

## **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

### **IL SISTEMA INFORMATIVO DEL PERSONALE**

Laboratori e Sperimentazione per lo sviluppo dei sistemi ICT  
per la gestione delle Risorse Umane  
nelle Amministrazioni Provinciali e nei Comuni del Mezzogiorno

#### **Project Work**

Format per la predisposizione del Piano di dettaglio

Programma di Empowerment delle PA del Mezzogiorno, ex Delibera CIPE 36/2002  
Progetto Governance delle Risorse Umane - Modelli Innovativi  
Azioni A.1.4. "Laboratori regionali di benchmark" e A.3 "Sperimentazione dei Modelli"

## INDICE

1	Premessa e percorso per la definizione del Project work (Piano di dettaglio del PW).....	3
1.1	Obiettivo ed oggetto del PW .....	3
1.2	Il percorso di sviluppo proposto.....	2
2	Individuazione del macro - tema di riferimento .....	2
2.1	L'analisi per la scelta del macro – tema di intervento e del titolo di PW .....	2
2.2	I possibili contenuti .....	3
3	Il Piano di dettaglio del Project work .....	4
3.1	Finalità generale ed obiettivi specifici.....	4
3.2	Le fasi, le azioni, gli output e i tempi previsti.....	4
3.3	I ruoli e gli attori coinvolti nella predisposizione del PW .....	5
4	Conclusioni.....	6

# **1 Premessa e percorso per la definizione del Project work (Piano di dettaglio del PW)**

## ***1.1 Obiettivo ed oggetto del PW***

Obiettivo del Project work è consentire alle Amministrazioni la realizzazione un percorso progettuale secondo le linee guida presentate nel laboratorio, cioè secondo logiche di interconnessione tra diversi sistemi e strumenti di gestione tra loro collegati, in una parola secondo logiche di “governance delle risorse umane”.

Il Project work va definito mirando ad ottenere una ricaduta sulle performance dell’Amministrazione che lo realizza tenendo conto degli elementi specifici dell’ente e della fattibilità. Pertanto è necessario il pieno coinvolgimento del personale interno dell’Amministrazione con l’ausilio metodologico/tecnico della consulenza, sia nella modalità “in presenza”, sia nella modalità “a distanza”.

I Project work devono essere intesi come dei progetti di miglioramento su diversi macro - temi progettuali (valutazione, governance delle risorse umane, governance della formazione, ecc.)

In particolare attraverso i Project work le Amministrazioni potranno sviluppare degli action plan operativi per dare avvio a futuri progetti.

Di seguito si riporta il percorso immaginato per la realizzazione del Project work.

## 1.2 Il percorso di sviluppo proposto

<i>Step PW</i>	<i>Modalità/Strumenti</i>
<b>1. Avvio Project work</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• presentazione delle logiche, delle regole e del percorso lavorativo di P.W;</li> <li>• analisi assistita delle problematiche in termini di rilevanza e fattibilità;</li> <li>• idefinizione degli elementi del proprio PW in termini di area tematica, oggetto e risultato atteso</li> <li>• prima macro - impostazione del P.W. individuato (matrice attività/risorse, tavola dei tempi, ecc.).</li> </ul>
<b>2. Piano di dettaglio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sviluppo di dettaglio di quanto impostato in sede di avvio con confronto “a distanza” con la consulenza.</li> </ul>
<b>3. Start up di progetto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dare avvio alle attività previste nel Piano di dettaglio Per questa fase si potrà avere un confronto in presenza con l’esperto della consulenza, per un suo supporto tecnico metodologico (es. delle prime interviste a testimoni privilegiati, una presentazione di lancio all’interno dell’amministrazione, la costruzione di strumenti metodologici, ecc.) (<u>Prima fase di sperimentazione</u>)</li> </ul>
<b>4. Sviluppo delle azioni di Project work</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizzazione delle attività previste dal Project work da parte del personale dedicato dalle Amministrazioni. Tale sviluppo delle attività saranno assistite a distanza da un “Referente tecnico” di riferimento. In particolare sarà attivato un canale dedicato a distanza, al quale l’amministrazione potrà rivolgersi per le diverse problematiche di tipo metodologico che si dovessero presentare (es. adeguamento strumenti, ri- modulazione delle azioni, ecc.).</li> </ul>
<b>5. Sviluppo e chiusura delle azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizzazione delle ultime attività previste dal Project work. Anche tale sviluppo delle attività saranno assistite sia a distanza da un “Referente tecnico” di riferimento, come descritto in precedenza, sia in presenza grazie alla seconda fase di sperimentazione (<u>Seconda fase di sperimentazione</u>)</li> </ul>
<b>6. Presentazione del lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisposizione output finali dei Project work e loro presentazione da parte delle Amministrazioni in occasione del terzo incontro che vedrà la presenza di tutte le Amministrazioni</li> </ul>

## 2 Individuazione del macro – tema di riferimento

### 2.1 L'analisi per la scelta del macro – tema di intervento e del titolo di PW

Ogni amministrazione prova attraverso un'analisi della proprio situazione strategica, organizzativa e gestionale a sviluppare una riflessione sui singoli macrotemi sotto riportati in termini di fattibilità, rilevanza, opportunità e criticità per la propria amministrazione di riferimento. (Le voci saranno esplicitate dal consulente in Aula)

AREE	CRITICITA'	OPPORTUNITA	FATT.	RILEV.
Gestione delle Risorse Umane in una logica di sistema complessivo di governance delle Amm.				
Governance della formazione				
Sistemi di valutazione				

## 2.2 I possibili contenuti

Di seguito si riporta un menù di riferimento a semplice titolo indicativo

AREE	TITOLO	DESCRIZIONE
<b>Gestione delle Risorse Umane in una logica di sistema complessivo di governance delle Amministrazioni</b>	Analisi e mappatura dei sistemi di sviluppo professionale in uso nell'ente	<i>Posizionamento e stato dell'arte dei sistemi di sviluppo professionale e dei sistemi informativi di supporto</i>
	La funzione HR all'interno dell'ente	<i>Definizione della mission, delle politiche, dei processi, dei ruoli e dei sistemi operativi della funzione HR</i>
	Riorganizzazione dei sistemi di programmazione e controllo e gestione delle risorse umane	<i>Progettazione di sistemi decisionali a supporto dell'amministrazione coerenti con le problematiche e le priorità della funzione di gestione delle risorse umane</i>
	Costruzione di un flusso informativo tra il sistema di programmazione dell'amministrazione e i sistemi gestionali delle risorse umane (valutazione e formazione)	<i>Analisi e definizione delle logiche informative, strutturali, e funzionali tra il sistema di programmazione complessiva dell'amministrazione e le componenti specifiche rivolte alle risorse umane</i>
	Strategie complessive di gestione del personale	<i>Diagnosi e revisione delle politiche del personale, con particolare riguardo alla coerenza tra le diverse leve di gestione</i>
<b>Governance della formazione</b>	Costruzione di un modello delle competenze professionali	<i>Individuazione degli ambiti professionali e delle competenze distintive e strategiche</i>
	Analisi dei fabbisogni professionali	<i>Rilevazione delle competenze disponibili e individuazione gap di competenze per la programmazione della formazione</i>
	Costruzione di un sistema personalizzato di governo della formazione	<i>Individuazione e progettazione e/o riallineamento del sistema di governo della formazione in coerenza con gli obiettivi, l'organizzazione e le risorse della singola amministrazione</i>
	Redazione del Piano formativo triennale e annuale	<i>Elaborazione di un piano formativo attraverso l'individuazione delle priorità organizzative e dei fabbisogni formativi</i>
	Costruzione di un sistema di monitoraggio e valutazione del piano formativo e delle ricadute dei corsi	<i>Definizione di un sistema di monitoraggio e valutazione a doppio livello (complessivo e delle singole iniziative formative) secondo modelli di controllo plurivariabile (competenze, impatto, gradimento, costi/benefici, risorse/risultati, ecc.)</i>
<b>Sistemi di valutazione</b>	Definizione degli strumenti per un sistema di valutazione delle prestazioni	<i>Individuazione degli obiettivi della valutazione Progettazione di una scheda di valutazione Progettazione di un processo di valutazione</i>
	Definizione degli strumenti per un sistema di valutazione delle competenze	<i>Individuazione degli obiettivi della rilevazione delle competenze Progettazione di una scheda di rilevazione delle competenze Progettazione di un processo di rilevazione delle competenze</i>
	Definizione di un sistema di valutazione dell'impatto della formazione sull'organizzazione interna	<i>Costruzione di un sistema finalizzato a valutare (complessivamente e a campione) i risultati effettivi conseguenti alla formazione sull'organizzazione interna (es. aumento di produttività, miglioramento delle relazioni, ecc.)</i>

### 3 Il Piano di dettaglio del Project work

#### 3.1 Finalità generale ed obiettivi specifici

Qui debbono essere specificati

- Titolo del pw
- Finalità “a tendere” di miglioramento per l’amministrazione
- Obiettivi specifici da ottenere con il PW e con il futuro action plan (output del PW)

#### 3.2 Le fasi, le azioni, gli output e i tempi previsti

Descrizione di come si intende sviluppare il PW

<i>Fase</i>	<i>Sottofase</i>	<i>Contenuti</i>	<i>Output</i>	<i>Tempi - scadenza/calendario incontri con la consulenza</i>

### ***3.3 I ruoli e gli attori coinvolti nella predisposizione del PW***

<b>Attori coinvolti</b>	<b>Risorse</b>	<b>Responsabilità</b>



## **4 Conclusioni**