

# Incontro di confronto dei lavori realizzati dalle Amministrazioni

Roma, 29 Novembre 2006

**Valeria Arancio – RSO SpA**

# Obiettivi dell'incontro

- ➔ Analisi e confronto dei lavori realizzati dalle Amministrazioni e approfondimento delle “questioni aperte”
- ➔ Approfondimento dei temi trattati durante i Laboratori e focalizzazione sui sistemi tecnologici a supporto del personale
- ➔ Analisi degli scenari futuri e delle prospettive del ruolo del personale all'interno delle Amministrazioni locali

# Finalità del progetto

Il progetto “*Laboratori di Benchmarking e sperimentazione dei modelli*”, che rientra nelle linee della convenzione “Governance delle Risorse Umane”, si propone di **supportare 60 amministrazioni locali del Mezzogiorno nella progettazione e attuazione di interventi organizzativi volti a migliorare l’efficienza delle politiche di gestione delle risorse umane e l’organizzazione degli uffici** attraverso la razionalizzazione e la gestione integrata delle informazioni riguardanti il personale.

# Laboratori e sperimentazione

Le attività sono articolate in **tre incontri di laboratorio** e **due fasi di sperimentazione sul campo**.

- **i laboratori:** sono eventi formativi che consistono nell'approfondimento di temi specifici e nel confronto tra Amministrazioni sui modelli organizzativi adottati
- **la sperimentazione sul campo:** rappresenta attività di supporto consulenziale e di assistenza tecnica rivolta agli enti che, oltre a partecipare ai laboratori, svilupperanno un piano di dettaglio per la realizzazione del Project work

# I tre incontri di laboratorio

**Primo incontro di laboratorio: “Modelli integrati di sviluppo, formazione e comunicazione” (2gg).**

**Contenuti:** approfondimento teorico e metodologico sull’integrazione dei processi di management del personale.

**Secondo incontro di laboratorio: “L’interconnessione tra sistema amministrativo e sistema gestionale” (1g).**

**Contenuti:** approfondimento teorico e metodologico sulla razionalizzazione dei sistemi dedicati alla gestione amministrativa del personale e sulle interconnessioni con i sistemi di management in un’ottica di approccio integrato.

**Terzo incontro di laboratorio (1g e 1/2).** Unica sede per tutti i partecipanti.

**Contenuti:** stesura di linee guida per la razionalizzazione e la gestione integrata delle informazioni riguardanti il personale nelle Pubbliche Amministrazioni locali.

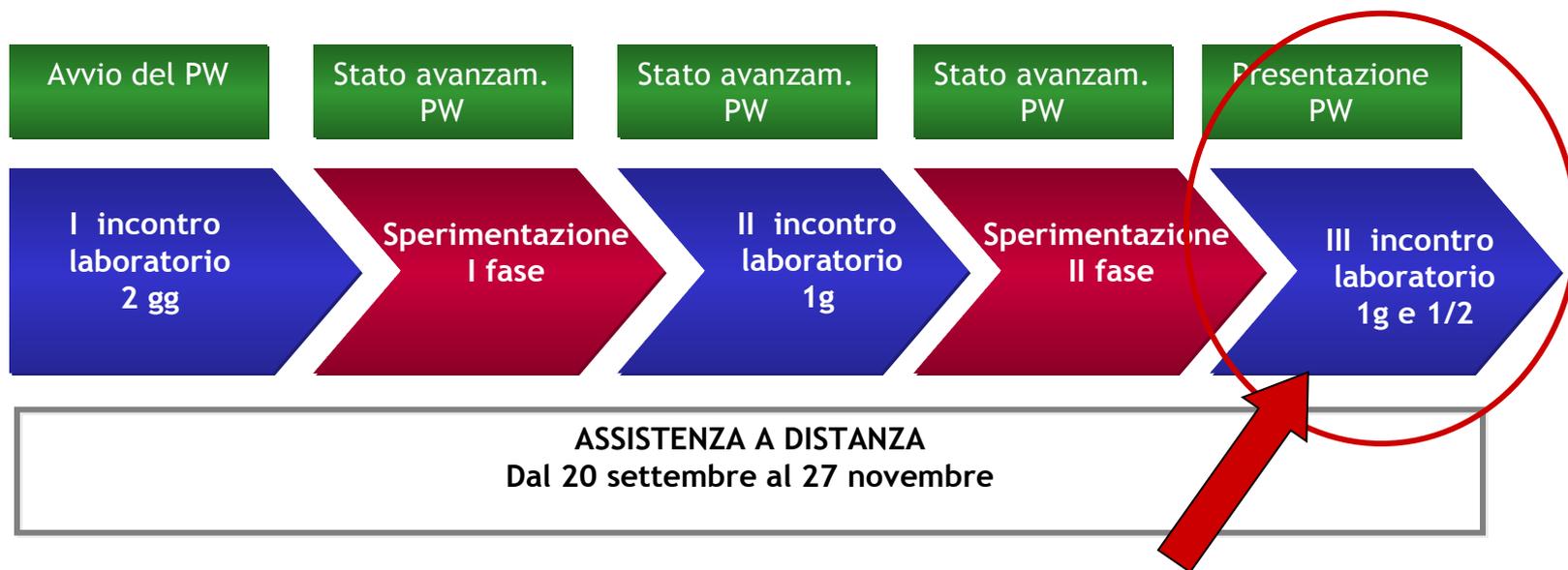
# La sperimentazione ed i Project work

La sperimentazione è suddivisa in due fasi a seguito dei due laboratori. Prevede momenti di affiancamento individuale, riunioni e assistenza tecnica telefonica e on line.

Durante la sperimentazione le Amministrazioni, supportate dalla consulenza, lavoreranno al proprio project work.

Obiettivo del Project work è la **realizzazione di un progetto sperimentale per la definizione e l'implementazione di uno strumento operativo a supporto dei servizi del personale.**

# Il percorso



# Obiettivi del Laboratorio

- ❑ Ripensare il modello di servizio, valorizzando le nuove tecnologie, in modo coerente con le esigenze delle Amministrazioni (dimensione, cultura organizzativa, contesto ambientale, etc.)
- ❑ Porre le basi per sviluppare il ruolo “consulenziale” dell’Ufficio del Personale con gli altri Uffici dell’Amministrazione
- ❑ Identificare nuove modalità per ridurre le attività operative gestibili attraverso sistemi informativi dedicati
- ❑ Riorientare e focalizzare i processi principali valorizzando le nuove tecnologie
- ❑ Razionalizzare gli strumenti e sviluppare competenze per l’allineamento tra politiche, strategie e sistemi gestionali

# Programma 1a giornata

- 11- 12** Presentazione delle attività del Laboratorio  
Obiettivi e organizzazione delle giornate
- 12- 17** Formalizzazione dei project work e  
definizione dell'intervento di presentazione

# Programma 2a giornata

- 9,30- 10**      Presentazione delle attività della giornata
- 10- 11,30**    Presentazione dei project work e discussione
- 12- 13,30**    Ripresa e approfondimento dei temi trattati durante i  
Laboratori  
Focalizzazione sui sistemi informativi a supporto della  
gestione delle risorse umane  
Prospettive sui sistemi ed i modelli del personale

# I Project work



**Analisi dei fabbisogni formativi ai fini della redazione del piano di formazione**

**Comuni di: Giarre, Rosolini, Biancavilla, Carini, S. Giovanni la Punta, Acicastello, Aci S. Antonio**



**Revisione dei profili professionali**

**Comune di Messina,  
Comune di Caltagirone**



**Revisione della scheda di valutazione del personale**

**Provincia di Ragusa,  
Comune di Niscemi**



partner delle Amministrazioni Pubbliche nella sfida dell'innovazione

**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

# I Project work



**Costruzione del sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti e aggancio al sistema dei profili professionali**

**Comuni di: Nuoro, Quartu S. Elena, Sinnai**

**Sviluppo dei sistemi di valutazione della formazione e sperimentazione di una valutazione d'impatto**



**Comune di Olbia**



**Il Sistema Professionale a supporto dello sviluppo delle risorse umane**

**Provincia di Napoli**

# I Project work



## La Progettazione di un Piano Formativo

Comune di Cosenza

Riprogettazione del Portale Intranet:  
strutture, flussi, responsabilità



Comune di  
Lamezia Terme



Mappatura dei processi di gestione del  
personale

Avepa

# I Project work

**La mappatura delle competenze finalizzata  
alla redazione del Piano di Formazione ed  
alla progettazione del sistema di valutazione**



**Comune di  
Grottaglie**



**Comune di  
Manduria**

**La mappatura delle competenze finalizzata  
alla redazione del Piano di Formazione ed  
alla progettazione del sistema di valutazione**