

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

**Il progetto RiVa – Il Sistema professionale
basato sulle competenze per la gestione
strategica delle risorse umane.**

Ciro Pinelli

Responsabile del Progetto RiVa | Formez PA



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

PIANO NAZIONALE DI
RIPRESA E RESILIENZA
#NEXGENERATIONITALIA


FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

Gli obiettivi, le attività, gli strumenti

Obiettivi

Definire una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, **basata su modelli di competenze**

Supportarne l'implementazione nella pubblica Amministrazione attraverso una prima fase di sperimentazione

Azioni

- coinvolgimento di un gruppo di amministrazioni, dei diversi comparti della PA;
- utilizzo di modalità di lavoro diversificate (laboratori, cantieri di sperimentazione e co-progettazione, affiancamento one to one);
- utilizzo di un sistema informativo integrato con le altre piattaforme digitali esistenti a livello centrale dal Dipartimento della funzione pubblica (InPA, Syllabus, PIAO, ecc.) per facilitare la gestione strategica delle risorse umane.

Gli strumenti

LA PIATTAFORMA
INTERATTIVA PER LA
GESTIONE STRATEGICA
DELLE RISORSE UMANE

Empowerment
Co-progettazione

Le amministrazioni aderenti

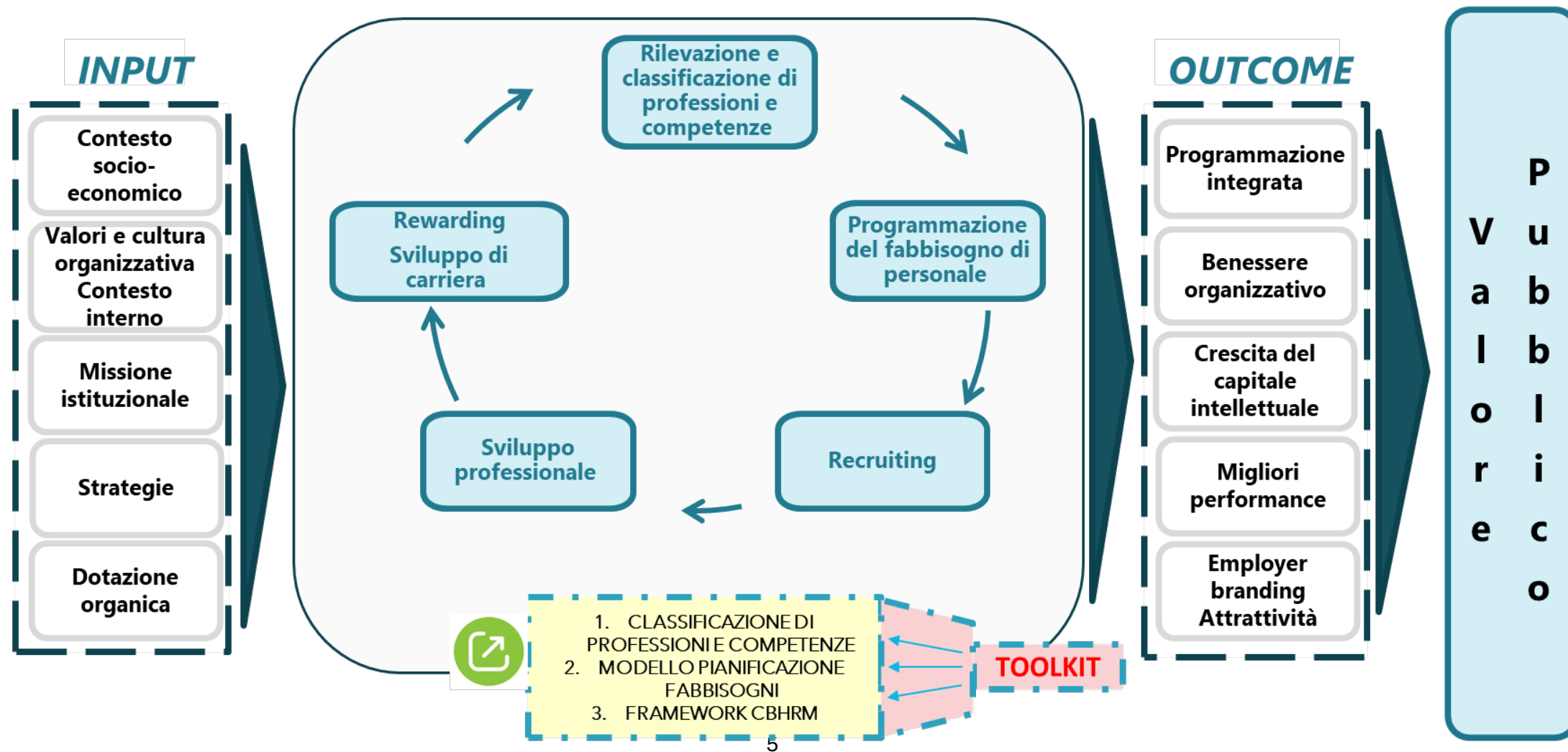


Tipologia	Tot. Enti
Centrali - EP non economici	7
Regioni - Enti strumentali	14
Province	14
Città Metropolitane	5
Comuni >250.000	7
Università – Enti di ricerca	11
Totali	58



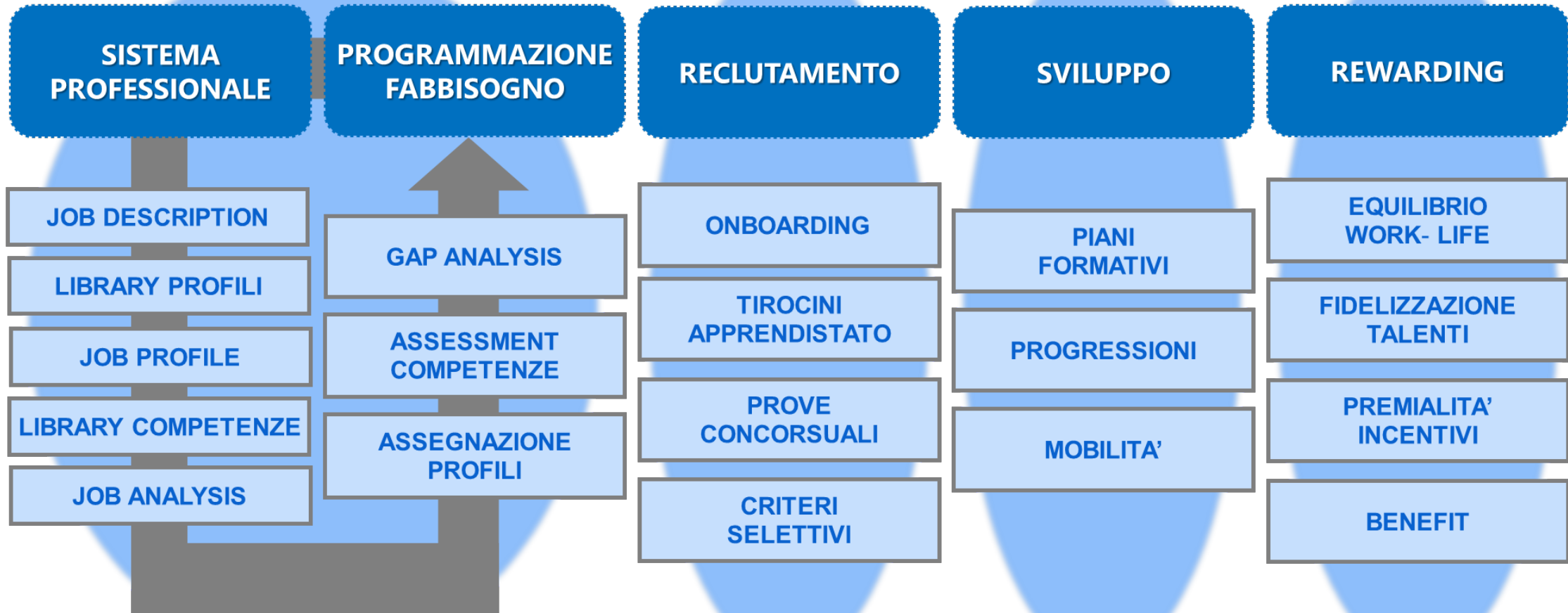
Il modello di gestione strategica delle risorse umane basato sulle competenze

Il framework CBHRM



I cantieri

5



Il sistema professionale competency based

Il Sistema Professionale è lo strumento di analisi e classificazione delle professioni che sono previste ed agite all'interno delle Amministrazioni pubbliche

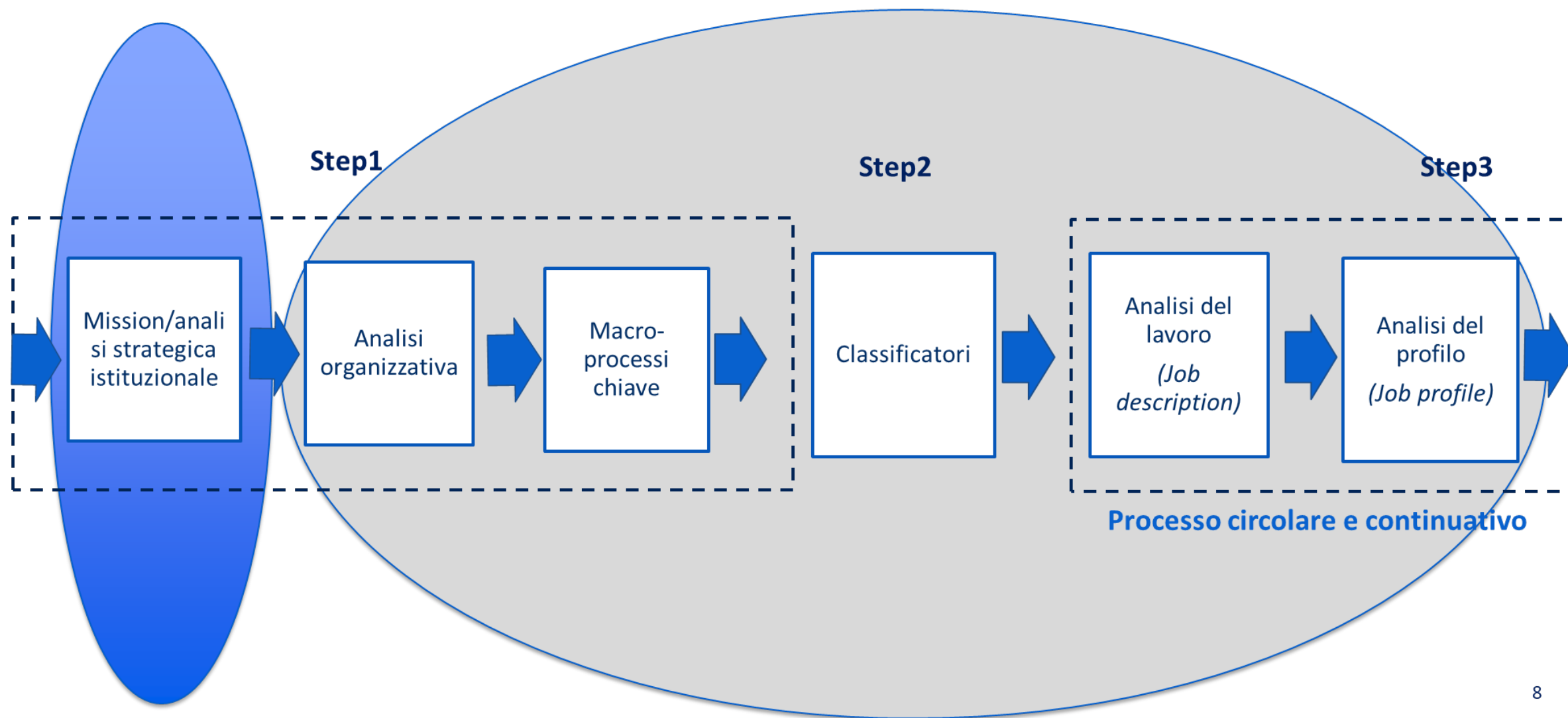
E' una rappresentazione dei lavori (ciò che si fa, si deve fare e/o si dovrà fare) e delle competenze che occorrono

E' una library di profili e di competenze: si usa ciò che serve, ma fornisce una gamma più ampia

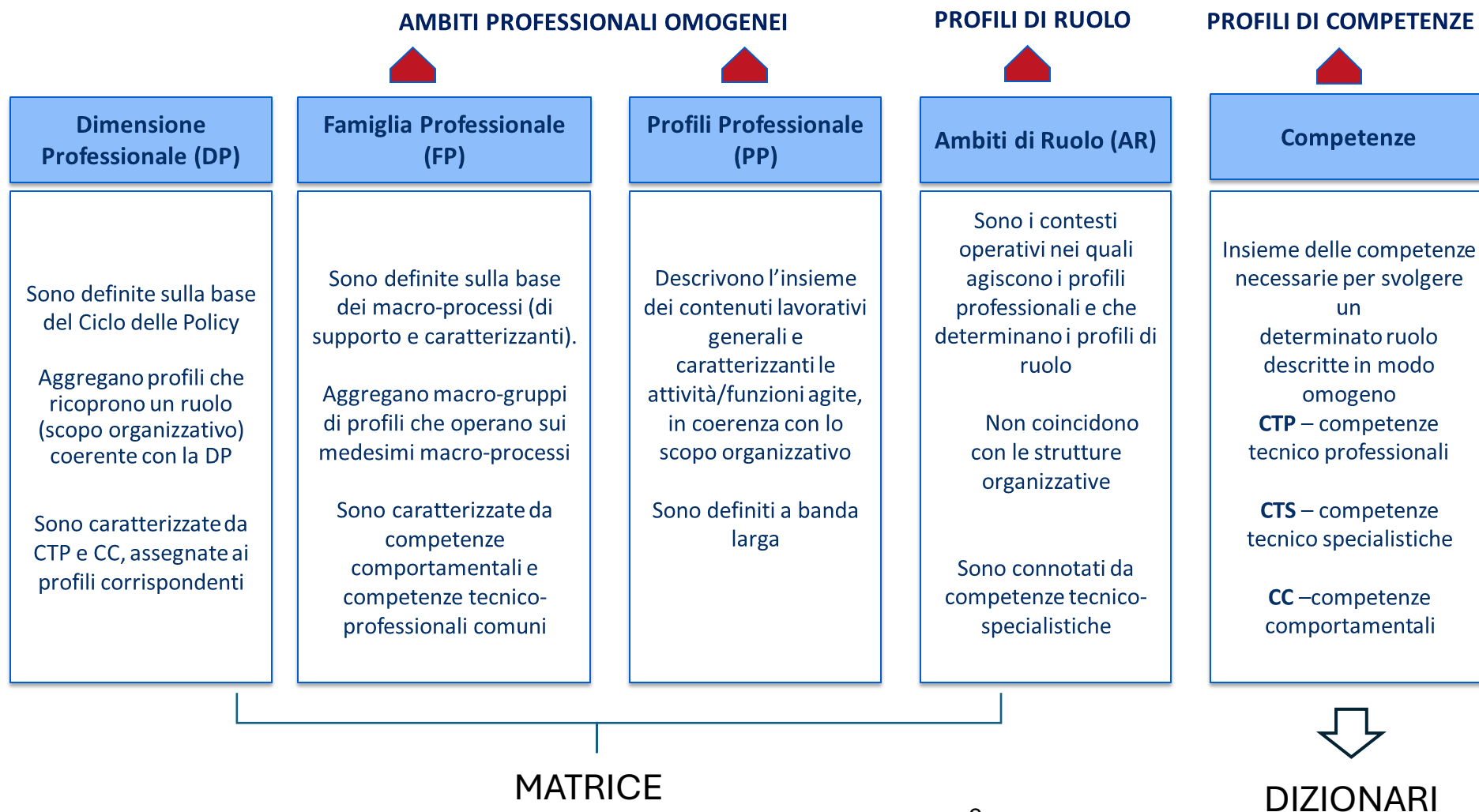
Ha:

- **Valenza giuridico-contrattuale** perché consente la classificazione per categoria e profilo
- **Valenza professionale** perché individua le professioni/job caratteristici dentro ad una organizzazione e ne declina le competenze previste/agite
- **Valenza organizzativa** in quanto connesso ai processi/attività agiti all'interno delle Amministrazioni e ai processi/attività che sarà necessario prevedere per il futuro

Il percorso di costruzione del sistema professionale



I classificatori del sistema



- ✓ riducono la complessità
- ✓ sono chiavi di lettura rappresentative delle professioni
- ✓ rispondono ad una grammatica condivisa a monte
- ✓ permettono la comparabilità e la confrontabilità
- ✓ richiedono regole definite di scrittura e di integrazione tali da essere utilizzabili per le diverse policy

I dizionari delle competenze

LIBRARY DELLE COMPETENZE

COMPETENZE PROFESSIONALI

Conoscenze necessarie per presidiare i contenuti lavorativi afferenti lo scopo organizzativo e le responsabilità afferenti il profilo/famiglia professionale

- ✓ *Dizionario competenze tecnico professionali*

COMPETENZE COMPORTAMENTALI

Comportamenti necessari per meglio svolgere i contenuti lavorativi afferenti i profili professionali

- ✓ *Dizionario competenze comportamentali*

COMPETENZE SPECIALISTICHE

Capacità tecniche specialistiche necessarie per presidiare i contenuti afferenti l'ambito di ruolo

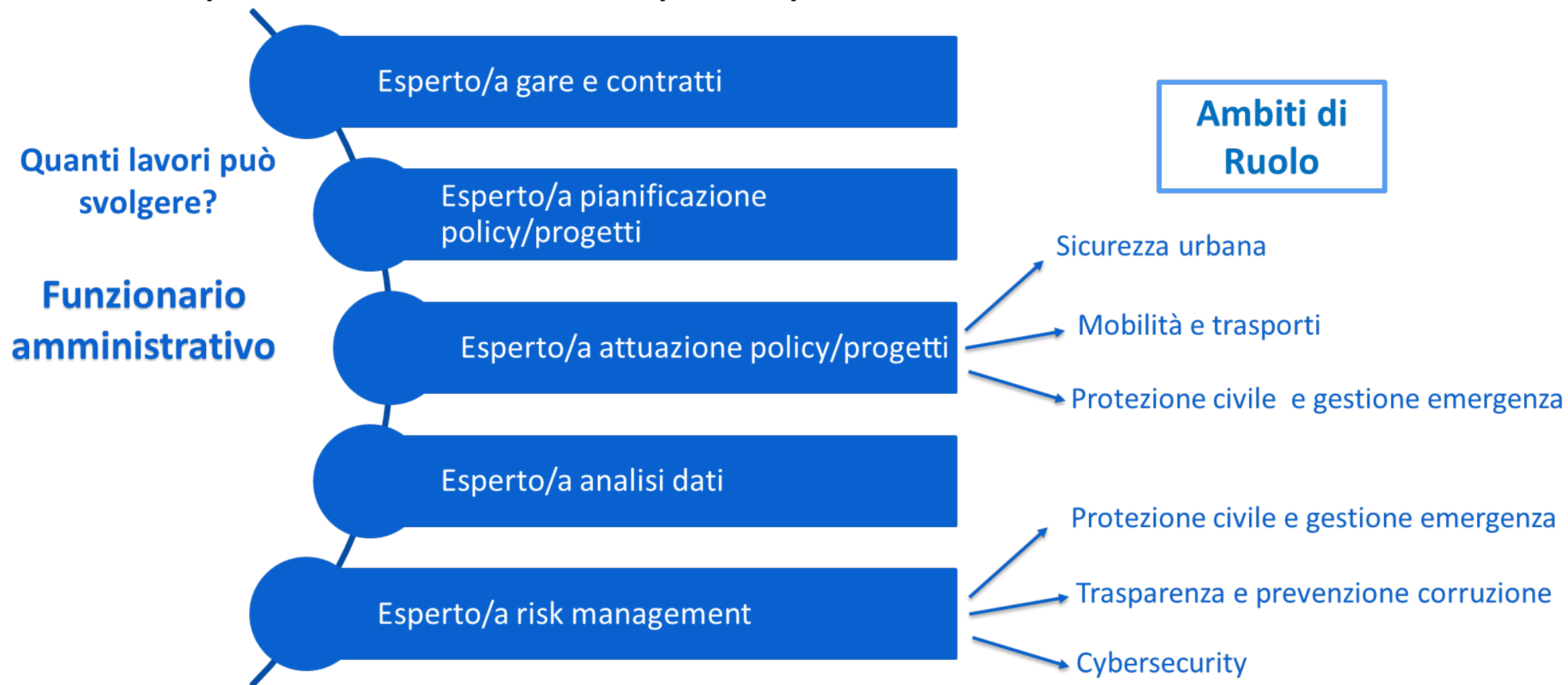
- ✓ *Dizionario competenze tecnico specialistiche*

GRADING

Indica il valore che «idealmente» deve essere posseduto dalla competenza per poter svolgere in modo ottimale i «job» del profilo

- ✓ *Valore atteso per ciascuna competenza*

Un'esemplificazione dei nuovi profili professionali





La sperimentazione, l'affiancamento, la co-progettazione con le amministrazioni

Il percorso del Progetto RiVa: dove siamo

STEP 1
I descrittori
del framework
Classificazione
professioni e
competenze

STEP 3
Sperimentazione
del framework

START

Sviluppo Toolkit

STEP 2
Gli elementi del framework

Assessment delle competenze
Pianificazione fabbisogni di
personale
Reclutamento
Sviluppo professionale
Rewarding

Traguardo
Framework/Toolkit
CBHRM

Le modalità di lavoro

Approccio ispirato **all'*empowerment***

Processo di lavoro improntato al **trasferimento del metodo e degli strumenti**

Le stesse amministrazioni, con il supporto tecnico del *team* Formez, sono le protagoniste dell'azione di cambiamento

Un esempio:

la scrittura di **nuovi eventuali profili** nel proprio Sistema professionale
con regole e grammatica condivise

Cantiere 1 – Il Sistema professionale e la programmazione del fabbisogno di personale

Le amministrazioni che hanno attribuito massima priorità – 41/58

Enti Locali

(15/26) 58%

Città Metropolitana di Torino
Città Metropolitana di Napoli
Città Metropolitana di Bari
Comune di Verona
Comune di Palermo
Comune di Genova
Comune di Bologna
Provincia Autonoma di Trento
Provincia di Taranto
Provincia di Salerno
Provincia di Parma
Provincia di Monza Brianza
Provincia di Foggia
Provincia di Forlì-Cesena
Provincia de L'Aquila

Università ed enti di ricerca pubblici

(10/11) 91%

UNIVERSITA' DI TORINO
UNIVERSITA' DEL SANNIO
UNIVERSITA' MODENA e REGGIOEMILIA-MORE
UNIVERSITA' LA SAPIENZA
UNIVERSITA' DELL' INSUBRIA
UNIVERSITA' DI FIRENZE
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELL'AQUILA
CNR
UNIVERSITA' CA' FOSCARI
UNIVERSITA' DI BRESCIA

Regioni ed enti strumentali

(11/14) 79%

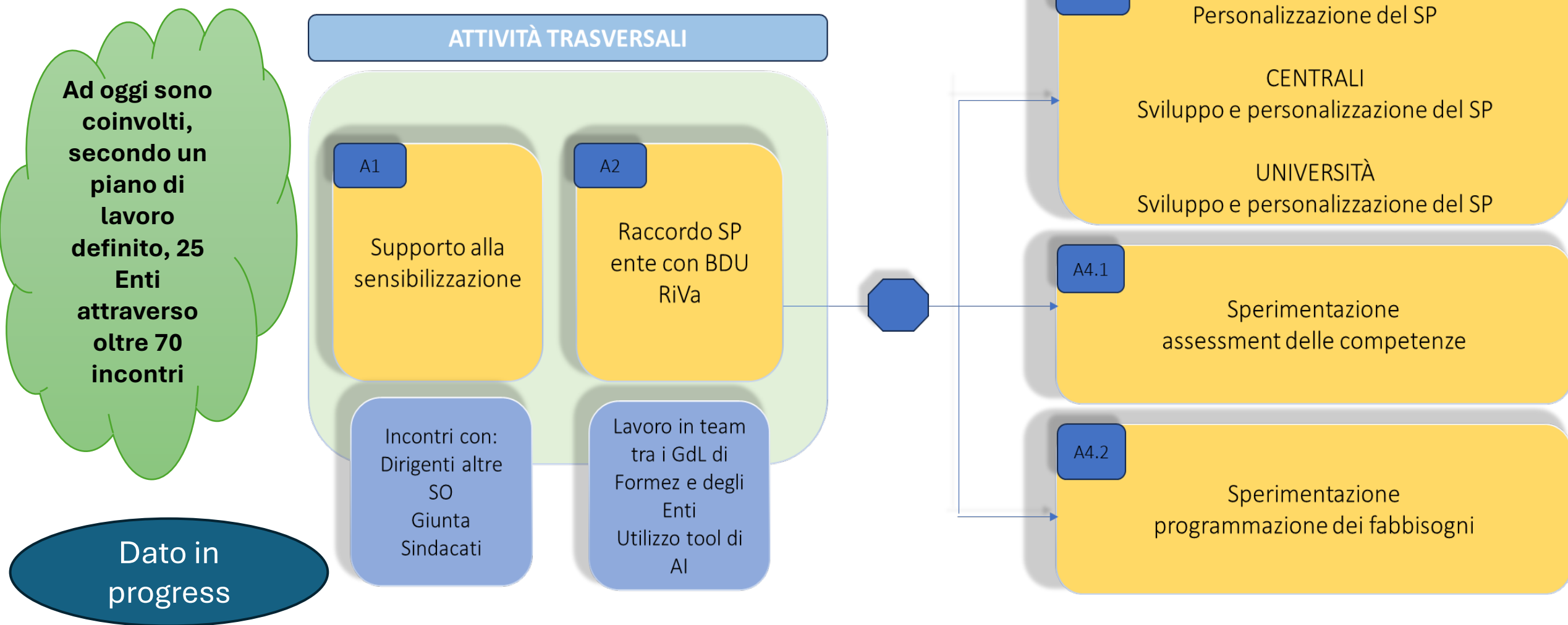
REGIONE VENETO
REGIONE TOSCANA
REGIONE SICILIANA
REGIONE LIGURIA
REGIONE LAZIO
REGIONE EMILIA ROMAGNA
REGIONE BASILICATA
REGIONE SARDEGNA
ARPA MARCHE
ARPA LOMBARDIA
AMAP MARCHE agricoltura e pesca

Amministrazioni centrali

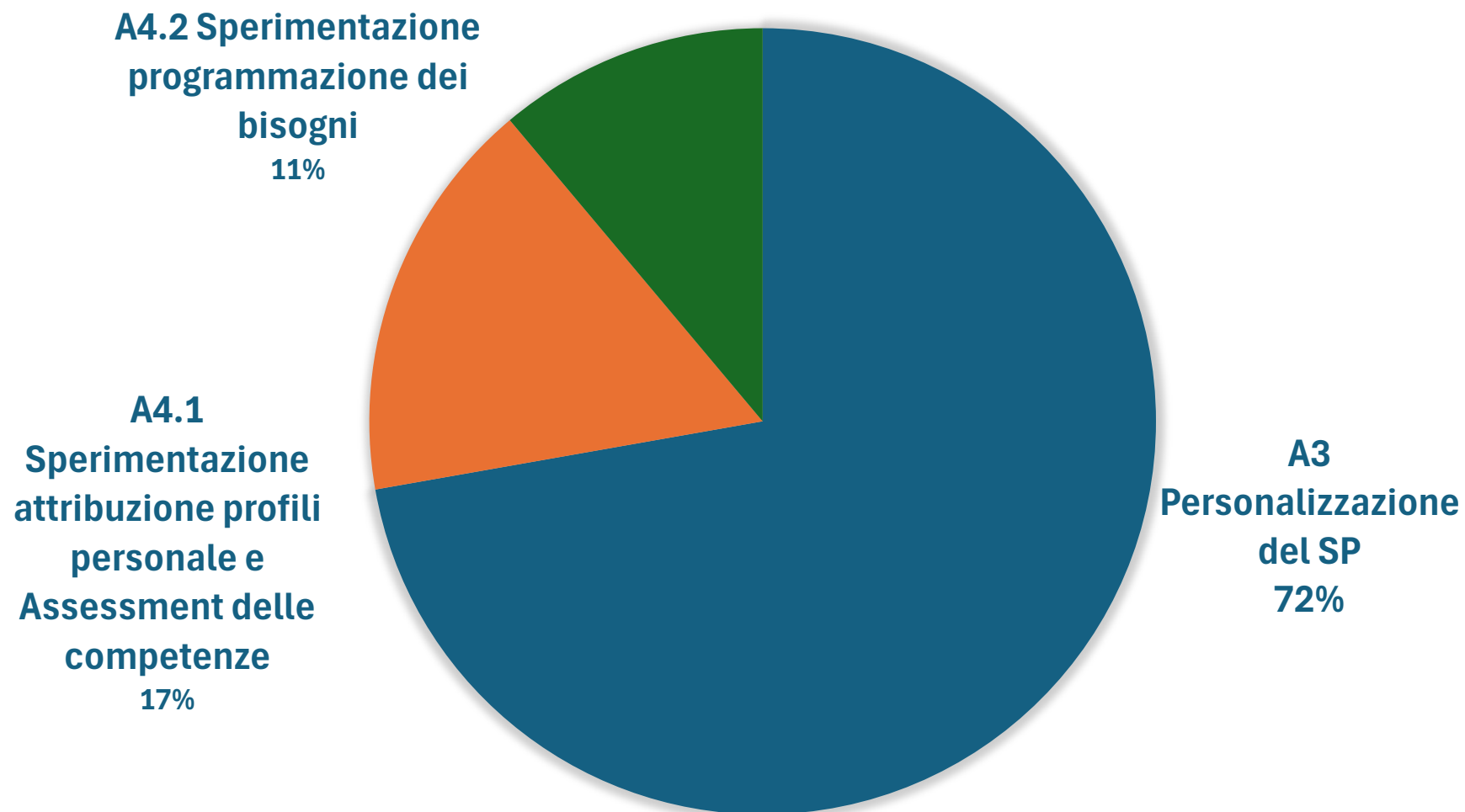
(5/7) 71%

INPS
ENAC
ACI
Ministero Lavoro e Politiche sociali
Ministero Ambiente e Sicurezza energetica

L'accompagnamento *one to one* per l'implementazione del sistema



Le scelte delle amministrazioni





Lo stato dell'arte delle Banche Dati Uniche - BDU dei diversi comparti



Costruzione delle Banche Dati Uniche per Regioni ed Enti locali



Costruzione delle Banche Dati Uniche per Università e Amministrazioni centrali attraverso un'intensa attività di co-progettazione



Affiancamento alle amministrazioni per la sperimentazione e implementazione dei sistemi professionali nelle PPAA partecipanti



Implementazione costante delle funzionalità della piattaforma interattiva

Alcuni dati sulle BDU dei Sistemi Professionali elaborate

Profili Professionali	
	AL 28 FEBBRAIO 2025
AMMINISTRAZIONI CENTRALI	30
UNIVERSITÀ ED ENTI DI RICERCA PUBBLICI	37
REGIONI	28
EE.LL.	31

Profili di Ruolo			
		ULTERIORI PROFILI DI RUOLO - AI	AL 28 FEBBRAIO 2025
AMMINISTRAZIONI CENTRALI	82	6	88
UNIVERSITÀ ED ENTI DI RICERCA PUBBLICI	149	6	155
REGIONI	153	5	158
EE.LL.	120	5	125

La Library delle competenze (Dizionari): definite 282 competenze

Gli
output
prodotti



Competenze tecnico – professionali (81)

Conoscenze necessarie per presidiare i contenuti lavorativi relativi allo scopo organizzativo ed alle responsabilità collegate al profilo/famiglia professionale



Competenze tecnico – specialistiche (164)

Capacità/abilità specialistiche necessarie per presidiare i contenuti relativi all'ambito di ruolo



Competenze comportamentali (37)

Comportamenti necessari per agire efficacemente il ruolo di ciascun profilo

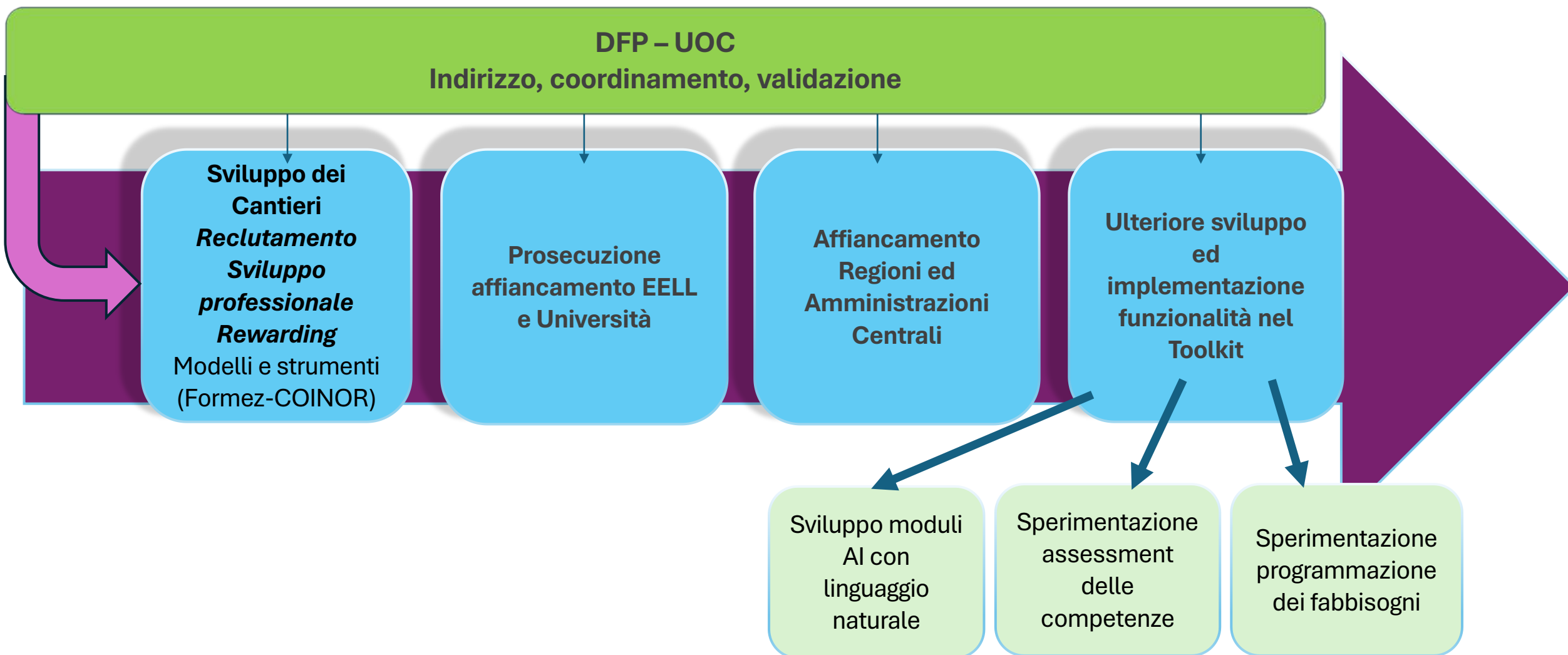


Grading

Scala di valori attesi del livello di possesso della competenza
(da 1 a 6)

I dizionari non intendono “cristallizzare” le competenze in essi contenuti, potendo essere ovviamente suscettibili di ulteriori aggiornamenti che potranno derivare sia dal lavoro di elaborazione delle job description dei profili dei Sistemi Professionali, sia dagli esiti delle sperimentazioni presso le amministrazioni destinatarie

I prossimi step





La piattaforma interattiva per la gestione strategica delle risorse umane

La piattaforma interattiva

Uno strumento operativo a disposizione del Direttore delle Risorse umane per implementare il modello di gestione delle Risorse umane Competency based attraverso:

- assegnazione dei profili al proprio personale
- assessment delle competenze per tutto il personale
- programmazione del fabbisogno dei profili professionali da ricoprire
- utilizzo di strumenti e guide per tutti gli altri processi di gestione del personale previsti dal framework.

La piattaforma include tool con funzionalità di AI generativa.



<https://riva.gov.it/>

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