



## 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

## Le buone prassi Attrattività e Accesso

*Ginevra Gravili, Elisa Benazzi, Daniela Pagnini*

*Esperte tematiche Formez PA*



**FORMEZ**  
AL SERVIZIO DELLA PA



Quando scegliamo un luogo in cui lavorare,

## **cosa conta davvero?**

**identità**

**accoglienza**

**relazione**

**talento**

**appartenenza**

**network**



# Sei parole. *Una storia.*

COMUNE DI PADOVA — Attrarre

1

## IDENTITÀ

Chi sei come organizzazione

2

## TALENTO

Come riconosci le persone

3

## NETWORK

Come collabori con altri enti

UNIONE TERRE D'ARGINE — Trattenere

4

## ACCOGLIENZA

Come accogli chi arriva

5

## RELAZIONE

Come costruisci il legame

6

## APPARTENENZA

Come fai restare le persone



# IDENTITÀ

COMUNE DI PADOVA

Nella nuvola iniziale è emersa la parola identità. Padova ha scelto di rendere esplicita la propria cultura attraverso la Carta dei Valori — Dedizione, Evoluzione, Fiducia, Gentilezza, Integrità, Sintonia, Sostenibilità.



**Quanto conta oggi raccontare chi si è — oltre che cosa si offre — per attrarre nuove persone? E come la Carta dei Valori ha cambiato il modo in cui vi presentate ai candidati?**

Employer branding

Cultura organizzativa

Reputazione istituzionale

Carta dei Valori



# TALENTO

COMUNE DI PADOVA

## Introduzione

Riconoscere il talento significa andare oltre le conoscenze tecniche. Padova ha introdotto strumenti di valutazione delle soft skills e l'Assessment Center — una scelta ancora non scontata nella PA.



**Come siete arrivati alla decisione di valutare non solo le conoscenze ma anche il potenziale delle persone? E quali competenze trasversali si sono rivelate più decisive per lavorare bene nella PA oggi?**

Assessment Center

Soft skills

Innovazione nei concorsi

Digitalizzazione procedure



# NETWORK

COMUNE DI PADOVA

## Introduzione

Lavorare in rete tra enti diversi non è scontato. L'esperienza dei concorsi condivisi con Verona e Vicenza è un esempio concreto di come la collaborazione possa moltiplicare le risorse e attrarre più candidati.



**Quali sono le condizioni che rendono possibile — e sostenibile — una collaborazione efficace tra enti diversi? Quali benefici concreti avete ottenuto e cosa suggerirete a chi vuole replicarla?**

Concorsi condivisi

Reti territoriali



# ACCOGLIENZA

CARPI/UNIONE TERRE D'ARGINE

Spesso si pensa che il processo di inserimento inizi il primo giorno di lavoro. Carpi ha scelto di strutturarlo in modo più ampio — riconoscendo che la fase di ingresso è decisiva per la permanenza delle persone.



**Quali segnali vi hanno fatto capire che l'onboarding era un momento strategico su cui intervenire? E da dove avete deciso di partire?**

Onboarding strutturato

Fase di ingresso

Neoassunti



# RELAZIONE

CARPI/UNIONE TERRE D'ARGINE

Nel progetto 'Il tuo tutor – le tue coordinate in azienda' compaiono figure concrete: il tutor, la lettera personalizzata del Direttore Generale, il Caffè con il Direttore. Sono gesti che costruiscono relazione.



**Quali sono gli elementi che i neoassunti hanno apprezzato di più? E quanto conta, per un giovane al primo giorno, sentirsi riconosciuto come persona — non solo come risorsa?**

Tutor aziendale

Accompagnamento



# APPARTENENZA

PADOVA + CARPI — DOMANDA COMUNE

Attrattività e retention sono le due facce della stessa medaglia. Padova lavora sull'identità per far scegliere l'ente; Carpi lavora sull'accoglienza per far restare le persone. Il punto d'arrivo è lo stesso.



Quali sono i segnali che vi fanno capire che una persona si è realmente integrata nell'organizzazione e che il percorso di on boarding sta contribuendo a generare coinvolgimento, benessere e permanenza nel tempo?

Retention

Engagement

Benessere organizzativo

Senso di comunità

Caffè con il Direttore

Domanda finale

Se un giovane vi chiedesse oggi  
**perché scegliere la PA**  
**come luogo di lavoro,**

*quale parola usereste per convincerlo?*

IDENTITÀ

TALENTO

RETE

ACCOGLIENZA

RELAZIONE

APPARTENENZA

# La voce dei Neo-Assunti

---

Tre domande per chi ha scelto la PA.

La Scelta

Il Disallineamento

La Retention



# LA SCELTA

Motivazione & Orientamento

La scelta di entrare nella PA non è mai banale, soprattutto per chi ha davanti anche opportunità nel privato. Capire cosa ha fatto la differenza aiuta gli enti a comunicare meglio il proprio valore.



**Qual è stato l'elemento che ha orientato la vostra preferenza verso l'Ente Locale rispetto alle opportunità del settore privato?**

Motivazione iniziale

Employer branding

Valori personali

Scelta consapevole

# IL DISALLINEAMENTO

Aspettative vs Realtà

Tra l'immagine esterna della PA e la realtà vissuta ogni giorno esiste spesso uno scarto. Parlarne apertamente è il primo passo per ridurlo — sia nella fase concorsuale che in quella di inserimento.



**Cosa vi ha sorpreso maggiormente durante le prove d'esame e l'impatto dei primi mesi in ufficio, rispetto all'immagine della PA che avevate prima di entrare?**

Prove concorsuali

Onboarding

Aspettative

Cultura organizzativa

# RETENTION

Restare o Andare

La retention non si misura solo con chi se ne va, ma con chi sceglie ogni giorno di restare. Conoscere le condizioni che rendono sostenibile questo impegno è prezioso per chi guida un'organizzazione.



**Qual è la condizione organizzativa essenziale che oggi vi fa dire «resto qui» — e quale, invece, vi spingerebbe a rassegnare le dimissioni domani?**

Retention

Benessere organizzativo

Leadership

Condizioni di lavoro

# Al termine del nostro Talk, cosa conta davvero?

Disallineamento

**Appartenenza**

**Futuro**

obiettivo

fiducia

riconoscimento

dedizione

sostenibilità

**Identità**

prossimità

crescita

colleghi

Retention

Passione

gentilezza

**Accoglienza**

missione

autonomia

trasparenza

**Talento**

benessere

innovazione

Scelta

partecipazione

valori

stabilità

flessibilità

**Relazione**

inclusione

evoluzione

**Network**

comunità

ascolto

leadership

formazione



## 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**