



## 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

### Capacità HR e strumenti di supporto alla valorizzazione del personale nella PA

*Governance strategica delle RU nella PA. Sfide e opportunità*

*Materiale gentilmente concesso dalla dott.ssa Sonia Furlan  
Caposettore Risorse Umane e Organizzazione  
Comune di Padova*



Finanziato  
dall'Unione europea  
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della  
Funzione Pubblica

**FORMEZ**  
AL SERVIZIO DELLA PA

# Capacità HR e strumenti di supporto alla valorizzazione del personale nella PA

**Webinar 3 luglio 2025 – Governance strategica delle RU nella PA. Sfide e opportunità**

- Dott.ssa Sonia Furlan
- Caposettore Risorse Umane e Organizzazione
- Comune di Padova



# Introduzione

- In un mercato del lavoro in rapida evoluzione, l'amministrazione comunale deve adottare nuove strategie per rinnovare la gestione delle risorse umane e creare attrattività.
- Per raggiungere un pubblico "giovane" è necessario presidiare attivamente gli ambienti frequentati da questo target.





# Riavvio reclutamento

La valutazione delle soft skills viene gestita:

- nelle procedure preselettive per dirigenti con assessment center;
- nelle prove orali di tutti i concorsi mediante attribuzione di uno specifico punteggio (psicologo in commissione per intervista strutturata).





# Strategia

Il Comune di Padova, tra le attività strategiche elaborate per attirare giovani risorse, ha sviluppato:

- presenza attiva sui social network (Instagram, Facebook e LinkedIn in particolare);
- partecipazione ad eventi dedicati al recruiting (l'appuntamento annuale "Università Aperta-Career Day dell'Università di Padova è tra questi).



Promozione ai  
corsi universitari

Promozione dei  
tirocini curriculari

• Presenza attiva  
sui social  
network

Partecipazione ad  
eventi in tema di  
recruiting

# Career Day

- Il Career Day rappresenta un appuntamento annuale organizzato dall'Università di Padova nel mese di maggio, che attrae centinaia di giovani alla ricerca di un impiego.
- Il Comune di Padova partecipa con uno stand allestito per favorire il dialogo con i giovani, in cui il personale, coadiuvato da materiale multimediale e cartaceo, offre informazioni sulle opportunità lavorative e di tirocinio nell'ente.



# **Il Comune di Padova ricerca nuovi talenti, lavoriamo insieme per il Bene Comune!**



Comune di Padova

**Volantino distribuito in  
occasione del Career Day  
dell'Università di Padova  
– maggio 2025**

## **Cosa offriamo alle/ai dipendenti?**

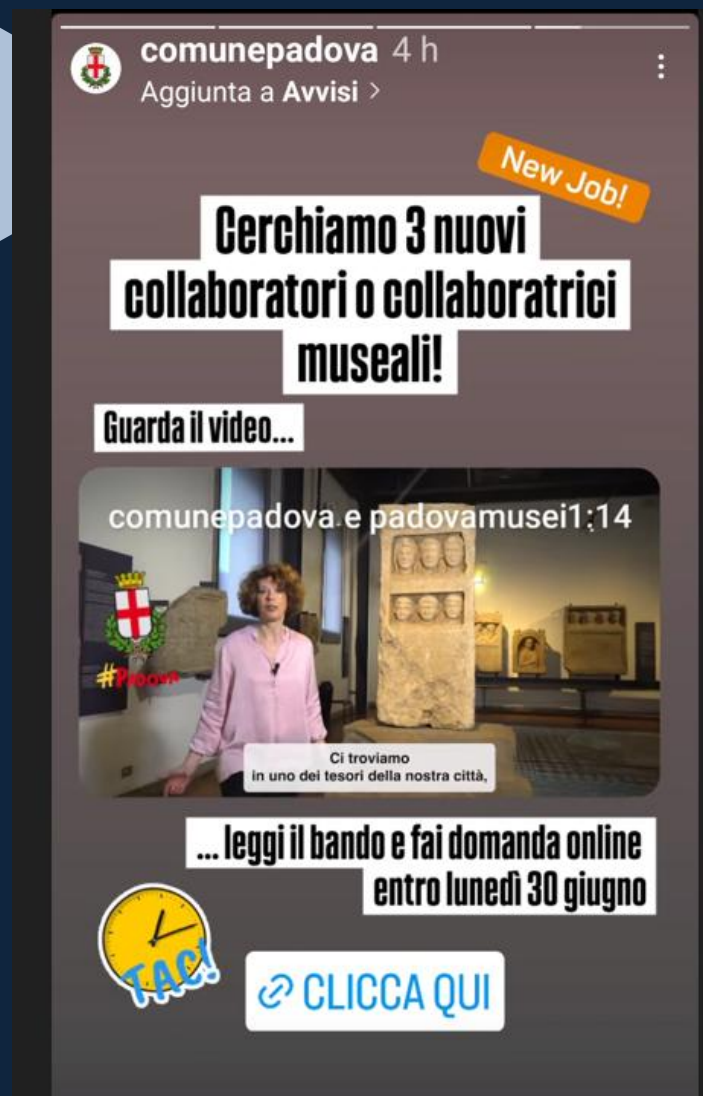
- Esperienza di lavoro con contratto a tempo indeterminato full-time di 36 ore settimanali con orario flessibile (3 pomeriggi a settimana e il sabato sono liberi);
- Retribuzione contrattuale A, cui si aggiunge un premio di produttività annuo rapportato alla performance conseguita;
- Possibilità di progressioni economiche e avanzamenti di carriera;
- 30 giorni di ferie all'anno oltre a numerosi permessi e ulteriori periodi di congedo retribuiti;
- Possibilità di svolgere in parte la prestazione in smart working;
- Buono pasto di 7 € nelle giornate lavorative con rientro pomeridiano;
- Agevolazioni economiche per il tragitto casa-lavoro in caso di abbonamento ai mezzi pubblici;
- Incentivo economico per l'uso della bicicletta nel tragitto casa-lavoro;
- Possibilità di aderire a forme di previdenza integrativa con condizioni vantaggiose;
- Possibilità di usufruire di prestiti agevolati;
- Contributi per la frequentazione dei centri estivi da parte di figli/e minori;
- Sconti e agevolazioni presso partner convenzionati e per l'accesso alle proposte culturali del Comune (es. ingresso a mostre, esposizioni e prove teatrali);
- Esperienze di attività sportive post lavoro;
- Ambiente sereno, stimolante e volto a perseguire il benessere delle persone;
- Ottimo equilibrio vita-lavoro.

## **Altri punti di forza:**

- Formazione on the job;
- Possibilità di sviluppare capacità e competenze specifiche attraverso una mirata attività di formazione specialistica anche di livello universitario e post universitario;
- Possibilità di lavorare in sinergia con altre pubbliche amministrazioni e società top player private;
- Possibilità di lavorare nell'ambito di progetti europei;
- Possibilità di coinvolgimento in progetti volti a promuovere trasversalmente all'interno dell'ente l'inclusione sociale e la sostenibilità ambientale.

# Presenza sui social network

Post e Stories con video che invitano a partecipare ai concorsi Instagram, Facebook, LinkedIn



A decorative graphic on the left side of the slide. It features a large orange hexagon in the center. To its top right is a light blue hexagon. To its bottom right is a small orange hexagon. To its bottom left is a white outline of a hexagon. The text 'Dalla competizione alla collaborazione' is written in white inside the large orange hexagon.

**Dalla  
competizione alla  
collaborazione**

# Aprirsi al confronto

## **Gruppi di lavoro interni:**

- sviluppo delle competenze
- welfare
- intelligenza artificiale

## **Reti esterne:**

- Gruppo RU comuni capoluogo e Regione Veneto
- Tavolo interistituzionale di coordinamento: Provincia, Comune, Università, Azienda Zero, ULSS, Camera di Commercio
- Osservatorio sullo smart working PoliMi
- Partecipazione AIDP
- Accordo Verona e Vicenza per selezioni uniche con la guida di ANCI



# Progetti di Retention

Al 31/12/2025 si contano 1.875 dipendenti di cui 457 con un contratto di lavoro agile attivo.

**Progetto PM10Smart** (dal 01/10 al 30/04 possibilità di svolgere lavoro agile per tutto il personale con attività che può svolgersi in lavoro agile nei giorni di allerta arancione/rossa per inquinamento da PM10);

**Lavoro agile in gravidanza** (possono svolgere fino a 3 gg/sett. di lavoro agile; possono svolgere fino a 5 gg/sett. di lavoro agile nel periodo di flessibilità - 8° e 9° mese).



- Progetto PM10Smart

Lavoro agile  
potenziato in  
gravidanza



# Progetti di retention

Per migliorare la retention il Comune di Padova propone inoltre:

- sviluppo del **progetto di onboarding** (formare tutor per assicurare un efficace inserimento delle nuove risorse);
- iniziative di **welfare**;
- costituzione di un **Comitato redazionale** con componenti interni ed esterni per migliorare la comunicazione interna;
- sviluppo di una **Carta dei valori** definita attraverso un processo partecipativo e bottom up.

## Onboarding:

Tutoraggio

Feedback periodici

Questionario cessati

Sviluppo  
iniziative di  
welfare

• Incontri  
"Raccontiamoci il  
futuro della città"

Miglioramento della  
comunicazione  
interna

Sviluppo Carta  
dei Valori

# Grazie

- Dott.ssa Sonia Furlan
- [furlans@comune.padova.it](mailto:furlans@comune.padova.it)
- [www.comune.padova.it](http://www.comune.padova.it)

