

**28 settembre 2020**

**INCONTRO PLENARIO CON LE AMMINISTRAZIONI E GLI OIV**  
**L'evoluzione dei sistemi di valutazione**

I Sessione-PERFORMANCE INDIVIDUALE E ANALISI DEI COMPORTAMENTI

*Monica Parrella*

*Direttrice generale del personale - Ministero dell'economia e delle finanze*

# Nuovo approccio alla gestione delle risorse umane Verso la Cittadinanza Organizzativa

Engagement



LEADERSHIP



POWER



CARE



COACH



# RESPONSABILITY

# Le persone **PER DAVVERO** al centro delle policy organizzative

Persone intese come:

**manager**



agenti della transizione e del cambiamento

**comunità di lavoratori**



attori dell'attuazione dei processi innovativi

**utenti –cittadini**



beneficiari di servizi della PA migliori e più efficaci



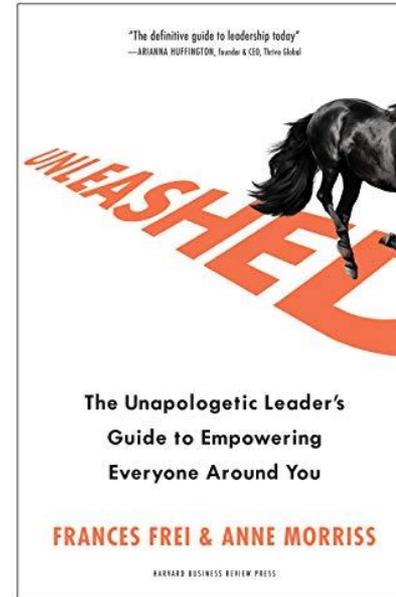
# Il ruolo dei Capi del Personale delle PA

- ❖ Responsabili della VALORIZZAZIONE del Capitale Umano: lavoratori come capitale su cui «investire» perché cresca e non Risorse Umane da «utilizzare»

ARCHITETTI che inquadrano le soluzioni offrendole ai manager

FACILITATORI che gestiscono i processi di cambiamento

COACH che lavorano fianco a fianco con i manager senza imporre procedure ma costruendo architetture organizzative all'interno delle quali le persone siano felici di interagire perché si sentono valorizzate ed hanno la possibilità di **far fiorire tutte le loro potenzialità.**





## Le iniziative del MEF

- Quali strumenti per stimolare la cittadinanza organizzativa?
- Il ruolo dei People Analytics e dell'intelligenza artificiale





Quali strumenti per stimolare la cittadinanza organizzativa?

## Investiamo sulle attività di comunicazione interna e sulla formazione anche «personalizzata»

- Nasce il CICLO DI INCONTRI

*il* **MEF** *per le* **PERSONE**

Seminari di informazione e sensibilizzazione dedicati a **tematiche scelte dal personale**

- L'offerta formativa a distanza ha accelerato l'aggiornamento professionale di tutto il personale su svariati temi, con una **crescita esponenziale (+ 152%) delle persone formate nel bimestre aprile/maggio 2020 (2.292 formati) rispetto allo stesso bimestre 2019 (907 persone formate).**



Quali strumenti per stimolare la cittadinanza organizzativa?

# Investiamo sulle soft skills

Attraverso il Progetto “La vita è un Master” il MEF ha offerto al personale programmi formativi dedicati CHILD & CARE per lo sviluppo delle soft skill partendo dal presupposto che dagli eventi della vita dei dipendenti nascono competenze ed energie che possono servire anche nel lavoro.



**CHILD**

Il primo master al mondo che trasforma la genitorialità in soft skill e da slancio ed energie nel lavoro.

**CARE**

Il nuovo master dedicato ai figli caregiver, per ridurre lo stress e portare nel lavoro le qualità della cura.

**LIFE  
BASED**

Webinar, moduli settimanali, micro-learning, contenuti multimediali e interattivi.



# Se fa bene ai dipendenti, fa bene anche alla PA



## L'Amministrazione

- Dimostra di accogliere la dimensione familiare delle persone, finora relegata nel privato
- Accresce la produttività perché i dipendenti sono più coinvolti e motivati
- Dà vita a un cambiamento culturale immediato e chiede a tutti di parteciparvi
- Risparmia sui costi della formazione ma ne migliora portata e risultati con un percorso capillare, scalabile e inclusivo



## Le persone.

- Abbassano il livello di stress, perché si sentono capite, aiutate e accolte anche nelle situazioni di difficoltà
- Si sentono più motivate e valorizzate, perché più consapevoli dei propri talenti e del proprio ruolo
- Sono più efficienti e produttive perché scoprono la sinergia vita-lavoro
- Sono più sicure e propositive perché si sono messe alla prova nella quotidianità della vita

Prenderci cura degli altri ci insegna comportamenti che possono renderci più efficaci in ogni ambito, perché riguarda le relazioni che abbiamo e la nostra capacità di portare tutte le nostre risorse in ogni “ruolo” della nostra vita





## Il progetto Direzione del Personale del MEF con il CNR-ICAR

### Obiettivo:

Utilizzare un approccio **Data-Driven** alle politiche del personale e favorire l'applicazione di metodologie e strumenti di **Intelligenza Artificiale** a supporto della gestione e valorizzazione del capitale umano del MEF.

### Prima Applicazione:

matching tra skills e jobs, tra competenze soft e hard delle persone e posizioni lavorative aperte ricopribili

**THE RIGHT PERSON IN THE RIGHT PLACE**





## Il progetto della Direzione del Personale del MEF con il CNR- ICAR

L'esperimento è stato condotto nel **gennaio 2020** sui un gruppo di circa 60 neoassunti al MEF attraverso un **processo di aggregazione di dati e informazioni attraverso un algoritmo di AI** che ha **prodotto indicazioni** circa:

- **l'allocazione ottimale e subottimale dei neo-funzionari**, individuando una lista di coppie funzionario-job;
- **i gradi di matching, globali e parziali**, con dettagli relativi ad ogni preferenza espressa a monte, con riferimento ad ogni ipotetica coppia funzionario-job.



### **HUMAN IN THE LOOP**

*L'algoritmo di AI come supporto alle decisioni: nessuna decisione di allocazione automatizzata ma «ultimo miglio» sempre nella disponibilità del decisore umano*

***Sviluppi allo studio:** allocazione dei dipendenti all'interno delle strutture Mef con il supporto dell'algoritmo e **sviluppo delle funzionalità di AI con la finalità di valorizzazione delle competenze hard e skills dei dipendenti***



## Cittadinanza organizzativa e le sfide il futuro del lavoro al MEF

### VERSO UN NEW WAY OF WORKING:

- ❖ **DEFINIRE IL PROPRIO MODELLO DI *smartworking* post emergenza** diverso dalla mera trasposizione altrove del tradizionale lavoro d' ufficio, attraverso la reingegnerizzazione dei processi e la focalizzazione sui risultati e indicatori di monitoraggio delle attività;
- ❖ **promuovere percorsi di accrescimento delle competenze digitali funzionali alla nuova organizzazione;**
- ❖ **rafforzare la *leadership***, stimolando la revisione dei tradizionali stili di gestione e la capacità di rispondere con flessibilità alle sfide manageriali (*leadership adattiva*);
- ❖ **definire nuove strategie per l'organizzazione degli uffici** del futuro: luoghi della relazione, dell'incontro con l'altro e della creatività.



Grazie per l'attenzione

**Monica Parrella**  
*Direttrice generale del personale - Ministero  
dell'economia e delle finanze*

