

## **PROGRAMMA N. 8: POLITICHE DEL PERSONALE**



## **PROGETTO 8.0 GESTIONE ORDINARIA DEL PERSONALE**

### **ATTIVITA' ISTITUZIONALE**

Nel prossimo triennio la gestione del personale non può prescindere dagli interventi legislativi in materia di riduzione della spesa e di limitazione delle assunzioni. In attesa del DPCM di attuazione della Spending Review - che stabilirà i parametri di virtuosità degli Enti e l'eventuale possibilità di procedere ad assunzioni in base al grado di virtuosità dello stesso rispetto alla media nazionale - si dovrà adottare una politica di rigore e di blocco quasi totale delle assunzioni, con la prospettiva comunque di riduzione degli organici, nel rispetto dei principi imposti dal legislatore.

In questo contesto sarà necessario impostare un processo di razionalizzazione delle risorse umane, che si basi sull'attività effettivamente svolta dagli uffici e sulle priorità definite dall'Amministrazione. Partendo dall'analisi delle attività degli uffici di ogni Servizio, verranno individuati dai dirigenti i processi interni ed analizzati i passaggi intermedi e finali, per una revisione dei processi dell'Ente in termini di efficienza, per definire una corretta allocazione delle risorse umane e favorire lo snellimento dell'organizzazione interna. Questo processo di razionalizzazione vedrà impegnati tutti i livelli dall'Amministrazione a partire dalla Direzione generale e dai dirigenti, coinvolgendo anche i collaboratori, che lavorando in prima linea potranno proporre miglioramenti di efficienza in ogni attività dell'Ente. Il processo potrà essere supportato da una azione formativa che fornisca gli strumenti basilari per effettuare una analisi efficace.

In correlazione con la revisione delle procedure, entro la fine del 2013, sarà importante adottare una politica di flessibilità del personale, favorita dalla possibilità di utilizzare meglio lo strumento della mobilità interna, grazie all'approvazione di un Regolamento che unifichi le procedure e disciplini le modalità operative di gestione dei trasferimenti interni del personale.

## **PROGETTO 8.1 VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E DELLE ECCELLENZE PRESENTI**

### **OBIETTIVI STRATEGICI PER IL TRIENNIO 2013-2015**

#### **Titolo obiettivo 1: Valorizzazione Risorse Umane**

**Descrizione:** Mappatura delle competenze presenti e delle attività delle strutture. Da effettuarsi attraverso l'analisi delle attività rilevate nei singoli uffici e delle conseguenti criticità riscontrate, e attraverso l'implementazione dei dati sul personale dipendente (curricula, formazione, questionari su potenzialità e desiderata). Confronto della mappatura delle competenze con le risorse umane disponibili all'interno dell'Ente. Da tale confronto si rilevano dati sulla redistribuzione del personale all'interno dei diversi Uffici /Servizi e potrà costituire una solida base per la costruzione di un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti.

#### **Indicatori:**

<b>Descrizione</b>	<b>Valore obiettivo (target)</b>	<b>Anno di riferimento valore obiettivo</b>
Predisposizione e somministrazione ai dipendenti del questionario sul benessere organizzativo	ON	2013
Rilevazione, analisi e rappresentazione dei dati emersi dai questionari	ON	2014

#### **Motivazione delle scelte:**

Razionalizzazione e definizione di corretta allocazione delle risorse umane attraverso l'attuazione di una politica di valorizzazione del potenziale del personale, partendo da una ricognizione puntuale della situazione esistente attraverso la programmazione delle aree di intervento e di miglioramento.

Verifica sulla percezione del benessere organizzativo nell'Ente, tramite l'erogazione di un questionario a tutti i dipendenti.

Valutazione dei risultati e conseguente proposta di azioni di miglioramento.

Impostazione di un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni individuali e delle performances lavorative del personale.

#### **Attività da svolgere nel 2013:**

1) Elaborazione di una bozza di questionario per effettuare un sondaggio sul benessere organizzativo e sul clima aziendale. Condivisione del questionario con la nuova Amministrazione. Erogazione del questionario a tutti i dipendenti.

- 2) Prima annualità dell'intervento sui processi di lavoro interni al Servizio, da attuarsi anche, ma non solo, basandosi sui dati desunti dalla rilevazione delle attività dei vari uffici, con il triplice obiettivo di utilizzare le risorse umane con criteri di maggiore flessibilità organizzativa, di abbattere i costi di gestione e di favorire lo snellimento e la riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi.
- 3) Prosecuzione della mappatura delle attività e delle competenze presenti all'interno dell'Ente.

**Attività da svolgere nel 2014:**

- 1) Rilevazione e rappresentazione dei dati risultanti dalle risposte fornite dai dipendenti alle domande del questionario sul benessere aziendale.
- 2) Seconda annualità dell'intervento sui processi di lavoro interni ai Servizi.
- 3) Confronto tra gli esiti della mappatura delle competenze e le esigenze dei diversi Servizi.

**Attività da svolgere nel 2015:**

- 1) Elaborazione di un documento di indicazioni conseguenti all'analisi dei dati risultanti dal questionario sul benessere organizzativo aziendale finalizzato all'individuazione di azioni di miglioramento.
- 2) Terza annualità dell'intervento sui processi di lavoro interni ai Servizi.
- 3) Predisposizione di uno strumento utile per provvedere all'aggiornamento permanente della mappatura delle competenze e alla conseguente funzionalità trasversale della stessa per i Servizi.

**ATTIVITA' ISTITUZIONALE**

Nell'ambito dell'attività sindacale, considerato che i margini di contrattazione del Fondo economico accessorio sono sempre più ridotti dalla recente normativa che limita ogni forma di incentivazione del personale, si procederà con le Rappresentanze Sindacali ad una revisione delle indennità previste dal contratto, compatibilmente con le risorse a disposizione e nell'ottica di un'equa distribuzione all'interno dei vari servizi dell'Ente.

**Indicatori di impatto:**

<b>Organizzazione e gestione del personale</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Valore obiettivo (Target) 2013</b>
Economicità	Riduzione spesa personale (in valore assoluto) rispetto 2011 e 2012: spesa personale/spesa personale 2011 (o 2012)	< 1
Qualità percepita	Valutazione corsi formazione	>=7

**3.5 - RISORSE CORRENTI ED IN CONTO CAPITALE PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA 8  
POLITICHE DEL PERSONALE  
ENTRATE**

	<b>Anno 2013</b>	<b>Anno 2014</b>	<b>Anno 2015</b>	Legge di finanziamento e articolo
<b>ENTRATE SPECIFICHE</b>				
• STATO	4.756,00	4.756,00	4.756,00	Risorse correnti: vedi leggi a materia relative a trasferimenti di carattere consolidato
• REGIONE	2.670.000,00	2.670.000,00	2.670.000,00	
• PROVINCIA				
• UNIONE EUROPEA				
• CASSA DD.PP. - CREDITO SPORTIVO - ISTITUTI DI PREVIDENZA				
• ALTRI INDEBITAMENTI (1)				
• ALTRE ENTRATE	225.000,00	225.000,00	225.000,00	
<b>TOTALE (A)</b>	<b>2.899.756,00</b>	<b>2.899.756,00</b>	<b>2.899.756,00</b>	
<b>PROVENTI DEI SERVIZI</b>	109.000,00	109.000,00	109.000,00	
<b>TOTALE (B)</b>	<b>109.000,00</b>	<b>109.000,00</b>	<b>109.000,00</b>	
<b>QUOTE DI RISORSE GENERALI</b>	4.757.711,00	4.794.637,00	4.789.039,00	
<b>TOTALE (C)</b>	<b>4.757.711,00</b>	<b>4.794.637,00</b>	<b>4.789.039,00</b>	
<b>TOTALE GENERALE (A+B+C)</b>	<b>7.766.467,00</b>	<b>7.803.393,00</b>	<b>7.797.795,00</b>	

(1): Prestiti da istituti privati, ricorso al credito ordinario, prestiti obbligazionari e simili

**3.6 - SPESA PREVISTA PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA 8  
POLITICHE DEL PERSONALE  
IMPIEGHI**

	ANNO 2013								ANNO 2014						ANNO 2015									
	Spesa corrente				Spesa per investimento		Totale (a+b+c)	V.% sul totale spese finali Tit.I e II	Spesa corrente				Spesa per investimento		Totale (a+b+c)	V.% sul totale spese finali Tit.I e II	Spesa corrente				Spesa per investimento		Totale (a+b+c)	V.% sul totale spese finali Tit.I e II
	Consolidata		Di sviluppo		Entità (c)	% su tot.			Consolidata		Di sviluppo		Entità (c)	% su tot.			Consolidata		Di sviluppo		Entità (c)	% su tot.		
	Entità (a)	% su tot.	Entità (b)	% su tot.			Entità (a)	% su tot.	Entità (b)	% su tot.	Entità (a)	% su tot.			Entità (b)	% su tot.	Entità (a)	% su tot.	Entità (b)	% su tot.				
<b>TITOLO I e II</b>	7.766.467,00	100,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	7.766.467,00	4,80%	7.803.393,00	100,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	7.803.393,00	5,50%	7.797.795,00	100,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	7.797.795,00	5,23%