

**Obiettivo generale:** cambiare la cultura organizzativa dell'Amministrazione regionale adottando un meccanismo di responsabilità-incentivo del dipendente in linea con gli indirizzi strategici del Governo regionale rafforzando e rinnovando le competenze del personale

Interventi individuati		Criticità da superare	Benefici attesi	Tempi stimati*
1	<b>Rafforzare il ruolo dell'organo di indirizzo politico con strumenti di incentivazione e controllo sugli obiettivi assegnati ai CRA</b>	Attualmente in Regione vi è una scarsa responsabilità sostanziale attribuita ai dipendenti su obiettivi rilevanti per l'Amministrazione (es. capacità di spesa, programmazione e controllo, ecc...)	Adottare strumenti di controllo e incentivazione sugli obiettivi dei CRA, permetterà di ridefinire le responsabilità per l'attuazione degli obiettivi strategici regionali e remunerare l'assunzione di quest'ultime da parte di dirigenti e funzionari	Circa 12 mesi
2	<b>Creare un team inter-assessoriale preposto al coordinamento delle attività del Ciclo della Performance</b>	Attualmente le attività di coordinamento e gestione del Ciclo della Performance e di supporto operativo ai singoli Dipartimenti nella programmazione, attuazione e rendicontazione sono interamente in carico alla Presidenza. Ciò comporta un carico di lavoro eccessivo sulle risorse interessate che rischia di pregiudicare lo svolgimento delle funzioni <i>core</i> delle relative strutture.	Il team inter-assessoriale permetterà di presidiare in maniera continuativa il Ciclo della Performance, supportando operativamente i singoli Dipartimenti nella programmazione, attuazione e rendicontazione degli obiettivi di performance, liberando le risorse attualmente coinvolte allocandole su attività a maggior valore aggiunto	Circa 6 mesi
3	<b>Implementare un sistema che consenta di gestire in maniera interamente digitale il «Ciclo della Performance»</b>	Non sono presenti strumenti in grado di fornire informazioni aggiornate circa il monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi, in quanto l'attuale sistema di Controllo di Gestione (GEKO) pone l'attenzione prevalentemente alle fasi di programmazione e rendicontazione, non permettendo di fatto di valutare l'effettivo impiego delle risorse per il raggiungimento di un dato obiettivo	Gestire in maniera interamente digitale il ciclo della performance permetterà di ridurre l'impegno del personale nelle attività di programmazione, monitoraggio e rendicontazione, a beneficio dell'impegno su attività a maggiore valore aggiunto. La soluzione consentirà di monitorare più efficientemente le tempistiche associate agli obiettivi, potendo così intraprendere azioni correttive in corso d'opera e ponendo le basi per un sistema di contabilità analitica.	Tra 12 e 18 mesi
4	<b>Definire un programma pluriennale di formazione rivolto al personale regionale</b>	Attualmente al personale regionale mancano le competenze di natura tecnico-informatica, per svolgere efficacemente e tempestivamente le attività ordinarie e le idonee professionalità per gestire il necessario percorso di « <i>Digital Transformation</i> »	Avviare un programma pluriennale di formazione del personale permetterà di sviluppare e valorizzare le competenze dei dipendenti, così da potere svolgere con efficacia e tempestività le attività ordinarie e presidiare le tematiche di interesse per la « <i>Digital Transformation</i> »	Tra 12 e 18 mesi

\* Tempi stimati dal momento di insediamento del cantiere affinché gli interventi siano efficaci