



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

Minilab: confronto facilitato con i partecipanti

Daniela Pagnini, Elisa Benazzi, Ginevra Gravili

Esperte tematiche Formez



Dalla Teoria alla Pratica: La Forza della Tua Esperienza

Un minilab interattivo pensato per coloro che trasformano le idee in obiettivi e risultati concreti.

... per chi scende in campo ogni giorno, trasforma le idee in soluzioni e porta risultati misurabili. Non parleremo di astrazioni: parleremo di percorsi avviati



Esploriamo insieme il punto di partenza



Insieme.
Connessi.
Per generare *valore*.



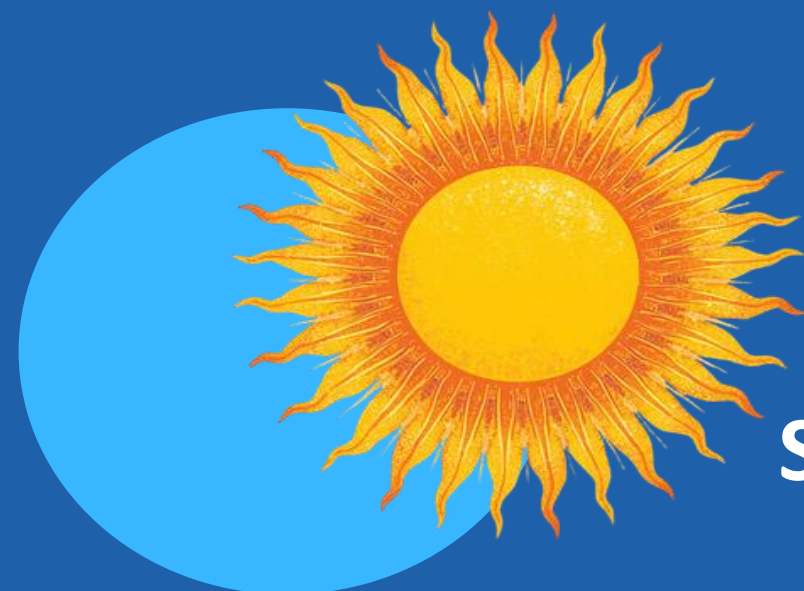
SONDAGGIO

Come funziona il sondaggio



- Risposte rapide e istintive
- Non ci sono risposte giuste o sbagliate
- Serve per leggere insieme la realtà attuale
- Rispondi pensando al tuo Ente oggi

Mappatura dei Processi come meteo



Sole

Processi chiari, efficienti e ben definiti. Massima visibilità e performance ottimale.



Nuvole

Processi con alcune incertezze. Funzionamento adeguato ma con margini di miglioramento.



Nebbia

Processi poco visibili e difficili da tracciare. Necessaria maggiore chiarezza e documentazione.



Tempesta

Processi critici con problemi significativi. Richiesto intervento immediato e ristrutturazione.

Cultura, Responsabilità e Standardizzazione



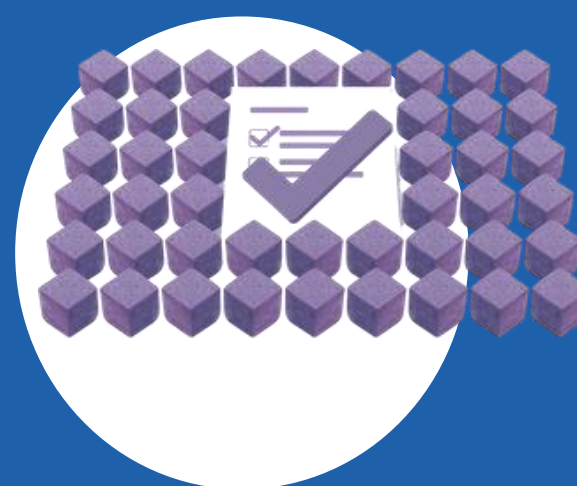
Cultura dei processi

Valori condivisi e interconnessione tra persone e processi per costruire una base solida di eccellenza operativa.



Importanza delle responsabilità

Accountability e ownership come principi guida per garantire qualità e risultati misurabili.



Standardizzazione dei processi

Ordine e coerenza attraverso procedure uniformi che assicurano efficienza e ripetibilità

Percezioni



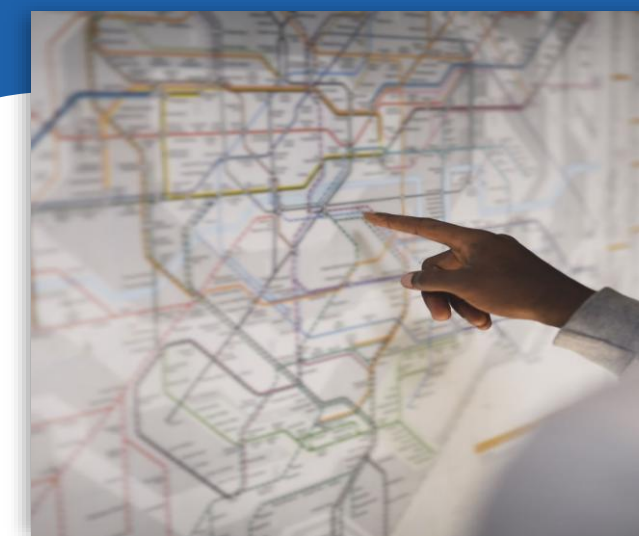
Colli di bottiglia



Percezione del valore



Percezione del cambiamento



Funzione più utile

Riflettiamo Insieme

Domande aperte per esplorare il vostro contesto organizzativo





Il Mirroring

Riconoscete quello che avete visto nella demo?

Nella navigazione

In quale passaggio avete pensato:

"Questo succede anche nel mio ufficio"?

Nei processi

C'è una funzione che vi ha fatto pensare:

"Finalmente, ora capisco come mappare quel processo"?

Il Documento Che Viaggia



Vi è familiare la situazione in cui lo stesso documento passa tra più uffici?

Quante mani tocca prima di arrivare a destinazione?

Quante versioni esistono in parallelo?

Cosa manca oggi?

Se doveste caricare i dati domani...

Dati incompleti

Quale informazione vi manca per completare i campi della demo?

Fonti disperse

I dati esistono già — ma dove sono? Chi li possiede?

Responsabilità

Chi dovrebbe fornire le informazioni mancanti nel vostro ufficio?



Al di Là del Tool

Qual è l'informazione che oggi vi manca per dire con certezza: **'Sì, questo processo sta funzionando bene'**?

Il digitale aiuta e supporta — ma la chiarezza organizzativa viene prima.

La vostra esperienza conta

“
Quale passaggio della demo ha rispecchiato meglio la vostra realtà quotidiana?
”

“
Cosa cambierebbe nel vostro modo di lavorare se aveste questa visibilità sui processi?
”



Prossimi Passi

Tre domande da portare in ufficio

- Quali dati di processo raccogliamo già oggi?
- Dove si interrompono i flussi documentali?
- Chi presidia la visibilità trasversale tra uffici?

Il valore del confronto

Le vostre risposte di oggi sono la mappa del cantiere organizzativo di domani.

- ① Nessuna risposta è sbagliata — ogni osservazione è un dato prezioso.

L'ESPERIENZA CHE GUIDA IL CAMBIAMENTO

Talk con Enti Testimonial

Domande guida per una conversazione autentica sui processi nelle
pubbliche amministrazioni

Un dialogo aperto tra chi ha deciso di avviare la sfida della mappatura
dall'interno



*C'è stato un momento preciso in cui è emersa
la necessità di lavorare sui processi?*

*Cosa ha fatto scattare l'attenzione su questo
tema?*



La Resistenza Interna

Quando si propone di mettere in discussione il modo in cui si lavora, le reazioni dei colleghi rivelano molto sulla cultura dell'ente. Queste domande aiutano a far emergere quella tensione in modo costruttivo.

Il sentimento prevalente

*"Quando avete detto 'Dobbiamo mappare come lavoriamo', cosa vi hanno risposto i colleghi? È emersa più la **diffidenza verso un possibile controllo** o la preoccupazione per l'ulteriore carico di lavoro?"*

L'attrito concreto

*"Qual era l'attrito più concreto nel vostro lavoro quotidiano che vi ha fatto dire: **così non funziona?**"*

Il momento dello scatto

*"C'è stato un momento preciso in cui qualcosa è **'scattato'** e le persone hanno iniziato a vedere il senso?"*

Clima, Consapevolezza e Valore

Tre aree di esplorazione per capire come il lavoro sui processi viene percepito dall'interno e quali scoperte inaspettate ha generato.

Il Clima

*"Se doveste introdurre questo lavoro nel vostro Ente, su cosa puntereste di più: sull'**efficienza** o sulla **chiarezza delle responsabilità**?"*

La Consapevolezza

*"Qual è la cosa che pensavate fosse semplice e che, analizzandola, si è rivelata **il vero nodo da sciogliere**?"*

Il Valore

*"Vi è capitato di scoprire passaggi che fate da anni ma che, a ben guardare, **non servono né al cittadino né all'ente**? Come avete reagito?"*

Coinvolgimento e Convincimento

La resistenza interna è naturale. Ma come si trasforma lo scetticismo in partecipazione attiva? Questa domanda invita i testimonial a condividere le strategie che hanno funzionato davvero.

*"Se questi sono i problemi, è naturale che ci sia anche resistenza interna... Come avete convinto i colleghi che **'perdere tempo' a mappare i processi è in realtà il modo migliore per 'guadagnare tempo' domani?**"*



La narrazione giusta

Come si racconta internamente l'utilità della mappatura senza creare allarme o senso di controllo?



Il caso concreto

Qual è l'esempio specifico che ha convinto anche i più scettici? Un risparmio di tempo, una responsabilità chiarita?



Chi ha guidato il cambiamento

C'è stata una figura chiave — formale o informale — che ha fatto da ponte tra la direzione e i colleghi?

Lo sblocco e la leva del cambiamento


Il punto difficile

"Ci sono punti del processo difficili da spiegare o poco chiari. Per chi ha già iniziato: cosa vi ha permesso di sbloccare proprio quei punti?"

La leva con gli scettici

*"C'è stato un momento o un argomento specifico che ha fatto **cambiare idea agli scettici?**"*

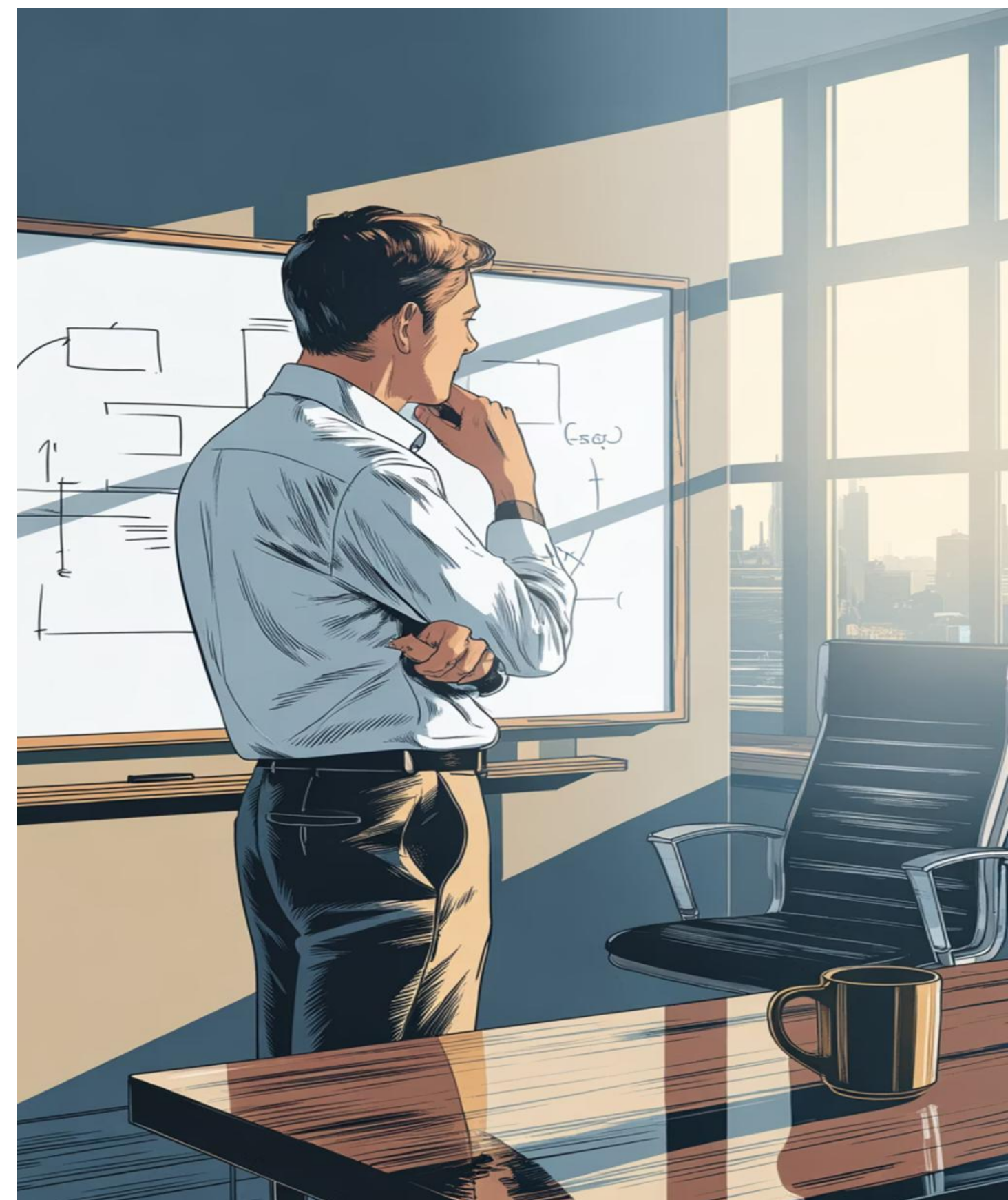
*"Quale leva avete usato per far capire che mappare i processi serve a **lavorare meglio** e non a lavorare di più?"*

-  Condividiamo esempi concreti e situazioni reali vissute in prima persona.



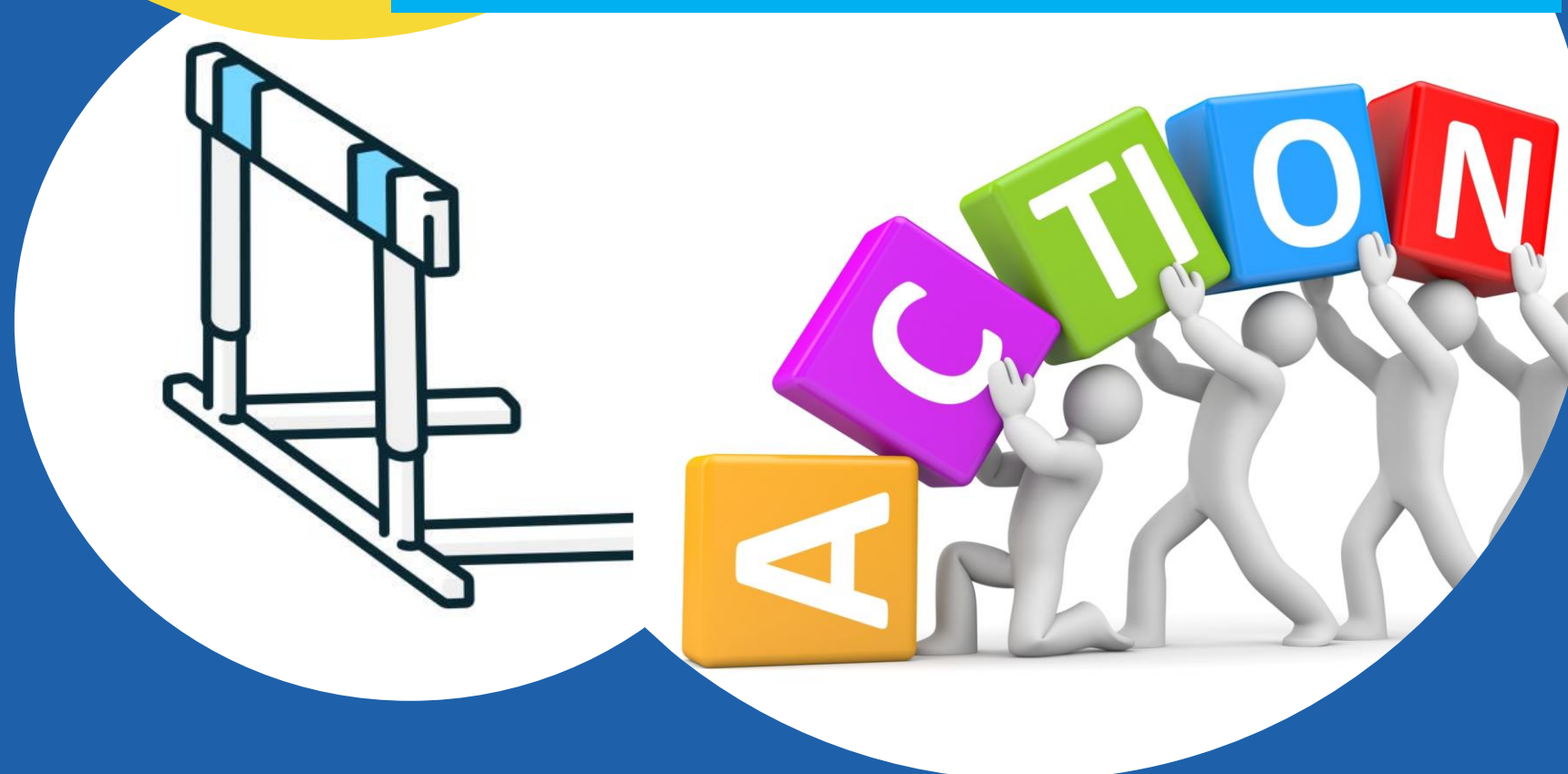
Il Consiglio Finale: L'Ingranaggio Mentale

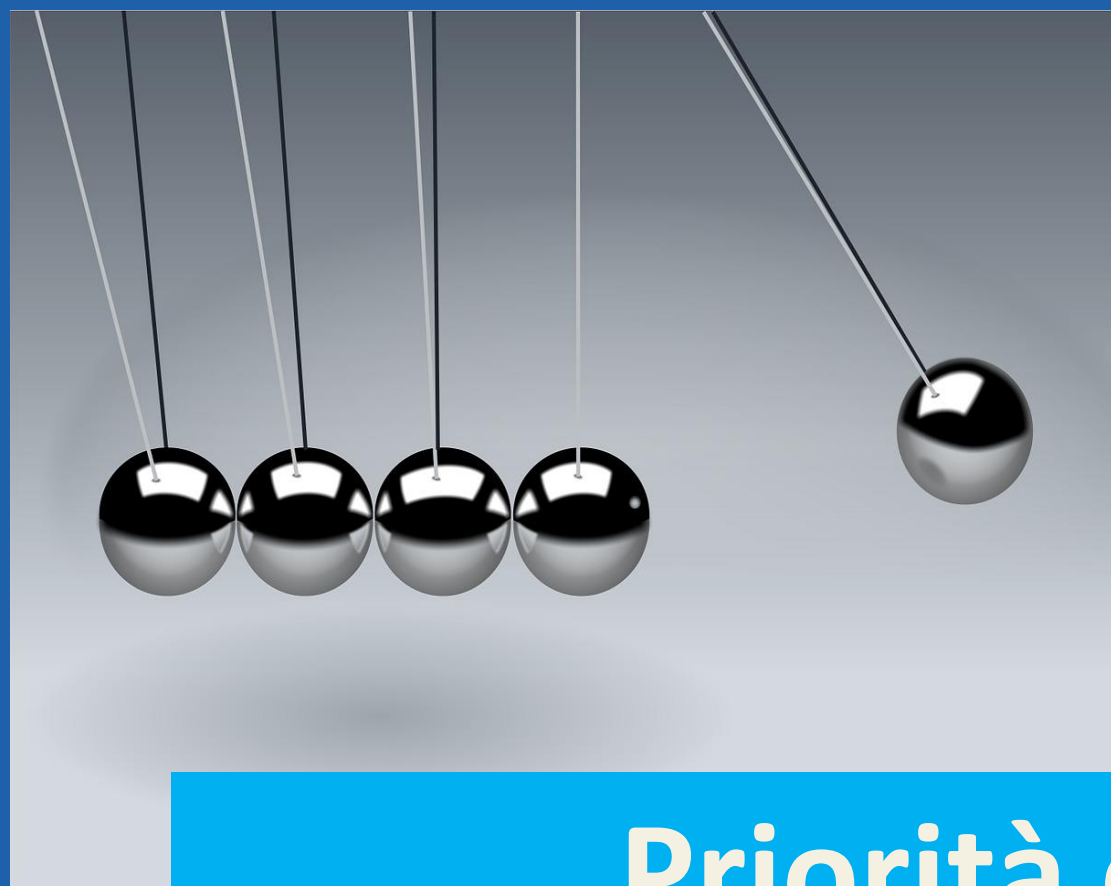
*"Alla fine, il tema è come **guardiamo** i processi... Se doveste identificare l'unico **'ingranaggio'** mentale da cambiare prima ancora di aprire un software, quale sarebbe?"*





Il Mal di Testa





Priorità e Responsabilità



Ora indossiamo l'occhiale magico dei processi

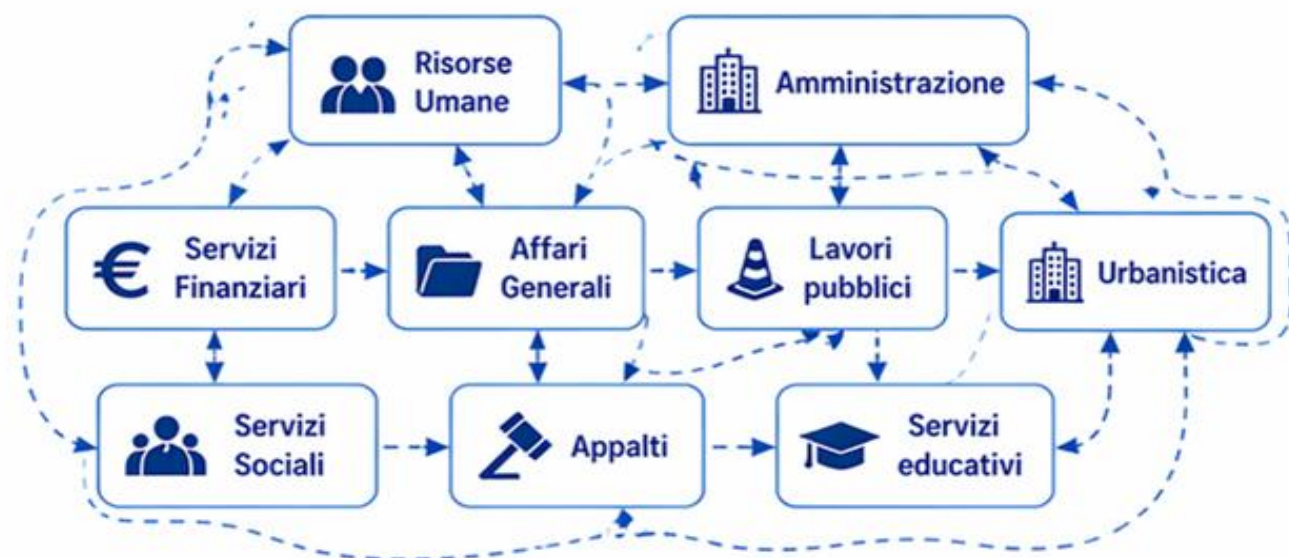


Qual è la zona d'ombra del vostro Ente che ora vi sembra più nitida?

MAPPARE I PROCESSI



GEOGRAFIA DELL'ENTE
Come è organizzato oggi



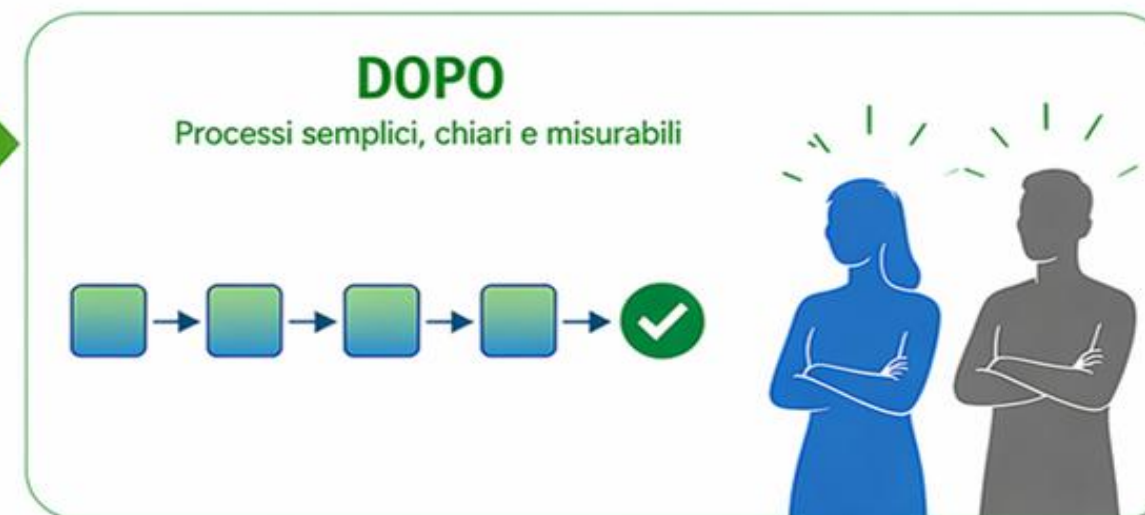
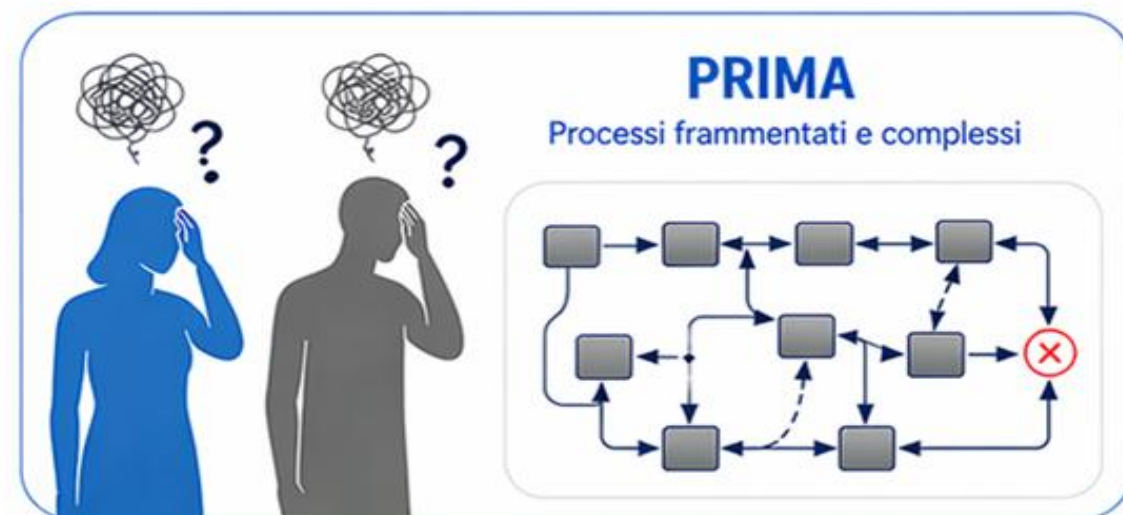
● ● ● Flussi informativi disorganizzati



ECOGRAFIA ORGANIZZATIVA
La salute dell'organizzazione



● ● ● Flussi chiari, semplici e misurabili



I PROCESSI CAMBIANO SOLO CON AZIONI CONCRETE



Grazie per l'attenzione!



Innovazione organizzativa e strategie
di gestione delle risorse umane



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

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