Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
PubblicaAmministrazione
Ufficio per il Personale delle Pubbliche Amministrazioni

MODELLI INNOVATIVI
GESTIONE ASSOCIATA
PROGETTO UNIVERSITÀ
GOVERNANCE DELLE RISORSE UMANE

Formez

## Progetto Governance delle Risorse Umane-Modelli Innovativi

Attività dirette al rafforzamento degli Uffici addetti alle politiche e alla gestione del personale delle Amministrazioni degli Enti Locali delle Regioni Obiettivo 1, dell'Abruzzo e del Molise attraverso l'assistenza organizzativa

# Analisi dei modelli ICT nella gestione delle Risorse Umane

## CASO DI STUDIO

Provincia Regionale di Agrigento

Programma di Empowerment delle PA del Mezzogiorno, ex Delibera CIPE 36/2002
Progetto Governance delle Risorse Umane – Modelli Innovativi
Ambito d'intervento "Sviluppo di un modello di direzione del personale"
Azione A.1.2.b: Analisi dei modelli ICT nella gestione delle Risorse Umane.

RSO

# INDICE

1. PREMESSA ..... 4

2. L'ORGANIZZAZIONE DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO ..... 5

3. I CRITERI DI SCELTA DELLA SOLUZIONE ..... 6

4. LA SOLUZIONE IMPLEMENTATA ..... 6

5. BENEFICI E CRITICITA' ..... 8

## 1. PREMESSA

La possibilità di innovare e riformare in profondità le Amministrazioni pubbliche migliorando e qualificando l'azione di governo e gestione dipende, per grande parte, dalla capacità di migliorare, qualificare e sviluppare il lavoro, le responsabilità e le competenze delle persone che operano all'interno delle Amministrazioni. Una Amministrazione efficace ed evoluta delle risorse umane ha bisogno di essere supportata da sistemi di informazione e comunicazione in grado di sostenere il processo di change management e di miglioramento organizzativo.

D'altra parte il patrimonio informativo dei sistemi produttivi complessi (Aziende, Amministrazione Pubbliche) per effetto della crescita tumultuosa e diffusa dei sistemi informativi, è oggi sempre più vasto ed articolato. Ed è proprio l'area delle risorse umane, che in questi anni ha assunto una sempre maggiore importanza a soffrire maggiormente della frammentazione e dispersione delle informazioni: sia perché sono molteplici i punti di raccolta, sia perché i sistemi informativi, che gestiscono i dati sono eterogenei per tecnologia, architettura, storia, sia perché tali sistemi informativi sono spesso affidati a funzioni aziendali separate e distinte.

Questi aspetti assumono una crucialità significativa nell'ambito delle aziende pubbliche sia per la centralità delle persone, sia per la peculiare mission dell'amministrazione pubblica che per la funzione di erogatore e regolatore di servizi e diretti. La gestione adeguata dei processi informativi sia di natura decisionale sia operativa, la diffusione delle informazioni all'interno delle diverse direzioni per facilitarne l'operatività, la visione d'insieme dei dati relativi al personale sono le qualità che un moderno Sistema Informativo deve avere al fine di soddisfare le esigenze di una Amministrazione Pubblica che voglia mantenersi aggiornata e al passo con i tempi.
Il presente documento presenta il caso studio della Provincia Regionale di Agrigento relativo all'implementazione della soluzione **RISORSE UMANE sviluppata da ADS Spa del Gruppo Finmantica - Bologna** ed è stato redatto sulla base dell'intervista al Responsabile CED della Provincia, Ing. Francesco Novara.

## 2. L'ORGANIZZAZIONE DELLA PROVINCIA DI AGRIGENTO

La struttura organizzativa della Provincia Regionale di Agrigento è composta da 21 Settori. I Settori sono di seguito elencati:

- ⇒ Segreteria Generale
- ⇒ Affari Legali e Generali
- ⇒ Turismo e Sport
- ⇒ Pubblica Istruzione
- ⇒ Formazione Professionale
- ⇒ Artigianato
- ⇒ **Personale**
- ⇒ **Finanze e Bilancio**
- ⇒ Contratti e Gare
- ⇒ Gestione Opere e Servizi
- ⇒ Provveditorato e Economato
- ⇒ Servizi Sociali
- ⇒ Stampa, Pubbliche Relazioni e URP
- ⇒ Lavoro
- ⇒ Cultura
- ⇒ Agricoltura Caccia e Pesca
- ⇒ Viabilità
- ⇒ Tecnica Edilizia e Manutenzione
- ⇒ Innovazione tecnologia
- ⇒ Tutela Ambiente
- ⇒ Prevenzione, Protezione e Manutenzione Immobili

La gestione del personale è demandata a due settori: il settore "**Personale**" cura l'aspetto giuridico, la gestione della pianta organica, i concorsi, la rilevazione delle presenze, etc. mentre il settore "**Finanza e Bilancio**" cura l'aspetto economico.

Attualmente solo i dipendenti dei due settori che utilizzano abitualmente la soluzione sono circa 40.
E' prevista per la fine dell'anno la creazione di un portale del dipendente per far sì che ogni dipendente possa consultare la propria posizione economica e giuridica.

## 3. I CRITERI DI SCELTA DELLA SOLUZIONE

L'acquisto del software è stato realizzato attraverso un affidamento diretto da parte del Settore "Innovazione Tecnologica, CED e SIT" alla società ADS del gruppo Finmatica di Bologna su proposta dei Dirigenti dei Settori interessati che hanno effettuato la scelta dopo dimostrazioni di vari prodotti e visite presso alcune Amministrazioni che utilizzavano già tali prodotti.

E' stata data priorità ai moduli di Contabilità Finanziaria e Gestione Economica del personale già precedentemente utilizzati con altro software ritenuto non più soddisfacente dai Dirigenti di cui sopra.

La soluzione prescelta ha comportato una spesa stimabile in ca. € 100.000 per l'acquisizione delle licenze, l'avviamento, la conversione dei dati e la formazione. Il canone di manutenzione annuo ammonta a ca € 18.000.

Sono previsti entro l'anno gli acquisti di ulteriori moduli:

- ⇒ Finanziamenti
- ⇒ Pianta Organica
- ⇒ Rilevazione delle presenze
- ⇒ Mandato Informatico
- ⇒ Vortale del fornitore
- ⇒ Vortale del dipendente

L'obiettivo fondamentale è quello di passare da una soluzione Client/Server come quella attuale ad una web/based in logica ASP.

## 4. LA SOLUZIONE IMPLEMENTATA

Attualmente la soluzione gira in ambiente "Terminal Server" ed è prevista la sua migrazione in ASP, come già anticipato, entro la fine dell'anno.

Sono dedicati al sistema due server: un DB server su piattaforma Oracle e un application server in ambiente Powerbuilder.

I due moduli attualmente in uso sono:

⇒ *Gestione giuridico matricolare*

Tale soluzione permette di:

a) fornire un'unica fonte di informazione anagrafica sia per il personale dipendente che per coloro che hanno rapporti occasionali con l'Ente, consentendo anche la memorizzazione di soggetti anagrafici che non identificano persone fisiche.

Per questo motivo esiste una sola Banca Dati Anagrafica consultabile da tutti, ma aggiornabile dal solo ufficio che ne detiene la gestione.

b) accentrare nella gestione giuridica l'evoluzione storica degli eventi retributivi, documentativi e giuridici del personale dipendente e di quello che entra in rapporto con l'Ente.

⇒ *Economico contabile*

Il modulo è perfettamente integrato con la Gestione Giuridica, prelevando da queste basi dati le informazioni sui periodi, sui tipi di assenza e sulle indennità specifiche, determinandone automaticamente le voci di retribuzione associate.

Nell'uso del modulo Economico Contabile, la parametrizzazione delle formule consente di inserire nuove voci di retribuzione, modificarne il calcolo e l'assoggettamento, definire l'eventuale memorizzazione progressiva e la richiesta di elenchi di dettaglio della voce in fase di contabilità mensile.

La parametrizzazione è totalmente "storica".

Tutto il personale dei due settori interessati all'utilizzo della soluzione è stato formato attraverso corsi per una durata di oltre 70 giornate in due anni.

L'accordo con il fornitore tecnologico prevede anche la presenza di contratti di manutenzione tali da coprire oltre ad eventuali errori anche l'aggiornamento legislativo.

E' disponibile l'assistenza remota attraverso linea dedicata da parte del produttore.

## 5. BENEFICI E CRITICITA'

Di seguito viene presentata una tabella riepilogativa dei principali benefici e delle principali criticità emerse nelle fasi di avvio, realizzazione e esercizio della soluzione presentata.

| BENEFICI | CRITICITA' |
|---|---|
| L'uso di un sistema integrato ha comportato notevoli benefici come la possibilità di consultazione del P.E.G. da parte di tutti i Settori dell'Amministrazione con notevole sgravio di lavoro del Settore Finanziario e un abbattimento degli errori di imputazione degli impegni nei capitoli. | Le criticità sono state concentrate soprattutto nella difficoltà per gli utenti ad apprendere l'utilizzo di un nuovo software applicativo. |
| Ricostruzione dei dati storici attraverso strumenti flessibili di ricerca ed elaborazione dati | Soluzione ancora in logica Client/Server e quindi non adatta a processi di decentramento (criticità in via di risoluzione, grazie ai nuovi investimenti previsti) |
| | Assenza di un piano strategico di change management a supporto dell'innovazione tecnologica. |
| | Assenza di un sistema strutturato di monitoraggio e controllo in grado di individuare indicatori di efficacia della soluzione implementata. |