XIX CONGRESSO NAZIONALE FARE 12-13-14 ottobre 2017 - CROWNE PLAZA VERONA

Il Sessione plenaria
COMPETENZE E STRUMENTI DEL BUYER PUBBLICO



SVILUPPI PROFESSIONALI NELLE ORGANIZZAZIONI COMPLESSE

Luigi Tucci

Direttore

Area servizi AA.SS. Organizzazione, valutazione e sviluppo percorsi professionali ESTAR- TOSCANA

ACQUISTI BENI E SERVIZI ESTAR 2015-2017

Procedure di acquisto aggiudicate nel triennio



2.345 procedure



9 miliardi di euro valore



ACQUISTI BENI E SERVIZI 2015-2017









DIPARTIMENTO ABS: LE PERSONE

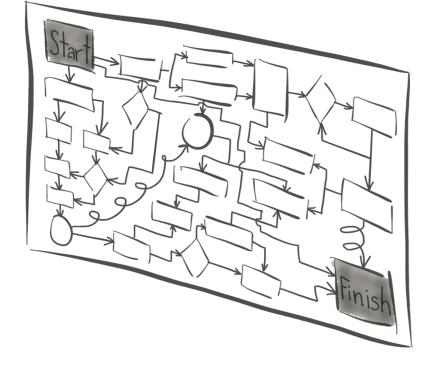
		TOT Dipartimento	Area div. farm.diagn.e disp.medici	Area div.servizi beni econ. e arredi
1	Categoria B	3	2	1
	Categoria BS	3	2	1
	Categoria C	40	6	14
	Categoria D	37	14	12
	Categoria DS	34	16	9
	DIRIGENTI	14	4	5



LO SCENARIO

- Aspettative crescenti (quantità, qualità, risultato, customer care)
- Innovazioni tecniche, scientifiche
- Organizzazioni non sempre comprensibili
- Complessità
- Costi totali crescono più della disponibilità
- Professioni, persone, motivazione
- Investimenti

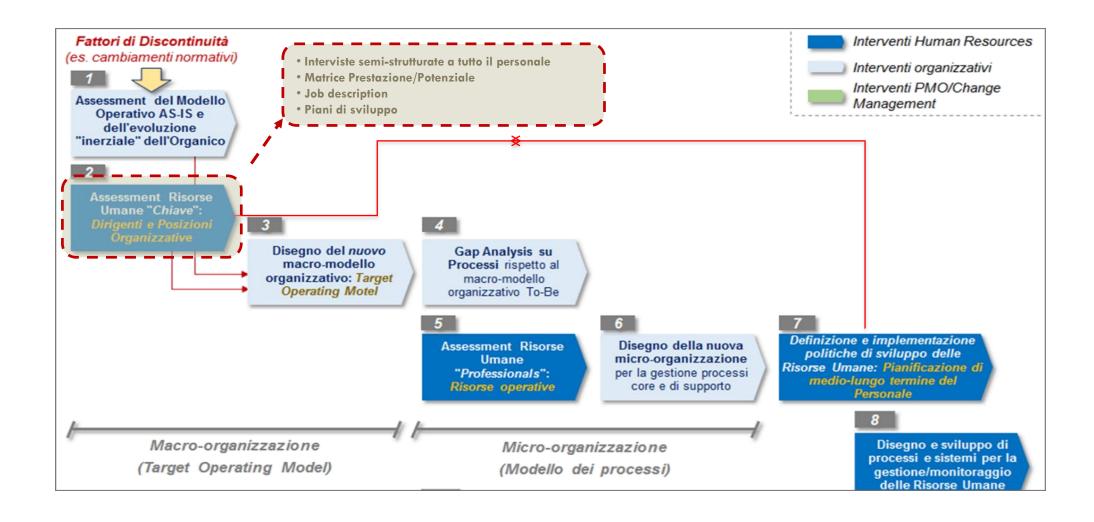






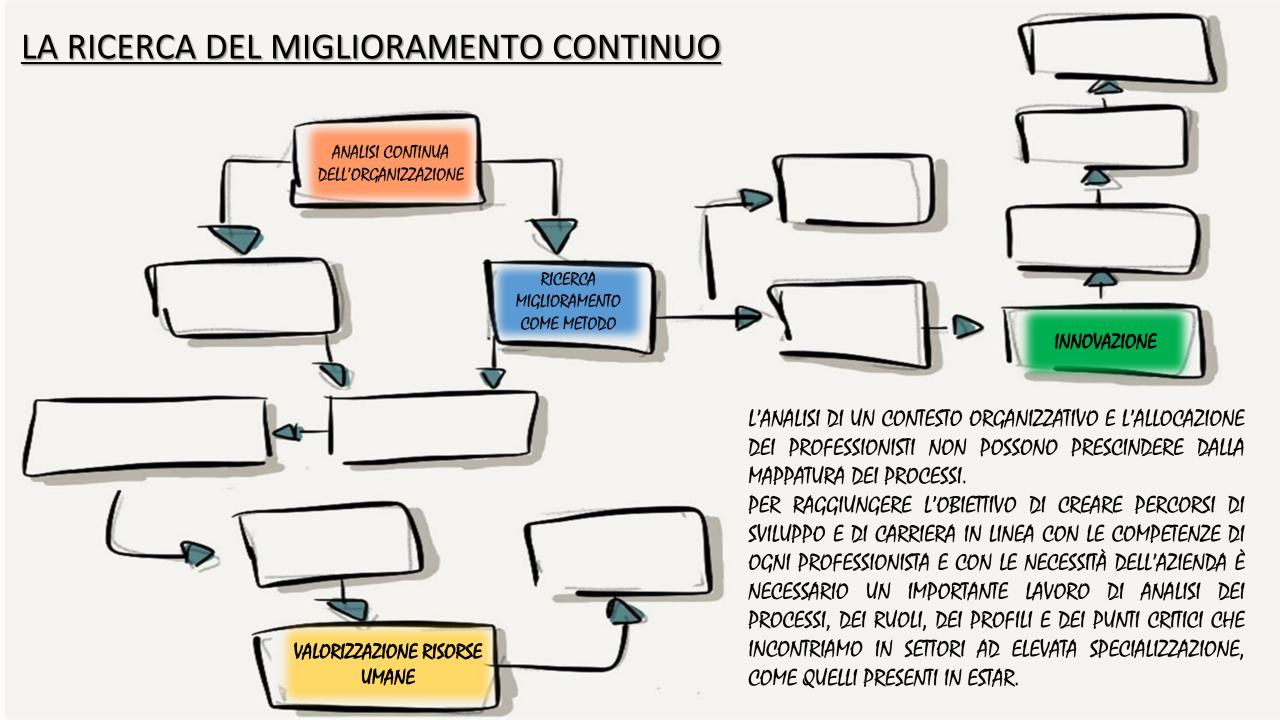
DALL'ANALISI DI PROCESSO →

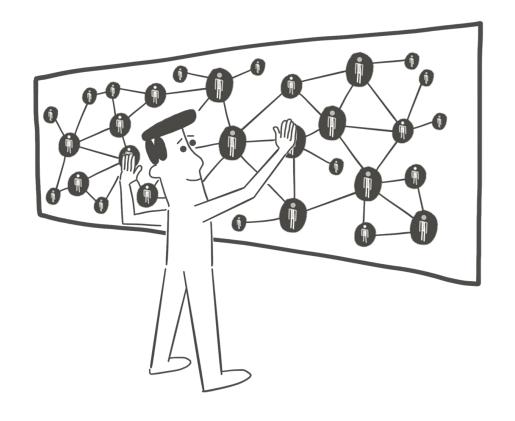
ALLA GESTIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE



DIFFICOLTA' DI COLLEGAMENTO DELLE COMPETENZE ALLA PERFORMANCE







CAMBIARE L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

NON È SUFFICIENTE A CAMBIARE IL MODO

DI LAVORARE, PER QUESTO CI VOGLIONO

LE <u>PERSONE</u>



COMPETENZE «STANDARD»

- Project management
- Gestione dati
- Tecniche di analisi
- Delega
- Iniziativa
- Gestione risorse

- Flessibilità
- Coaching
- Attenzione al cliente
- (Customer analysis)
- Innovazione
- Problem solving



COMPETENZE MANAGERIALI DI «FONDO»

IL«PROVVEDITORE»

DA HARVAD BUSINESS REVIEW — OTTOBRE 2017

GESTIONE OPERATIVA

Utilizzo tecniche lean

MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

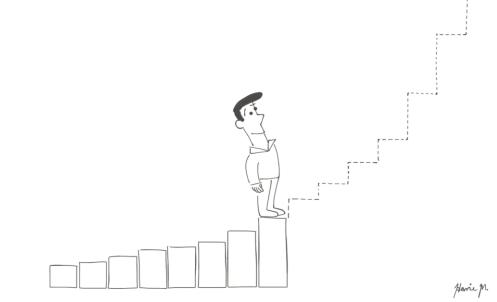
- Utilizzo di indicatori della performance
- Analisi dei kpi
- Discussione dei risultati
- Conseguenze derivate dal mancato raggiungimento dei risultati

GESTIONE DEL TALENTO

- Obiettivi sfidanti
- Sviluppo del talento
- Capacità di trattenere talento

DEFINIZIONE DEI TARGET

- Scelte dei target
- Orizzonte temporale
- Livello di sfida
- Chiarezza e misurazione dei target



Nelle organizzazioni si possono valutare tre differenti ambiti:

- 1. Le prestazioni: risultati raggiunti o comportamenti attivati in un determinato periodo di tempo
- 2. Le competenze: bagaglio di conoscenze e capacità che la persona possiede. La competenza può diventare obsoleta con il passare del tempo. Le necessità dell'organizzazioni in termini di competenza possono e , solitamente devono, cambiare. È quindi importante "misurare" costantemente le competenze possedute e confrontarle con quelle necessarie all'Organizzazione in quel dato momento.
- **3. Il potenziale**: possibili sviluppi delle competenze in una prospettiva futura. Non esprime una certezza, ma una possibilità. Riuscire a svilupparlo non dipende solo dall'organizzazione, ma è anche responsabilità del singolo.

Professionisti de valorizzare e inserire un ruoli strategici

PROFESSIONISTI BEN
COLLOCATI CON I QUALI
COSTRUIRE PERCORSI DI
SVILUPPO

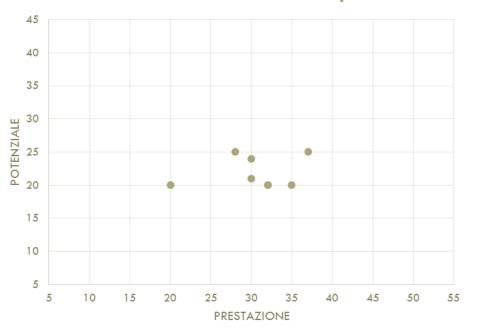
Situazione difficile imputabile a uani possibili problemi: incapacita; inserimento in rudi sbagliati.
Da recuperare, riallocare

Orientamento alla quantità di Lauro, precisione, quelità, operatività.
Ruoli professionel

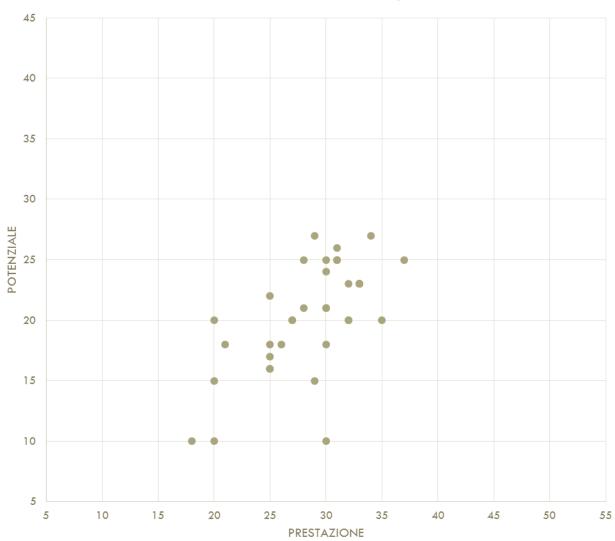
XIX CONGRESSO NAZIONALE FARE

PO ABS	Età media	Media PT	Media PO	N.
тот	52,9	28,2	20,4	36
NUOVE	49,7	30,5	21,8	8

Matrice NUOVE PO 2017 Dip. ABS



Matrice TOT PO 2017 Dip. ABS

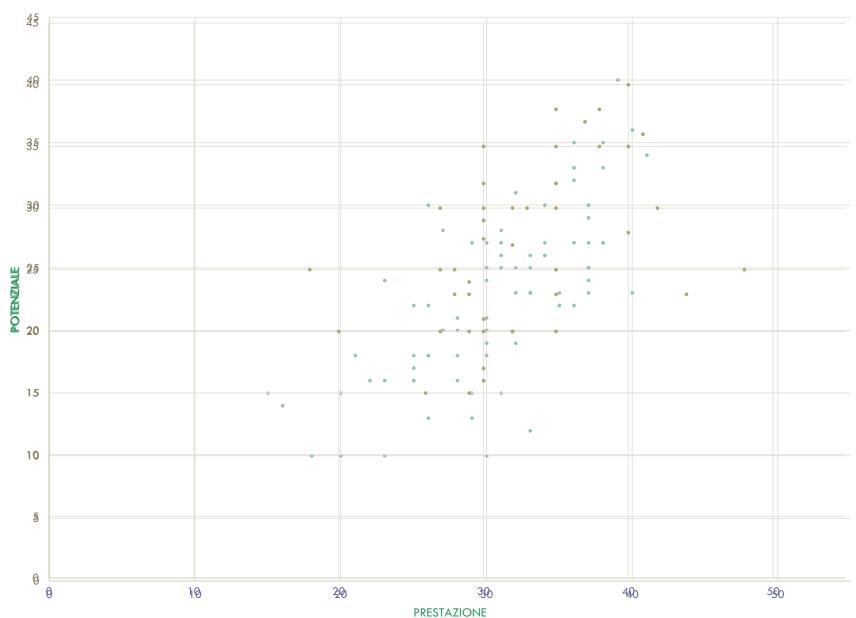


XIX CONGRESSO NAZIONALE FARE

NUOVE PO

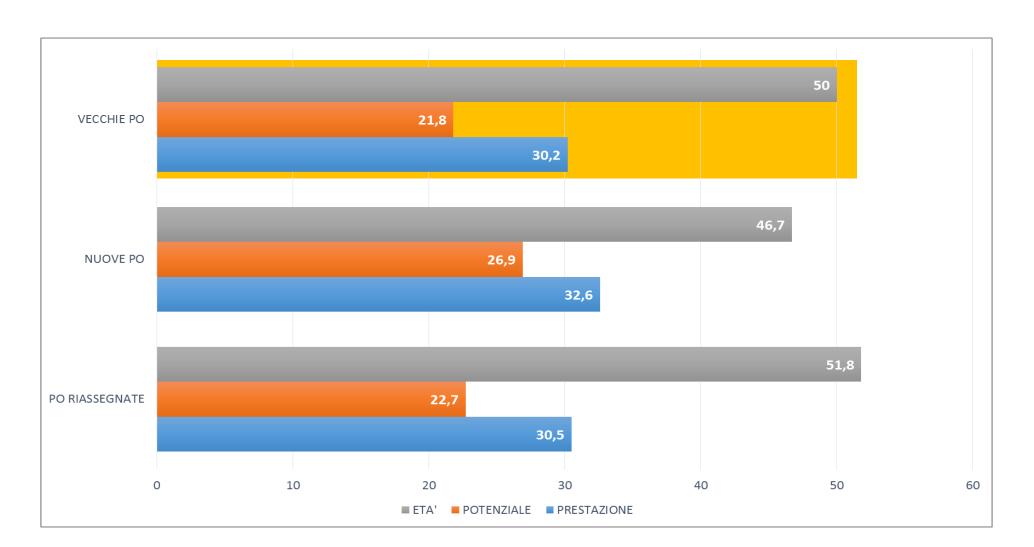
PO RICONFERMATE

MATRICE PO 2017





MEDIA ETÀ/PRESTAZIONE/POTENZIALE PO 2015/2017 A CONFRONTO



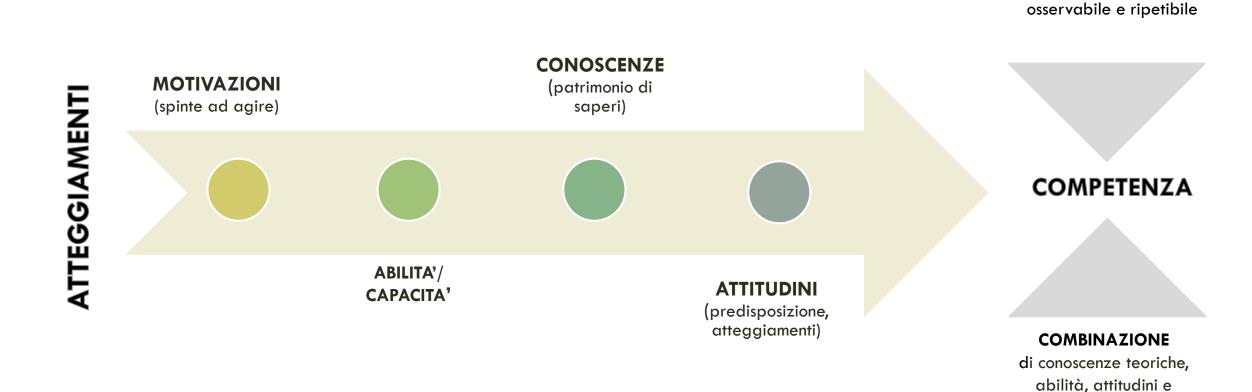


COMPORTAMENTO

motivazioni

VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE:

PERSONA GIUSTA AL POSTO GIUSTO





VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE:

PERSONA GIUSTA AL POSTO GIUSTO

(Cadozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire)

(Dlgs.165/2001)

«i bandi possono prevedere, con apposita motivazione, che le prove di esame siano precedute da forme di preselezione predisposte anche da aziende specializzate in selezione del personale»

(D.P.R. 220/2001 art.3 comma 4)



Turnover

basato su priorità dettate dal fabbisogno di nuove competenze

- Valutare all'interno degli enti, tramite interviste al personale e benchmark esterno le aree professionali a «rischio» obsolescenza.
- Creare delle tavole di rimpiazzo con «sostituti» provenienti dallo stesso ente, oppure da altri enti con graduatorie di mobilità, oppure con ruoli da selezionare dal mercato.
- Creare liste di possibili sostituti con una distinzione tra i soggetti che possono ricoprire "immediatamente" il key role e chi, può ricoprirlo dopo n. mesi (in conseguenza, per esempio, di interventi formativi o di fasi di addestramento on the job)

PROSPETTIVE ESTAR

- ✓ Qualificare i componenti delle commissioni di selezione
- ✓ Disegnare profili e job description per le figure richieste
- ✓ Creare un albo di «esperti di metodo» (per la preselezione) da cui attingere
- ✓ Procedura concorsuale definita in base al profilo e categoria

ACQUISTI BENI E SERVIZI: NUOVI PROGETTI E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE



PORTALE RDA: Le aziende attivano su apposita piattaforma le richieste di acquisto e seguono il flusso delle procedure