

Anagrafica del progetto

RA	16010 NA 1/A
Titolo	POR Campania FSE 2014 -2020 - ASSE IV Capacità istituzionale - Linea 1: Supporto all'attuazione della nuova organizzazione e all'attivazione del ciclo di gestione della performance e sviluppo competenze
Piano strategico	
Priorità strategica	
Convenzione	A.A. alla Conv. Del 25 luglio 2013 tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e Formez Pa per l'attuazione del Programma integrato di interventi per favorire lo sviluppo della capacità istituzionale delle Amministrazioni della Regione Campania" previsto dall'Accordo tra Regi. Campania e Dipartimento della Funzione Pubblica del 5 giugno 2013 e dall'Atto Aggiuntivo del 30 dicembre 2015.
Committente	Dipartimento della Funzione Pubblica
Programma di riferimento	Nessun programma di riferimento inserito
Obiettivo del programma di riferimento	Nessun obiettivo del programma di riferimento inserito
Responsabile del progetto	Pinelli, Ciro
Sede	Napoli
Area organizzativa	Area organizzativa non inserita
Data inizio	02/05/2016
Data fine	30/06/2017
Budget	640.000,00
Obiettivo generale	

Caratteristiche

Aree geografiche

Descrizione	Incidenza %
Campania	100

Tipologia amministrazioni destinatarie

Descrizione	Incidenza %
Regione	100

Tipologia committenti

Descrizione	Incidenza %
Regioni	100

Macro attività

Descrizione	Incidenza %
Informazione	10
Assistenza tecnica	60
Formazione integrata	10
Ricerca	20

Attività

Fase	Realizzazione
Codice attività	4.2.1.1
Titolo	Supporto all'attivazione del ciclo di gestione della performance e di rafforzamento delle competenze

Descrizione	<p>Nell'ambito dell'azione 1 si prevede di realizzare le seguenti attività: •4.2.1.1.1 Pesatura della complessità delle strutture regionaliIl cronoprogramma delle attività verrà definito con i referenti della regione sulla base delle necessità e dello stato della riorganizzazione delle posizioni dirigenziali in capo alle UOD, ai Dipartimenti, agli Uffici di staff, alle Direzioni Generali e agli UDCP (Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente) e alla riorganizzazione di ruoli e funzioni organizzative in atto.Sulla base del modello di pesatura già sviluppato e testato verrà composto il gruppo di valutazione che sarà impegnato nella valutazione della pesatura della complessità organizzativa di tutte le UOD e nella estensione del modello ai Dipartimenti, alle Direzioni Generali, agli UDCP e agli uffici di staff. Il gruppo sarà destinatario di un'attività di formazione specifica sul modello e sugli schemi di valutazione e sarà affiancato nelle prime valutazioni dagli esperti che si sono occupati di definire il modello. La valutazione consentirà di individuare le strutture più complesse e alla luce della rotazione dei Dirigenti, di individuare tre fasce di complessità. La valutazione rappresenterà anche una prima analisi della relazione tra la complessità organizzativa e la dotazione di personale.Parallelamente verrà definita la strumentazione necessaria per avviare una prima analisi dei carichi di lavoro funzionale ad una ulteriore revisione del modello di pesatura. •4.2.1.1.2 Sistema di Misurazione e valutazione della performance e Piano della performance 2017-2019In attesa dell'emissione del nuovo regolamento che rivede il Ciclo di gestione della performance in funzione del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 che trasferisce le funzioni in materia dall'ANAC al DFP e della nomina dell'OIV Regionale, verrà affiancata la Struttura tecnica di supporto all'OIV nella definizione di una proposta di Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance (SMVP) e nella metodologia di rilevazione degli obiettivi strategici di Dipartimenti, Direzioni e UOD sulla base delle schede già utilizzate per la stesura del PdP 2015. La metodologia e le linee strategiche verranno definite in accordo con gli Uffici della Regione preposti al fine di garantire un elevato commitment e l'efficacia del processo.Individuate le linee strategiche, a cascata, verranno definiti gli obiettivi triennali dei Dipartimenti e delle Direzioni e quelli operativi delle UOD.L'attività si realizzerà attraverso incontri:- collettivi con i 5 Dipartimenti (uffici di staff preposti)-individuali con le singole direzioni-di gruppo, nell'ambito delle singole direzioni, con le UODLa linea affiancherà gli uffici nella definizione del Piano della performance 2017-2019 che verrà costruito a partire dai nuovi rilevanti documenti strategici per l'amministrazione regionale quali il DEFR, recentemente emanato e contenente gli obiettivi strategici triennali, i programmi annuali e il PRA. Un approfondimento verrà dedicato al collegamento tra gli obiettivi strategici trasversali di natura organizzativa (contenuti nel PRA) e quelli definiti dal POR FSE e FESR.</p>		
Data inizio	02/05/2016	Data fine	30/06/2017

Giornate risorse interne	Senior	Junior	Giornate risorse esterne	Senior	Junior
	344	0		437	20
Modalità attuative	<p>Per la "Pesatura della complessità delle strutture regionali", sulla base del modello già sviluppato e testato verrà composto il gruppo di valutazione che sarà impegnato nella valutazione della pesatura della complessità organizzativa di tutte le UOD e nella estensione del modello ai Dipartimenti, alle Direzioni Generali, agli UDCP e agli uffici di staff. Parallelamente verrà definita la strumentazione necessaria per avviare una prima analisi dei carichi di lavoro funzionale ad una ulteriore revisione del modello di pesatura. Per il "Sistema di Misurazione e valutazione della performance e Piano della performance 2017-2019" verrà affiancata la Struttura tecnica di supporto all'OIV nella definizione di una proposta di Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance (SMVP) e nella metodologia di rilevazione degli obiettivi strategici di Dipartimenti, Direzioni e UOD sulla base delle schede già utilizzate per la stesura del PdP 2015. Individuate le linee strategiche, a cascata, verranno definiti gli obiettivi triennali dei Dipartimenti e delle Direzioni e quelli operativi delle UOD. L'attività si realizzerà attraverso incontri: -collettivi con i 5 Dipartimenti (uffici di staff preposti)-individuali con le singole direzioni-di gruppo, nell'ambito delle singole direzioni, con le UOD. Un approfondimento verrà dedicato al collegamento tra gli obiettivi strategici trasversali di natura organizzativa (contenuti nel PRA) e quelli definiti dal POR FSE e FESR.</p>				
Risultati	Introduzione di innovazioni organizzative finalizzate al miglioramento della performance regionale: Sistema di pesatura, Sistema di Misurazione e valutazione delle performance, Piano della performance 2017-2019				
Tipologia di Attività	Seminari Affiancamento consulenziale Incontri Webinar				
Milestone	Descrizione				Data
Destinatari finali	Descrizione				Numero
	Dirigenti Enti Locali e Regioni				3
	Funzionari Enti Locali e Regionali				10
Indicatori	Descrizione	Numero	Giorni/Ore	Partecipanti	
	Incontri di lavoro	15	0 GG	5	

Fase	Realizzazione				
Codice attività	4.2.1.2				
Titolo	Azione mirata per lo sviluppo di competenze strategiche				
Descrizione	<p>Gli interventi di capacity building sono in primo luogo interventi tesi ad accrescere le competenze dei dirigenti e dei funzionari delle amministrazioni pubbliche per fare in modo che essi diventino “agenti del cambiamento”. Il gap di competenze strategiche per innescare un efficace e duraturo cambiamento che consenta anche un miglioramento delle performance dei PO è particolarmente all’attenzione dell’amministrazione regionale ed è stato evidenziato anche nel Piano di Rafforzamento Amministrativo. Si tratta di competenze “trasversali” e di competenze specialistiche, tutte concorrenti a creare un ambiente amministrativo più trasparente, efficiente e attento agli interessi dei cittadini e delle imprese. A partire dal mese di settembre è prevista la realizzazione di un intenso programma di formazione che interesserà prevalentemente il personale dell’amministrazione regionale ma anche – su alcune specifiche materie- quello degli Organismi Intermedi e delle amministrazioni beneficiarie e gli stakeholders. I percorsi di formazione saranno differenziati tenendo conto degli obiettivi che l’amministrazione intende raggiungere e dei destinatari.</p>				
Data inizio	04/09/2016		Data fine	30/06/2017	
Giornate risorse interne	Senior	Junior	Giornate risorse esterne	Senior	Junior
	171	12		218	0

<p>Modalità attuative</p>	<p>Si prevede la realizzazione dei percorsi formativi seguenti:</p> <p>A. Attività strategiche di alta formazione finalizzate a sensibilizzare il personale e gli stakeholder sulle azioni e i programmi della regione. Tali attività, articolate prevalentemente in workshop e seminari avranno come riferimento il gruppo di esperti cui si fa riferimento nella sezione "Direzione e coordinamento" e prevedranno come docenti, personalità di sicuro riferimento scientifico e tecnico per i singoli temi trattati. Le attività previste sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> oAttività 1 - Management sanitario: la formazione sarà rivolta al personale regionale, al personale degli enti locali e agli stakeholder e sarà finalizzato a garantire l'ottimale attuazione del processo di riorganizzazione del settore sanitario previsto nel programma di mandato e nel DEFR 2016. oAttività 2 – Ambiente: la formazione sarà rivolta al personale regionale, alla dirigenza degli enti locali e ad agli stakeholder e interesserà i temi seguenti: la variabile ambientale negli strumenti integrati complessi, la valutazione delle performance ambientali degli interventi cofinanziati, l'utilizzo dei criteri di sostenibilità ambientale nelle procedure di evidenza pubblica. oAttività 3 - Appalti e aiuti di stato: la formazione sarà rivolta alla dirigenza regionale e a quella degli enti locali interessati all'attuazione dei PO. Ad una parte delle attività saranno interessati anche gli stakeholder destinatari degli interventi. <p>oA queste tre attività se ne aggiunge una quarta, che viene realizzata nell'ambito nella linea 4 del progetto, relativa alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. La formazione, in questo caso come previsto dalla linea 4, sarà finalizzata a sviluppare la comunicazione e diffusione della cultura della legalità prevede interventi seminariali on site e on line. I temi di interesse saranno le linee di azione della Regione, con particolare riferimento - per quanto riguarda la trasparenza al FOIA.</p> <p>B. Percorsi di formazione e riqualificazione per il personale ricollocato presso le direzioni della Sanità, Ambiente, Trasporti, Patrimonio finalizzati a svilupparne le competenze e rafforzarne la motivazione e a fornire loro le conoscenze e gli strumenti per operare nel nuovo contesto.</p> <p>C. Percorso di formazione - con un approccio fortemente operativo - per il personale interessato all'attuazione dei PO sui seguenti temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> oChiusura 2007-2013 oAvvio programmazione 2014-2020 oIl nuovo codice degli appalti oGli aiuti di stato oControlli di II livello <p>A questo percorso di formazione saranno interessate, in diverse edizioni, oltre 300 unità di personale regionale.</p> <p>D. Percorso di formazione manageriale:</p> <ul style="list-style-type: none"> oPCM (Project Cycle Management) oTecniche di programmazione e monitoraggio di progetti e programmi complessi che interesserà i Direttori Generali e i Dirigenti regionali. 				
<p>Risultati</p>	<p>Accrescimento delle competenze del personale</p>				
<p>Tipologia di Attività</p>	<p>Seminari Corsi</p>				
<p>Milestone</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;">Descrizione</th> <th style="width: 20%;">Data</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Descrizione	Data		
Descrizione	Data				

Destinatari finali	Descrizione	Numero		
	Dirigenti Enti Locali e Regioni	3		
	Funzionari Enti Locali e Regionali	10		
	Stakeholder	300		
Indicatori	Descrizione	Numero	Giorni/Ore	Partecipanti
	Corsi di formazione	8	30 GG	13
	Seminari	5	0 GG	300

Fase	Realizzazione
Codice attività	4.2.1.3
Titolo	Analisi e bilancio delle competenze (focus sui profili professionali strategici)

Descrizione	<p>Nell'ambito dell'Azione 3 si prevede di realizzare le seguenti attività:•4.2.1.3.1 completamento del processo di mappatura, assegnazione dei profili professionali e rilevazione delle competenze del personale categorie C e D finalizzato allo sviluppo professionale dei dipendenti regionali e alla redazione di specifici piani di formazione. L'attività di supporto all'implementazione del processo di mappatura e rilevazione del gap di competenze tecnico-specialistiche con procedura di auto ed etero-valutazione, già realizzata presso la DG Risorse Umane, sarà estesa a tutte le altre DG (esigenza fra l'altro emersa in sede di presentazione del modello alle DG nel luglio 2015). Prima di procedere al completamento della mappatura verrà fornito un supporto alla presentazione alle Organizzazioni sindacali del nuovo sistema dei profili professionali proposto e dei primi risultati della sperimentazione già realizzata presso la DG Risorse Umane. Parallelamente sarà avviato un percorso di rafforzamento delle competenze interne alla Regione Campania in relazione all'implementazione del Sistema regionale di Certificazione delle Competenze attraverso un'attività di accompagnamento e formazione sulle procedure di individuazione, validazione e certificazione delle competenze. Sarà possibile prevedere anche specifiche attività di formazione su aree di policy di interesse strategico per la regione, quali ad esempio la gestione delle politiche sanitarie, le politiche ambientali, ecc...•4.2.1.3.2 evoluzione della "routine" informatica, utilizzata nella fase di sperimentazione del nuovo modello dei profili professionali e di rilevazione dei gap di competenze tecnico-specialistiche, verso la progettazione ed implementazione di una piattaforma software di gestione dell'intero processo esteso a tutte le DG. Durante la fase di sperimentazione presso la DG Risorse Umane è stata avviata la procedura informatizzata finalizzata al supporto dei dipendenti nella fase di attribuzione del nuovo profilo professionale e della fase di auto ed etero-valutazione delle competenze tecnico-specialistiche ad esso associate. L'obiettivo è quello di costruire un processo informatizzato (supportato dalla piattaforma software) per il bilancio delle competenze del personale C e D integrando il processo di mappatura ed assegnazione del profilo professionale con il processo di analisi e valutazione delle competenze. Sulla base della sperimentazione già realizzata tramite l'implementazione della "routine" informatica, (progettata in collaborazione con la UOD Automazione Procedure – Sistemi Informativi del Personale DG Risorse Umane e basata essenzialmente su di un foglio di calcolo idoneo per un numero gestibile di unità di personale - circa 90 unità categoria C e D), sarà dunque progettata ed implementata una piattaforma informatica per la gestione della procedura estesa a tutte la altre DG della Regione Campania. La piattaforma informatica prevedrà, schede-tipo di attività formative (erogate anche in modalità non tradizionale d'aula) da contestualizzare poi con i reali fabbisogni di formazione emersi dalla rilevazione dei gap di competenza. Tutte le attività vengono progettate operativamente attraverso riunioni di coordinamento con l'amministrazione regionale finalizzate ad allineare le attività e le azioni agli specifici obiettivi ed output attesi.</p>
--------------------	--

Data inizio	02/05/2016		Data fine	30/06/2017	
Giornate risorse interne	Senior	Junior	Giornate risorse esterne	Senior	Junior
	344	0		437	20
Modalità attuative	Saranno realizzati incontri in presenza e webinar dedicati alla presentazione del nuovo sistema dei profili professionali ai dipendenti e dirigenti delle singole Direzioni Generali. I webinar rappresentano un approfondimento propedeutico alla realizzazione del processo di attribuzione dei profili e di rilevazione dei gap di competenza tecnico-specialistica per la definizione del fabbisogno formativo. Durante i webinar saranno descritti obiettivi, fasi ed articolazione delle attività di affiancamento per l'implementazione della procedura.				
Risultati	Analisi e valutazione delle competenze				
Tipologia di Attività	Affiancamento consulenziale Incontri Webinar				
Milestone	Descrizione				Data
Destinatari finali	Descrizione				Numero
	Dirigenti Enti Locali e Regioni				3
	Funzionari Enti Locali e Regionali				2
Indicatori	Descrizione	Numero	Giorni/Ore	Partecipanti	
	Incontri di lavoro	10	0 GG	5	
	Webinar (in Ore)	5	5 GG	5	