



Avviso per la manifestazione di interesse a partecipare al progetto – **Allegato 2**

## La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico

Presentazione del Progetto RiVa (Risorse umane per il Valore pubblico)

La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico (Progetto RiVa) è un progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica, realizzato da FormezPA nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). È volto a introdurre nella pubblica amministrazione sistemi innovativi di gestione e sviluppo strategico delle risorse umane basati su modelli di competenze.

La realizzazione del progetto segue un percorso strutturato in fasi, in cui le amministrazioni sono sia protagoniste attive nella definizione di modelli e strumenti innovativi, sia dirette destinatarie di interventi di supporto e accompagnamento da parte di esperti qualificati.

Attraverso azioni di studio, ricerca, sperimentazione e affiancamento verranno costruiti ed implementati strumenti e metodi (banca dati dei sistemi professionali e *framework* per la gestione strategica delle risorse umane), in grado di:

- legare la pianificazione strategica delle risorse umane alla revisione degli assetti organizzativi e all'individuazione di nuovi profili professionali e competenze;
- adattarsi all'ampia eterogeneità delle amministrazioni;
- favorire la mobilità orizzontale ed integrarsi con i sistemi e gli strumenti per la mobilità verticale;
- sviluppare la cultura e la consapevolezza organizzativa sul nuovo modello di *Competency Based Human Resource Management*.

Agli obiettivi generali del progetto concorrono anche la Scuola Nazionale dell'Amministrazione ed Invitalia. La conclusione è prevista per giugno 2026.

### LE LINEE DEL PROGETTO

Il progetto è articolato nelle seguenti linee di attività:

1. analisi e mappatura delle esperienze innovative di *HRM*;
2. progettazione partecipata del *framework* per la pianificazione strategica delle risorse umane e

del sistema dei profili professionali per competenze;

3. sperimentazione ed implementazione del *HRM competency based framework* nel ciclo di vita della gestione e sviluppo delle risorse umane (programmazione strategica, rilevazione fabbisogni, mobilità, progressioni, differenziali stipendiali, valorizzazione);
4. costruzione della piattaforma di *Human Resource Management (Toolkit)*.

La prima linea prevede l'analisi e mappatura del contesto organizzativo della PA attraverso il coinvolgimento di un primo gruppo di 10 amministrazioni, valutandone strumenti, processi, dati e informazioni in loro possesso. Su queste basi si avvierà la costruzione di un primo sistema comune (*framework*) per la gestione in chiave strategica del personale.

Successivamente, con il contributo di un ulteriore gruppo di 30 amministrazioni, aderenti al progetto attraverso una manifestazione di interesse, ne verrà sperimentata e valutata la sua applicazione operativa verificandone l'effettiva integrazione nel ciclo di vita di gestione e sviluppo delle risorse umane.

Parallelamente, il progetto prevede la costruzione e la sperimentazione di una piattaforma di *HRM* in grado di supportare la pianificazione strategica delle risorse umane nella PA, dialogando con il portale InPA e con il PIAO.

A valle di questa sperimentazione, attraverso una specifica attività di disseminazione, il modello e gli strumenti predisposti saranno diffusi in ulteriori 200 amministrazioni e potranno essere oggetto di interventi legislativi o di *soft regulation* (linee guida, linee di indirizzo, ecc.)