

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

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, Sillabus e Lavoro Pubblico per potenziare la gestione strategica delle risorse umane.

Cosa contiene

- ◆ Sistema Professionale
 - Banche dati dei Profili Professionali
 - Library delle Competenze
 - Tool Assessment delle competenze
 - Scheda del dipendente
 - Tool 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 etero valutazione 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 assessment 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