

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

Versione: 2/2023 (15/12/2023)  
Stato: **Versione finale (consuntivo)**

Responsabile: **ANNOVI CRISTIANO**  
Email:  
Tel. - Fax.

**Obiettivi operativi**

- Supportare la direzione generale nella gestione del progetto 1000 Esperti PNRR pag. 3
- Potenziare il sistema di e-learning regionale pag. 4
- Adeguare i regolamenti, le discipline e le procedure di gestione delle risorse umane al nuovo ordinamento professionale pag. 5
- Definire il nuovo modello di competenze per sostenere la crescita professionale continua 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 il miglioramento della comunicazione e il coinvolgimento delle persone pag. 9
- Supportare il Commissario per la gestione dell'emergenza alluvione pag. 10
- Sviluppare le competenze digitali dei cittadini pag. 11
- Predisporre e aggiornare il PIAO 2023/2025 integrandolo al nuovo modello di programmazione e valutazione delle performance pag. 12
- Sviluppare azioni per valorizzare le diversità e aumentare l'inclusione pag. 13
- Migliorare le performance del settore adottando misure di trasformazione digitale dei processi e miglioramento della qualità e profondità dei dati pag. 14
- Evolvere il sistema di CRM per potenziare e migliorare i servizi di relazione con l'utenza pag. 17
- Programmare e completare il reclutamento delle competenze necessarie a garantire il ricambio generazionale pag. 18
- Contribuire allo sviluppo dell'Hub dei dati e servizi per la PA pag. 20
- Adeguare il sistema retributivo al nuovo ordinamento professionale e alle novità contrattuali e contributive entrate in vigore dal 2023 pag. 21

## Supportare la direzione generale nella gestione del progetto 1000 Esperti PNRR

Obiettivo operativo

### Descrizione analitica:

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

- Rinnovare i contratti di collaborazione scaduti il 31/12/2022
- Gestire l'eventuale contenzioso
- Pubblicare e individuare ulteriori consulenti da inquadrare nel progetto da metà 2023
- Rendicontare su Regis tutti le componenti amministrative e di spesa del progetto

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Individuare e stipulare i contratti di collaborazione con gli Esperti (proroghe e nuovi incaricati)	70	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.) <b>Q0000450</b> ]	<b>70</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
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.) <b>Q0001730</b> ]	<b>180</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

## 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 particolar 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 2023 sarà necessario:

- Completare il nuovo catalogo SELF per il potenziamento delle competenze della PA regionale, anche a supporto dell'emergenza alluvione
- Sviluppare il datawarehouse SELF per la gestione e visualizzazione integrata dei dati provenienti da diverse fonti e ambienti tecnologici e garantire il monitoraggio della qualità del servizio con gli utenti
- Completare l'istanza regionale e l'istanza della sanità per permettere all'ente regione e alle aziende sanitarie ambienti omogenei e integrabili con i propri sistemi informativi

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Utenti attivi sul Sistema di e-learning federato (incremento percentuale)	5%	ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE INIZIATIVE SELF E PANE E INTERNET PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI CITTADINI E DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI GUERMANDI GRAZIA (4105) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001507]	<b>8%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Adeguare i regolamenti, le discipline e le procedure di gestione delle risorse umane al nuovo ordinamento professionale

Obiettivo operativo

### Descrizione analitica:

Con l'entrata in vigore del CCNL comparto funzioni locali 2019-2021 dal dicembre 2022 è iniziato in percorso che dovrà nell'arco del biennio 2023/2024:

- Aggiornare le discipline di organizzazione e gestione del lavoro alle nuove disposizioni dei CCNL completando il testo unico vigente dal 2022.
- Aggiornare tutti gli inquadramenti al nuovo ordinamento professionale sostituendo le categorie e le posizioni economiche con aree, profili e nuovi trattamenti economici
- Applicare tutti gli inquadramenti giuridici e professionali a quanto disposto dal nuovo ordinamento professionale
- Aggiornare le discipline in materia di lavoro e trattamento economici correlati
- Aggiornare le discipline in materia di sviluppo orizzontale e verticale delle carriere
- Applicare le nuove disposizioni in materia di codice disciplinare adeguando le discipline applicative
- Adeguare i CCDI e tutti i trattamenti economici accessori
- Adeguare i regolamenti e le discipline in materia di concorsi, selezioni, mobilità, mobilità, comandi e L 68/99
- Adeguare la disciplina sull'onnicomprendività della retribuzione dei dirigenti al CCNL dirigenza (art. 60 CCNL)
- Aggiornare il codice di comportamento e diffonderne la conoscenza tra i dipendenti
- Completare la revisione della disciplina in materia di orari di lavoro e smart working e adeguare le discipline in materia di trasferte
- Aggiornare regolamento, circolare e modelli di comportamento per l'erogazione di incentivi anche alla luce del nuovo codice appalti
- Aggiornare la normativa regionale sull'elenco collaudatori e completare uno studio sulla fattibilità di Informatizzazione gestione della ricerca dei collaudatori da parte delle strutture interessate

In preparazione del nuovo CCNL 2019/2021 della dirigenza dovranno essere adeguate tutte le norme e discipline che regolano il rapporto di lavoro giuridico ed economico della dirigenza

Come conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale dovranno essere riprogettate e/o adeguate il datawarehouse del personale e tutta la reportistica giuridica, economica e gestionale e le diverse piattaforme utilizzate da tutto l'organico regionale.

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Aggiornare il DW del personale e la reportistica al nuovo ordinamento professionale entro il 31/12/2023	100%	ELABORAZIONE DATI DEL SISTEMA INFORMATIVO DEL PERSONALE GABUSI BARBARA (10689) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000438]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Applicare entro il 2023 tutte le nuove disposizioni su presenze/assenza/ferie/straordinari introdotte dal CCNL 2019/2021 e dalla disciplina in materia entrata in vigore il 1 gennaio 2023	100%	ISTITUTI GIURIDICI DEL RAPPORTO DI LAVORO ORARIO, ASSENZE, TRASFERTE AMENDOLARA GIORGIO (11954) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001469]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 04/09/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Adottare e applicare entro il 2023 la disciplina operativa del nuovo SMIVAP	100%	PROGRAMMAZIONE ATTIVITA' E SISTEMI DI VALUTAZIONE IAQUINTA ASSUNTA (11959) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001444]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/08/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Predisporre entro il 31/12 le proposte di discipline applicativa 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]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Predisporre e applicare entro il 31/12 la nuova disciplina sulle progressioni interne alle aree per assegnare i differenziali economici al comparto	100%	PROGRAMMAZIONE ATTIVITA' E SISTEMI DI VALUTAZIONE IAQUINTA ASSUNTA (11959) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001444]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Predisporre 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]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Adeguare la disciplina regionale sull'elenco collaudatori e completare uno studio di fattibilità per informatizzare la parte di ricerca dei collaudatori da parte delle strutture per interessate	100%	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, CONTROLLI ATTIVITA' PROFESSIONALI E CERTIFICAZIONI CANU ELVIRA (60034) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001710]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Progettare il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)	100%		<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 06/10/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Definire il nuovo modello di competenze per sostenere la crescita professionale continua 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:

- 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	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Completare entro il 31/12 l'assessment delle competenze digitali e soft e l'analisi di gap	100%	GESTIONE DELLE AZIONI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE MELE RITA MARIA (11887) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0000447</b> ]	<b>80%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
Erogare le ore di formazione previste nel PIAO	5500	GESTIONE DELLE AZIONI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE MELE RITA MARIA (11887) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0000447</b> ]	<b>6425</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
Rivedere i profili professionali alla luce di un assessment strutturato e dei fabbisogni professionali	100%	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) <b>SP000382</b> ]	<b>80%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>

## 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 (90%) 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: a) all'accesso allo smart working regionale superando la peculiarità del progetto di smart working; b) alla fisiologica alternanza tra spazi di lavoro regionale, spazi di coworking e spazi di lavoro diversi; c) 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	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Ideazione e partecipazione alla realizzazione di un cruscotto di analisi dei dati e supporto alle decisioni connesse allo sviluppo del lavoro ibrido	100%	MONITORAGGIO E MISURAZIONE IMPATTO AZIONI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE E ORGANIZZATIVA GUARINIELLO ENRICA (4825) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001712]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Aggiornare APP Dappertutto per introdurre la prenotazione spazi e utilizzo spazi coworking	100%	ANALISI E DISEGNO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE CANCEMI ALESSANDRO (16593) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001711]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 22/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Evoluzione della disciplina verso il lavoro ibrido, diffusione e messa a regime dell'app dappertutto, analisi dei dati di impatto e sviluppo del sistema di monitoraggio	100%	AREA SERVIZI, PROCESSI E DATI A SUPPORTO DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Supportare l'organizzazione tramite il miglioramento della comunicazione 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.

Migliorare la comunicazione significa abilitare una comunicazione moderna e multicanale a supporto delle strategie dell'organizzazione continuare ad attrarre e trattenere i talenti, massimizzare la produttività delle risorse, creare engagement e aumentare l'attaccamento delle persone ai valori.

Per raggiungere questi obiettivi nel 2023 sarà indispensabile:

- Migrare la intranet al nuovo modello di digital workplace entro il 31/12 e attivare 4 portali tematici
- Definire entro il 31/12/2023 la nuova strategia di comunicazione interna, in coerenza con quanto previsto nel PIAO
- Sviluppare il progetto FARO per aumentare il numero delle persone coinvolte

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Migrare alla nuova intranet e pubblicare nuovi portali tematici con il nuovo modello standardizzato (numero portali tematici pubblicati)	4	DIGITAL WORKPLACE DESIGNER E SVILUPPO COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA TESTI MELANIA (15552) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0001584</b> ]	<b>10</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Progettazione delle attività di comunicazione interna per iniziative di cambiamento organizzativo e supporto alle attività di comunicazione esterna per la direzione	5	DIGITAL WORKPLACE DESIGNER E SVILUPPO COMUNICAZIONE ORGANIZZATIVA TESTI MELANIA (15552) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0001584</b> ]	<b>7</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Supportare il Commissario per la gestione dell'emergenza alluvione

Obiettivo operativo

### Descrizione analitica:

Il settore sarà coinvolto nelle misure da adottare per sostenere le attività emergenziali e l'avvio della ricostruzione

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Riorganizzare i servizi Urp per ampliare gli orari e i giorni di servizio e integrare le attività di risposta ai cittadini attivare da Agenzia STPC e Lepida (numero ticket gestiti)	6000	URP, TRASPARENZA, DIRITTO DI ACCESSO E COMUNICAZIONE DI SERVIZIO FORNI MILCO (10619) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0000402</b> ]	<b>10510</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Assumere personale a Tempo determinato per potenziare gli organici STPC e reintegrare il personale del dissesto idrogeologico	21	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) <b>SP000382</b> ]	<b>21</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Completare entro luglio il monitoraggio tramite form elix dei fabbisogni risorse umane degli enti locali per il supporto all'alluvione	100%	ANALISI E DISEGNO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE CANCEMI ALESSANDRO (16593) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0001711</b> ]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/07/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Completare entro giugno le graduatorie per le assunzioni MASE per il dissesto idrogeologico (4 assunzioni in comando)	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.) <b>Q0000450</b> ]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

## 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. A Tal fine è stata indetta a settembre 2022 una procedura aperta per l'acquisizione di servizi specialistici per la gestione del progetto Pane e Internet e lo sviluppo delle competenze digitali nel territorio della regione Emilia-Romagna; obiettivo della procedura è avviare le attività ed i servizi di Pane e Internet rivolti ai cittadini ed agli enti promotori.

Nel corso del 2023 dovrà essere aggiudicata e avviata la nuova convenzione intercenter per i servizi Pane internet del triennio 2023/2025

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Completare l'analisi dei fabbisogni sul territorio per incrementare l'offerta di servizi nel biennio 2024/2025	100%	ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE INIZIATIVE SELF E PANE E INTERNET PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI CITTADINI E DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI GUERMANDI GRAZIA (4105) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0001507</b> ]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Predisporre e aggiornare il PIAO 2023/2025 integrandolo al nuovo modello di programmazione e valutazione delle performance

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	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Individuare e approvare il nuovo modello di programmazione e PIAO entro il 30 aprile 2023	100%	AREA SERVIZI, PROCESSI E DATI A SUPPORTO DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ideare e gestire i meccanismi di aggiornamento del PIAO, definire il sistema di monitoraggio e integrarlo con lo SVIMAP	100%	AREA SERVIZI, PROCESSI E DATI A SUPPORTO DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000498]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Adeguare la piattaforma integra al nuovo modello di programmazione e misurazione performance organizzativa basata sui PDO integrati con il PIAO	100%	PROGRAMMAZIONE ATTIVITA' E SISTEMI DI VALUTAZIONE IAQUINTA ASSUNTA (11959) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001444]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Sviluppare azioni per valorizzare le diversità e aumentare l'inclusione

Obiettivo operativo

### Descrizione analitica:

Nel corso del 2023, come previsto dal PIAO, dovrà essere approvato il piano per la diversità e l'inclusione e anticipate alcune delle misure da adottare con continuità dal 2024

In particolare sarà necessario:

- Analizzare e proporre misure per ampliare il supporto alla genitorialità dei dipendenti regionali da attuare dal 2024
- Mappare le situazioni di fragilità tra i dipendenti regionali e individuare misure di contrasto e supporto

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Adottare le linee guida di D&I e costruire la Baseline per misurare i miglioramenti del benessere dal 2024	100%	DIVERSITÀ, INCLUSIONE, BENESSERE E PARI OPPORTUNITA FAIOLO MONICA (17989) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001709]	<b>100%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
Elaborazione di una survey per la misurazione del benessere organizzativo tra i dipendenti della regione (costruzione della Baseline sul benessere)	100%	DIVERSITÀ, INCLUSIONE, BENESSERE E PARI OPPORTUNITA FAIOLO MONICA (17989) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001709]	<b>100%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Migliorare le performance del settore adottando misure di trasformazione digitale dei processi e miglioramento della qualità e profondità dei dati

Obiettivo operativo

### *Descrizione analitica:*

Prosegue nel triennio 2023/2025 la continua ricerca di migliori performance del settore trasformando digitalmente i processi e i servizi con l'obiettivo di perseguire il miglioramento dei processi decisionali in materia di organizzazione e risorse umane con un approccio data driven. Analisi di fattibilità per l'implementazione di una knowledge base per la gestione dei diversi sistemi di qualità presenti all'interno dell'Ente.

Saranno oggetto di revisione dei processi e contestuale trasformazione digitale:

- Il Mod. CU 2023 con contestuale attivazione la spedizione ai cessati con Poste online
- La denuncia contributiva mensile (ListaPosPA in Uniemens)
- Il portale incentivi per la visualizzazione dei dettagli relativi ai pagamenti di incentivi per funzioni tecniche
- la Digitalizzazione dei Moduli 2 e 9 delle Autodichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità per Dirigenti e EQ
- la digitalizzazione delle dichiarazioni richieste a dirigenti/po assunti o incaricati in corso d'anno
- la Digitalizzare di ulteriori processi di gestione di assenze (Permessi sindacali; Maternità; Legge 104/1992 , ecc...)
- l'analisi e digitalizzazione delle posizioni previdenziali dei dipendenti nati dal 1960 al 1964.
- La trasformazione digitale e l'aggiornamento banche dati presenze/assenze conseguenti alla entrata in vigore il 1 gennaio 2023 della DGR 2209/2022
- La digitalizzazione della procedura dei prestiti ai dipendenti
- la digitalizzazione delle istanze welfare e la distribuzione automatica dei buoni spesa assegnati
- la generazione automatica dei manuali delle strutture ordinarie e speciali di giunta e assemblea con adeguamento al nuovo ordinamento professionale
- l'aggiornamento dei Curricula dei dipendenti
- L'invio dei cedolini e altra posta online con allineamento banca dati indirizzi Sap a Poste Italiane
- L'invio/notifica dei report mensili delle presenze/assenze anche ai dirigenti responsabili di area e loro abilitazione allo sportello ESS
- La trasformazione digitale della procedura di accreditamento soggetti esterni
- La Revisione e adeguamento dei report mensili delle presenze/assenze al nuovo orario di lavoro e al nuovo ordinamento professionale

Nel 2023 dovranno essere inoltre poste la basi per pianificare dal 2024 ulteriori interventi di trasformazione digitale. In particolare il settore dovrà :

- La creazione di un nuovo DWH del personale in sostituzione di tutti i precedenti strumenti di analisi e reportistica per migliorare la qualità del dato e l'autonomia delle direzioni e agenzia nella consultazioni dei fattori produttivi collegati alle risorse umane
- Completare la esecutiva dell'integrazione del cruscotto analytics task con il portale risorse umane
- Introdurre metodologie di user centered design per il supporto alla trasformazione digitale dei processi del settore
- Completare lo studio di fattibilità per l'integrazioni tra Banche dati e processi dell'amministrazione e il portale unico dei dipendenti nazionale, piattaforme domicilio digitale e ANPR per trasformare i processi di notifica e controllo
- Completare lo studio di fattibilità per la digitalizzazione della sottoscrizione di CCDI e accordi sindacali con firma digitale
- Completare lo studio di fattibilità per la trasformazione digitale della documentazione cartacea previdenziale da fascicolo matricolare
- Completare lo studio di fattibilità per l'integrazione delle banche dati certificandi dei dipendenti con l'anagrafe unica nazionale dei dipendenti pubblici

**Indicatori:**

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
sostituzione mail con ticket per completare il passaggio a Erri per tutti gli ambiti definiti della segreteria	100%	PRESIDIO AMMINISTRATIVO E RELAZIONI SINDACALI LAFRATTA LUCIA (5974) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001562]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	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]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	ISTITUTI GIURIDICI DEL RAPPORTO DI LAVORO ORARIO, ASSENZE, TRASFERTE AMENDOLARA GIORGIO (11954) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001469]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, CONTROLLI ATTIVITA' PROFESSIONALI E CERTIFICAZIONI CANU ELVIRA (60034) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001710]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	DIVERSITÀ, INCLUSIONE, BENESSERE E PARI OPPORTUNITA FAIOLO MONICA (17989) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001709]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	ELABORAZIONE DATI DEL SISTEMA INFORMATIVO DEL PERSONALE GABUSI BARBARA (10689) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000438]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	ATTIVITA' FISCALI, CONTRIBUTIVE E ASSICURATIVE GROSSI ALESSANDRA (11647) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000445]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	PROGRAMMAZIONE ATTIVITA' E SISTEMI DI VALUTAZIONE IAQUINTA ASSUNTA (11959) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001444]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	PRESIDIO AMMINISTRATIVO E RELAZIONI SINDACALI LAFRATTA LUCIA (5974) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001562]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	CESSAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO MASCIOLI ANGELA (1703) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000441]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	GESTIONE DELLE AZIONI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE MELE RITA MARIA (11887) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0000447</b> ]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	AREA GESTIONE ECONOMICA, FISCALE E PREVIDENZIALE DEL PERSONALE ROVERSI ELENA (10257) [Area dirigenziale (ex Professional) <b>SP000381</b> ]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Ridurre il numero di ticket ERR del proprio team	100%	STRUTTURE, INCARICHI, PROCESSI E DISCIPLINE DI ORGANIZZAZIONE VITALE MARIA CONCETTA (718) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0000818</b> ]	<b>100%</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>
Numero processi digitalizzati nell'anno	15	ANALISI E DISEGNO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE CANCEMI ALESSANDRO (16593) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) <b>Q0001711</b> ]	<b>55</b> <i>eseguito il</i> 31/12/2023 <b>(CONSUNTIVO)</b>

## 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.

Nella prima parte del 2023 verranno analizzati tutti gli aspetti funzionali degli sportelli che attualmente usano il Crm (a partire dall'Urp che per volumi di richieste è il principale) verificando caratteristiche e limiti della piattaforma in uso.

Dopo la configurazione iniziale della nuova piattaforma e gli eventuali adattamenti richiesti, questa sarà adottata dallo sportello Urp e quelli collegati (Formazione, Accesso, Trasparenza) per poi estendersi agli altri sportelli attualmente attivi.

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 messo in produzione nel corso del 2023 un chatbot e saranno realizzati una serie di intent (e flussi conversazionali) a partire dalle richieste più frequenti ricevute dall'Urp.

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Raccolta e analisi fabbisogni e requisiti, gestione delle fasi di progetto e relazione con i fornitori e stakeholder	100%	ANALISI E DISEGNO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE CANCEMI ALESSANDRO (16593) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001711]	<b>100%</b> <i>eseguito il 22/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
Sviluppo entro il 31/12/2023 del nuovo modello di sportelli sul nuovo CRM	100%	URP, TRASPARENZA, DIRITTO DI ACCESSO E COMUNICAZIONE DI SERVIZIO FORNI MILCO (10619) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000402]	<b>90%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
Avviare in test entro il 31/12/2023 tutti gli sportelli interni di ERRI su nuovo CRM	100%	ANALISI E DISEGNO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DIGITALE CANCEMI ALESSANDRO (16593) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0001711]	<b>22%</b> <i>eseguito il 27/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
Sperimentazione Chatbot URP (numero intent da realizzare)	100	URP, TRASPARENZA, DIRITTO DI ACCESSO E COMUNICAZIONE DI SERVIZIO FORNI MILCO (10619) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000402]	<b>100</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Programmare e completare il reclutamento delle competenze necessarie a garantire il ricambio generazionale

Obiettivo operativo

### Descrizione analitica:

Nel 2023 occorre completare tutte le misure assunzionali previste nel piano dei fabbisogni 2022/2024 e programmare le nuove misure assunzionali necessarie per garantire il ricambio generazionale fino all'esercizio 2026 e la qualificazione degli organici per sostenere la trasformazione organizzativa e digitale della regione.

In particolare si dovrà:

- Completare le assunzioni di categoria C completando lo scorrimento delle graduatorie non ancora esaurite
- Completare la assunzioni dei dirigenti di ruolo dalle graduatorie di ruolo costituite nel 2022;
- Avviare la pubblicazione di nuovi concorsi per profili dirigenziali per soddisfare i fabbisogni del biennio 2024/2025
- Pubblicare e completare le procedure di selezione di dirigenti art. 18
- Completare le procedure di mobilità esterne programmate
- Attivare le procedure per le assunzioni L 68/1999 per garantire le quote d'obbligo
- Stabilizzare il personale che ha maturato i diritti il 31/12/2022 e che maturerà i diritti nel corso dell'esercizio 2023 ai sensi del DL 44/2023
- Pubblicare e completare 12 nuovi concorsi di ruolo e CFL assunzioni programmate nel biennio 2023/2024
- Pubblicare la terza edizione del corso-concorso Agenti di Polizia locale
- Prorogare il personale a tempo determinato della ricostruzione e il personale del dissesto idrogeologico fino al 31/12/2024
- Analizzare le necessità di nuovi concorsi per personale a tempo determinato in sostituzione delle graduatorie attivate nel biennio 2021/2022 per supportare le attività di ricostruzione Sisma e dissesto idrogeologico

Tutte le nuove assunzioni dovranno essere accompagnate dalla digitalizzazione dei processi di assunzione e dal piano di onboarding "Alba" operativo da gennaio 2021.

Le misure attuative dovranno essere accompagnate da un piano di comunicazione interna e di servizio e da un supporto da parte dell'Urp come Hub per la gestione delle richieste dei candidati su tutte le procedure concorsuali pubbliche

Contestualmente dovranno essere apportate modifiche, integrazioni e aggiornamenti alle diverse discipline in materia di reclutamento per recepire le modifiche legislative che si sono succedute nel 2022 e 2023 in materia di reclutamento. In particolare di dovrà adottare:

- un Testo Unico in materia di mobilità esterna e comandi
- una nuova disciplina in materia di stabilizzazione a seguito dell'entrata in vigore del DL 44/2023
- una revisione della direttiva in materia di incarichi di lavoro autonomo ex art. 7, comma 6 del D.lgs. 165/2001 -
- l'adeguamento del Regolamento Regionale in materia di accesso all'impiego regionale n. 1 del 2021 a seguito dell'entrata in vigore delle riforme sui concorsi del 2023 compresa la riforma del DPR 487/1994

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Numero assunzioni a tempo indeterminato avviate o completate entro il 31/12	150	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	<b>182</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
Pubblicazione 13 nuovo concorsi entro maggio 2023	100%	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	<b>100%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Adottare dal 1 giugno la piattaforma INpa per il reclutamento	100%	AREA FABBISOGNI E RECLUTAMENTO SOLA ALBERTO (3777) [Area dirigenziale (ex Professional) SP000382]	<b>100%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Contribuire allo sviluppo dell'Hub dei dati e servizi per la PA

Obiettivo operativo

### Descrizione analitica:

Nell'ambito delle priorità definite dalla programmazione del Digital Innovation Hub e in coerenza con la strategia Data Valley Bene Comune e con quanto definito nel Piano di Trasformazione Digitale, è stata individuata la necessità di disporre di un Hub a supporto del territorio per incentivare e sostenere lo sviluppo e la crescita di servizi evoluti basati sui dati.

In questo contesto si rende necessario definire uno scenario progettuale per la creazione e l'attivazione dell'Hub, in collaborazione con le strutture coinvolte nel comitato esecutivo del DIH.

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Stesura e approvazione del progetto esecutivo	100%	AREA SERVIZI, PROCESSI E DATI A SUPPORTO DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ORGANIZZAZIONE SPARACO STEFANIA (4208) [Area dirigenziale (ex Professional) <b>SP000498</b> ]	<b>95%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>

## Adeguare il sistema retributivo al nuovo ordinamento professionale e alle novità contrattuali e contributive entrate in vigore dal 2023

Obiettivo operativo

### Descrizione analitica:

Con l'entrata in vigore del CCNL comparto funzioni locali 2019-2021 dal dicembre 2022 è iniziato in percorso che dovrà nell'arco del biennio 2023/2024:

- Aggiornare tutti gli inquadramenti al nuovo ordinamento professionale sostituendo le categorie e le posizioni economiche con aree, profili e nuovi trattamenti economici
- Adeguare tutte le procedure retributive, fiscali e contributi in materia di rapporto di lavoro
- Applicare tutte le novità contributive, retributive e fiscali entrate in vigore nel 2023
- Applicare tutti gli inquadramenti giuridici e professionali a quanto disposto dal nuovo ordinamento professionale
- Aggiornare le discipline in materia di lavoro e trattamento economici correlati

In preparazione del nuovo CCNL 2019/2021 della dirigenza dovranno essere adeguate tutte le norme e discipline che regolano il rapporto di lavoro economico della dirigenza

Come conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale dovranno essere riprogettati e/o adeguati il datawarehouse del personale e tutta la reportistica giuridica, economica e gestionale e le diverse piattaforme utilizzate da tutto l'organico regionale.

### Indicatori:

Descrizione	Target	Area/EQ responsabile	Ultimo monitoraggio
Applicare il CCNL 2019/2021 art. 77 - benefici al personale cessato procedendo a riliquidare il TFR/TFS	100%	CESSAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO MASCIOLO ANGELA (1703) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000441]	<b>100%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
Applicare le modifiche al sistema retributivo introdotte dal CCNL 2019/2021 e dall'una tantum dell'1,5% entro aprile 2023	100%	TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DOVESI CRISTINA (11775) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000440]	<b>100%</b> <i>eseguito il 31/08/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
Applicare gli sgravi contributivi della legge di bilancio per il 2023 entro maggio 2023	100%	ATTIVITA' FISCALI, CONTRIBUTIVE E ASSICURATIVE GROSSI ALESSANDRA (11647) [Elevata Qualificazione (ex P.O.) Q0000445]	<b>100%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>
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]	<b>100%</b> <i>eseguito il 31/12/2023</i> <b>(CONSUNTIVO)</b>