



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

Webinar

Il Sistema professionale basato sulle competenze

Metodologia, modello, strumenti

Data 25 maggio 2026

Relatore: Ciro Pinelli
Project Manager Formez PA

Agenda

1

La Riforma del mercato del lavoro pubblico: criticità ed obiettivi, il cambio del paradigma culturale

2

Le fasi per l'implementazione del modello di gestione strategica delle risorse umane: la costruzione del *Sistema Professionale competency-based*, l'attribuzione dei profili professionali al personale, l'assessment delle competenze e la programmazione dei fabbisogni formativi

3

Le principali funzionalità del toolkit Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

4

Sessione domande e risposte



«...cresce la competizione sul lavoro, nei concorsi **2 su 10 rinunciano al posto...**»

«...Età media oltre **50 anni...**»

«... **15 contratti flessibili su 100 stabili...**»

«...non cresce la **formazione...**»

«...nuova competizione sul personale con il privato e tra enti...»

«...mancano figure tecniche e professionisti per il PNRR...»

«La PA è chiamata ad assumere innanzitutto per mantenere l'operatività degli enti: **entro il 2033 oltre 1 milione di dipendenti pubblici saranno obbligati ad andare in pensione, circa uno su tre.** Alcune amministrazioni dovranno sostituire più di metà del personale in servizio, ma in valori assoluti le uscite più significative saranno per scuola (463.257), sanità (243.130) e enti locali (185.345). E la PA deve far decollare le assunzioni per la tenuta del sistema pensionistico: nel 2023, nel pubblico si contano 94,8 pensioni erogate ogni 100 contribuenti attivi (erano 73 nel 2022)»



Il settore pubblico è fortemente impattato dall'adozione dell'intelligenza artificiale

Il 57% dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici italiani è altamente "esposto" all'impatto dell'IA nella propria attività

per ben 1,8 milioni di persone (dirigenti, ruoli direttivi tecnici, ricercatori, insegnanti,..), l'interazione potrà tradursi in un arricchimento delle attività grazie all'apporto dell'IA

un 12% a rischio di sostituzione: professioni meno specializzate, caratterizzate da compiti ripetitivi e prevedibili potrebbero essere facilmente svolti da IA

Una quota dell'8% si trovano in una situazione di ambiguità, delineando potenziali sinergie ma anche rischi di sostituzione. Si tratta dei diplomatici e personale del settore sanitario

L'ondata inarrestabile dell'IA **amplifica la trasformazione in corso delle pubbliche amministrazioni.**

Impatta ancora una volta sulla «**centralità della formazione** orientata allo sviluppo di competenze come creatività, adattabilità, pensiero critico e laterale e soft skill, che possono qualificare il lavoro liberato da mansioni ripetitive e routinarie. A **livello organizzativo**, bisogna abbandonare la logica gerarchica e burocratica per introdurre la flessibilità necessaria a gestire il cambiamento. Mentre la **dirigenza** è chiamata ad abbandonare la cultura dell'adempimento verso una per obiettivi e risultati»

TRATTENIMENTO**ATTRATTIVITÀ****Centralità delle
Persone e delle
Competenze****RICAMBIO GENERAZIONALE**

OBIETTIVO

**Proporre una metodologia
basata sulle competenze**

e definire una strategia unitaria ed integrata



**PNRR
DFP**

Principali elementi di novità

1

Superamento dotazione organica a favore delle facoltà assunzionali

2

Fabbisogni non su categorie giuridiche ma su figure professionali in possesso di competenze coerenti con mission/obiettivi/processi

3

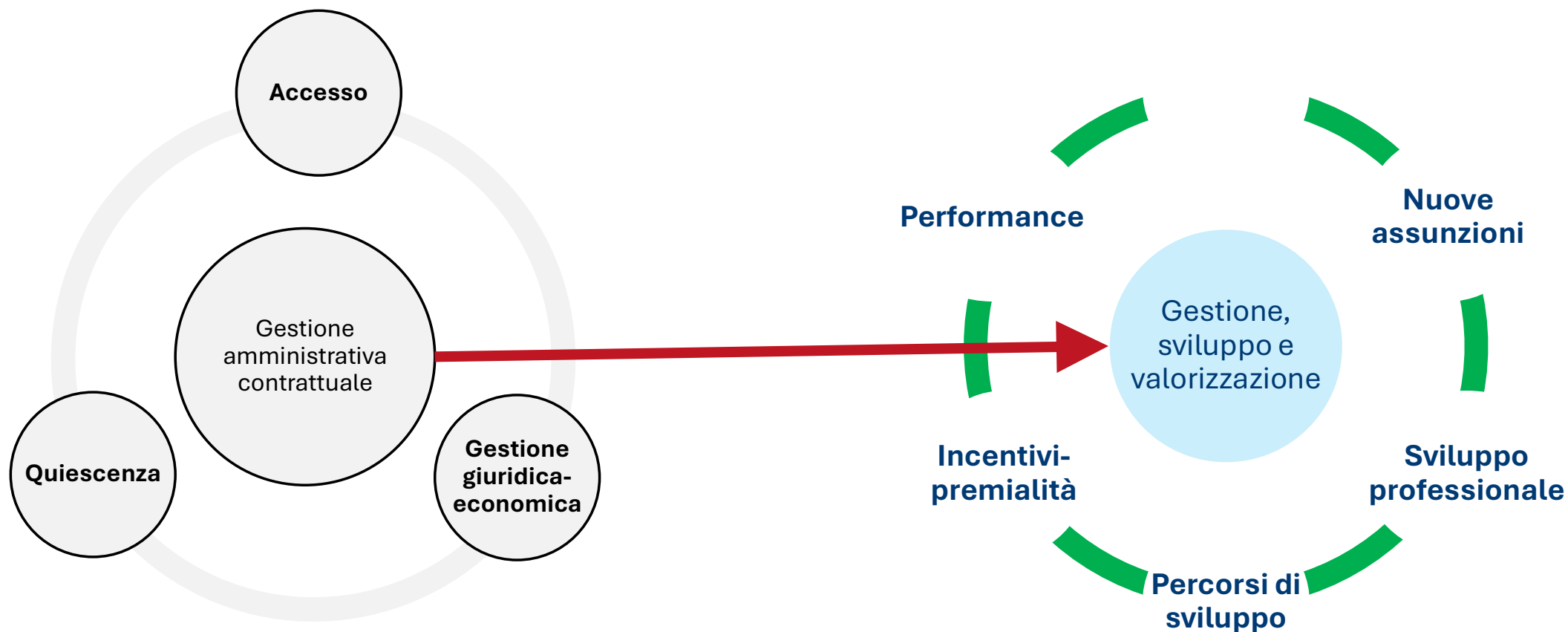
Centralità dei sistemi professionali descritti a partire dalla mission, dai macro-processi e dai processi tipici di ciascuna amministrazione

4

Competenze fra i criteri per l'assegnazione della parte variabile della retribuzione e come leve di gestione e sviluppo del personale in contrattazione integrativa

5

Modello basato sulle competenze come paradigma per la descrizione dei lavori e per la riclassificazione dei profili professionali



Consapevolezza delle aspettative del ruolo

ottenere feedback e utilizzare strumenti per auto-valutarsi
alimentare il senso di accrescimento professionale

Accesso a percorsi di crescita professionale

sviluppo continuo delle proprie competenze per avanzare professionalmente

Proiezione del capitale intellettuale verso il futuro

attenzione alla crescita delle competenze nel lungo termine
in un contesto in evoluzione

Aumento della flessibilità organizzativa

per facilitare la crescita professionale
del dipendente

Si superano le posizioni di lavoro descritte in termini di mansionario

(o compiti da eseguire)

gerarchia

standardizzazione

mansione

compito

esecuzione

prestazione

regolarità

quantità

istruzioni

cooperazione

flessibilità

ruolo

responsabilità

autonomia

risultato

variabilità

qualità

formazione continua

per approdare ad un nuovo sistema fondato sull'analisi del *ruolo* (in termini di responsabilità, relazioni e risultati)

e sull'assessment delle competenze

(conoscenze da possedere, capacità di saper fare e comportamenti da assumere)

Per raggiungere gli obiettivi dell'amministrazione il titolare di una mansione svolge le attività affidate: ma se si sposta **l'attenzione non solo sul "cosa"** deve fare **ma anche sul "come"** ciò vada fatto, **non sarà più sufficiente la mera esecuzione**

Entra allora in gioco una componente comportamentale:

il **RUOLO**

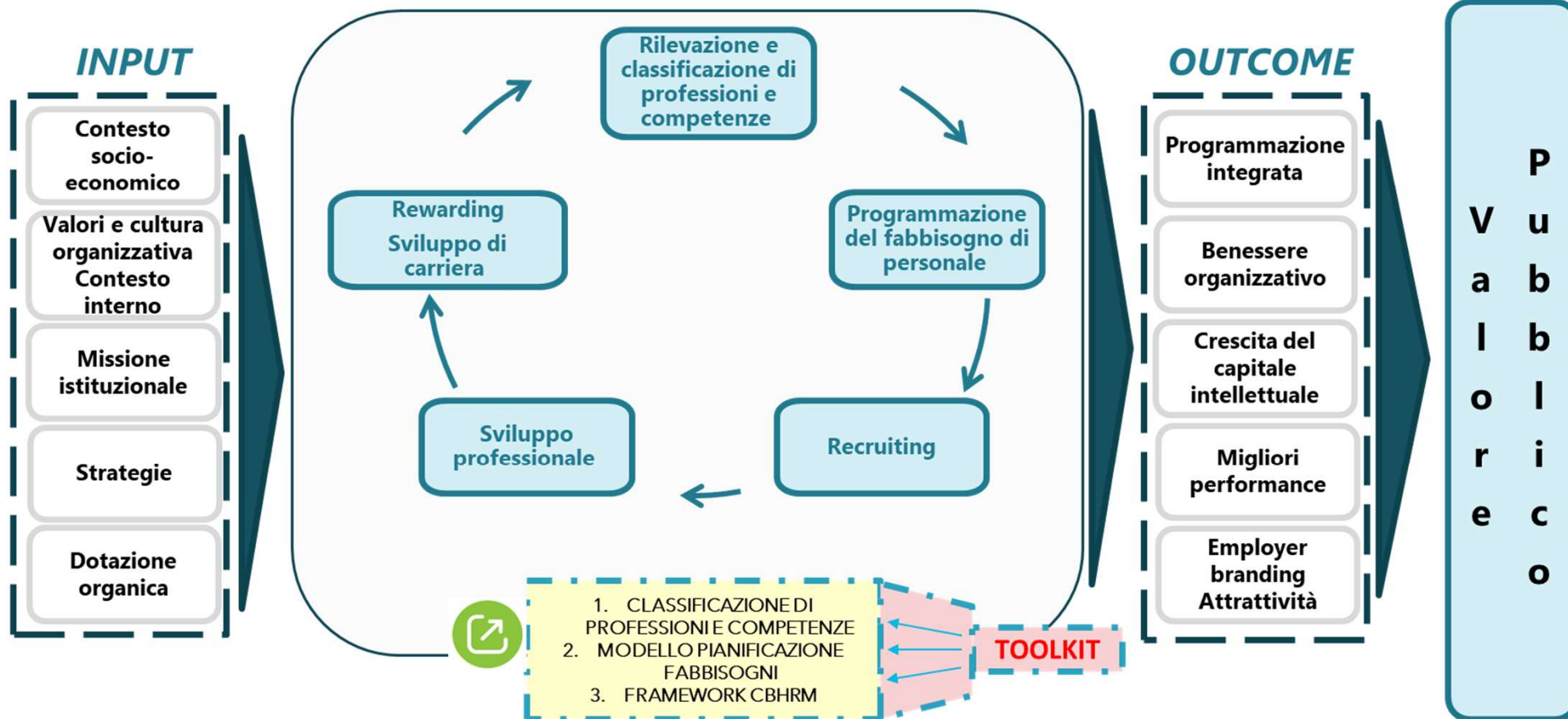
comportamenti richiesti (in termini di attività) e **attesi** (in termini di allineamento alla cultura e ai valori dell'organizzazione) **per poter ricoprire in modo ottimale una posizione**

I "**mattoncini elementari**" che compongono il ruolo sono

le **COMPETENZE**

ovvero, quel **set di conoscenze tecnico-specialistiche e comportamenti organizzativi attesi** necessari alla copertura del ruolo e che devono essere possedute e utilizzate per raggiungere in modo adeguato gli obiettivi specifici dell'amministrazione

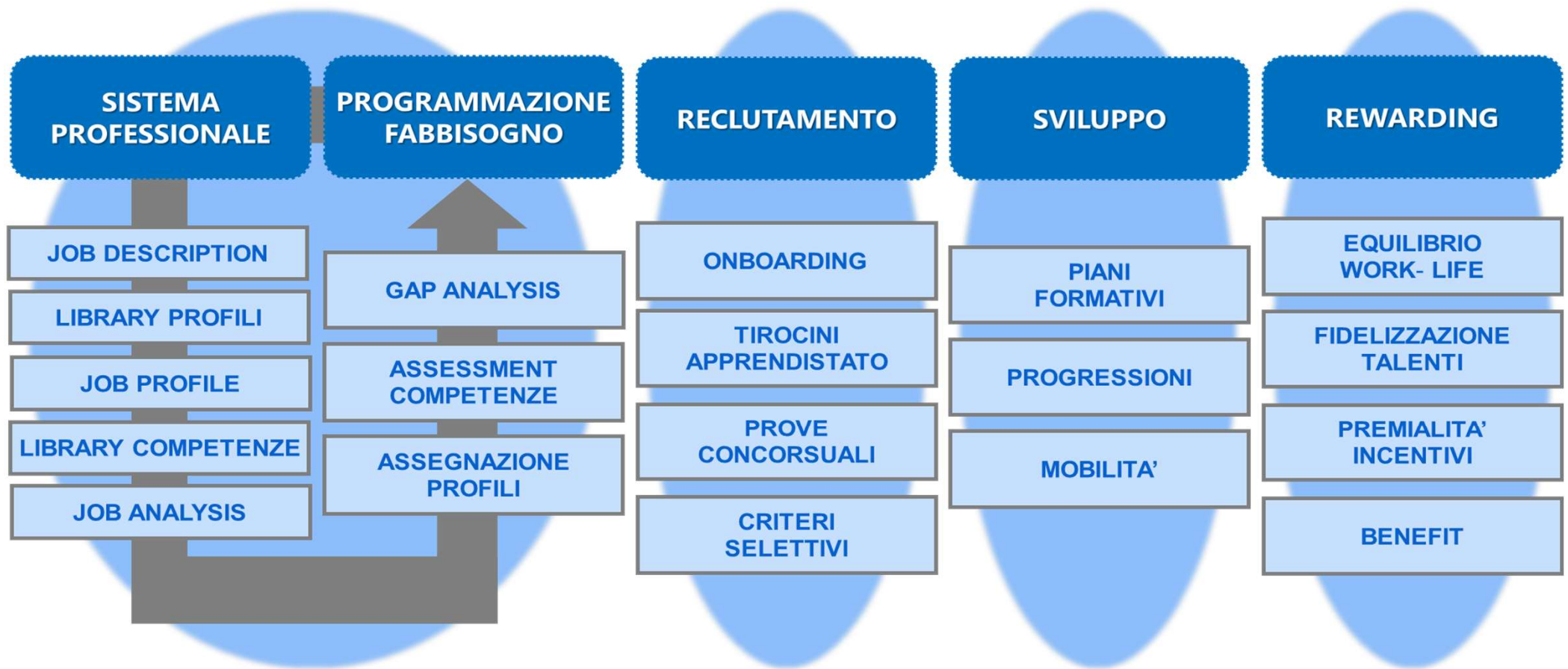
IL MODELLO DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE COMPETENCY-BASED



2

Le fasi per l'implementazione del modello di gestione strategica delle risorse umane: la costruzione del *Sistema Professionale competency-based*, l'attribuzione dei profili professionali al personale, l'assessment delle competenze e la programmazione dei fabbisogni formativi

I "sottosistemi" del modello

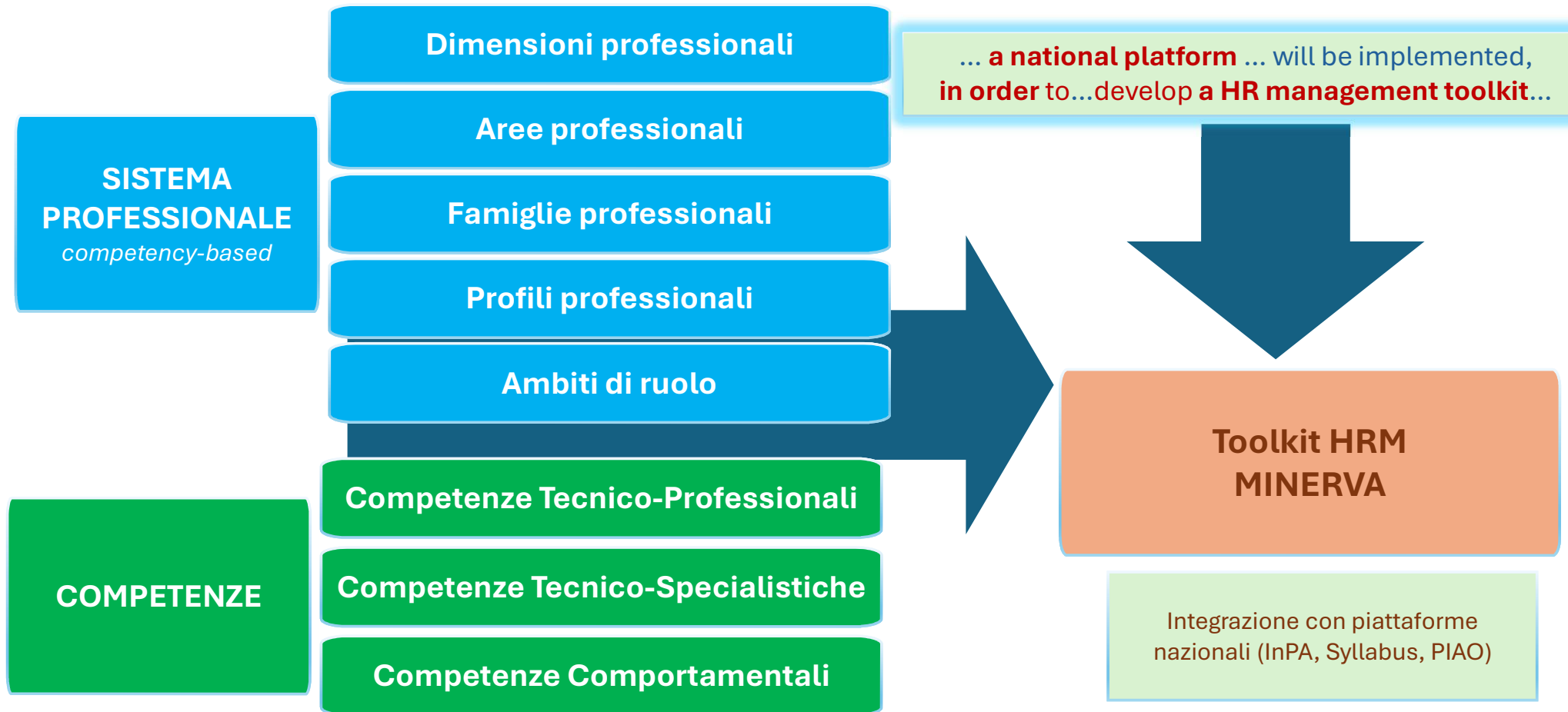


2

Le fasi per l'implementazione del modello di gestione strategica delle risorse umane: la costruzione del *Sistema Professionale competency-based*, l'attribuzione dei profili professionali al personale, l'assessment delle competenze e la programmazione dei fabbisogni formativi

Il "cuore" del modello: il Sistema professionale

14



Il Sistema Professionale basato sulle competenze: cos'è

È lo strumento di analisi e classificazione delle professioni che sono previste ed agite all'interno delle Amministrazioni pubbliche

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

È una biblioteca (*library*) di profili e di competenze: si usa ciò che serve, ma fornisce una gamma più ampia

COMPETENZE classificate in DIZIONARI

**Competenze
Tecnico
Professionali**

**Competenze
comportamenta
li**

**Competenze
Tecnico
Specialistiche**

Il Sistema Professionale basato sulle competenze: cos'è

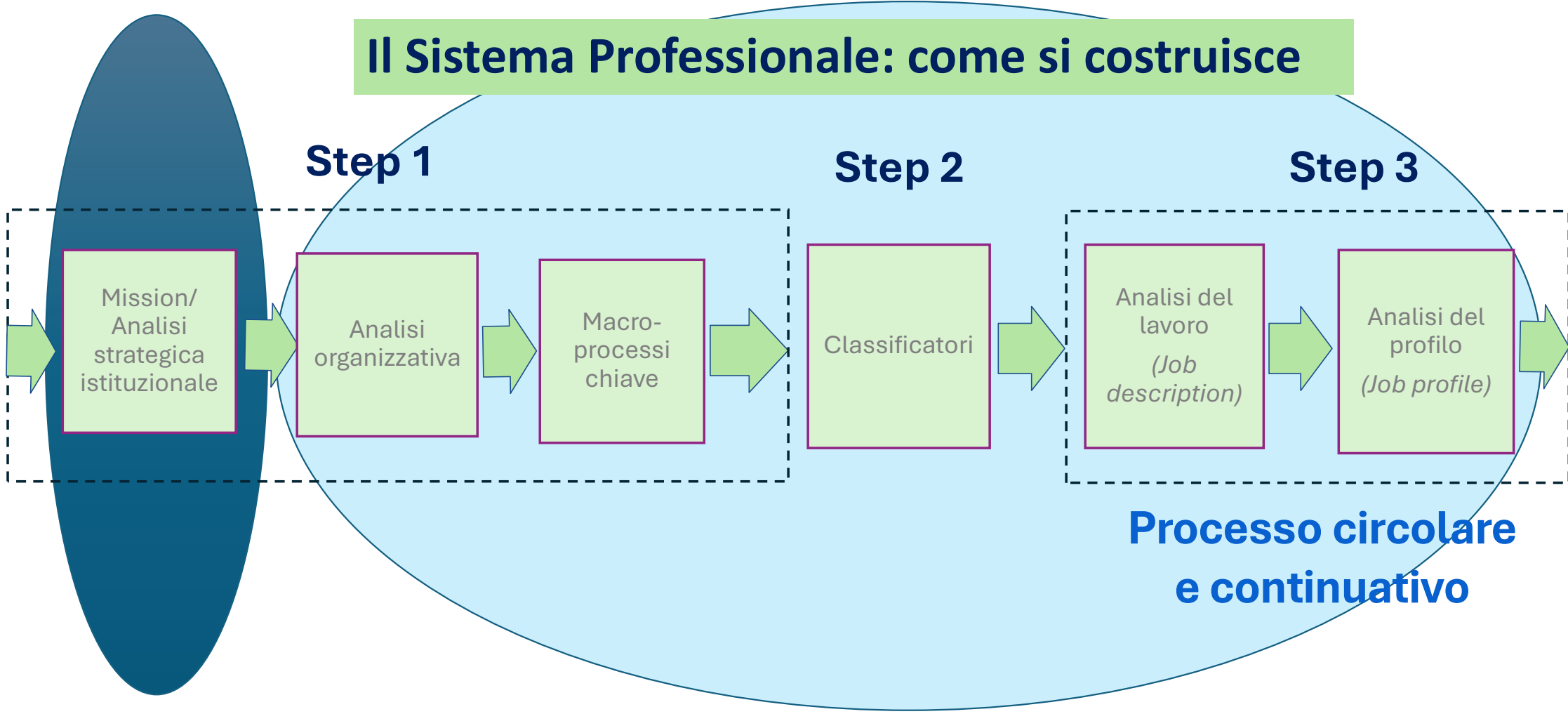
Possiede:

- Valenza giuridico-contrattuale**, perché consente la classificazione per area 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

2

Le fasi per l'implementazione del modello di gestione strategica delle risorse umane: la costruzione del *Sistema Professionale competency-based*, l'attribuzione dei profili professionali al personale, l'assessment delle competenze e la programmazione dei fabbisogni formativi

Il Sistema Professionale: come si costruisce



I classificatori del SP

AMBITI PROFESSIONALI OMOGENEI

PROFILI DI RUOLO

PROFILI DI COMPETENZE

Dimensione Professionale (DP)

Famiglia Professionale (FP)

Profilo Professionale (PP)

Ambiti di Ruolo (AR)

Competenze

È definita sulla base del Ciclo delle Policy

Aggrega profili il cui scopo organizzativo è coerente con la DP

I profili sono caratterizzati da competenze comportamentali e competenze tecnico-professionali comuni

È definita sulla base dei macro-processi (supporto e caratterizzanti)

Aggrega macro-gruppi di profili che operano su medesimi macro-processi

I profili sono caratterizzati da competenze comportamentali e competenze tecnico-professionali comuni

Descrive l'insieme dei contenuti lavorativi generali e caratterizzanti le attività/funzioni svolte in coerenza con lo scopo organizzativo

È definito a «banda larga»

Sono una differenziazione del profilo professionale in base ai «lavori» effettivamente svolti (profili di ruolo)

✘ **Non coincidono con le strutture organizzative**

Sono caratterizzati da competenze tecnico-specialistiche

Insieme di conoscenze, capacità e comportamenti necessari per svolgere uno specifico ruolo

CTP
competenze tecnico-professionali

CTS
competenze tecnico-specialistiche

CC
competenze comportamentali

Il Sistema Professionale: i classificatori

LA MATRICE

Dimensioni
Professionali

Famiglie
Professionali

Profili
professionali

Ambiti di Ruolo

I DIZIONARI

Competenze tecnico
professionali

Competenze tecnico
specialistiche

Competenze
comportamentali

Le componenti del Sistema Professionale sono **classificatori**, che:

- ✓ riducono la complessità
- ✓ consentono la rappresentazione complessiva delle professioni
- ✓ rispondono a regole «grammaticali» condivise, che ne consentono l'utilizzo per le diverse politiche
- ✓ permettono la comparabilità e la confrontabilità

Le 4 BDU presenti nel Toolkit HRM - Minerva

	COMPARTO	PP	PR
EE LL		32	132
Regioni		28	161
PA Centrali		29	91
Istruzione e ricerca		42	164

Il Sistema Professionale: i Dizionari (*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*

Valore della competenza (atteso)

Valore «ideale» che deve essere posseduto per svolgere efficacemente le attività proprie del profilo sulla base di una scala valoriale (*grading*) da 1 a 6

Attualmente sono presenti nei Dizionari 388 competenze

Assessment delle competenze: valore

L'assessment delle competenze è una milestone nel ciclo di vita della gestione delle risorse umane



Assessment delle competenze fortemente consigliato per programmare nella logica della “strategia di copertura del fabbisogno”, prevista nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)

Assessment delle competenze: assegnazione dei profili

I profili possono essere assegnati, a partire dai contenuti della scheda di job descrizione dei profili, secondo i seguenti principi:

- ⇒ sulla base delle **attività svolte dal personale in modo prevalente**
- ⇒ sulla base di una **necessità di natura organizzativa relativa alla copertura di un determinato profilo/ambito di ruolo/competenze**
- ⇒ sulla base delle **competenze consolidate e di presidio di specifici ambiti operativi**
- ⇒ sulla base di un **progetto di sviluppo delle competenze e/o di ruolo all'interno della organizzazione**
- ⇒ sulla base delle **competenze acquisite dal personale, anche indipendentemente dalla attività nell'amministrazione**



Obiettivo dell'attribuzione è valorizzare le competenze acquisite dal personale «non pregiudicare quanto già in possesso» ma – laddove possibile - estenderne il perimetro «job enlargement» sempre all'interno dello stesso livello contrattuale

2

Le fasi per l'implementazione del modello di gestione strategica delle risorse umane: la costruzione del *Sistema Professionale competency-based*, l'attribuzione dei profili professionali al personale, l'assessment delle competenze e la programmazione dei fabbisogni formativi

Il Sistema Professionale: l'assessment delle competenze

**Non si tratta di
Valutazione della performance**



I dirigenti assegnano i profili di ruolo al personale

Attribuzione dei profili



Il personale si autovaluta sulle competenze del profilo

I dirigenti effettuano etero-valutazione e svolgono eventuali colloqui

Assessment delle competenze



Il personale indica le ulteriori competenze acquisite attraverso la formazione, esperienze, incarichi, ecc.

Mappatura delle ulteriori competenze



Dati funzionali alle scelte delle politiche di gestione e sviluppo del personale

Il Sistema Professionale: la programmazione del fabbisogno

Superamento della logica della sostituzione del turnover 1:1 verso la programmazione delle effettive esigenze di personale («qualitativa»)

Rilevazione dei fabbisogni, anche in funzione dei possibili **scenari futuri**

Ruolo strategico del management nella rilevazione e proposta del fabbisogno di personale

Proposta di un modello multi-attore con ampio coinvolgimento delle strutture organizzative secondo criteri trasparenti e condivisi

Percorso disegnato con ampia flessibilità, in modo da adattarsi all'eterogeneità delle amministrazioni dei diversi comparti

La programmazione dei fabbisogni di personale

E' un **processo di rilevazione periodico**, auspicabile in corrispondenza della programmazione dei fabbisogni per la programmazione della formazione e, sicuramente, molto utile per le attività di on boarding, valutazione del potenziale, mobilità interna, succession planning

Ruolo centrale della dirigenza che ha il compito di

- Promuovere l'iniziativa presso il personale, evidenziando vantaggi attesi per l'amministrazione e le persone
- Incoraggiare la responsabilizzazione verso una corretta e sincera autovalutazione da parte dei collaboratori
- Anticipare e gestire eventuali dubbi e/o perplessità attraverso colloqui individuali e/o sessioni di informazione del personale

Assessment delle competenze



Assessment delle competenze non è la valutazione delle performance, non è uno strumento punitivo

La comunicazione è uno strumento fondamentale per creare un clima favorevole nei confronti del SP e dell'assessment delle competenze

Assessment e programmazione dei fabbisogni

Programmazione della formazione

Reporting dei dati

I dati sui gap di competenze provengono dall'assessment delle competenze.

Su questa base dati, è possibile andare a programmare la formazione utilizzando i diversi classificatori:

- ✓ Competenze tecniche e comportamentali critiche per famiglia professionale
- ✓ Competenze tecniche e comportamentali critiche per profilo professionale
- ✓ Competenze specialistiche critiche per profili di ruolo
- ✓ Competenze tecniche e comportamentali maggiormente critiche tout court

Assessment delle
competenze

Formazione come
leva di sviluppo



Ai fini decisionali, i dati sulle competenze critiche vanno incrociati con:

- impatto delle CT e CC rispetto agli obiettivi di VP
- impatto delle CT e delle CC rispetto all'età anagrafica del personale
- impatto delle CT e delle CC rispetto agli strumenti selezionati di programmazione dei fabbisogni (mobilità, job enlargement, riqualificazione funzionale

3

Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

... a national platform ... will be implemented, in order to ... develop a HR management toolkit ...

TOOLKIT
RiVa

Il Toolkit HRM-Minerva : cosa contiene

Dizionari di competenze

Banca dati delle professioni
(descrizione dei profili professionali basati sulle competenze)

Tool Assessment delle competenze

Scheda competenze del dipendente

Tool Programmazione del fabbisogno di personale

Funzionalità trasversali

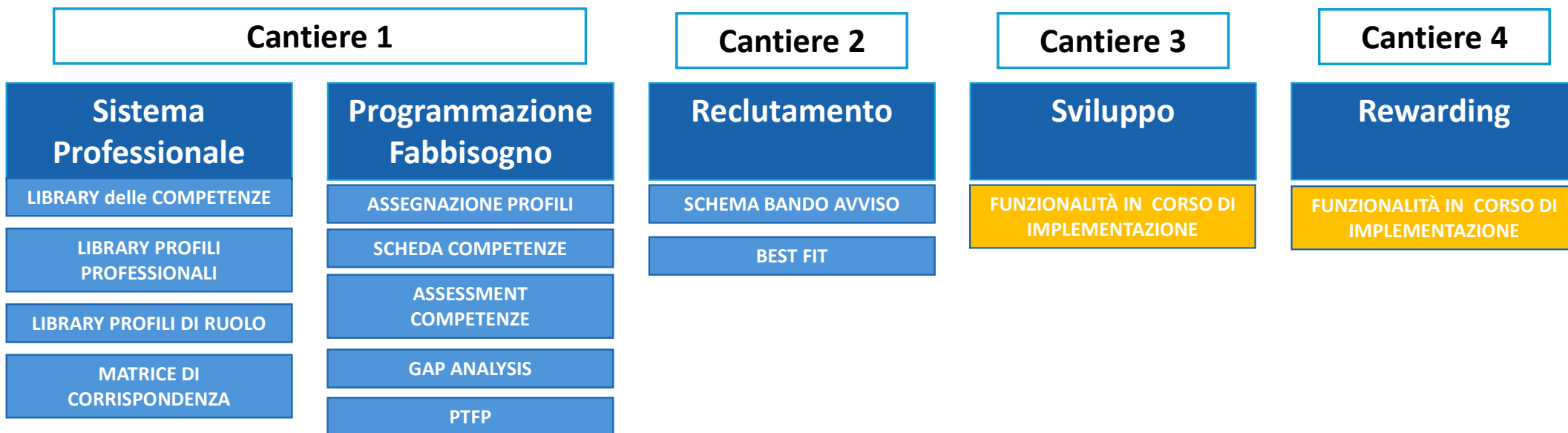
Alerting, Survey, FAQ, News, Content management

Reportistica

Funzionalità di AI

3 Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

Il Toolkit HRM-Minerva - le funzionalità ad oggi



3 Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

Il Toolkit HRM-Minerva funzionalità trasversali

Alerting, Survey, FAQ, News,
Content management

Reportistica

Helpdesk

Funzionalità di AI

Utility

News

FAQ

Questionari

Manuale Utente

Chat

Tutorial

Reporting

Sistema Professionale

Sintesi dei Profili
Professionali e di Ruolo

Assessment Gap Analysis

Dipartimento della funzione pubblica

RiVa
La gestione strategica delle Risorse umane per creare Valore pubblico

Identità policy maker sistema Account Help Desk

Ticket di assistenza
Compila il form per inviare un ticket al nostro servizio di assistenza

Nome
Nada

Indirizzo email
annahve59@gmail.com

Oggetto *
Inserisci qui l'oggetto del ticket

Messaggio *

Ricerca Profili di Ruolo

← INDIETRO

Filtri di ricerca

Testo sul quale verrà effettuata la ricerca semantica*

Inserisci un suggerimento per la ricerca...

Area Contrattuale

Scegli Area Contrattuale

Ambito di Ruolo

Scegli Ambito di Ruolo

3 Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

L'assessment delle competenze nel Toolkit HRM-Minerva

L'Assessment si articola in quattro **fasi principali**, che prevedono:

- ✓ l'attribuzione dei Profili professionali ai dipendenti; l'autovalutazione;
- ✓ l'etero-valutazione;
- ✓ un eventuale colloquio per discutere proposte di revisione e prevenire conflitti.

Il **Toolkit** permette di gestire l'intero processo di Assessment delle competenze: dall'assegnazione dei profili al personale, all'identificazione dei gap tra le competenze possedute e quelle necessarie, fino alla rilevazione del fabbisogno da colmare con diverse strategie (reclutamento, mobilità interna/esterna, formazione)

Video tutorial <https://www.riva.gov.it/content/tutorial-assessment.mp4>

- 3 Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

Strumenti di supporto al Toolkit HRM-Minerva

Materiali a disposizione:

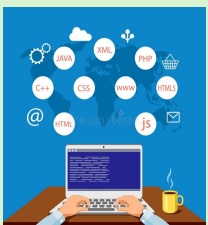
- Manuale utente/dipendente
- Manuale procedura di accreditamento
- Tutorial toolkit
- Tutorial accreditamento
- Tutorial assessment

Canali di supporto:

- progettoriva@formez.it
- toolkitriva@formez.it
- Helpdesk

3 Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

I vantaggi dell'approccio per competenze per il management



Facilitazione nel programmare i fabbisogni di competenze del personale della propria struttura



Rapidità ed efficacia nella copertura delle posizioni di lavoro adeguate nei processi di mobilità e reclutamento



Miglioramento dell'organizzazione del lavoro grazie alla conoscenza delle competenze del personale



Miglioramento nei processi di misurazione e valutazione delle performance del personale

Facilitazione dello svolgimento del ruolo manageriale

Facilitazione della gestione e sviluppo delle risorse umane

Accrescimento delle motivazioni del personale

3 Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

Il Sistema Professionale basato sulle competenze: un esempio



3

Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

Sistema professionale competency based: esemplificazioni

Profilo Professionale ELL_PP0005

Codice: ELL_PP0005

Nome: ESPERTO/A DI RISK MANAGEMENT

Profilo Cerniera: Sì

Comparto: Enti Locali

Area Contrattuale CCNL: ELL_CCNL001 - FUNZIONARI ED E.Q.

Dimensione Professionale: ELL_DP004 - Governance

Famiglia Professionale: ELL_FP001 - Programmazione e gestione economico - finanziaria

Scopo Organizzativo: Assicura l'identificazione, la mappatura la valutazione e misurazione dei rischi specifici nell'ente per adottare politiche e presidi di controllo e riduzione, in coerenza con i processi e le norme di compliance generale: (es. anticorruzione, conflitto di interesse, sicurezza sul lavoro, privacy, cybersecurity...)

Macro attività caratterizzanti il Profilo Professionale: Garantisce l'implementazione dei processi e dei procedimenti relativi a: - analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare i potenziali rischi (es. relativi a obiettivi, politiche, ...) a supporto delle decisioni - mappatura dei rischi, valutazione e ponderazione degli stessi con l'indicazione delle misure di mitigazione - prevenzione e gestione dei rischi organizzativi generali e specifici e predisposizione delle attività di monitoraggio - adozione presidi di prevenzione del rischio - elaborazione proposte di regolazione e di soft rules interne e codici di condotta - predisposizione report periodici di valutazione della gestione dei rischi - organizzazione delle attività formative per la prevenzione del rischio

Competenze Tecnico Professionali

Codice	Competenza	Grading	Ereditato da
CTP014	Proteggere i dati personali e la privacy	4 - Avanzato possesso della competenza	
CTP018	Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici	5 - Eccellente padronanza della competenza	Famiglia Professionale
CTP020	Normativa in materia di semplificazione e digitalizzazione PA	4 - Avanzato possesso della competenza	
CTP025	Tecniche e strumenti di governance	4 - Avanzato possesso della competenza	Dimensione Professionale
CTP029	Analisi economico - finanziaria	4 - Avanzato possesso della competenza	Famiglia Professionale
CTP034	Analisi e valutazione del rischio	4 - Avanzato possesso della competenza	Dimensione Professionale
CTP037	Monitoraggio	4 - Avanzato possesso della competenza	

Codice	Competenza	Grading	Ereditato da
CTP040	Vigilanza e controllo	4 - Avanzato possesso della competenza	
CTP067	Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	4 - Avanzato possesso della competenza	

3

Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

Sistema professionale competency based: esemplificazioni

Profilo Professionale ELL_PP0005

Codice: ELL_PP0005

Nome: ESPERTO/A DI RISK MANAGEMENT

Profilo Cerniera: SI

Comparto: Enti Locali

Area Contrattuale CCNL: ELL_CCNL001 - FUNZIONARI ED E.Q.

Dimensione Professionale: ELL_DP004 - Governance

Famiglia Professionale: ELL_FP001 - Programmazione e gestione economico - finanziaria

Scopo Organizzativo: Assicura l'identificazione, la mappatura la valutazione e misurazione dei rischi specifici nell'ente per adottare politiche e presidi di controllo e riduzione, in coerenza con i processi e le norme di compliance generale: (es. anticorruzione, conflitto di interesse, sicurezza sul lavoro, privacy, cybersecurity...)

Macro attività caratterizzanti il Profilo Professionale: Garantisce l'implementazione dei processi e dei procedimenti relativi a: - analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare i potenziali rischi (es. relativi a obiettivi, politiche, ...) a supporto delle decisioni - mappatura dei rischi, valutazione e ponderazione degli stessi con l'indicazione delle misure di mitigazione - prevenzione e gestione dei rischi organizzativi generali e specifici e predisposizione delle attività di monitoraggio - adozione presidi di prevenzione del rischio - elaborazione proposte di regolazione e di soft rules interne e codici di condotta - predisposizione report periodici di valutazione della gestione dei rischi - organizzazione delle attività formative per la prevenzione del rischio

Competenze Comportamentali

Codice	Competenza	Grading	Ereditato da
CC003	Innovazione	4 - Comportamento agito frequentemente	Famiglia Professionale
CC004	Decisione	4 - Comportamento agito frequentemente	
CC007	Agilità digitale	4 - Comportamento agito frequentemente	Famiglia Professionale
CC009	Iniziativa	4 - Comportamento agito frequentemente	
CC019	Integrazione	4 - Comportamento agito frequentemente	
CC024	Gestione dello stress	5 - Comportamento agito costantemente	
CC027	Consapevolezza organizzativa e del proprio ruolo	4 - Comportamento agito frequentemente	Dimensione Professionale
CC028	Autocontrollo	4 - Comportamento agito frequentemente	
CC031	Integrità ed etica pubblica	5 - Comportamento agito costantemente	Famiglia Professionale

3 Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

Sistema professionale competency based: **esemplificazioni**

Profilo di Ruolo ELL_PP0005-AR001

Codice: ELL_PP0005-AR001

Nome: ESPERTO/A DI RISK MANAGEMENT - Gestione finanziaria e bilancio

Comparto: Enti Locali

Area Contrattuale CCNL: FUNZIONARI ED E.Q.

Dimensione Professionale: ELL_DP004 - Governance

Famiglia Professionale: ELL_FP001 - Programmazione e gestione economico - finanziaria

Macro attività caratterizzanti il Profilo di Ruolo: Garantisce l'implementazione dei processi e dei procedimenti relativi a: - analisi dei mercati finanziari e immobiliari - analisi delle modifiche della normativa finanziaria italiana ed europea - adozione di specifici KPI e KRI per una gestione ottimale dei rischi degli interventi finanziati - predisposizione asset allocation tattica e strategica - monitoraggio andamento dei rendimenti anche attraverso soggetti specializzati - identificazione dei criteri di valutazione per la scelta dei gestori e l'individuazione dei fondi anche nel rispetto dei criteri ESG - rilascio di pareri tecnici in merito alle proposte degli organi di governo in materia di rischio finanziario da investimenti

Competenze Tecnico Specialistiche

Codice	Competenza	Grading
CTS101	Tecniche e strumenti di risk management	5 - Eccellente padronanza della competenza
CTS103	Tecniche e strumenti per la pianificazione degli scenari	4 - Avanzato possesso della competenza
CTS080	Tecniche e strumenti di consultazione banche dati complesse	4 - Avanzato possesso della competenza
CTS081	Disciplina in materia di sicurezza e legalità	4 - Avanzato possesso della competenza
CTS087	Tecniche e strumenti di controllo e vigilanza	4 - Avanzato possesso della competenza

3

Le principali funzionalità del Toolkit HRM-Minerva per la gestione e valorizzazione del personale

Sistema professionale competency based: esemplificazioni

ESPERTO/A DI RISK MANAGEMENT	Programmazione e gestione economico-finanziaria	CTP-29 Analisi Economico-finanziaria # CTP – 18 Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici #	4 # 5 #	CC-3 Innovazione # CC-31 Integrità ed etica pubblica # CC-7 Agilità digitale #	4 # 5 # 4 #
	Risorse tecnologiche e transizione digitale	CTP-67 Conoscere le tecnologie emergenti per la transizione digitale # CTP – 32 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	4 # 5 #	CC-3 Innovazione # CC-7 Agilità digitale # CC-31 Integrità ed etica pubblica #	3 # 4 # 5 #
	Servizi di funzionamento	CTP- 26 Open government # CTP – 32 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici #	4 # 5 #	CC-19 Integrazione # CC-2 Flessibilità # CC-31 Integrità ed etica pubblica # CC-7 Agilità digitale #	4 # 3 # 5 # 4 #
	Regolazione e legale	CTP – 21 Normativa in materia di contrattualistica pubblica # CTP- 2 Diritto Pubblico # CTP – 18 Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici #	4 # 3 # 5 #	CC-8 Orientamento al risultato # CC-31 Integrità ed etica pubblica # CC-7 Agilità digitale #	4 # 5 # 4 #
	Governo e sviluppo del territorio	CTP- 56 Gestione di progetti/attività secondo i principi della transizione ecologica # CTP – 18 Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici #	4 # 5 #	CC-8 Orientamento al risultato # CC-12 Problem solving # CC-31 Integrità ed etica pubblica # CC-7 Agilità digitale #	3 # 4 # 5 # 4 #



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

FORMEZ
AL SERVIZIO DELLA PA

Realizzato nell'ambito del progetto
**«Rafforzare le competenze per la transizione ecologica e amministrativa
e per l'innovazione della PA»**

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

M1C1 - Sub-investimento 2.3.1 – Titolo progetto di riferimento:

Investimenti in istruzione e formazione – Servizi e soluzioni tecnologiche
a supporto dello sviluppo del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni