

Piano degli obiettivi di
**SETTORE SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E COMUNICAZIONE
DI SERVIZIO**

Versione: 1/2024 (09/05/2024)

Stato: **Approvato**

Responsabile: **ANNOVI CRISTIANO**

Email:

Tel. - Fax.

SOMMARIO

Obiettivi operativi

- Supportare la direzione generale nella gestione del progetto 1000 Esperti PNRR pag. 3
- Potenziare il sistema di e-learning regionale pag. 4
- Aggiornare e applicare le discipline e le procedure di gestione delle risorse umane pag. 5
- Completare il nuovo sistema professionale competency based per sostenere la crescita professionale dei dipendenti dell'ente pag. 7
- Sostenere l'evoluzione del lavoro ibrido potenziando la dimensione di utilizzo degli spazi di lavoro pag. 8
- Supportare l'organizzazione tramite una comunicazione efficace e il coinvolgimento delle persone pag. 10
- Supportare le ricostruzioni sisma e alluvione pag. 11
- Sviluppare le competenze digitali dei cittadini pag. 12
- Predisporre e aggiornare il PIAO e lo SMIVAP pag. 13
- Sviluppare azioni per valorizzare le diversità e aumentare l'inclusione pag. 14
- Adottare misure di trasformazione digitale di processi e dati per migliorare le performance del settore pag. 15
- Evolvere il sistema di CRM per potenziare e migliorare i servizi di relazione con l'utenza pag. 16
- Programmare e completare il reclutamento delle competenze necessarie a garantire il ricambio generazionale e lo sviluppo di carriera pag. 17
- Adeguare il sistema retributivo alle novità contrattuali, fiscali, contributive, previdenziali e regolamentari pag. 19
- Predisporre i provvedimenti propedeutici al processo elettorale e al cambio di legislatura pag. 22
- Contribuire a migliorare la salute organizzativa dell'ente pag. 23

Supportare la direzione generale nella gestione del progetto 1000 Esperti PNRR

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Gestire la contrattualizzazione dei collaboratori e la rendicontazione del progetto 1000 esperti provvedendo a:

- individuare fabbisogni per il proseguo del progetto anni 2025/2026
- eventuale rinnovo dei contratti di collaborazione in scadenza 31/12/2024
- Gestione conflitti e contenzioso
- gestione procedure selettive per ulteriori consulenti da inquadrare nel progetto
- controlli autodichiarazioni di tutti gli esperti
- controlli documentazione rendicontazione bimestrale - Timesheet e relazioni attività
- relazioni e monitoraggi al Dipartimento Funzione Pubblica
- controllo Fatturazioni -
- atti di liquidazione bimestrali esperti titolari di P.Iva
- Rendicontazione su Regis tutti le componenti amministrative e di spesa del progetto

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Gestire i contratti di collaborazione con gli Esperti		58	SUPPORTO GIURIDICO IN MATERIA DI PERSONALE E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO, GESTIONE ACCORDI, CONVENZIONI E ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ENTRATA E USCITA AGUGLIA CRISTIANA (1345) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000450]	57 <i>eseguito il</i> 09/07/2024
Rendicontare ogni bimestre le attività e le spese su REGIS (numero rendicontazioni individuali bimestrali annuali)		372	PRESIDIO DEI BUDGET FINANZIARI E ATTIVITÀ CONTABILI IN ENTRATA E SPESA DEL SETTORE FANTINI KATIA (7217) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001730]	
Liquidare periodicamente i consulenti del progetto		58	AREA GESTIONE ECONOMICA, FISCALE E PREVIDENZIALE DEL PERSONALE ROVERSI ELENA (10257) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000381]	

Potenziare il sistema di e-learning regionale

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Il Sistema di E-Learning Federato regionale (SELF) supporta l'amministrazione regionale e le amministrazioni pubbliche regionali nella formazione delle competenze trasversali e di settore.

Il SELF ha convenzionato ad oggi 164 organizzazioni pubbliche che possono fruire della sua infrastruttura, servizi e contenuti: la crescita del sistema è avvenuta in particolare modo dal 2020 al 2023, periodo in cui sono entrate 111 organizzazioni portando nuovi utenti e richieste di evoluzione dei servizi. In questo contesto è necessario potenziare il sistema di e-learning regionale per far fronte alle richieste degli enti ad esso convenzionati, prevedendo l'evoluzione dei servizi infrastrutturali (gli ambienti tecnologici), l'ampliamento dell'offerta formativa attualmente disponibile per gli enti convenzionati e la gestione di un numero crescente di utenti.

Al fine di raggiungere l'obiettivo fissato di crescita degli utenti e miglioramento del servizio, nel 2024 sarà necessario:

- Proseguire l'aggiornamento del nuovo catalogo SELF per il potenziamento delle competenze della PA regionale
- Completare l'istanza della sanità per permettere all'ente regione e alle aziende sanitarie ambienti omogenei e integrabili con i propri sistemi informativi
- Sviluppare il sistema per il rilascio degli open badge

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Sviluppo sistema di certificazione delle competenze tramite open badge		100	AREA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	
Supportare lo sviluppo dell'istanza di SELF dedicata alla sanità		100	AREA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	

Aggiornare e applicare le discipline e le procedure di gestione delle risorse umane

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Con l'entrata in vigore del CCNL comparto funzioni locali 2019-2021 comparto e dirigenza nel triennio 2024/2026 dovranno essere aggiornati e rivisitati:

- le discipline di organizzazione e gestione del lavoro alle nuove disposizioni dei CCNL aggiornando ed integrando il testo unico vigente dal 2022.
- tutti gli inquadramenti giuridici e professionali a quanto disposto dal nuovo ordinamento professionale
- le discipline in materia di lavoro e trattamento economici correlati
- le discipline in materia di sviluppo orizzontale e verticale delle carriere
- le nuove disposizioni in materia di codice disciplinare adeguando le discipline applicative
- i CCDI e tutti i trattamenti economici accessori
- la disciplina sull'onnicomprendività della retribuzione dei dirigenti al CCNL dirigenza (art. 60 CCNL)
- il codice di comportamento e diffonderne la conoscenza tra i dipendenti
- la disciplina in materia di orari di lavoro e smart working e trasferte
- le discipline di organizzazione per l'erogazione di incentivi anche alla luce del nuovo codice appalti
- l'elenco collaudatori e completare uno studio sulla fattibilità di Informatizzazione gestione della ricerca dei collaudatori da parte delle strutture interessate

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Aggiornare e applicare la disciplina sugli orari di lavoro		100	ISTITUTI GIURIDICI DEL RAPPORTO DI LAVORO ORARIO, ASSENZE, TRASFERTE AMENDOLARA GIORGIO (11954) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001469]	100% <i>eseguito il</i> 31/07/2024
Applicare le modalità operative dello SMiVaP		100	PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ E SISTEMI DI VALUTAZIONE IAQUINTA ASSUNTA (11959) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001444]	
Concludere il processo di attribuzione delle Progressioni Economiche tra le Aree (PEA) 2023 entro maggio 2024		100	PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ E SISTEMI DI VALUTAZIONE IAQUINTA ASSUNTA (11959) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001444]	
Adottare il nuovo sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali		100	STRUTTURE, INCARICHI, PROCESSI E DISCIPLINE DI ORGANIZZAZIONE VITALE MARIA CONCETTA (718) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000818]	
Adottare la nuova disciplina regionale sull'elenco collaudatori e riorganizzare il servizio per permettere alle strutture interessate a conferire incarichi di operare con più autonomia		100	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, CONTROLLI ATTIVITÀ PROFESSIONALI E CERTIFICAZIONI CANU ELVIRA (60034) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001710]	
Predisposizione e approvazione accordi e contratti sindacali		8	PRESIDIO AMMINISTRATIVO E RELAZIONI SINDACALI LAFRATTA LUCIA (5974) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001562]	7 <i>eseguito il</i> 31/07/2024
Adottare la nuova disciplina sulla organizzazione degli		100	STRUTTURE, INCARICHI, PROCESSI E DISCIPLINE DI ORGANIZZAZIONE VITALE MARIA CONCETTA (718)	100% <i>eseguito il</i> 31/07/2024

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
incentivi su affidamenti di beni, servizi e lavori			[Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000818]	
Adeguare la disciplina delle PEA al nuovo ordinamento professionale		100	PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ E SISTEMI DI VALUTAZIONE IAQUINTA ASSUNTA (11959) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001444]	
Rendere i pareri in materia di personale alle società partecipate		5	SUPPORTO GIURIDICO IN MATERIA DI PERSONALE E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO, GESTIONE ACCORDI, CONVENZIONI E ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ENTRATA E USCITA AGUGLIA CRISTIANA (1345) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000450]	5 <i>eseguito il</i> 31/07/2024
Adeguare la struttura organizzativa alle nuove indicazioni della Giunta regionale		2	STRUTTURE, INCARICHI, PROCESSI E DISCIPLINE DI ORGANIZZAZIONE VITALE MARIA CONCETTA (718) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000818]	2 <i>eseguito il</i> 31/07/2024

Completare il nuovo sistema professionale competency based per sostenere la crescita professionale dei dipendenti dell'ente

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Con l'entrata in vigore del nuovo sistema professionale previsto dal CCNL 2019/2021 che prevede una rinnovata centralità dello sviluppo delle competenze per sostenere la crescita professionale ed economica dei dipendenti, è necessario rivedere e potenziare l'attuale osservatorio professionale dell'ente con tre obiettivi:

- adottare il modello di sistema professionale coerente con il progetto Riva
- Migliorare quantità e qualità dell'offerta formativa a sostegno della crescita professionale
- Migliorare il sistema dei profili professionali per fare emergere dinamicamente nel tempo nuovi mestieri e guidare le opportunità di carriera nell'ente
- Consolidare e migliorare l'inserimento lavorativo tramite l'on-boarding Alba
- Garantire ai dipendenti componenti delle SOS RER, Agenzia STPC, Intercenter e Agrea il percorso formativo obbligatorio entro il 31/12/2023

E' inoltre necessario avviare le analisi e le attività funzionali alla predisposizione del nuovo piano della formazione che andrà ad integrarsi nel PIAO 2024-2026.

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Completare l'analisi dei fabbisogni formativi e definire il piano operativo di sviluppo delle competenze		100	GESTIONE DELLE AZIONI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE MELE RITA MARIA (11887) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000447]	
Adottare il nuovo sistema professionale e applicarlo alla programmazione dei fabbisogni		100		
Evolvere metodologie e strumenti per la programmazione dei fabbisogni formativi e la definizione di piani formativi individuali coerenti con gli obiettivi formativi del PIAO	0	2	AREA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	
Sviluppare un primo prototipo di cruscotto per il monitoraggio dell'avanzamento delle ore di formazione fruite	0	100	MONITORAGGIO E MISURAZIONE IMPATTO AZIONI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE E ORGANIZZATIVA GUARINIELLO ENRICA (4825) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001712]	

Sostenere l'evoluzione del lavoro ibrido potenziando la dimensione di utilizzo degli spazi di lavoro

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

L'elevata percentuale di lavoratori agili in Regione (92%) abilita la trasformazione dell'organizzazione stessa, relativamente a spazi, strumenti e metodi di lavoro, coniugando obiettivi di sviluppo del capitale umano e della comunità professionale dei dipendenti regionali con obiettivi anche di economicità della gestione delle sedi istituzionali. Questa trasformazione comprende infatti la creazione di spazi di coworking sul territorio e il progressivo re-design degli spazi di lavoro delle attuali sedi regionali, sostenendo lo sviluppo del lavoro ibrido.

I processi di cambiamento descritti sono accompagnati e incoraggiati dall'adeguamento della disciplina del lavoro agile, che fornirà ai lavoratori agili regionali principi e norme di comportamento in ordine:

- all'accesso allo smart working regionale superando la peculiarità del progetto di smart working;
- alla fisiologica alternanza tra spazi di lavoro regionale, spazi di coworking e spazi di lavoro diversi;
- all'uso degli spazi di lavoro regionali, anche introducendo strumenti tecnologici innovativi a supporto.

Il supporto ai lavoratori agili è fornito in forma diretta attraverso lo sportello ERRI dedicato.

Al fine di sostenere questa evoluzione, sarà necessario predisporre tutte le misure per adeguare i comportamenti dell'organico del settore e di tutta la regione al lavoro ibrido intervenendo su diverse dimensioni:

- Completare il superamento del telelavoro a favore dello smart working
- Adeguare l'app dappertutto al nuovo modello di organizzazione e utilizzo degli spazi di lavoro
- Adeguare le discipline regionali sugli orari di lavoro ai nuovi modelli di spazi prenotabili
- Adeguare la disciplina dello smart working per introdurre la prenotazione spazi e utilizzo degli spazi di coworking
- Traslocare nella nuova sede di Via A. Moro 44, mezzanino 2 che costituisce uno dei primi spazi oggetto di re-design.
- Completare la raccolta dati ed entro l'estate 2023 procedere alla diffusione dei dati relativi al survey Pola

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Aggiornare e ampliare le funzioni della dashboard Monitoraggio Smart (numero nuove funzionalità)	5	7	MONITORAGGIO E MISURAZIONE IMPATTO AZIONI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE E ORGANIZZATIVA GUARINIELLO ENRICA (4825) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001712]	
Supportare lo sviluppo dell'APP Dappertutto integrandola con la gestione del personale e delle sedi di lavoro (due nuove funzionalità)	1	3	ANALISI E DISEGNO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE CANCEMI ALESSANDRO (16593) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001711]	
Aggiornamento della disciplina verso il lavoro ibrido e del sistema di monitoraggio ai fini dell'analisi dei dati di impatto		100	AREA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	
Supportare la diffusione dell'app nelle direzioni generali coinvolte dal Piano di	1	3	ANALISI E DISEGNO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE CANCEMI ALESSANDRO (16593)	

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
razionalizzazione (numero direzioni generali che utilizzano l'app, compresi i coworking)			[Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001711]	

Supportare l'organizzazione tramite una comunicazione efficace e il coinvolgimento delle persone

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

L'adozione estesa del modello di lavoro ibrido comporta cambiamenti culturali, organizzativi e tecnologici che per essere pienamente realizzati necessitano di azioni di comunicazione e coinvolgimento delle persone progettate e sviluppate in modo sinergico con il processo di cambiamento.

Una comunicazione efficace massimizza la produttività, aumenta il coinvolgimento e il senso di appartenenza delle persone all'organizzazione.

Gli obiettivi di una comunicazione a supporto delle strategie dell'organizzazione sono:

- Rispondere efficacemente alle esigenze di comunicazione e informazione delle strutture regionali con notizie, contenuti testuali e visuali rivolti ai diversi segmenti di pubblici interni.
- Orientare le diverse fonti interne alla cultura della comunicazione e all'adozione di uno stile comunicativo orientato alle persone.
- Realizzare nuovi format comunicativi da diffondere attraverso canali social e community
- Ideare, progettare e realizzare prodotti di comunicazione, siti web tematici e spazi digitali per il coinvolgimento delle persone

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Ideare e sviluppare il percorso di comunicazione a supporto del nuovo sistema professionale e della formazione		100	DIGITAL WORKPLACE DESIGNER E SVILUPPO COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA TESTI MELANIA (15552) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001584]	
Proseguire lo sviluppo del digital workplace con particolare riferimento alle funzionalità per la valorizzazione delle persone nell'organizzazione	0	3	DIGITAL WORKPLACE DESIGNER E SVILUPPO COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA TESTI MELANIA (15552) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001584]	
Realizzare e pubblicare widget sulle performance dell'ENTE	0	2	DIGITAL WORKPLACE DESIGNER E SVILUPPO COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA TESTI MELANIA (15552) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001584]	

Supportare le ricostruzioni sisma e alluvione

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Il settore dovrà garantire:

- Il reclutamento del personale per potenziare gli organici da dedicare alla ricostruzione alluvione
- Accertare tutte le spese sostenute per la ricostruzione sisma, l'emergenza alluvione e il dissesto idrogeologico
- prorogare il personale a tempo determinato per la ricostruzione , il dissesto e l'alluvione

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Assumere il personale per garantire il potenziamento alluvione entro il 31/12/2024	0	100	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	
Accertare le entrate e rimborso delle spese sostenute per alluvione, dissesto e sisma 2012		100	PRESIDIO DEI BUDGET FINANZIARI E ATTIVITÀ CONTABILI IN ENTRATA E SPESA DEL SETTORE FANTINI KATIA (7217) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001730]	
Prorogare tutti i contratti a tempo determinato a supporto delle ricostruzioni		90	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	

Sviluppare le competenze digitali dei cittadini

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Il Progetto Pane e Internet offre un catalogo sempre aggiornato di attività formative rivolte a diversi target di cittadini sulla competenza digitale secondo il modello di riferimento Europeo "DigComp 2.2".

Tramite il progetto si vuole verificare i fabbisogni dei cittadini dopo il periodo emergenziale della Pandemia, al fine di valutare quale offerta può essere oggi rilevante per supportare le fasce più deboli della popolazione nell'utilizzo del digitale nella vita di tutti i giorni.

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Erogare il numero di ore di formazione e facilitazione digitale previste nel piano annuale	0	900	AREA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	

Predisporre e aggiornare il PIAO e lo SMIVAP

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

L'articolo 6 del DL 9 giugno 2021 n. 801, convertito con la legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa della Pa.

- Il PIAO integra e dispone in forma coordinata i seguenti strumenti di programmazione:
- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano delle azioni positive;
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano della Formazione;
- Piano di Trasformazione digitale.

Si rende necessario dunque progettare e portare ad approvazione il PIAO di Regione Emilia-Romagna e, conseguentemente, ideare e gestire i meccanismi di aggiornamento, monitoraggio e rendicontazione.

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Aggiornare e potenziare il modello di programmazione del PIAO		100	AREA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	
Perfezionare il sistema di monitoraggio del PIAO e integrarlo con lo SVIMAP		100	AREA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	
Introdurre Successfactor per sostituire integra relativamente a valutazioni individuali, specifiche responsabilità e PDO		100	PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ E SISTEMI DI VALUTAZIONE IAQUINTA ASSUNTA (11959) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001444]	
Aggiornare lo SMiVaP e le modalità operative dello SMiVaP		100	PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ E SISTEMI DI VALUTAZIONE IAQUINTA ASSUNTA (11959) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001444]	100% <i>eseguito il</i> 31/07/2024
Aggiornare il Piano della Formazione 2024-2026		100	GESTIONE DELLE AZIONI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE MELE RITA MARIA (11887) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000447]	
Introdurre il monitoraggio ai fini Smivap di misure trasversali (Formazione diffusa e tempi di pagamento)	0	2	AREA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	

Sviluppare azioni per valorizzare le diversità e aumentare l'inclusione

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

In continuità con il Piao 2023 e le linee guida approvate nel PIAO 2024 sarà definito un Piano di azione dedicato alla DE&I dove si punterà a valorizzare le diversità le pari opportunità e l'equilibrio di genere attraverso l'inclusione per favorire e sviluppare la crescita dell'ambiente di lavoro interno.

In particolare sarà necessario:

- Analizzare e proporre misure per ampliare il supporto alla genitorialità dei dipendenti regionali
- Mappare le situazioni di fragilità tra i dipendenti regionali e individuare misure di contrasto e supporto

Avvio del percorso di certificazione secondo gli standard UNI PDR 125:2022 e ISO 30415:2021:

- Definizione delle priorità di intervento;
- Mappatura e Revisione dei processi delle Risorse Umane;
- Costruzione dei KPI previsti dalla normazione;
- Redazione della documentazione richiesta dalla norma;
- Implementazione del sistema di gestione

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Avviare il percorso per il conseguimento nel 2025 delle certificazioni UNI PDR 125:2022 e ISO 30415:2021 con particolare riferimento al completamento della Gap Analysis e all'individuazione degli ambiti primari di intervento.		25	DIVERSITÀ, INCLUSIONE, BENESSERE E PARI OPPORTUNITA FAIOLO MONICA (17989) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001709]	
Sviluppare analisi esplorative al fine di completare la Gap Analysis e individuare gli ambiti primari di intervento		100	MONITORAGGIO E MISURAZIONE IMPATTO AZIONI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE E ORGANIZZATIVA GUARINIELLO ENRICA (4825) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001712]	
Mappatura e Revisione dei processi delle Risorse Umane a supporto della certificazione D&I		100	STRUTTURE, INCARICHI, PROCESSI E DISCIPLINE DI ORGANIZZAZIONE VITALE MARIA CONCETTA (718) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000818]	
Rinnovare l'offerta di servizi di welfare tramite l'acquisizione di una piattaforma e di un broker di servizi		100	DIVERSITÀ, INCLUSIONE, BENESSERE E PARI OPPORTUNITA FAIOLO MONICA (17989) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001709]	

Adottare misure di trasformazione digitale di processi e dati per migliorare le performance del settore

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Prosegue nel triennio 2024/2026 la continua ricerca di migliori performance del settore trasformando digitalmente i processi e i servizi con l'obiettivo di perseguire il miglioramento delle performance organizzative del settore e introdurre progressivamente un approccio data driven nelle decisioni in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane.

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Numero processi digitalizzati nell'anno		15	ANALISI E DISEGNO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE CANCEMI ALESSANDRO (16593) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001711]	
Digitalizzazione moduli per dichiarazione emolumenti e cariche/incarichi di dirigenti e EQ delegate cessati		2	PRESIDIO AMMINISTRATIVO E RELAZIONI SINDACALI LAFRATTA LUCIA (5974) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001562]	0 <i>eseguito il</i> 31/07/2024
Digitalizzazione fasi e processi di gestione delle presenze/assenze e delle trasferte		10	ISTITUTI GIURIDICI DEL RAPPORTO DI LAVORO ORARIO, ASSENZE, TRASFERTE AMENDOLARA GIORGIO (11954) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001469]	
Diffondere il nuovo DW del personale e la reportistica coerente con il nuovo ordinamento professionale		100	ELABORAZIONE DATI DEL SISTEMA INFORMATIVO DEL PERSONALE GABUSI BARBARA (10689) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000438]	

Evolvere il sistema di CRM per potenziare e migliorare i servizi di relazione con l'utenza

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

La sperimentazione della piattaforma di Crm Erri (partita nel novembre 2021) e la successiva estensione a tutte le aree del settore 312 ha dimostrato la validità delle motivazioni originarie del progetto: definire una gestione quanto più possibile omogenea e tracciata del flusso delle richieste (interne/esterne) tale da poter essere analizzata per individuare criticità e intervenire su tempi e qualità delle risposte.

La prima fase di utilizzo del Crm ha evidenziato la necessità di adottare una piattaforma più potente, capace di sostenere i volumi di richieste gestite, anche in vista di un allargamento dell'utilizzo ad altri settori dell'Ente. La nuova piattaforma individuata è Dynamics 365 di Microsoft.

A dicembre 2023 è stato attivato il nuovo CRM Dynamics 365 sull'urp.

Dopo la configurazione iniziale della nuova piattaforma nel corso del 2024 dovranno essere attivati sul nuovo CRM tutti gli sportelli del settore e avviata una prima sperimentazione di sportelli su altre direzioni o agenzie.

Accanto alla predisposizione della soluzione tecnologica (e formazione specifica degli operatori degli sportelli) grande attenzione verrà dedicata ad azioni di supporto e sensibilizzazione volte a migliorare la capacità di risposta e la qualità della relazione con l'utente, utilizzando a tal fine modalità formative e i canali della comunicazione interna.

Per estendere ulteriormente i canali di accesso a disposizione dei cittadini (e poter offrire riferimenti di base anche negli orari di chiusura degli uffici) verrà costantemente aggiornato e perfezionato il chatbot attivato nel 2023 e saranno realizzati una serie di intent (e flussi conversazionali) a partire dalle richieste più frequenti ricevute dall'Urp.

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Sportelli di assistenza all'utenza attivi	4	18	ANALISI E DISEGNO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE CANCEMI ALESSANDRO (16593) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001711]	
Ampliamento dei servizi di assistenza all'utenza con nuovi 20 ambiti su cui il chatbot è in grado di rispondere alle domande in modo efficace	100	120	URP, TRASPARENZA, DIRITTO DI ACCESSO E COMUNICAZIONE DI SERVIZIO FORNI MILCO (10619) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000402]	

Programmare e completare il reclutamento delle competenze necessarie a garantire il ricambio generazionale e lo sviluppo di carriera

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Nel 2024 occorre completare tutte le misure assunzionali previste nel PIAO 2024/2026 per garantire il ricambio generazionale fino all'esercizio 2026

Contestualmente dovranno essere aggiornati tutti i regolamenti e le discipline che guidano il reclutamento per adeguarli alle nuove norme nazionali e al sistema professionale competency based

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Numero assunzioni a tempo indeterminato contrattualizzate entro il 31/12	0	250	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	
Avviare le selezioni per il passaggio tra le aree (Numero posti a bando)	0	350	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	
Stabilizzare il personale a tempo determinato che ha maturato i requisiti entro il 31 dicembre anno precedente	0	10	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	
Applicare la nuova disciplina delle mobilità interne (numero posti resi disponibili nell'anno)	0	100	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	
Adottare il nuovo regolamento per l'accesso all'impiego		100	SUPPORTO GIURIDICO IN MATERIA DI PERSONALE E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO, GESTIONE ACCORDI, CONVENZIONI E ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ENTRATA E USCITA AGUGLIA CRISTIANA (1345) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000450]	100% <i>eseguito il</i> 31/07/2024
Adottare la nuova disciplina sulle mobilità interne		100	STRUTTURE, INCARICHI, PROCESSI E DISCIPLINE DI ORGANIZZAZIONE VITALE MARIA CONCETTA (718) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000818]	
Adottare le discipline applicative in materia di progressione tra le aree in deroga e ordinaria		100	SUPPORTO GIURIDICO IN MATERIA DI PERSONALE E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO, GESTIONE ACCORDI, CONVENZIONI E ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ENTRATA E USCITA AGUGLIA CRISTIANA (1345) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000450]	100% <i>eseguito il</i> 31/07/2024

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Avviare l'onboarding per il personale di nuova assunzione	0	400	GESTIONE DELLE AZIONI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE MELE RITA MARIA (11887) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000447]	
Approvare disciplina di nomina e pagamento delle commissioni di concorso semplificandone la procedura	0	100	SUPPORTO GIURIDICO IN MATERIA DI PERSONALE E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO, GESTIONE ACCORDI, CONVENZIONI E ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ENTRATA E USCITA AGUGLIA CRISTIANA (1345) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000450]	30% <i>eseguito il</i> 31/07/2024
Avviare nuove modalità di selezione del personale attraverso l'istituto delle liste di idoneità ai profili professionali e interpellati	0	100	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	
Adottare la nuova disciplina in materia di mobilità esterne		100	SUPPORTO GIURIDICO IN MATERIA DI PERSONALE E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO, GESTIONE ACCORDI, CONVENZIONI E ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ENTRATA E USCITA AGUGLIA CRISTIANA (1345) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000450]	100% <i>eseguito il</i> 31/07/2024
Gestire il reclutamento di incarichi professionali di lavoro autonomo	0	45	SUPPORTO GIURIDICO IN MATERIA DI PERSONALE E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO, GESTIONE ACCORDI, CONVENZIONI E ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ENTRATA E USCITA AGUGLIA CRISTIANA (1345) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000450]	20 <i>eseguito il</i> 09/07/2024
Predisporre le convenzioni per la gestione di concorsi unici ed elenchi idonei unici con gli enti del perimetro regionale e gli enti locali	0	4	SUPPORTO GIURIDICO IN MATERIA DI PERSONALE E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO, GESTIONE ACCORDI, CONVENZIONI E ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ENTRATA E USCITA AGUGLIA CRISTIANA (1345) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000450]	2 <i>eseguito il</i> 31/07/2024
Adottare la disciplina per l'assunzione delle diverse categorie di soggetti appartenenti alle categorie protette di cui alla L. 68/1998	0	1	SUPPORTO GIURIDICO IN MATERIA DI PERSONALE E RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO, GESTIONE ACCORDI, CONVENZIONI E ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ENTRATA E USCITA AGUGLIA CRISTIANA (1345) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000450]	100% <i>eseguito il</i> 31/07/2024

Adeguare il sistema retributivo alle novità contrattuali, fiscali, contributive, previdenziali e regolamentari

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Con l'entrata in vigore del CCNL comparto funzioni locali 2019-2021 dal dicembre 2022 e del Contratto Nazionale Dirigenza 2019/2021 nella primavera del 2024 è iniziato in percorso che dovrà entro il 2024:

- Adeguare tutte le procedure retributive, fiscali e contributive in materia di rapporto di lavoro
- Applicare tutte le novità contributive, retributive, fiscali e previdenziali entrate in vigore nel 2024 per i dipendenti della Regione e degli Enti convenzionati
- Aggiornare le discipline in materia di lavoro e trattamento economici correlati
- Attuare gli istituti economici a carattere automatico e vincolato del CCNL 2019-2021 della dirigenza e pagare gli arretrati
- Riliquidare i contributi previdenziali per effetto dell'entrata in vigore dei CCNL 2019-2021
- Prendere incarico le nuove assunzioni per mettere a regime le relative procedure dei trattamenti stipendiali, contributivi e previdenziali (compreso il monitoraggio della procedura del silenzio assenso per l'adesione al fondo di previdenza complementare Perseo Sirio).
- Sviluppare l'analisi delle politiche retributive nell'ambito del controllo analogo sulle società partecipate.

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Applicare il CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 - art. 38 Effetti dei nuovi trattamenti economici - al personale dirigente cessato. Concludere la riliquidazione del TFR/TFS in applicazione del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 al personale del comparto cessato.	0	100	CESSAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO MASCIOLI ANGELA (1703) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000441]	
Attuare il comma 28 della L 213/2023	0	100	TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DOVESI CRISTINA (11775) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000440]	
Applicare il bonus mamme introdotto dalla legge di bilancio per il 2023 entro maggio 2024 e adeguare il calcolo degli sgravi contributivi		100	ATTIVITÀ FISCALI, CONTRIBUTIVE E ASSICURATIVE GROSSI ALESSANDRA (11647) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000445]	
Contenere entro il 2% l'avanzo in materia di spese di personale dello stanziamento assestato		100	AREA GESTIONE ECONOMICA, FISCALE E PREVIDENZIALE DEL PERSONALE ROVERSI ELENA (10257) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000381]	
Applicare il nuovo regolamento sul pagamento degli incentivi per funzioni tecniche		100	AREA GESTIONE ECONOMICA, FISCALE E PREVIDENZIALE	

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
			DEL PERSONALE ROVERSI ELENA (10257) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000381]	
Liquidare il differenziale stipendiale e arretrati 2023 entro maggio 2024	0	100	TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DOVESI CRISTINA (11775) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000440]	
Attuare gli istituti a contenuto economico con carattere automatico e vincolato del CCNL 2019-2021 Dirigenti e relativi arretrati	0	100	TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DOVESI CRISTINA (11775) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000440]	
Numero complessivo anno 2024 delle RegISTRAZIONI su sap HR		34.000	TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DOVESI CRISTINA (11775) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000440]	
Numero complessivo anno 2024 di cedolini stipendiali		42.000	TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DOVESI CRISTINA (11775) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000440]	
Certificare le posizioni previdenziali per chiusura pensione e liquidazione, sistemare posizioni passweb INPS, gestire dimissioni dal servizio e collocamenti a riposo d'ufficio		500	CESSAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO MASCIOLI ANGELA (1703) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000441]	
Curare la valutazione e gli esiti di provvedimenti di ricongiunzione/riscatto/riconoscimenti previdenziali e le variazioni sap		500	CESSAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO MASCIOLI ANGELA (1703) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000441]	
Gestire le adesioni al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio: adesioni esplicite e semi-automatiche tramite il silenzio-assenso.		100	CESSAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO MASCIOLI ANGELA (1703) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000441]	
Presidiare le procedure di accesso al credito dei dipendenti regionali.		100	CESSAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO MASCIOLI ANGELA (1703)	

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
			[Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000441]	
Emettere certificazioni mod. CU 2024 parte fiscale e previdenziale per Regione ed enti convenzionati		5.000	ATTIVITÀ FISCALI, CONTRIBUTIVE E ASSICURATIVE GROSSI ALESSANDRA (11647) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000445]	
Gestire i conguagli da mod. 730-4 per Regione ed enti convenzionati		3.000	ATTIVITÀ FISCALI, CONTRIBUTIVE E ASSICURATIVE GROSSI ALESSANDRA (11647) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000445]	
Numero ordini di pagamento contributi del personale regionale		4.500	ATTIVITÀ FISCALI, CONTRIBUTIVE E ASSICURATIVE GROSSI ALESSANDRA (11647) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000445]	
Garantire il presidio delle sistemazioni contributive da regolarizzazioni INPS		100	ATTIVITÀ FISCALI, CONTRIBUTIVE E ASSICURATIVE GROSSI ALESSANDRA (11647) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000445]	
Verificare le posizioni assicurative per l'evasione delle note di regolarizzazione INPS		100	CESSAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO MASCIOLI ANGELA (1703) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000441]	
Numero complessivo anno 2024 di ordini di pagamento per stipendi e altre ritenute (diverse da quelle contributivo fiscali)		4.000	TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DOVESI CRISTINA (11775) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000440]	

Predisporre i provvedimenti propedeutici al processo elettorale e al cambio di legislatura

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Entro la fine della legislatura garantire:

- La Definizione della formale data di fine legislatura (in SAP gli incarichi dei Direttori, dei dirigenti, delle EQ e degli articoli 63 in genere delle strutture speciali sono disallineati);
- La predisposizione di report relativi ai dirigenti ed incarichi di EQ strumentali all'insediamento;
- La predisposizione degli atti di Proroga/conferimento degli incarichi dirigenziali ed EQ

Entro la fine del 2024, al fine di garantire il passaggio ordinato alla XII legislatura:

- Predisporre studi e analisi per supportare un eventuale revisione del modello organizzativo
- Predisporre time line per pubblicizzazione EQ con conferimento dal 01/08/2025
- Completare la tabelle per l'applicazione dei principi in materia di rotazione degli incarichi dirigenziali e non per supportare le procedure di incarico di dirigenti ed EQ dal 2025

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Adeguare la disciplina in materia di organizzazione e composizione delle strutture speciali		100	STRUTTURE, INCARICHI, PROCESSI E DISCIPLINE DI ORGANIZZAZIONE VITALE MARIA CONCETTA (718) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000818]	
Completare l'analisi dei processi a supporto di eventuali revisioni dei macro assetti organizzativi		100	STRUTTURE, INCARICHI, PROCESSI E DISCIPLINE DI ORGANIZZAZIONE VITALE MARIA CONCETTA (718) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000818]	

Contribuire a migliorare la salute organizzativa dell'ente

Obiettivo operativo

Descrizione analitica:

Il settore dovrà garantire l'applicazione degli obiettivi trasversali a tutto l'ente

Indicatori:

Descrizione	Baseline	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Garantire ad ogni dipendente del settore il numero minimo di ore di formazione previste dal PIAO attraverso l'adesione ai percorsi formativi proposti dall'ente		10		
Garantire il rispetto del tempo medio di pagamento delle fatture commerciali gestite dal settore	30	29		
Ridurre il cumulo di ferie pregresse non godute nel settore (base line 100% ferie 2023 non godute al 1 gennaio 2024)	100	90		
Garantire i tempi di attraversamento della corrispondenza (pec e ordinaria) e ticket (n. ore medie dal ricevimento)		36	PRESIDIO AMMINISTRATIVO E RELAZIONI SINDACALI LAFRATTA LUCIA (5974) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001562]	36 <i>eseguito il</i> 31/07/2024