



## MAPPATURA E SVILUPPO DELLE COMPETENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

### Obiettivi

Il progetto di ricerca-intervento è finalizzato a **individuare i fabbisogni di formazione e sviluppo delle Amministrazioni centrali dello Stato** attraverso la mappatura dell'organizzazione e delle competenze dei dirigenti.

Il progetto ha una immediata **ricaduta sull'attività di formazione**: il divario fra competenze richieste per ciascuna posizione dirigenziale e competenze possedute dai singoli può essere utilizzato dalle Amministrazioni partecipanti per individuare le proprie esigenze formative con maggior precisione e consapevolezza. Si tratta di informazioni preziose: a) per le Amministrazioni che parteciperanno, che potranno avere contezza del fabbisogno formativo; b) per la SNA, per progettare percorsi formativi e adattarli alle esigenze delle Amministrazioni e degli individui; c) per i singoli, resi consapevoli delle proprie aree di forza e di debolezza in relazione al ruolo da ricoprire.

### Destinatari

Il progetto è destinato alle **Amministrazioni centrali dello Stato** e prevede la mappatura delle posizioni e delle competenze dei **dirigenti di I e/o di II fascia**.

### Fasi

Il progetto è strutturato in tre fasi principali, che possono essere adattate alle esigenze di ciascuna Amministrazione.

#### 1. **Analisi organizzativa delle posizioni dirigenziali**

La prima fase del progetto prevede l'analisi organizzativa dell'Amministrazione partecipante al progetto e delle singole posizioni organizzative, al fine di comprendere le caratteristiche del funzionamento dell'Amministrazione.

A partire dalla lettura organizzativa, viene individuata dapprima la descrizione della posizione e, partendo da questa, il *job profile*, ossia l'insieme di competenze (conoscenze, esperienze e attitudini) astrattamente necessarie per coprire in maniera efficace quella specifica posizione organizzativa.

## 2. Analisi organizzativa delle competenze dei dirigenti

La seconda fase del progetto prevede l'analisi delle competenze di ciascun dirigente tramite un percorso di *assessment* finalizzato alla lettura delle competenze di ciascun dirigente.

L'*assessment* viene realizzato attraverso interviste, test *on line* e simulazioni in presenza condotte da psicologi iscritti all'albo.

## 3. Piano di sviluppo

La terza fase del progetto prevede l'analisi e individuazione dei *gap* tra le competenze necessarie alla copertura ottimale della posizione (*job profile*) e le competenze possedute dal dirigente titolare della posizione. Sulla base di tale differenza, si effettuano la progettazione e la definizione del piano di sviluppo (formazione in presenza, formazione a distanza, coaching e altro) di ciascun singolo dirigente.

## Video presentazione del progetto

Sul sito [www.sna.gov.it](http://www.sna.gov.it) è disponibile il [video](#) di presentazione del progetto .

## Tempi

Il progetto viene realizzato in un periodo da 6 a 12 mesi sulla base del numero dei dirigenti coinvolti nell'Amministrazione aderente al progetto.

## Modalità realizzative

Le Amministrazioni centrali interessate a partecipare al progetto possono segnalare i loro interesse alla Segreteria Presidente SNA, mail [segreteriapresidente@sna.gov.it](mailto:segreteriapresidente@sna.gov.it) - Tel. 06 33565293-300.

Per la realizzazione del progetto in ciascuna Amministrazione è prevista la predisposizione e sottoscrizione di una convenzione tra SNA e Amministrazione aderente al progetto, con la specifica delle attività e dei tempi previsti.

La partecipazione delle Amministrazioni al progetto verrà soddisfatta secondo il criterio cronologico di ricezione delle richieste da parte della SNA.

## Per informazioni

Segreteria Presidente SNA  
[segreteriapresidente@sna.gov.it](mailto:segreteriapresidente@sna.gov.it)  
Tel. 06 33565293-300