

AZIONI A SOSTEGNO DELLO SVILUPPO DELLE DIREZIONI DEL PERSONALE: IL PIANO GOVERNANCE DELLE RISORSE UMANE

PROGETTI

A - MODELLI INNOVATIVI

B - GESTIONE ASSOCIATA

C - SUPPORTO ALLE UNIVERSITA'

VINCENZO VENEZIANO

COORDINATORE PIANO DI ATTIVITA' GOVERNANCE DELLE
RISORSE UMANE-FORMEZ- Centro di Formazione Studi

INDICE DELLA PRESENTAZIONE

- Contesto Formez /DFP-UPPA
- Struttura e Azioni dei tre progetti a sostegno dello sviluppo delle direzioni del personale (**A- modelli innovativi, B -gestione associata, C- supporto alle Università**)
- Riflessioni e prospettive

Chi siamo

Il Formez è un'associazione con personalità giuridica, partecipata dallo Stato, attraverso il Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'ANCI, dall'UNCCEM, dall'UPI, dalla Lega delle Autonomie; vi partecipano inoltre le regioni Sardegna, Basilicata, Puglia, Campania, Lombardia, Sicilia, Calabria, Molise

La Delibera CIPE n. 36 del 3 maggio 2002

"Riparto risorse aree depresse 2000-2004"



attribuisce risorse al

Dipartimento delle Funzione Pubblica per la realizzazione di progetti nelle aree del Mezzogiorno mirati

- a rendere più efficiente l'azione della P.A. nelle aree depresse,
- a rafforzare le strutture tecniche ed operative



e individua

specifiche aree di intervento tra cui lo sviluppo della ***cultura del personale***

Il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento Politiche di Sviluppo e Coesione del Ministero dell'Economia e delle Finanze

hanno definito un **programma operativo** articolato in 32 linee progettuali tra cui il

P.O. E “SVILUPPO DELLA CULTURA DEL PERSONALE”

LINEA 4“Governance delle Risorse Umane

da cui ha avuto

origine

CONVENZIONE (del 23 dicembre 2003) TRA

DFP- Ufficio per il Personale delle Pubbliche Amministrazioni e il Formez

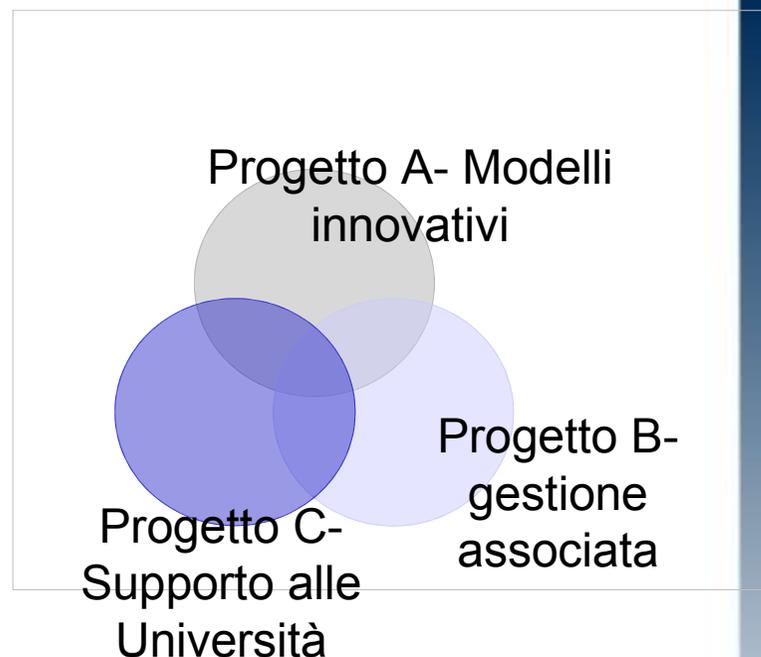
Per l'attuazione del Piano di Attività "Servizi di consulenza, formazione e assistenza tecnica a supporto dell'attuazione del programma di Empowerment delle amministrazioni pubbliche nel Mezzogiorno del paese"

- **Progetto A Modelli innovativi- Responsabile Anna Paola Usai**
- **Progetto B Gestione associata del personale - Responsabile Donatella de Vincentiis**
- **Progetto C Supporto alle Università - Responsabile- Anna Gammaldi**

Coordinatore di Piano Vincenzo Veneziano

Obiettivo generale dei tre progetti

Sostenere le politiche di gestione (di direzione) del personale intervenendo con azioni di sistema per rafforzare, sviluppare ed innovare i sistemi di gestione delle risorse umane ancora scarsamente presenti o implementati



Aree territoriali del Mezzogiorno–ex Delibera CIPE 36/2002



Abruzzo

Molise

Puglia

Basilicata

Calabria

Sicilia

Sardegna

Campania

Destinatari dei tre progetti

<p>Progetto A- Modelli Innovativi</p>	<p>Amministrazioni Comunali >15.000 abitanti e Province</p>	<p>Dirigenti, funzionari e responsabili delle direzioni del personale Responsabili ed esperti in gestione r. u. di amministrazioni italiane ed europee (attività di benchmark)</p>
<p>Progetto B- Gestione associata</p>	<p>Amministrazioni comunali ≤ 5.000 e forme di cooperazione intercomunali (Unioni, Consorzi, comunità Montane ecc)</p>	<p>Sindaci e Amministratori, segretari comunali, responsabili dell'ufficio del personale</p>
<p>Progetto C- Supporto alle Università</p>	<p>Università – direzioni amministrative</p>	<p>Responsabili funzioni gestione e sviluppo r. u. formazione, funzionari e responsabili delle attività di approfondimento</p>

Ambiti d'intervento

<p>Analisi/Ricerca/Azione</p>	<p>A- analisi dei modelli di organizzazione e gestione delle risorse umane</p> <p>B- rilevazione finalizzata ad individuare ambiti territoriali di azione e della dimensione organizzativa dell'u. del p.</p> <p>C- rilevazione sullo stato dello sviluppo della funzione Risorse Umane con riferimento ai temi dei processi innovativi</p>
<p>Sperimentazione</p>	<p>A- sperimentazione dei principali modelli individuati</p> <p>B - elaborazione di proposte organizzative di reingegnerizzazione del processo aggregativo</p> <p>C - sperimentazione di soluzioni operative alle criticità individuate</p>
<p>Implementazione</p>	<p>Nuovi modelli direzionali e gestionali</p>

STRATEGIA COMUNE

Comparazione nazionale e/o europea per l'individuazione di modelli e il confronto sulle politiche di gestione delle risorse umane

Indicatori del livello di innovazione nella gestione delle risorse umane

Assetto organizzativo

Comunicazione interna

Competenze

Formazione

**Sviluppo professionale
e di carriera**

Valutazione

RISULTATI PROGETTO A – Modelli Innovativi

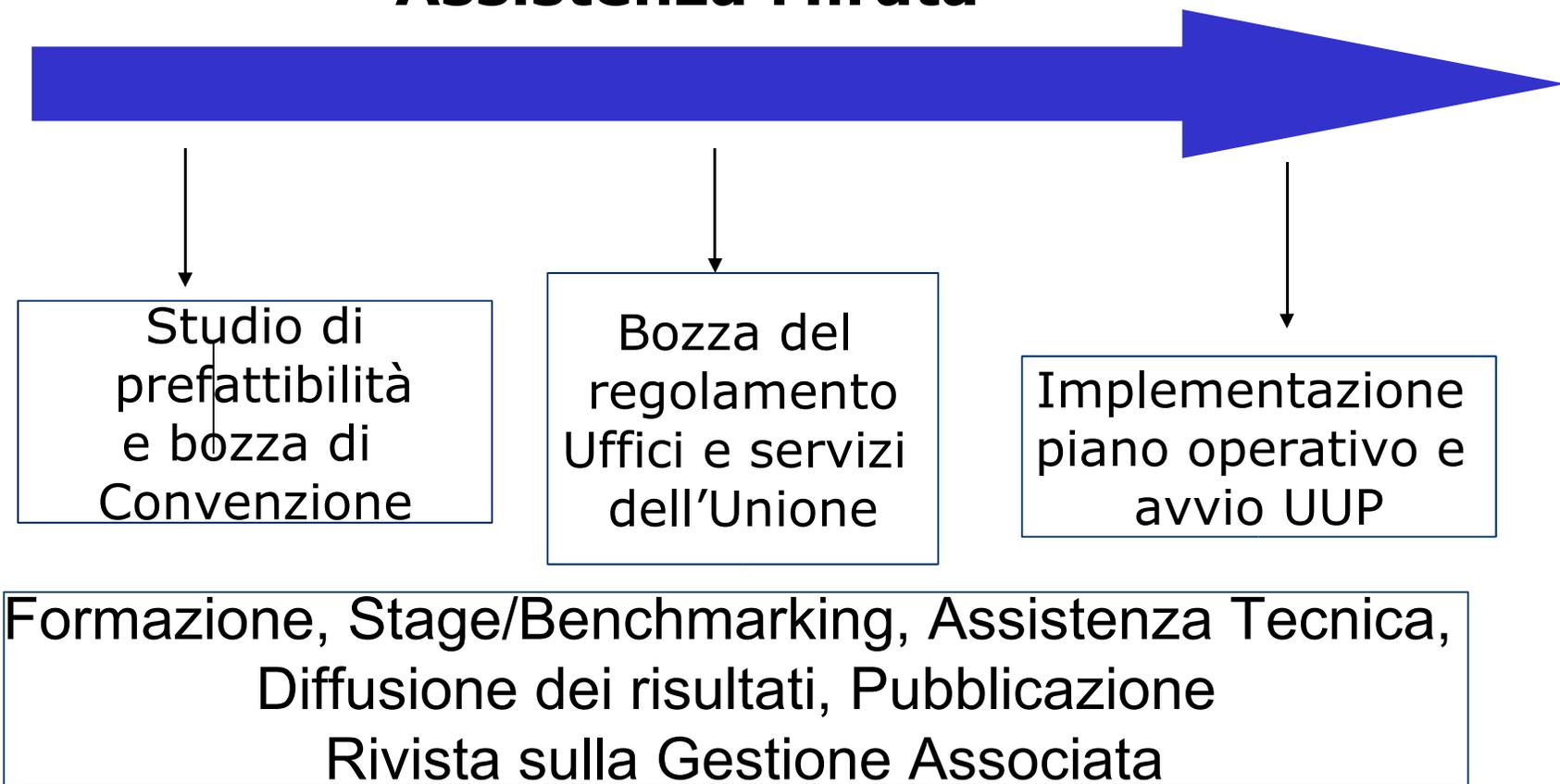
- ❖ Costruzione di un **repertorio di buone pratiche** nazionale ed europeo di modelli di gestione delle risorse umane (**30 casi**)
- ❖ **Ricerca sui modelli di direzione del personale** in **61** amministrazioni provinciali e comunali dei territori destinatari del progetto al fine di individuare il livello di innovazione
- ❖ Indagine sui principali sistemi ICT per la gestione delle risorse umane al fine della messa a punto di uno **strumento a supporto delle Direzioni del Personale** per l'analisi e per la valutazione dei software per le principali attività di gestione delle risorse umane

RISULTATI PROGETTO A – Modelli Innovativi

- ❖ Avvio del **Benchmark Europeo** attraverso la realizzazione di uno stage in Francia e in Inghilterra e del Forum europeo delle direzioni del personale
- ❖ Realizzazione di un **Sito web Integrato Multiredazionale** che svolge la funzione di nodo di accesso alle attività di progetto, ai materiali informativi, agli ambienti collaborativi e formativi, agli ambienti di supporto e ambienti riservati alle redazioni e collaboratori
- ❖ Progettazione dei **laboratori di Benchmark** e della sperimentazione finalizzata alla introduzione di strumenti di gestione innovativa delle risorse umane

RISULTATI PROGETTO B- Gestione associata

Assistenza Mirata



RISULTATI PROGETTO B- Gestione associata **Aree territoriali interessate**

Abruzzo

- Unione Città della Frentania e Costa dei Trabocchi (CH)

Basilicata

- raggruppamento Brindisi di Montagna (PZ)
- raggruppamento dei Comuni di Pignola e Abriola (PZ)
- C.M. Alto Bradano (PZ)

Campania

- Comune di Atripalda (AV)
- Unione Antico Clanis (AV)

Molise

- Unione Basso Biferno (CB)
- Unione dei Comuni Alto Volturmo (CB)
- Unione Valle di Tammaro (CB)

Sicilia

- Partnership Locale Montana denominata "Le città di Montagna Nebrodi (ME)

RISULTATI PROGETTO C – Supporto alle Università

- ❖ Ricognizione sui bisogni e della struttura tecnico-amministrativa di 19 Università del Mezzogiorno
- ❖ Sperimentazione di soluzioni operative :
 - Seminari tecnico formativi
 - Elaborazione delle linee guida per lo sviluppo della funzione gestione risorse umane



il clima e il benessere organizzativo	Politecnico di Bari Università di Salerno, Bari, Cagliari, Palermo, Foggia
I sistemi di valutazione del personale	SUN – Seconda Università di Napoli, Università Studi Mediterranea di Reggio Calabria, Università Salerno, Cagliari Palermo

RISULTATI PROGETTO C – Supporto alle Università

I settori coinvolti:

In tutti gli Atenei è presente un'unità organizzativa che si occupa esclusivamente del personale. In alcuni casi, le funzioni relative all'area del personale sono gestite da due unità organizzative, è il caso di Bari e Cagliari.

Le funzioni svolte:

Le funzioni prevalentemente svolte dall'unità organizzativa che si occupa del personale sono: la gestione e lo sviluppo del personale, il reclutamento e l'organizzazione (ma anche: valutazione, formazione, relazioni sindacali, etc)

Categoria di appartenenza del responsabile dell'Unità organizzativa:

Solo in 6 Atenei è un Dirigente, nei rimanenti sono altre tipologie di dipendenti a ricoprire questo incarico, per esempio: Vice Dirigente, EP, Funzionario Amministrativo

PRODOTTI COMUNI

- **newsletter cartacea** (4 numeri) inviati a 3.019 destinatari (comuni, province, regioni, Università)
- sito web **<http://lavoropubblico.formez.it>**
(ambienti collaborativi on-line, focus tematici **"modelli innovativi"**, **"personale e piccoli comuni"**, sezioni specialistiche, comunità' di buone pratiche, servizi on-line)
- Modelli comuni di monitoraggio attività, gruppo di lavoro comune per la diffusione delle attività

Strategie per il futuro



- **promuovere e diffondere le metodologie e i risultati** ottenuti in altre realtà territoriali, attraverso il confronto sui modelli individuati e implementati
- **Tavoli di concertazione con Regioni e Province** per attivare le politiche incentivanti la gestione associata
- **Comparare** modelli nazionali (Università) con quelli europei
- **Approfondire** altri ambiti di attività di gestione r. u.
- **Diffusione ai soggetti istituzionali** dei risultati raggiunti per facilitare l'attivazione di politiche incentivanti l'innovazione
- **Monitoraggio dell'impatto degli strumenti innovativi** sperimentati sulla dirigenza e sul personale e sugli utenti esterni