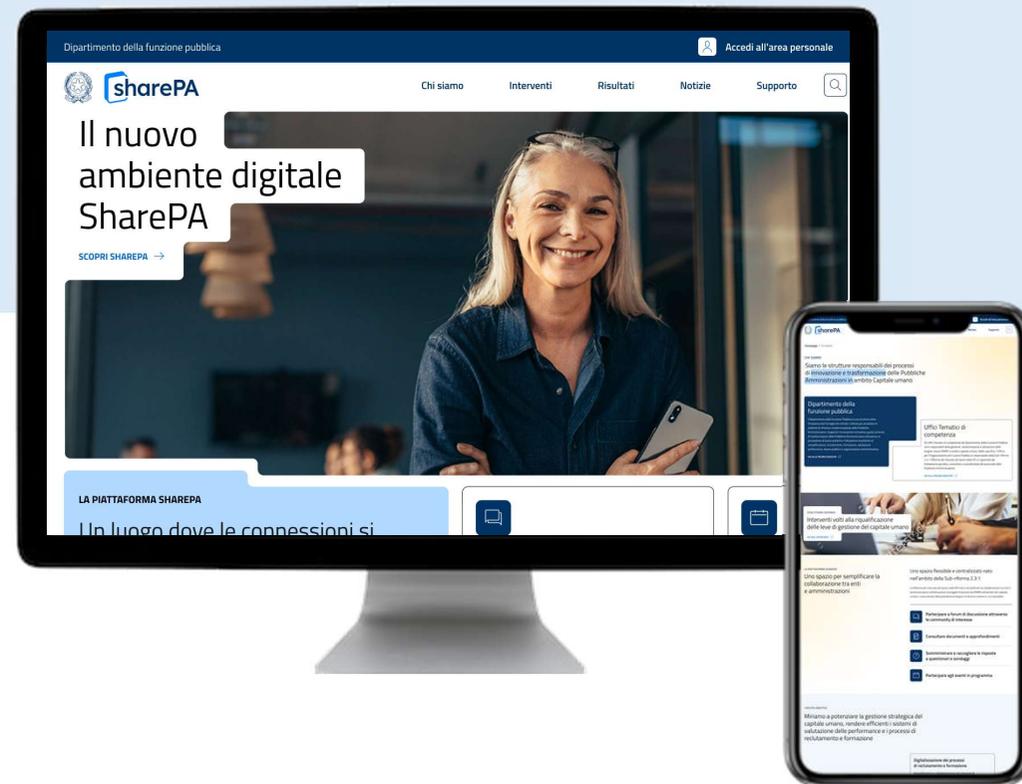


Spazio di cooperazione che agevoli l'attuazione degli interventi PNRR in ambito capitale umano che prevedono il coinvolgimento di varie Amministrazioni (centrali e territoriali), a partire dalla Sub-riforma 2.3.1.



Obiettivo

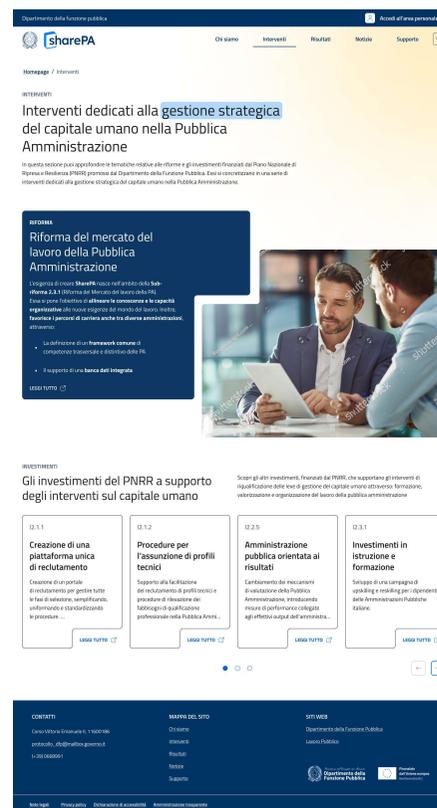
- ❖ **Semplificare le interazioni** tra Amministrazioni centrali, territoriali e altri enti coinvolti;
- ❖ Promuovere la **divulgazione scientifica** e la diffusione di **contenuti informativi**;
- ❖ **Promuovere la diffusione** di conoscenze e pratiche virtuose in ambito HR.



SharePA – Le funzionalità dell'area pubblica

All'interno dell'area pubblica di SharePA, l'utente target potrà:

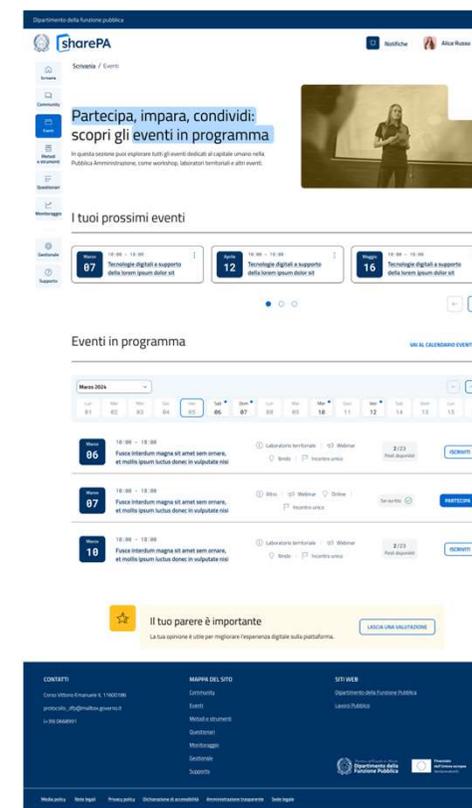
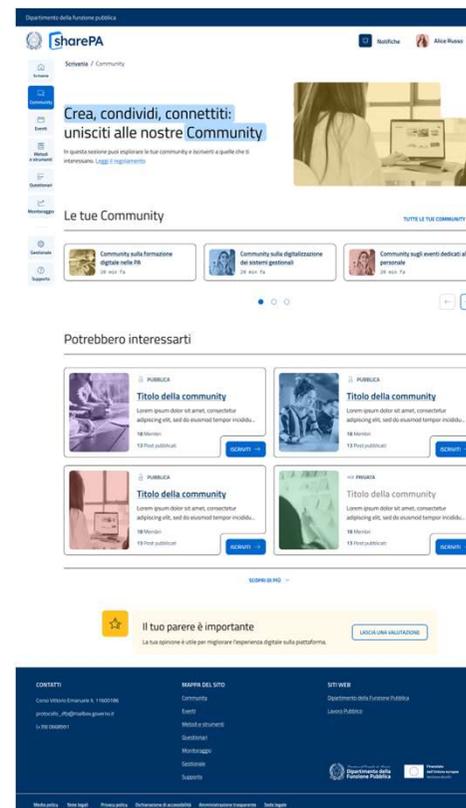
- ❖ Consultare la **missione** e i **valori** dell'organizzazione, le **funzionalità** offerte dalla piattaforma e le **iniziative** e i **progetti** attuati;
- ❖ Accedere a **report, dati** e indicatori di performance;
- ❖ Aggiornarsi su **novità**, eventi e **comunicazioni** ufficiali;
- ❖ Inviare **richieste di supporto** tramite e-mail agli uffici di competenza o consultare le **FAQ** nella sezione apposita;
- ❖ Esprimere il proprio **feedback** sull'**esperienza digitale** complessiva.



SharePA – Le funzionalità dell'area privata

All'interno dell'area privata di SharePA, l'utente target potrà:

- ❖ **Iscriversi** alle community e agli eventi di interesse;
- ❖ **Condividere** idee, aggiornamenti e documenti, interagendo su post e discussioni con commenti e like;
- ❖ **Ricerca e filtrare** tutti i contenuti presenti nella piattaforma per facilitare la consultazione;
- ❖ **Consultare, scaricare, salvare** nei preferiti e condividere documenti e materiali utili;
- ❖ **Compilare** questionari, con la possibilità di salvarli in bozza e inviarli in un secondo momento;
- ❖ **Esprimere il proprio feedback** sull'esperienza digitale complessiva e sull'utilità dei contenuti visualizzati;
- ❖ **Inviare richieste di supporto** tramite e-mail agli uffici di competenza o consultare le FAQ nella sezione apposita;
- ❖ **Accedere a report** e dashboard di monitoraggio KPI.



La community GRU: condivisione e collaborazione

Nell'ambito del progetto GRU è prevista la **creazione di community** volta a favorire la **disseminazione di modelli, strumenti e tecnologie** sviluppati nell'ambito delle iniziative PNRR di interesse.



La Community del progetto GRU sarà accolta nella piattaforma di *collaboration* SharePA e contribuirà all'implementazione di uno strumento che sarà messo a disposizione di tutte le amministrazioni pubbliche dal DFP.

Il sistema di monitoraggio del PNRR: la milestone M1C1-59 bis

In ottemperanza a quanto stabilito dai traguardi di rilevanza europea – **milestone M1C1-59 bis e i correlati monitoring step** – il DFP ha identificato un **set di KPI** per monitorare gli effetti delle azioni intraprese nell'ambito della Riforma, per l'implementazione di un modello di gestione strategica delle risorse umane e del rafforzamento della capacità amministrativa



Il complesso di KPI è confluito in un report di monitoraggio che viene aggiornato con una cadenza semestrale

Le sei dimensioni monitorate



D1

RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE
DI PROFESSIONI E COMPETENZE

5 KPI



D2

PROGRAMMAZIONE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE

5 KPI



D3

RECRUITING

6 KPI



D4

SVILUPPO PROFESSIONALE

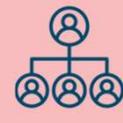
2 KPI



D5

REWARDING E SVILUPPO
DI CARRIERA

3 KPI



D6

CAPACITY BUILDING
E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

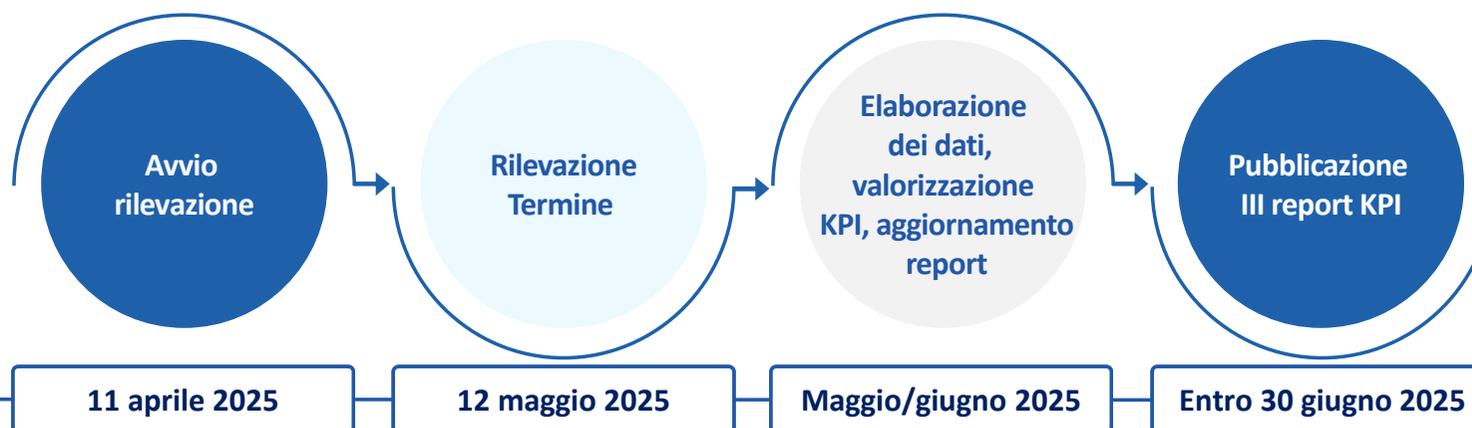
19 KPI

Timeline rilevazioni



III Report KPI - Focus

Il DFP, dunque, ha dato avvio alle attività propedeutiche al pieno e corretto perseguimento del richiamato traguardo europeo



NEW

Principali novità

1. **Ampliamento del panel di amministrazioni** aderenti al progetto gestito da **Invitalia**
2. **Aggiornamento e adeguamento del benchmark** già individuato per il II Report KPI T4 2024
3. Definizione di una metodologia che condurrà all'**individuazione dei valori target dei KPI**
4. Redazione di un'**analisi statistica descrittiva dell'andamento dei KPI** nell'arco temporale coperto dalle tre rilevazioni

03

Annex

Interventi normativi e di indirizzo delle azioni della Riforma (1/3)

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80

«Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia»

Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81

«Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione»

Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 30 giugno 2022, n. 132

«Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 22 luglio 2022

«Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle pubbliche amministrazioni»

Direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione

«Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale ecologica e amministrativa promosse dal PNRR»

Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44

«Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche»

Interventi normativi e di indirizzo delle azioni della Riforma (2/3)

**Decreto del Ministro della pubblica amministrazione
del 22 giugno 2023**

«Disciplina della composizione e del funzionamento dell'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico»

**Decreto del Ministro della pubblica amministrazione
del 28 giugno 2023**

«Modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni»

**Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione
del 28 novembre 2023**

«Nuove indicazioni su misurazione e valutazione della performance individuale» rivolta alle Amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2 d.lgs. 30 marzo 2001 n.165»

**Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione
del 29 novembre 2023**

in materia di «Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme»

**Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione
del 29 novembre 2023**

di nomina dei componenti dell'Osservatorio nazionale del lavoro Pubblico

Interventi normativi e di indirizzo delle azioni della Riforma (3/3)

Decreto del presidente del Consiglio dei ministri del 30 novembre 2023 (GU n.20 del 25-1-2024)

«Disciplina dei processi di mobilità fra pubbliche amministrazioni del personale non dirigenziale»

Pareri in materia di progressione di carriera e accesso alla dirigenza del Dipartimento della funzione pubblica

Prima strutturazione del sistema professionale competency based

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»

Decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25

«Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni»

Progetto GRU

Innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane

Grazie per l'attenzione

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

