



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

Il Toolkit HRM–Minerva a supporto della gestione strategica delle risorse umane

Daniela Pagnini - Elisa Benazzi - Ginevra Gravili

Esperte Formez



Confronto con i partecipanti

"Competenza" deriva dal verbo *competere*, da *cum* e *petere* "chiedere, dirigersi a" che significa andare insieme, far convergere in un medesimo punto, ossia mirare ad un obiettivo



Perché parlare di competenze oggi

Affrontare la
complessità

Adattarsi ai
cambiamenti

Collaborare e
innovare

Generare valore
pubblico

Costruire
organizzazioni
più consapevoli

Che cos'è una competenza?

Sapere

Saper fare

Saper essere

Capacità di
mobilitare
conoscenze e
comportamenti

Andare insieme
verso un obiettivo



Il sondaggio

Quanto ritiene che il tema delle competenze
sia oggi centrale nella sua organizzazione?



Quale competenza sarà più strategica nei prossimi anni?



Quali sono oggi le principali difficoltà nella gestione del personale?



Le competenze costruiscono futuro:

- Generano innovazione
- Favoriscono benessere organizzativo
- Creano fiducia e collaborazione
- Rendono le organizzazioni più adattive



***Sono un patrimonio strategico delle organizzazioni e delle comunità.
Continuare a imparare insieme è la competenza più importante.***

Talk con Grosseto

~82.000 Ab.



Percorso di Change Management

Il percorso si articola in tre dimensioni fondamentali per guidare l'organizzazione attraverso le diverse fasi del cambiamento: comprensione del punto di partenza, gestione della transizione e consolidamento del nuovo assetto organizzativo, accompagnando il passaggio dall'assetto esistente a nuovi modi di lavorare, collaborare e generare valore.



Motivazione all'adesione

Comprendere le ragioni che spingono ad aderire e a investire nel cambiamento.



Impatto percepito e benefici

Rilevare i benefici concreti — attesi o già emersi — sul piano organizzativo e nella gestione delle persone.



Trasferimento di apprendimento

Valorizzare l'esperienza maturata per trasferirla verso altri Enti che iniziano il percorso.



Talk con Grosseto

Trasformare il Toolkit da **strumento** a **esperienza organizzativa vissuta**: questo è l'obiettivo del percorso di change management condiviso con gli Enti aderenti al progetto Ri.Va.

1

Motivazione

Adesione al progetto

2

Impatto

Benefici percepiti

3

Trasferimento

Apprendimento verso altri Enti

TALK CON GROSSETO

Domanda 1 – Motivazione all'Adesione

"Qual è stata l'esigenza concreta o il bisogno organizzativo che vi ha portato ad aderire al progetto Ri.Va e ad avviare il lavoro sul sistema professionale basato sulle competenze?"

La domanda invita a riflettere sul **punto di partenza**: il contesto, le criticità organizzative e le aspettative iniziali che hanno motivato la scelta di intraprendere questo percorso.



TALK CON GROSSETO

Domanda 2 – Benefici e Valore Generato

"All'interno del percorso intrapreso, quali benefici — attesi o già emersi — ritenete più significativi per il vostro Ente, sia sul piano organizzativo sia nella gestione delle persone?"

Piano Organizzativo

Cambiamenti strutturali e di processo emersi dall'adozione del sistema per competenze.

Gestione delle Persone

Impatto concreto sulla valorizzazione, sviluppo e riconoscimento delle risorse umane.

Questions & Answers

Cambio di Approccio e Mentalità

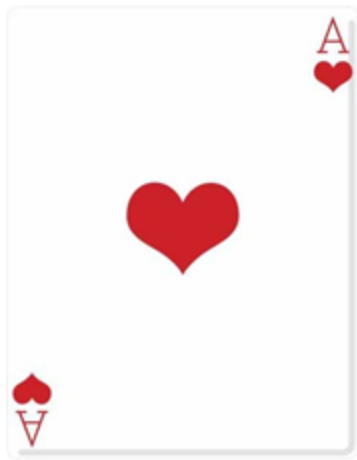
Il cambiamento inizia dalle competenze.

*La PA non si trasforma con le riforme.
Si trasforma quando riconosce e attiva
il patrimonio di competenze che già possiede.*

Prima di qualsiasi toolkit, è il **mindset organizzativo** a fare la differenza. La domanda invita a condividere le trasformazioni culturali e di pensiero che hanno reso possibile il cambiamento reale.

Minerva è la leva... ma il patrimonio è già vostro.





Il Talento



La Guida



La Visione



Il Costruttore

La vera risorsa strategica della PA

Non sono le risorse in sé a creare valore pubblico.

ma la capacità organizzativa di mobilitare competenze distintive.

Le competenze diventano

Infrastruttura della
trasformazione

Motore dell'innovazione

Strumento di governance

Acceleratore della transizione

SUGGERIMENTO FINALE

Un Consiglio Pratico per Chi Inizia

"Se doveste dare un suggerimento pratico agli Enti che stanno iniziando ora questo percorso, quale sarebbe?"

Condividere l'esperienza

Il valore del percorso Ri.Va cresce quando viene trasferito ad altri Enti, generando una comunità di pratica.

Partire dal concreto

Ancorare il cambiamento a bisogni reali e risultati misurabili, evitando approcci puramente teorici.

Investire nelle persone

Il sistema per competenze funziona solo se sostenuto da una leadership che crede nel valore delle risorse umane.

Grazie per l'ascolto



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