

## Progetto Governance delle Risorse Umane-Modelli Innovativi

### 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

Risultati dei laboratori

## Provincia di Napoli

Progetto

“Il sistema professionale a supporto dello sviluppo delle risorse umane”

A cura di

Francesco Sorrentino, Funzionario Settore Risorse Umane, fsorrentino72@libero.it  
Claudia Catania, Funzionaria Settore Risorse Umane, c.catania@provincia.napoli.it

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

## INDICE

1	Finalità del Progetto	3
2	Analisi preliminare	3
2.1	Quadro normativo	3
2.2	Contesto di riferimento	3
3	L'idea Progetto	4
3.1	I fruitori del servizio	6
3.2	FASE A	6
3.2.1	Obiettivi	6
3.2.2	Attività	7
3.3	FASE B	7
3.3.1	Obiettivi	7
3.3.2	Attività	7
3.4	FASE C	8
3.4.1	Obiettivi	8
3.4.2	Attività	8
3.5	FASE D	3
3.5.1	Obiettivi	3
3.5.2	Attività	3
3.6	FASE E	3
3.6.1	Obiettivi	3
3.6.2	Attività	3
4	Ruoli coinvolti per fase	4
5	Programma temporale	4
6	Deliverables di progetto	5
7	Risorse strumentali e tecnologiche	5

## 1 Finalità del Progetto

Il progetto si propone di definire un'ipotesi di ridefinizione delle modalità di rappresentazione dell'attuale sistema di classificazione professionale del personale in grado di supportare le politiche e i sistemi di gestione delle risorse umane in maniera innovativa e coerente al nuovo quadro di riforma istituzionale.

## 2 Analisi preliminare

### 2.1 Quadro normativo

Il Progetto fa riferimento al seguente quadro normativo:

- 1) Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"*, artt. 3 e 89;
- 2) Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, art. 6;
- 3) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo *"alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle <<Regioni-Autonomie locali>>"* stipulato in data 31.03.1999;
- 4) Statuto Provinciale;
- 5) Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- 6) Dotazione Organica della Provincia di Napoli.

Tale contesto delinea i vincoli che l'Ente, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa e normativa, deve rispettare per la definizione del sistema professionale del personale.

### 2.2 Contesto di riferimento

Il Progetto si colloca in un contesto strategico e operativo costituito dai seguenti elementi fondamentali:

- ⇒ Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel mandato del Presidente della Provincia;
- ⇒ Relazione Previsionale e Programmatica;
- ⇒ Piano Esecutivo di Gestione;
- ⇒ Assetto Organizzativo (Macrostruttura funzionale) nel cui ambito è stata istituita l'Area Innovazione e Sistemi Organizzativi;
- ⇒ Sistema Informativo Ufficio Stipendi;

- ⇒ Sistema Informativo Banca Dati del personale dell'Ente;
- ⇒ Sistema Informativo Ufficio Dotazione Organica;
- ⇒ Progetti di innovazione:
  - 1) *"Percorsi di Qualità"*
  - 2) *"I Cantieri di Innovazione"*
  - 3) *"Sfide: dalla buona pratica alla buona amministrazione."*
  - 4) *"Governance delle risorse umane - Modelli di direzione e politiche di gestione delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione Europea"*.
  - 5) *"Selezione, formazione e inserimento nelle amministrazioni regionali e locali di esperti di politiche di sviluppo e coesione"*.
  - 6) *"Progetto GRUP" (Gestori Risorse Umane Professionali).*
  - 7) *"Semplificazione negli enti locali delle procedure per la definizione delle dotazioni organiche"*.
  - 8) *"Perseo - Progressioni Interne"*.
  - 9) *"Campus Cantieri"*.

Nell'ambito dell'Area Innovazione e Sistemi Organizzativi opera, tra l'altro, la Direzione Sistemi Informativi.

### 3 L'idea Progetto

*Le idee progettuali possono sintetizzarsi come segue:*

*Rimodulare l'attuale sistema professionale articolato in aree e profili/attività professionali in un nuovo sistema professionale articolato in **macroaree, aree e profili professionali** (come definiti nel punto 3.a approccio metodologico per la definizione del sistema professionale)*

- Mappare le competenze di tutto il sistema professionale partendo in via sperimentale dai profili strategici di un'area professionale-test;
- Definire le caratteristiche del sistema informativo del personale anche in un'ottica di innovazione delle politiche di gestione delle risorse umane e nella prospettiva della creazione di soluzioni informatiche a supporto dello sviluppo del sistema informativo.

#### 3.a Approccio metodologico per la definizione del sistema professionale

##### *I profili professionali*

I profili professionali sono identificabili a partire dai "processi di lavoro" e definiscono i contenuti tecnici delle prestazioni lavorative nonché le conoscenze, le attività e le attitudini necessarie per lo svolgimento delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad effettuare.

A partire dai processi lavorativi possono essere identificati i ruoli lavorativi che operano su questi processi, processi che vengono "assunti a riferimento complessivamente", a prescindere cioè dalle configurazioni particolari che possono assumere in momenti dati, all'interno di contesti organizzativi specifici. Sulla base dei ruoli individuati, si procede alla identificazioni di quali di questi sono accorpabili in un unico "profilo professionale" perché caratterizzati da compiti-competenze omogenee.

Delineati attraverso questa modalità, i profili hanno compiti "ampi", perché fanno riferimento a processi lavorativi completi, e sono "ricchi-complessi", poiché assumono la finalità del processo come riferimento per la loro configurazione: i compiti sono tutti quelli necessari alla realizzazione di un processo, alla sua innovazione, alla gestione delle relazioni connesse.

### *I livelli professionali*

All'interno di un sistema, generalmente i profili si caratterizzano per un differente "livello di professionalità", in funzione della complessità dei compiti e delle competenze.

Può quindi essere delineata una "scala" sulla quale i profili, a seconda del livello di professionalità, vengono collocati.

Per identificare il livello di professionalità vanno definiti i fattori di classificazione e gli elementi di differenziazione riferite alle componenti del profilo.

Nell'ambito di questo progetto, i profili vengono collocati, pertanto, su una scala articolata in 4 livelli corrispondenti alle 4 categorie (A, B, C, D) così come definite dal C.C.N.L..

### *Le aree professionali*

Nelle situazioni lavorative si riscontrano, comunemente, elementi di contiguità e omogeneità tra profili professionali anche collocati a diversi livelli di professionalità o in funzioni organizzative differenti.

I profili che hanno in comune processi lavorativi e competenze professionali di base omogenee possono essere aggregati in "aree professionali".

A titolo esemplificativo, profili che svolgono compiti che attengono alla predisposizione del bilancio, alla gestione delle entrate e delle spese, al controllo di gestione, alle registrazioni contabili, ecc. e riflettono competenze di base omogenee, possono essere collocati all'interno di un area professionale "economico-finanziaria".

Per "aree professionali" si intendono

- ⇒ *insiemi- gruppi-famiglie di profili*
- ⇒ *operanti a diversi livelli di professionalità e/o ambiti di specializzazione*
- ⇒ *caratterizzate da competenze professionali di base omogenee.*

La configurazione per " *aree professionali*" può non coincidere con la struttura organizzativa: profili appartenenti ad una stessa area professionale possono trovarsi collocati in settori organizzativi diversi; in uno stesso settore organizzativo possono trovarsi profili appartenenti a aree professionali diverse

Nelle organizzazioni della Pubblica Amministrazione, profili che appartengono ad una stessa area professionale ma sono collocati in differenti settori organizzativi sono tipicamente quelli "giuridico-amministrativi".

L'area professionale rappresenta un criterio ordinatore del sistema professionale operante in una realtà data e consente alle organizzazioni di riferirsi a sistemi professionali omogenei a cui trarre iniziative di sviluppo e formazione, e rappresenta per le persone il contesto dell'identità e dello sviluppo che non varia pur variando la collocazione organizzativa.

#### *Le macro- aree professionali*

Oltre alle "aree professionali" è possibile delineare un ulteriore livello di aggregazione dei profili, le "macro-aree professionali".

Le "macro-aree professionali" aggregano le aree e i profili che presentano elementi di omogeneità, in funzione di comuni conoscenze di base fondative dei diversi specialismi professionali, specialismi che vengono differenziandosi per ambiti di applicazione.

### **3.1 I fruitori del servizio**

I destinatari diretti del progetto sono gli Uffici dell'Area Innovazione e Sistemi Organizzativi.

I destinatari indiretti del Progetto sono sia i dirigenti delle singole strutture organizzative, i quali, nella gestione delle risorse umane assegnate, dovranno fare riferimento al nuovo sistema professionale, sia i dipendenti dell'Ente, ai quali dovrà essere applicato il nuovo sistema professionale.

### **3.2 FASE A**

#### **Riconfigurazione del sistema professionale**

##### **3.2.1 Obiettivi**

- Ricognizione dell'attuale sistema di classificazione professionale;
- Verifica della coerenza dell'attuale articolazione con i processi di lavoro, con la struttura organizzativa dell'Ente e con i cambiamenti in atto;

- Identificazione delle nuove Macro-aree, Aree e Profili Professionali tenuto conto delle attività da svolgere e delle competenze necessarie per il raggiungimento dei relativi programmi come definiti nei documenti di programmazione.

### **3.2.2 Attività**

- Analisi dell'attuale sistema professionale;
- Mappatura dei processi di lavoro operativi in funzione della struttura e dei programmi dell'Ente con l'individuazione delle: Macro-aree, Aree e Profili Professionali;
- Verifica coerenza dell'attuale sistema professionale con i processi individuati;
- Nuova articolazione delle Aree professionali;
- Identificazione dei profili professionali e loro collocazioni nelle Aree e nei livelli di professione (categorie);
- Validazione del sistema professionale rimodulato.

## **3.3 FASE B**

### **Mappatura delle competenze**

#### **3.3.1 Obiettivi**

Predisposizione del catalogo delle schede relative alla mappatura delle competenze dei profili professionali

#### **3.3.2 Attività**

- Individuazione dell'Area Professionale di sperimentazione;
- Individuazione dei profili strategici nell'ambito dell'Area individuata;
- Descrizione delle competenze dei profili strategici individuati;
- Validazione del lavoro sull'Area di sperimentazione;
- Mappatura delle competenze di tutti i profili delle nuove Aree professionali con la metodologia già utilizzata;
- Validazione dell'intero sistema di classificazione professionale e della relativa mappatura delle competenze.

### 3.4 FASE C

#### Sistema informativo per la gestione del sistema professionale del personale.

##### 3.4.1 Obiettivi

Il sistema informativo che si intende progettare ed eventualmente realizzare, è una piattaforma, completamente web based, per la gestione del sistema dello sviluppo professionale.

Il sistema dovrà prevedere le seguenti funzionalità di base in grado di gestire:

- ❑ le macro-aree professionali e le aree professionali, consentendo la creazione/gestione/visualizzazione delle stesse e permettendo la gestione dell'alberatura del sistema professionale;
- ❑ le competenze, consentendo la gestione/archiviazione/consultazione delle competenze (livello foglia) contenute nel sistema professionale.

##### 3.4.2 Attività

- Analisi dei sistemi informativi esistenti;
- Progettazione funzionale della base dati;
- Progettazione delle specifiche applicative;
- Realizzazione dell'applicativo Web-based e interoperabilità con i sistemi preesistenti.

### **Sistema Informativo per la Gestione Anagrafica del Personale e del Sistema Professionale**

Il sistema informativo permetterà la gestione del sistema professionale e delle competenze secondo criteri di semplicità, trasparenza e rapidità di utilizzo.

Il sistema informativo, in una prima versione prevede le seguenti funzioni:

- ⇒ permettere la mappatura del sistema professionale, che si compone di Macro-aree, Aree, profili professionali e di conoscenze/ capacità da associare a ciascun profilo.
- ⇒ agevolare ed automatizzare il caricamento dell'anagrafica dei dipendenti importandola eventualmente direttamente dai sistemi di gestione del personale.

Funzionalità più evolute del sistema informativo, in una successiva versione, potrebbero permettere la gestione del processo di valutazione delle competenze e delle prestazioni attraverso schede on line.

Nello specifico, attraverso queste funzionalità, i Valutatori potranno accedere on line ad una scheda di valutazione dove visualizzare tutte le conoscenze/capacità attribuite al profilo della risorsa con l'indicazione eventuale del livello atteso.

Il sistema informativo potrebbe gestire tutte le informazioni relative alle risorse a cui verrà associato un profilo professionale di riferimento.

In particolare consentirebbe di gestire la mappatura delle capacità/conoscenze disegnata sul sistema organizzativo:

- ⇒ Gestione del sistema professionale: macroaree e aree professionali e profili professionali presenti nell'organizzazione, per ciascuno dei quali, va definito il set di conoscenze/capacità ed il livello atteso.
- ⇒ Gestione degli item di valutazione: conoscenze tecnico/professionali, capacità, comportamenti organizzativi, obiettivi associati a ciascun profilo
- ⇒ Gestione dei profili target, per identificare il gap di competenze delle risorse da valutare.

### **3.5 FASE D**

#### **Diffusione del sistema professionale**

##### **3.5.1 Obiettivi**

Le azioni per la diffusione del sistema hanno, come obiettivo, la spiegazione della motivazione che ha portato alla realizzazione del sistema e delle logiche fondanti, evidenziando i vantaggi che l'utilizzo del sistema darà alla comunità.

##### **3.5.2 Attività**

Per il perseguimento di tale obiettivo si potranno progettare, a titolo di esempio, strumenti come:

- Comunicazioni organizzative per ufficializzare la nascita del nuovo sistema;
- Incontri per coinvolgere i diversi Responsabili;
- Presentazioni di descrizione del progetto da rendere disponibili sulla rete Intranet

### **3.6 FASE E**

#### **Implementazione del nuovo sistema professionale.**

##### **3.6.1 Obiettivi**

Avvio e mantenimento del nuovo "Sistema professionale"

##### **3.6.2 Attività**

- Individuazione ruoli e responsabilità di gestione del sistema.
- Modalità di aggiornamento informativo ed informatico.

#### 4 Ruoli coinvolti per fase

In ciascuna fase saranno coinvolti tutti i soggetti che ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali devono intervenire nei processi di ridefinizione del sistema di classificazione professionale del personale (Direzione di Area Innovazione e Sistemi Organizzativi-Ufficio Specialistico Organizzazione e Innovazione, Ufficio Specialistico Relazioni Sindacali e Politiche Contrattuali; Direzione Sistemi Informativi; Giunta; OO.SS.; Dirigenti dell'Ente).

#### 5 Programma temporale

##### Fase A:

###### Riconfigurazione del sistema professionale:

definizione ipotesi nuovo sistema professionale (All. 1 - All.2) - due mesi (ottobre 2006-novembre 2006)

validazione nuovo sistema professionale - sei mesi (ottobre 2006 - aprile 2007)

##### Fase B:

###### Mappatura delle competenze

profili area-test - due mesi (all.3) (ottobre - novembre 2006)

completamento mappatura delle competenze - cinque mesi (ottobre 2006 - marzo 2007)

##### Fase C:

###### Sistema Informativo per la gestione del sistema dello sviluppo professionale.

tre mesi (marzo - maggio 2007)

##### Fase D:

###### Diffusione del sistema professionale

1 mese (aprile 2007)

##### Fase E:

###### Implementazione del nuovo sistema professionale

due mesi (giugno - luglio 2007)

## 6 Deliverables di progetto

1. Ipotesi di Architettura del nuovo sistema professionale: Marco-aree, Aree e profili professionali (**Allegato n° 1**)
2. Architettura del nuovo sistema professionale: Marco-aree, Aree e profili professionali
3. Ipotesi Matrice di riconversione tra sistema professionale e livelli di inquadramento giuridico (**Allegato n° 2**)
4. Matrice di riconversione tra sistema professionale e livelli di inquadramento giuridico
5. Descrizione profili strategici area professionale di sperimentazione (Sistemi Informativi) (**Allegato n° 3**)
6. Descrizione di tutti i profili professionali
7. Macro - specifiche funzionali per la realizzazione del sistema web-based per la gestione del sistema dello sviluppo professionale.
8. Piano di comunicazione interna
9. Modalità operative per il mantenimento del sistema professionale off-line e on-line: ruoli, responsabilità e processi

## 7 Risorse strumentali e tecnologiche

Risorse strumentali e tecnologiche in dotazione della Direzione dell'Area Innovazione e Sistemi Organizzativi e della Direzione Sistemi Informativi.