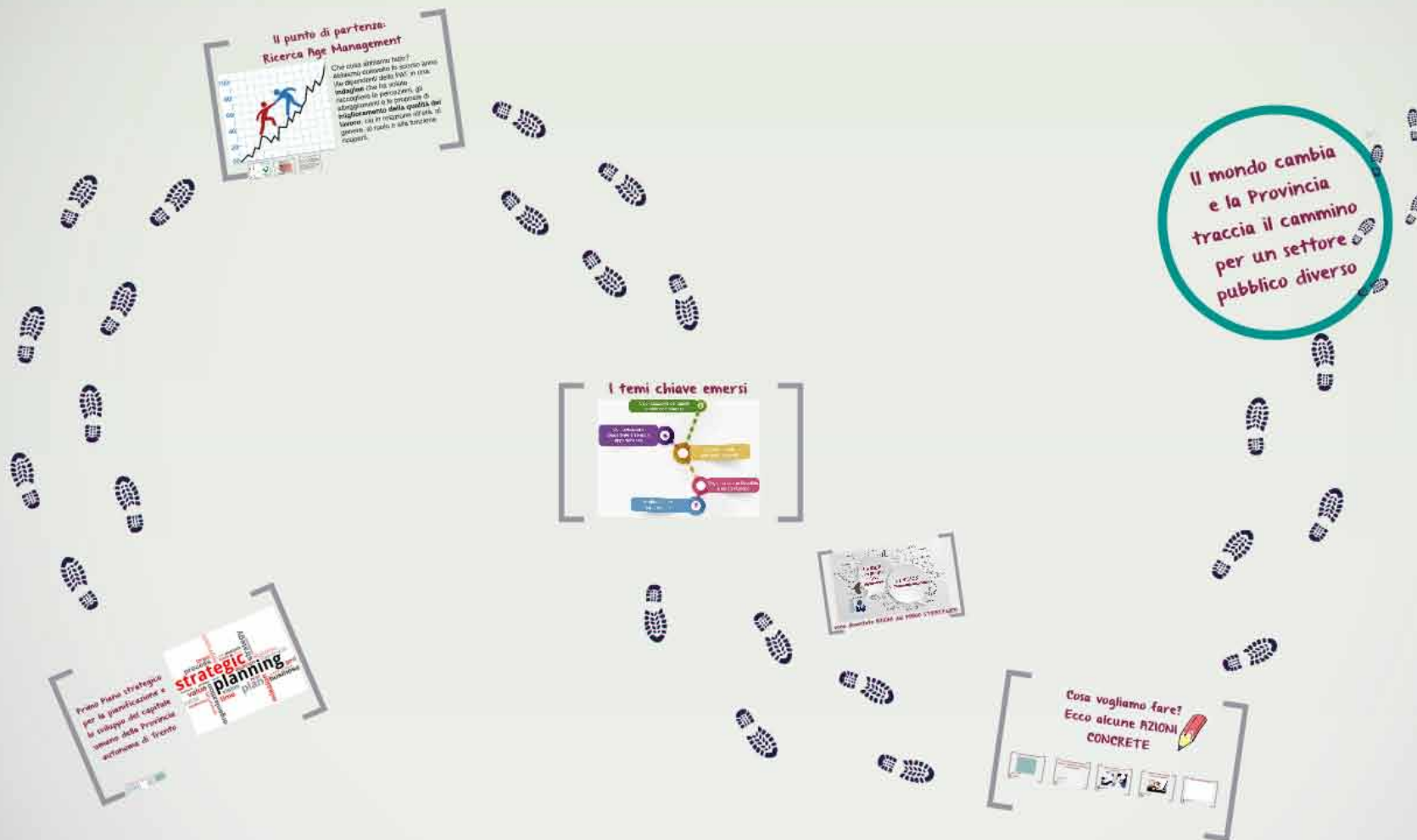


# PIANO STRATEGICO PER LA PIANIFICAZIONE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO



**Il mondo cambia e la Provincia traccia il cammino per un settore pubblico diverso**





# A chi si rivolge

## Genere (maschio vs femmina)

~2452 (49,74%) Maschi

~2478 (50,26%) Femmine

## Figure apicali (dirigenti e direttori)

~ 333 figure apicali

~ 225 ~unità maschili

~ 108 ~unità femminili

## Età del personale

~48,92 anni età media 2014

## Personale a tempo indeterminato

4930 unità personale

4618,62 FTE

## Rapporto di lavoro

~3768 unità tempo pieno (76%)

~1162 unità tempo parziale (24%)

## Struttura di assegnazione

~4308 unità personale in strutture PAT

~622 unità personale in comando / messi a disposizione



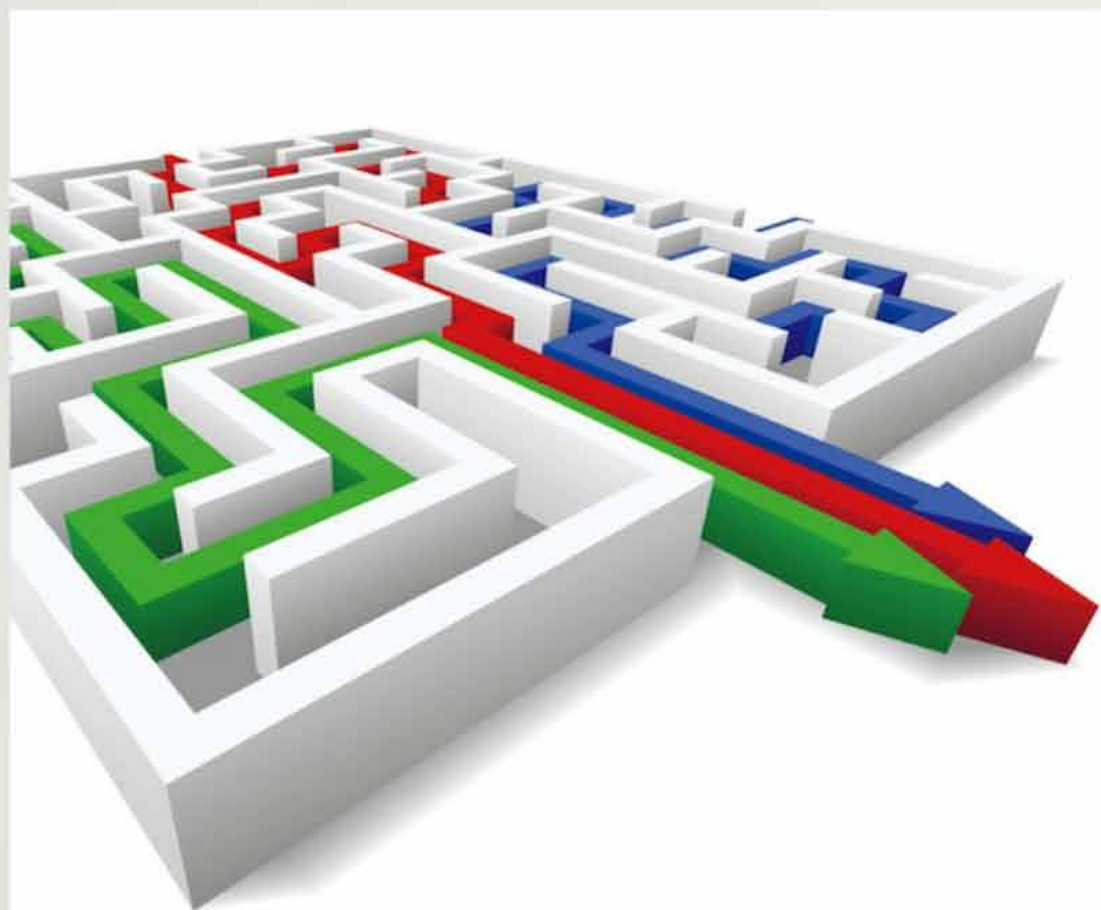
## Organizzazione

~ 1 Direzione generale ~ 11 strutture di I livello (Dipartimenti, Avvocatura, ...)

~ 66 strutture di II livello (Servizi e Agenzie)

~ 204 strutture di III livello (uffici)

# Un'amministrazione più vicina ai cittadini



L'obiettivo è quello di avere un'amministrazione capace di **rispondere prontamente** alle esigenze di **cittadini, famiglie e imprese.**

Fare di più e meglio, con meno



# Il punto di partenza: Ricerca Age Management



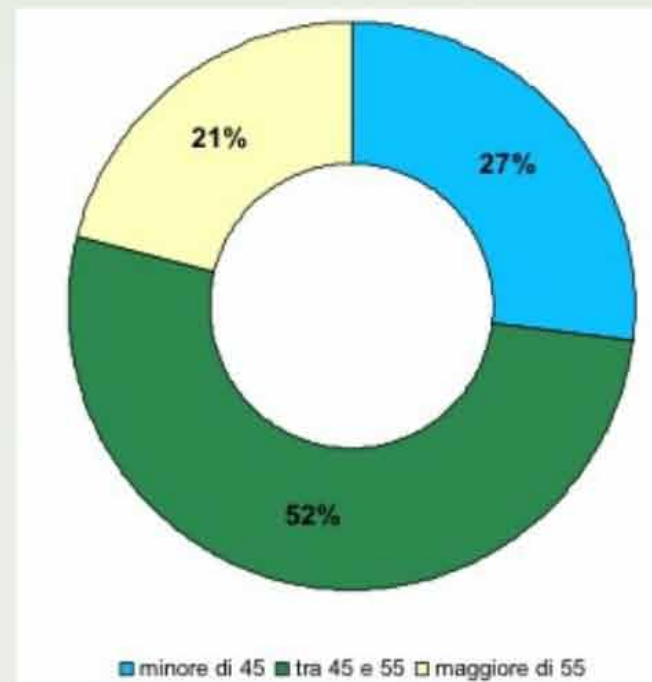
Che cosa abbiamo fatto?  
Abbiamo coinvolto lo scorso anno i/le dipendenti della PAT in una **indagine** che ha voluto raccogliere le percezioni, gli atteggiamenti e le proposte di **miglioramento della qualità del lavoro**: ciò in relazione all'età, al genere, al ruolo e alla funzione ricoperti.



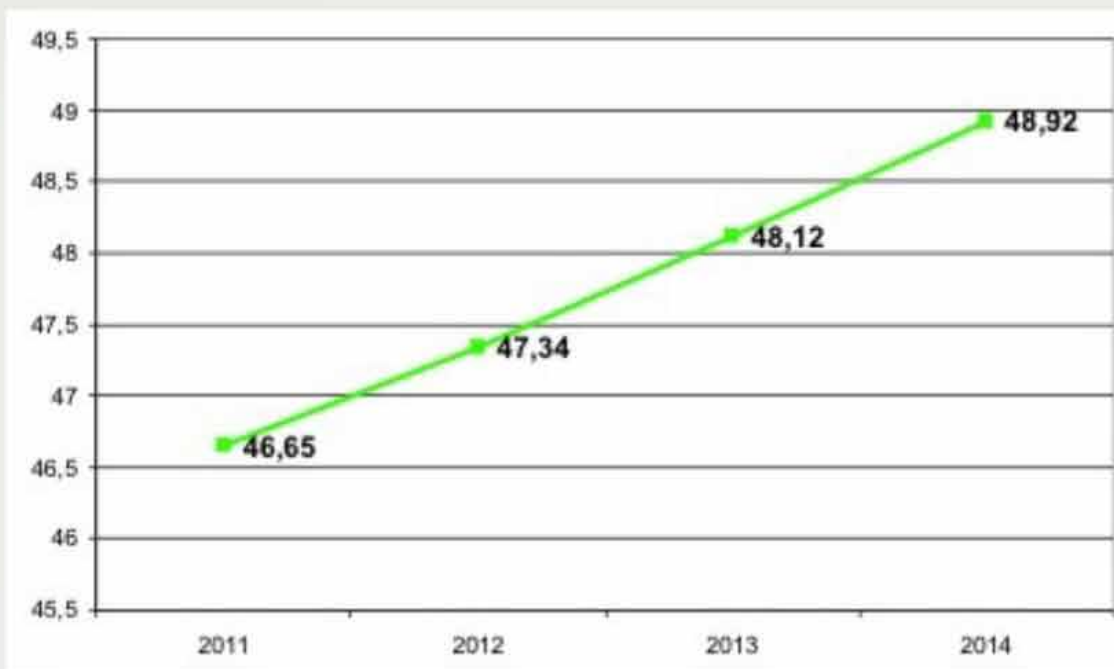
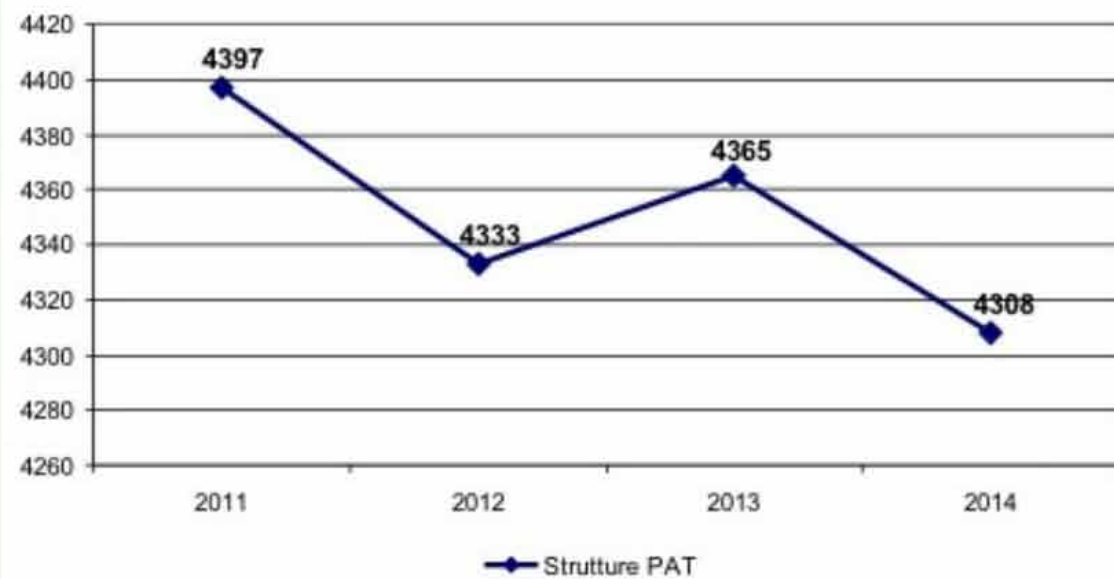
**Siamo i PRM in ITALIA**  
Il trend è la prima amministrazione pubblica italiana ad aver svolto la ricerca sulla qualità dell'invecchiamento al lavoro.  
La ricerca è stata finanziata dal Fondo Sociale Europeo e parte del Dipartimento di Organizzazione, Gestione e Sviluppo Aziendale, con il Centro di Ricerca WAMELL dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

# Evoluzione personale PAT

## Evoluzione personale a tempo indeterminato PAT



**Composizione percentuale del personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2014 per classi di età**



**Evoluzione età media personale a tempo indeterminato**



Hanno partecipato alla rilevazione  
**2923 dipendenti (67,5%)**  
nel dicembre 2013.



La ricerca è stata realizzata attraverso  
un **questionario** e **6 focus group**.

# Siamo i **PRIMI** in **ITALIA**

Il Trentino è la **prima amministrazione pubblica italiana** ad aver svolto la **ricerca sulla qualità dell'invecchiamento al lavoro.**

La ricerca è stata **finanziata dal Fondo Sociale Europeo**, e svolta dal Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali, con il Centro di Ricerca WWELL dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

# I temi chiave emersi





# Cosa vogliamo fare? Ecco alcune AZIONI CONCRETE



**Modello delle competenze**



1 **Valorizzazione dei talenti e delle competenze**

**Piano comunicazione interna,  
Modello di innovazione partecipato e  
Provincia aperta**



2 **Comunicazione trasparente e senso di appartenenza**

**Passaggio di competenze e valori:  
MENTORING**



3 **Apprendimento intergenerazionale**

**Telelavoro, Smart Working  
e Sistema di mobilità**



4 **Organizzazione flessibile e smart working**

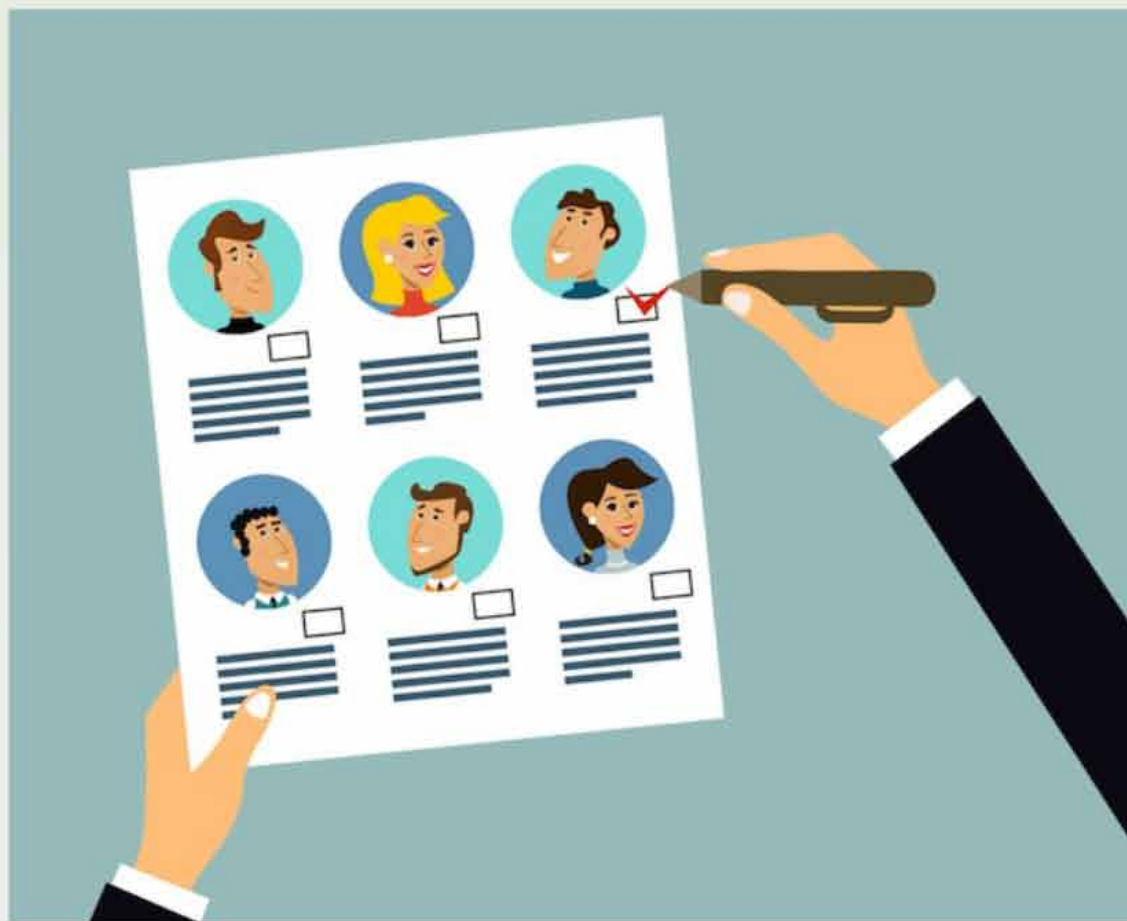
**Riforma della dirigenza**

**Ritorno Dirigenza provinciale**

PRIMA	DOPO
1. <b>PROFILAZIONE</b>	1. <b>PROFILAZIONE</b>
2. <b>VALUTAZIONE</b>	2. <b>VALUTAZIONE</b>
3. <b>VALUTAZIONE</b>	3. <b>VALUTAZIONE</b>
4. <b>VALUTAZIONE</b>	4. <b>VALUTAZIONE</b>
5. <b>VALUTAZIONE</b>	5. <b>VALUTAZIONE</b>

5 **Meritocrazia e performance**

# Modello delle competenze



Valorizzazione dei  
talenti e delle  
competenze



Prezi



# Piano comunicazione interna, Modello di innovazione partecipata e Provincia aperta



*Comunicazione  
trasparente e senso di  
appartenenza*



# Passaggio di competenze e valori: MENTORING



Apprendimento  
intergenerazionale



# Telelavoro, Smart Working e Sistema di mobilità



Organizzazione  
flessibile e smart  
working



# Riforma della dirigenza



## Riforma Dirigenza provinciale



**PRIMA** ↓

**DOPO** ↓

<b>MODALITÀ DI ACCESSO</b>	Processi di carriera prevalentemente interni (concorso basato sull'accertamento di competenze prevalentemente specialistiche)	Maggiore apertura all'esterno (concorso basato anche su l'accertamento di competenze manageriali)
<b>GIOVANI</b>	Processi di carriera prevalentemente interni	Valutazione del potenziale anche in luogo dell'anzianità di servizio
<b>DURATA DELL'INCARICO</b>	Incarico garantito in presenza di una qualifica	Incarico non automatico. Possibilità di perdita dell'incarico a seguito di valutazione negativa
<b>MOBILITÀ</b>	Gestione separata tra Provincia ed enti strumentali pubblici	Gestione integrata con enti strumentali mediante Albo unico
<b>FORMAZIONE</b>	Non obbligatoria	Obbligatoria, con assegnazione di crediti formativi
<b>PERCORSI DI CARRIERA</b>	Rigidità di percorso (qualifica indispensabile per premiare il merito)	Flessibilità di percorso con l'introduzione della figura del <i>professional</i> (esperto)
<b>VALUTAZIONE</b>	Finalizzata essenzialmente alla prestazione	Anche strumento di gestione nell'attribuzione dell'incarico (Nucleo di valutazione)



Meritocrazia e  
performance



Prezi

**Il mondo cambia  
e la Provincia  
traccia il cammino  
per un settore  
pubblico diverso**

