

# 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

HRM Toolkit del Progetto RiVa La  
piattaforma interattiva a supporto della  
gestione strategica delle risorse umane

**Nada Mezzullo**  
Formez PA



# HRM Toolkit del Progetto RiVa

Che cos'è

Come si accede

Identità e Ruoli

Le funzionalità

[www.riva.gov.it](http://www.riva.gov.it)

## Che cos'è il Toolkit

Piattaforma interattiva per la gestione strategica del personale

- ◆ Supporta tutte le fasi chiave
  - Pianificazione
  - Gestione
  - Sviluppo delle risorse umane
- ◆ Modello di gestione basato sulle competenze (Competency-Based):
  - Assegnazione dei profili di competenza al personale
  - Assessment delle competenze dell'intera organizzazione
  - Programmazione del fabbisogno di profili professionali
- ◆ Tool digitali integrati con intelligenza artificiale generativa
- ◆ Interoperabile con le piattaforme digitali InPA, Syllabus e Portale del Lavoro Pubblico per potenziare la gestione strategica delle risorse umane.

## Cosa contiene

- ◆ Sistema Professionale
  - Banche dati dei Profili Professionali
  - Library delle Competenze
  - Tool di assessment delle competenze
  - Scheda del dipendente
  - Tool per la programmazione del fabbisogno di personale
- ◆ Funzionalità trasversali
  - Alerting, Survey, FAQ, News, Content management
  - Reportistica
  - Helpdesk

## Come accreditarsi

- ◆ L'Amministrazione nomina il Responsabile Unico del Toolkit (con atto firmato digitalmente)
- ◆ Il Responsabile accede alla piattaforma e avvia la procedura di accreditamento, seguendo le istruzioni nella sezione "Accesso all'area riservata".
- ◆ Autenticazione attraverso: SPID - CIE (Carta d'identità elettronica) - CNS/TS (Carta Nazionale dei Servizi / Tessera Sanitaria)

Maggiori informazioni nel tutorial e nel manuale disponibili nella sezione [Accreditamento](#) del portale RiVa.

## Identità e Ruoli nella piattaforma

- ◆ **Admin Ente/Responsabile Unico:** personalizza le impostazioni per il proprio ente
- ◆ **Policy Maker Ente:** gestisce, controlla e analizza tutti i processi per il proprio ente (es. sviluppo professionale, programmazione fabbisogni, assessment, etc.).
- ◆ **Direttore dell'Ente:** accede alle funzionalità per la Programmazione del Fabbisogno
- ◆ **Responsabile del Dipendente:** accede per svolgere l'assegnazione dei profili di ruolo e attività di eterovalutazione dei dipendenti assegnati
- ◆ **Dipendente:** accede per aggiornare la propria scheda con le competenze detenute e partecipare ai processi di assessment
- ◆ **Visualizzatore Ente:** accede ai contenuti in modalità di sola lettura. Ruolo assegnato a soggetti esterni all'ente per garantire la consultazione delle informazioni senza possibilità di modifica.

*Maggiori informazioni nel Vademecum Identità e Ruoli disponibile nella sezione Accreditamento del portale RiVa*

## Sistema Professionale – Banche dati dei profili professionali

- ◆ La banca dati dei profili professionali è il cuore del Sistema Professionale
- ◆ I profili descrivono tipologie di lavori omogenei, caratterizzati, a loro volta, da comuni competenze professionali di base e comportamentali
- ◆ I profili possono essere associati a comparti specifici: **Enti locali, Regioni, Amministrazioni Centrali e Università**

*Maggiori informazioni nel tutorial Toolkit RiVa disponibile nella sezione Progetto del portale RiVa*

## Sistema Professionale – Library delle competenze

- ◆ La Library delle competenze è un archivio strutturato di competenze specifiche, utile per identificare i profili professionali più adatti alle esigenze dell'Ente
- ◆ Ciascun Ente può costruire il proprio Sistema professionale a partire dalla library dei profili professionali del Dipartimento della Funzione Pubblica, che funge da riferimento comune.
- ◆ Su questa base, può integrare profili personalizzati con competenze specifiche, selezionate da:
  - Library delle competenze tecnico-professionali
  - Library delle competenze tecnico-specialistiche
  - Library delle competenze comportamentali

Questo consente di adattare il sistema professionale alle esigenze specifiche dell'Ente, combinando standard condivisi e personalizzazioni

*Maggiori informazioni nel tutorial Toolkit RiVa disponibile nella sezione Progetto del portale RiVa*

## Tool per Assessment delle competenze

Il Tool consente di gestire tutte le fasi del processo di assessment.

- ◆ **Attribuzione dei profili:** Il Responsabile delle risorse umane avvia un ciclo di assesment classificando il personale secondo profili e competenze.
- ◆ **Autovalutazione:** ogni dipendente valuta autonomamente il proprio livello di competenza, assegnandosi un punteggio secondo una scala predefinita.
- ◆ **Eterovalutazione:** terminata l'autovalutazione, il diretto responsabile del dipendente la verifica, riequilibrandola nel caso di sottovalutazioni o sopravvalutazioni

*Maggiori informazioni nel tutorial "Assessment delle Competenze"*

## Tool per Programmazione del fabbisogno

Il Tool consente di presidiare diverse fasi del processo di Programmazione dei fabbisogni:

- ◆ Creare il Piano dei Fabbisogni
- ◆ Definire i costi
- ◆ Gestire la prioritizzazione
  - Inserire il budget assunzionale
  - Personalizzare il modello di prioritizzazione
  - Coinvolgere le Strutture Organizzative (SO)
  - Attribuire valori ai criteri per ogni SO
  - Calcolare le Potenziali Disponibilità di Spesa (PDS)
- ◆ Raccogliere le richieste di fabbisogno organizzando in modo tracciabile le richieste provenienti dalle strutture
- ◆ Scegliere la copertura dei fabbisogni valutando le richieste in base a priorità, risorse disponibili e obiettivi strategici.

# 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