



# Piano strategico del personale

**PER UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMPETITIVA**

## Il Piano punta su 7 pilastri strategici

Valorizzare le risorse umane coerentemente con le proprie capacità, esperienze ed attitudini per **aumentare le prestazioni** ed il conseguimento di **obiettivi comuni**

Stimolare la **motivazione** e accrescere il **senso di appartenenza** all'Amministrazione Provinciale

Promuovere fattivamente la **meritocrazia** ed il **talento**

Garantire maggiore **flessibilità** alla pubblica Amministrazione provinciale anche attraverso forme di **innovazione organizzativa**

Tendere ad un progressivo **ringiovanimento** del capitale umano

Favorire la **managerializzazione** e l'**orientamento al risultato** dei dipendenti pubblici

Aumentare la capacità di **pianificare, programmare e monitorare** il capitale umano, per garantire un'ancora più ampia **razionalizzazione dei costi** ed un ulteriore **sviluppo dell'individuo**

## Sono stati individuati 5 domini strategici e 16 sottodomini



**Strategia di uscita del personale**  
In parte, al fine di realizzare obiettivi strategici, saranno necessari coinvolgere risorse umane e professionali, in particolare a partire dalla possibilità di attuare un'uscita graduale del personale, per garantire la continuità, la crescita e il proprio benessere. L'uscita del personale è un processo che viene gestito attraverso le procedure previste nel **Decreto Legislativo n. 101 del 2016**, in materia di **infortuni sul lavoro**.

**Cosa succede ora ...**  
Tutti e tre i documenti (Piano Strategico del personale, Piano pensionamenti e Piano sulla riforma della dirigenza) sono stati condotti dalla Giunta in via preliminare, perché prima della loro approvazione formale necessitano di ulteriori passaggi informali e concertati con le organizzazioni sindacali.

**Riqualificazione del ruolo dei dirigenti**  
Il ruolo strategico deve di proprio diritto essere oggetto di un'attenzione sempre più elevata di livello, capace di essere di esempio per i propri collaboratori, fornendo orientamento e risultati e il meglio del sé stesso.



# Piano strategico del personale

**PER UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMPETITIVA**

## Il Piano punta su 7 pilastri strategici

Valorizzare le risorse umane coerentemente con le proprie capacità, esperienze ed attitudini per **aumentare le prestazioni** ed il conseguimento di **obiettivi comuni**

Stimolare la **motivazione** e accrescere il **senso di appartenenza** all'Amministrazione Provinciale

Promuovere fattivamente la **meritocrazia** ed il **talento**

Garantire maggiore **flessibilità** alla pubblica Amministrazione provinciale anche attraverso forme di **innovazione organizzativa**

Tendere ad un progressivo **ringiovanimento** del capitale umano

Favorire la **managerializzazione** e l'**orientamento al risultato** dei dipendenti pubblici

Aumentare la capacità di **pianificare, programmare e monitorare** il capitale umano, per garantire un'ancora più ampia **razionalizzazione dei costi** ed un ulteriore **sviluppo dell'individuo**

## Sono stati individuati 5 domini strategici e 16 sottodomini



**Strategia di uscita del personale**  
In parte, al fine di realizzare obiettivi strategici, saranno necessari coinvolgere risorse umane e professionali, in particolare a partire dalla possibilità di attuare un'uscita graduale del personale, per garantire la continuità, la crescita e il proprio benessere. L'uscita del personale è un processo che viene gestito attraverso le procedure previste nel **Decreto Legislativo n. 150 del 2001**, in particolare l'articolo 15, comma 1, lettera b).

**Cosa succede ora ...**  
Tutti e tre i documenti (Piano Strategico del personale, Piano pensionamenti e Piano sulla riforma della dirigenza) sono stati condotti dalla Giunta in via preliminare, perché prima della loro approvazione formale necessitano di ulteriori passaggi informali e concertati con le organizzazioni sindacali.

**Riqualificazione del ruolo dei dirigenti**  
Il ruolo strategico deve di proprio diritto essere oggetto di particolare attenzione e di risorse sempre più elevate. In tal modo, il ruolo di dirigente pubblico deve essere sempre più qualificato, formato e orientato a risultati e al meglio dell'azienda.

# Il Piano punta su 7 pilastri strategici



**Valorizzare** le risorse umane coerentemente con le proprie **capacità**, esperienze ed attitudini per **aumentare le prestazioni** ed il conseguimento di **obiettivi comuni**



Stimolare la **motivazione** e accrescere il **senso di appartenenza** all'Amministrazione Pubblica provinciale



Promuovere fattivamente la **meritocrazia** ed il **talento**



Garantire maggiore **flessibilità** alla pubblica Amministrazione provinciale anche attraverso forme di **innovazione organizzativa**



Tendere ad un progressivo **ringiovanimento** del capitale umano



Favorire la **managerializzazione** e l'**orientamento al risultato** dei dipendenti pubblici



Aumentare la capacità di **pianificare, programmare e monitorare** il capitale umano, per garantire un'ancora più ampia **razionalizzazione dei costi** ed un ulteriore **sviluppo** dell'individuo

# Sono stati individuati 5 domini strategici e 16 sottodomini



# Strategia di uscita del personale

Si punta ad individuare adeguate strategie che siano coerenti con le esigenze della struttura provinciale. In particolare si valuta la possibilità di affiancare all'uscita naturale del personale, per pensionamento ordinario, la manovra di prepensionamento.

L'uscita del personale prepensionato verrà gestita in via prioritaria mediante l'**esodo volontario**, ovvero di quei dipendenti che ne fanno specifica richiesta.

## I numeri

Allo stato attuale, le unità di personale potenzialmente prepensionabile sono 448. Di queste, circa 200, saranno effettivamente oggetto delle procedure di prepensionamento entro il 31 dicembre 2016, per un risparmio stimato di 9,5 milioni di euro.

## *I numeri*

Allo stato attuale, le unità di personale potenzialmente prepensionabile sono 448. Di queste, circa 200, saranno effettivamente oggetto delle procedura di prepensionamento entro il 31 dicembre 2016, per un risparmio stimato di 9,5 milioni di euro.



# Piano strategico del personale

## PER UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMPETITIVA

### Il Piano punta su 7 pilastri strategici

Valorizzare le risorse umane coerentemente con le proprie capacità, esperienze ed attitudini per aumentare le prestazioni ed il conseguimento di obiettivi comuni

Stimolare la **motivazione** e accrescere il **senso di appartenenza** all'Amministrazione Provinciale

Promuovere fattivamente la **meritocrazia** ed il **talento**

Garantire maggiore **flessibilità** alla pubblica Amministrazione provinciale anche attraverso forme di **innovazione organizzativa**

Tendere ad un progressivo **ringiovanimento** del capitale umano

Favorire la **managerializzazione** e l'**orientamento al risultato** dei dipendenti pubblici

Aumentare la capacità di **pianificare, programmare e monitorare** il capitale umano, per garantire un'ancora più ampia **razionalizzazione dei costi** ed un ulteriore **sviluppo dell'individuo**

### Sono stati individuati 5 domini strategici e 16 sottodomini



**Strategia di uscita del personale**  
In parte, si individuano alcune strategie strutturali che coinvolgono l'intera Amministrazione Provinciale, in particolare la possibilità di attuare il ricorso ai fondi del personale per generare nuovi ingressi, la ricerca di nuovi assunzioni, l'assunzione di personale temporaneo, la possibilità di assumere personale a tempo parziale, il ricorso ai fondi del personale, ovvero di quei dipendenti che non hanno specifiche richieste.

**Cosa succede ora ...**  
Tutti e tre i documenti (Piano Strategico del personale, Piano pensionamenti e Piano sulla riforma della dirigenza) sono stati condotti dalla Giunta in via preliminare, perché prima della loro approvazione formale necessitano di ulteriori passaggi informali e concertati con le organizzazioni sindacali.

**Riqualificazione del ruolo dei dirigenti**  
Nuova strategia area di proprio lavoro, approccio di gestione sempre più orientato al risultato, capacità di essere di esempio per i propri collaboratori, formazione continua e multipla e migliori risultati.

# *Riqualficazione del ruolo dei dirigenti*

Risulta strategico avere al proprio interno un apparato dirigenziale sempre più dotato di leadership, capace di essere di esempio per i propri collaboratori, fortemente orientato ai risultati e ai bisogni del cittadino.

## *Il nuovo assetto dirigenziale dovrà prevedere:*

- il ridisegno delle modalità di accesso;
- l'obbligo di formazione continua;
- la riduzione della durata degli incarichi;
- la rotazione negli incarichi dopo un determinato periodo di permanenza.



## ***Il nuovo assetto dirigenziale dovrà prevedere:***

- il ridisegno delle modalità di accesso;
- l'obbligo di formazione continua;
- la riduzione della durata degli incarichi;
- la rotazione negli incarichi dopo un determinato periodo di permanenza.

## *Cosa succede ora ...*

Tutti e tre i documenti (Piano strategico del personale, Piano prepensionamenti e Piano sulla riforma della dirigenza) sono stati condivisi dalla Giunta in via preliminare, perché prima della loro approvazione formale necessitano di ulteriori passaggi informativi e concertativi con le organizzazioni sindacali.



# Piano strategico del personale

**PER UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMPETITIVA**

## Il Piano punta su 7 pilastri strategici

Valorizzare le risorse umane coerentemente con le proprie capacità, esperienze ed attitudini per **aumentare le prestazioni** ed il conseguimento di **obiettivi comuni**

Stimolare la **motivazione** e accrescere il **senso di appartenenza** all'Amministrazione Provinciale

Promuovere fattivamente la **meritocrazia** ed il **talento**

Garantire maggiore **flessibilità** alla pubblica Amministrazione provinciale anche attraverso forme di **innovazione organizzativa**

Tendere ad un progressivo **ringiovanimento** del capitale umano

Favorire la **managerializzazione** e l'**orientamento al risultato** dei dipendenti pubblici

Aumentare la capacità di **pianificare, programmare e monitorare** il capitale umano, per garantire un'ancora più ampia **razionalizzazione dei costi** ed un ulteriore **sviluppo dell'individuo**

## Sono stati individuati 5 domini strategici e 16 sottodomini



**Strategia di uscita del personale**  
In parte, al fine di realizzare obiettivi strategici, saranno necessari coinvolgere risorse umane e professionali, in particolare a parità di possibilità di affiliazione all'organizzazione del personale, per garantire la continuità, la crescita e il proprio benessere. L'uscita del personale è un processo che viene gestito attraverso le procedure previste nel **Decreto Legislativo n. 150 del 2001**, in particolare l'articolo 18, comma 1, lettera b).

**Cosa succede ora ...**  
Tutti e tre i documenti (Piano Strategico del personale, Piano pensionamenti e Piano sulla riforma della dirigenza) sono stati condotti dalla Giunta in via preliminare, perché prima della loro approvazione formale necessitano di ulteriori passaggi informali e concertati con le organizzazioni sindacali.

**Riqualificazione del ruolo dei dirigenti**  
Il ruolo strategico deve di proprio diritto essere oggetto di particolare attenzione e di risorse sempre più elevate. In tal modo, il dirigente pubblico deve essere in grado di svolgere con efficacia le proprie responsabilità, fornendo orientamento e risultati ai propri collaboratori.