

*Federico Minelle
Pierluigi Proietti
Paolo V. Pennino*

DIPARTIMENTO
DI INFORMATICA



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

**Convegno
ForumPA 2010**

**Associazione
Alumni
Accenture**



Ricerca sulla gestione delle risorse umane nel comparto previdenziale Casi di successo e problematiche

Tavola rotonda
Federico Minelle
minelle@di.uniroma1.it

Roma, 18 maggio 2010

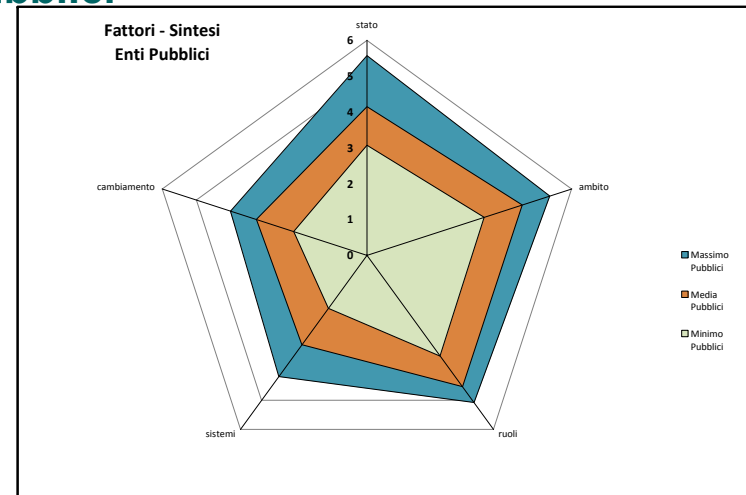
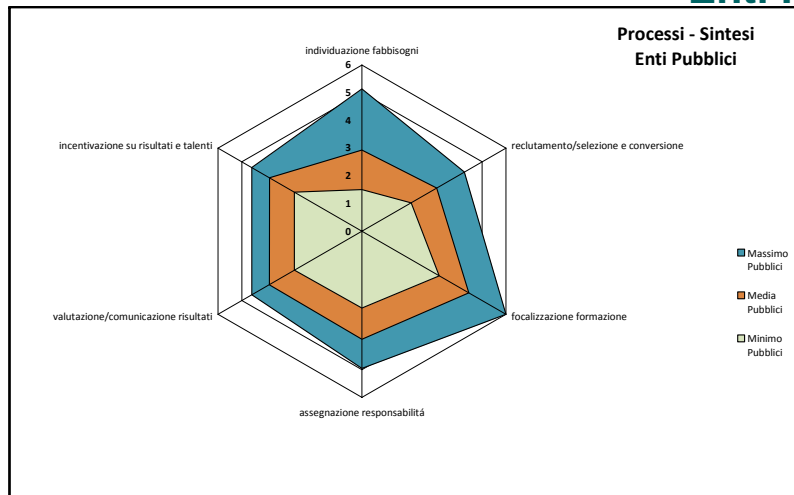


Ricerca nel comparto previdenziale I “diamanti” dei Talenti

Associazione Alumni Accenture



Enti Pubblici



- **processi:**
 - punte di eccellenza: *analisi fabbisogni, formazione, assegnazione responsabilità*
 - buone pratiche diffuse: *valutazione/comunicazione risultati, incentivazione su risultati*
 - buone pratiche isolate: *reclutamento/selezione e riconversione*
 - **fattori:**
 - punte di eccellenza: *“stato”, “ambito”, “ruoli”*
 - buone pratiche isolate: *“sistemi”, “gestione cambiamento”*
- proprietà riservata



Ricerca nel comparto previdenziale Tavola rotonda

Associazione
Alumni
Accenture



Partecipanti

- dott.sa Petrocelli (IPSEMA) - Direttore Generale:
La individuazione fabbisogni e le azioni di riconversione a fronte dei vincoli normativi di riduzione organici
- dott.sa Quaglia (IPOST) - Direttore Generale:
Il modello di gestione competenze nel sistema di valutazione e sviluppo R.U.
- dott. Caridi (INPDAP) - Dirigente Gen. Risorse Umane:
La gestione del cambiamento nella rilevazione delle competenze per lo sviluppo delle R.U.
- dott. Lucibello (INAIL) - Direttore Generale:
La focalizzazione della formazione supportata da S.I. integrati
- dott. Nori (INPS) - Direttore Generale:
Il processo di valutazione delle performances e di incentivazione R.U. ed il ruolo dei S.I.
- dott. Proietti (Cassa Forense) - v. Direttore Generale:
Il modello di valutazione e premialità e il supporto di un nuovo sistema delle competenze

esperienze e migliori pratiche evidenziate, problematiche emerse, il cammino da fare



Ricerca nel comparto previdenziale Tavola rotonda - copertura

Associazione Alumni Accenture



Talenti nella Previdenza	Tavola rotonda	best practice
---------------------------------	-----------------------	----------------------

	Processi	stato	ambito	ruoli	sistemi	cambia mento
0	gestione competenze	√	√	√	√	√
1	individuazione fabbisogni		√	√	√	
2	reclutamento/selezione e riconversione		√	√	√	
3	focalizzazione formazione	√	√	√	√	√
4	assegnazione responsabilità	√	√	√		√
5	valutazione/comunicazione risultati	√	√	√	√	√
6	incentivazione su risultati e talenti	√	√	√	√	√



Ricerca nel comparto previdenziale Tavola rotonda - conclusioni

Associazione Alumni Accenture



- Esperienze nella gestione R.U. (Enti Pubblici)
 - maturità alta/buona e progetti di miglioramento continuo
 - *best practices* diffuse: riusabilità? anche in altre PA?
 - valutazione e incentivazione: a regime e affinamento
 - performances (quanti/qualitative + *customer satisfaction*)
 - di gruppo (U.O. o processo)
 - individuali (contributo/comportamenti)
 - gestione competenze: a regime / in avviamento
 - finalizzata a formazione (sempre)
 - applicabile a fabbisogni, reclutamento (selettiva) e riconversione
 - considerata per assegnazione responsabilità (potenzialità di crescita)
 - poco/non utilizzata per valutazione e incentivazione (cautela)
 - **flessibilità come risposta ai vincoli normativi su riduzione organico**
 - riconversione personale
 - formazione per nuovi compiti (multifunzionalità)

*Federico Minelle
Pierluigi Proietti
Paolo V. Pennino*

DIPARTIMENTO
DI INFORMATICA



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

ForumPA 2010

**Associazione
Alumni
Accenture**



Ricerca sulla gestione delle risorse umane nel comparto previdenziale Casi di successo e problematiche

Tavola rotonda
Federico Minelle
minelle@di.uniroma1.it

Grazie per l'attenzione