

INVESTIRE SULLE PERSONE PER UNA
PA MODERNA E COMPETENTE.

Il ruolo strategico delle
politiche del personale

LE OPPORTUNITÀ APERTE DAL PNRR

Fortunato Lambiase – Segretario Generale

10 maggio 2022



SNA

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Scuola Nazionale dell'Amministrazione

- “Investire sulle persone per una PA moderna e competente”
un momento di confronto finalizzato a:
 - delineare gli spazi di rinnovamento delle politiche del personale nella PA
 - ragionare insieme sulle ultime novità normative e contrattuali
 - **illustrare le opportunità aperte dal PNRR**

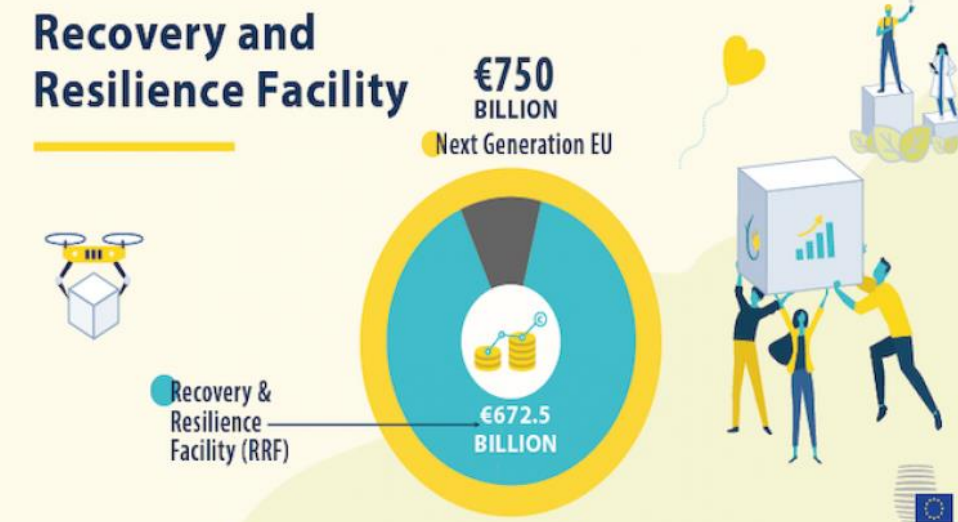


- **Fiducia:** NGEU e in particolare il «metodo dello Strumento di Ripresa e Resilienza» ha ricostruito la fiducia nell'Europa
- Il successo di NGEU dipende dalla capacità dei Paesi, delle istituzioni e dei giovani di fare propri gli **obiettivi**, i **metodi** e le **soluzioni** della strategia

Tratti distintivi:

- Dispositivo (facility) non fondo (...perduto)
- *Performance based* (non spese, ma riforme, prodotti e risultati scanditi in milestone & target)
- Prima riforme poi investimenti
- Salto qualitativo nell'interazione tra Commissione, Stato centrale e EE.TT.

Recovery and Resilience Facility



Ante PNRR: blocco turnover + tagli spesa + percezione negativa

Logica di costo/sprechi → **investimento**

Centralità capitale umano PA → **sviluppo del Paese**

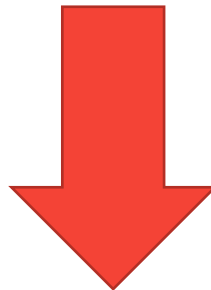
Opportunità

PNRR: cambio di contesto e di strumenti

Riforme + Investimenti + Concorsi + Riscoperta del Valore Pubblico

Cosa cambia?

Formazione pubblici dipendenti e processi di accumulazione capitale umano



Estendere l'ambito della formazione all'intero processo di gestione delle risorse umane



Interazione formazione e processo di gestione delle risorse umane

Selezione e reclutamento

Valutazione delle competenze rispetto al profilo obiettivo

Analisi del fabbisogno

Individuazione dei gap formativi per conseguire gli obiettivi strategici e pianificare/progettare la formazione

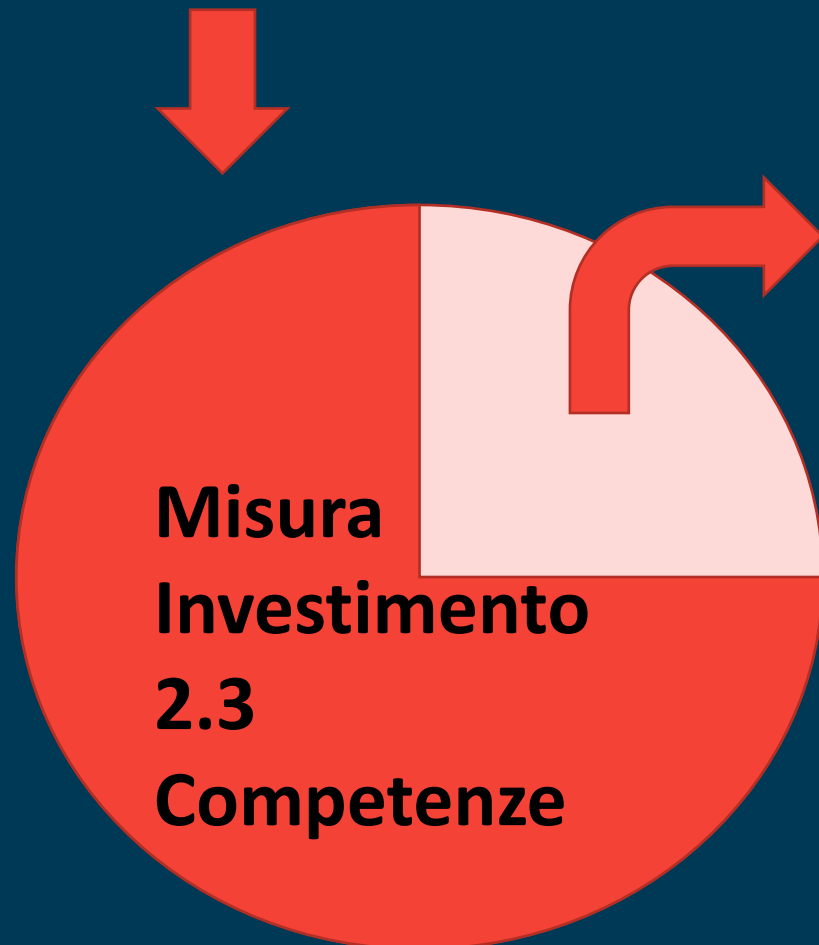
Piano della formazione

Definizione dei percorsi, obiettivi, contenuti e destinatari

Performance e progressioni di carriera

Inserire i percorsi formativi sia per la valutazione che per la progressioni di carriera

Nel sub-investimento 2.3.1
“Investimenti in istruzione e
formazione” [M1 - C1 -
Digitalizzazione, innovazione
e sicurezza nella PA]



- **Linea 3 - Promuovere e supportare lo sviluppo di Comunità di pratica**
- **Linea 4 - Promuovere la formazione dei neo-assunti e lo sviluppo di competenze manageriali e specialistiche per le figure apicali**

Cambiamento dei contenuti della formazione e delle modalità di progettazione, erogazione e di fruizione della conoscenza

Linea di azione 3 SNA: comunità di pratica

Identificazione e gestione

- Rilevazione, mappatura e catalogazione CdP esistenti
- Definizione di modelli di funzionamento e gestione delle CdP lungo le diverse fasi del loro ciclo di vita
- La promozione, strutturazione e gestione di nuove CdP



Sviluppo e gestione di una piattaforma di collaborazione

- Finalità supportare l'azione di coordinamento e di collaborazione

Linea di azione 4 SNA

Promuovere la formazione dei neo-assunti e lo sviluppo di competenze manageriali e specialistiche per le figure apicali

- Definizione di un programma di formazione avanzata per la PA
- Percorsi di internazionalizzazione della formazione
- Creazione di un Assessment e Development center

Definizione di un programma di formazione avanzata per la pubblica amministrazione



definizione ed erogazione di moduli di formazione avanzata



soluzioni *hardware e software* abilitanti la formazione e le metodologie per la didattica avanzata



collaborazione e/o accordi con operatori pubblici e privati attivi nel settore dello sviluppo del capitale umano e della formazione

Sviluppo di percorsi di internazionalizzazione delle amministrazioni e della formazione



- attività in collaborazione con altre scuole, istituti di formazione pubblici e privati, nazionali e internazionali, organizzazioni internazionali, per la realizzazione di percorsi di formazione congiunti e programmi di scambio di dirigenti e funzionari
- sviluppare la capacità di individuare partnership con le amministrazioni di altri paesi, anche per accedere ai fondi europei, sviluppando o affinando le competenze nello sviluppo e rendicontazione dei progetti
- rafforzare le competenze e conoscenze nella promozione e supporto alla internazionalizzazione dei territori e delle imprese



Creazione di un Assessment e Development center

- Progettazione, realizzazione e coordinamento delle attività in tema di rilevazione, analisi e valutazione delle competenze di dirigenti e funzionari delle amministrazioni pubbliche (nelle diverse fasi: reclutamento, formazione e sviluppo professionale)
- Principali benefici:
 - Amministrazioni: gestione informata delle risorse umane (individuale e di gruppo)
 - Dipendenti: consapevolezza sui punti di forza e debolezza e percorsi di sviluppo da intraprendere



- Con il pieno coinvolgimento degli EE.TT. è possibile cogliere tutte le opportunità del PNRR
- Fondamentale il ruolo delle politiche delle risorse umane e della formazione**

– Difficoltà a raggiungere il personale delle sedi periferiche delle AA.CC. e ancor più degli EE.TT.

+ Crescente domanda di formazione da parte dei territori

+ Opportunità dei Poli formativi territoriali (DL 36/2022)



Poli formativi territoriali

**Invito rivolto in particolare ai
direttori risorse umane degli EE.TT.**

a riflettere e a confrontarci su:

fabbisogni

priorità

soluzioni e metodologie didattiche

modalità di dialogo



**Grazie
dell'attenzione!**