

POR CAMPANIA FESR 2021-2027

ASSE 4 "SVILUPPO, INCLUSIONE E COMPETENZE"

OBIETTIVO SPECIFICO 4.5 "GARANTIRE PARITÀ DI ACCESSO ALL'ASSISTENZA SANITARIA E PROMUOVERE LA RESILIENZA DEI SISTEMI SANITARI, COMPRESA L'ASSISTENZA SANITARIA DI BASE, COME ANCHE PROMUOVERE IL PASSAGGIO DALL'ASSISTENZA ISTITUZIONALE A QUELLA SU BASE FAMILIARE E SUL TERRITORIO"

AZIONE 4.5.1 POTENZIARE IL SISTEMA SANITARIO AL FINE DI PROTEGGERE E MIGLIORARE LA SALUTE DEI CITTADINI

SCHEMA PROGETTO

SOGGETTO PROPONENTE	Dipartimento 60 - Uffici speciali Direzione Generale 11 - Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione Digitale	
CODICE FISCALE	800.119.906.39	
PEC	us11@pec.regione.campania.it	
REFERENTE PROGETTO	Dott.Massimo Bisogno	Mail: us11@regione.campania.it
		Telefono: 0817962667 - 8363

TITOLO DEL PROGETTO
Adeguamento piattaforme applicative SAP: Sistema unico regionale di gestione delle risorse umane (SIRU)

DESCRIZIONE DEL PROGETTO, CON EVIDENZA DEGLI ELEMENTI DI COERENZA CON L'AZIONE 4.5.1 DEL POR CAMPANIA FESR 2021-2027 E CON LA DGR N. 419 DEL 06/08/2024

L'iniziativa è volta alla definizione di un modello unico integrato a livello regionale e all'adeguamento dell'intera piattaforma applicativa SAP, già installata nel data center regionale, per il governo dei processi di gestione delle risorse umane (ambito "HR"), nella prospettiva di un sistema unico regionale, anche in termini di aggregazione degli enti strumentali settoriali (enti del SSR). L'intero progetto, in questa prospettiva, assume la valenza di un investimento strategico in grado di elevare strutturalmente la capacità di governo dell'amministrazione regionale, anche in settori critici quale quello del sistema sanitario regionale. Per quanto concerne l'ambito HR, la creazione di un Sistema Unico Regionale per la gestione delle risorse umane si inserisce in una più ampia strategia di trasformazione digitale promossa dalla Regione Campania, in conformità alle linee guida stabilite dal Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026, redatto dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID). Tale piano prevede l'adozione generalizzata del paradigma "cloud" nello sviluppo di progetti e servizi pubblici, con un forte orientamento all'interoperabilità e all'adozione di standard aperti, al fine di garantire maggiore efficienza, sicurezza e accessibilità nei processi amministrativi.

La realizzazione di un sistema integrato, omogeneo e digitalmente avanzato per la gestione del personale regionale costituisce un elemento imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di ottimizzazione delle risorse, interoperabilità tra enti e semplificazione amministrativa. Tali obiettivi si collocano nel quadro dell'Azione 4.5.1 del Programma Operativo Regionale (POR) FESR 2021-2027, che mira al potenziamento delle infrastrutture digitali a supporto delle attività della Pubblica Amministrazione e, in particolare, al miglioramento dei servizi pubblici in un'ottica di "burocrazia zero", con particolare attenzione al settore sanitario e alla gestione del personale.

Nello specifico, l'implementazione di un framework unitario, scalabile e standardizzato per la gestione delle risorse umane consentirà di:

1. Migliorare in modo significativo l'esperienza degli utenti finali, in particolare del personale sanitario e dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, attraverso l'adozione di strumenti digitali innovativi che semplifichino l'accesso e la gestione delle attività quotidiane;
2. Eliminare le inefficienze burocratiche, garantendo un'infrastruttura digitale omogenea e standardizzata su tutto il territorio regionale, favorendo così la coerenza dei processi amministrativi;
3. Ridurre l'incidenza di operazioni manuali, minimizzando il rischio di disallineamento dei dati e migliorando la tempestività e l'affidabilità delle informazioni gestionali e operative;
4. Promuovere un sistema caratterizzato dalla massima trasparenza nei confronti dei dipendenti, creando un ecosistema digitale evoluto in grado di offrire informazioni precise, personalizzate e facilmente accessibili.

L'adozione del nuovo sistema consentirà altresì di abilitare una governance delle risorse umane maggiormente efficace e reattiva, garantendo strumenti avanzati per la gestione delle informazioni e per il monitoraggio in tempo reale dei *Key Performance Indicator* (KPI) relativi al personale. Ciò favorirà un allineamento ottimale tra le strategie operative, l'attuazione di politiche regionali basate su dati oggettivi e il conseguimento di obiettivi comuni, nell'ottica di un'amministrazione sempre più moderna, efficiente e orientata alla centralità dell'utente. Peraltro, come elemento di assoluto rilievo, il progetto, intervenendo anche sulle leve gestionali che consentiranno il migliore utilizzo del personale aziendale rispetto ai processi di cura e alle prestazioni sanitarie, sia di carattere ospedaliero che territoriale, consentirà una migliore produttività del lavoro, per tutti i comparti e per tutti i livelli/inquadramenti, con un innalzamento del livello di efficacia dell'offerta sanitaria e dei LEA (Livelli Essenziali di Assistenza) migliorando sensibilmente i processi gestionali e i servizi sanitari e socio-sanitari erogati al cittadino.

OBIETTIVI DEL PROGETTO E RISULTATI ATTESI

La realizzazione di un Sistema Unico Regionale per la gestione delle risorse umane riveste un'importanza strategica fondamentale, al fine di assicurare un'omogeneità di linguaggio e una razionalizzazione nella raccolta, gestione e utilizzo delle informazioni e delle anagrafiche del personale. Tale iniziativa si propone altresì di garantire la standardizzazione dei processi e delle procedure, promuovendo un modello unificato e centralizzato di gestione.

A tal riguardo, l'Amministrazione si prefigge il raggiungimento dei seguenti obiettivi prioritari:

- Digitalizzazione e ottimizzazione dei principali processi relativi al ciclo di vita del dipendente (Employee Journey) mediante l'implementazione di strumenti di workflow;
- Rafforzamento della governance delle risorse umane attraverso la produzione di reportistica avanzata e dashboard interattive a livello regionale, consentendo un accesso omogeneo e in tempo reale ai dati rilevanti;
- Automatizzazione del processo di valutazione delle Performance Organizzative ed Individuali, nonché di tutti i processi di pianificazione strategica delle risorse umane;
- Miglioramento dell'esperienza utente (User Experience) e innovazione dei processi di selezione, valorizzazione e fidelizzazione dei talenti (*Talent Attraction e Retention*);
- Miglioramento delle logiche di utilizzo del personale in relazione alle competenze (*competency management*) e ai relativi processi e servizi da presidiare con conseguente innalzamento della produttività del lavoro e del livello dei servizi al cittadino.

L'implementazione di un sistema unico di gestione delle risorse umane per la Regione Campania e per i relativi enti strumentali operanti nei principali settori di intervento regionale, è finalizzata al conseguimento dei seguenti risultati attesi:

- Valorizzazione del Pubblico Interesse: il sistema contribuirà al miglioramento del Valore Pubblico, in coerenza con le direttive stabilite dal nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- Coerenza strategica: il modello consentirà l'adozione di linee guida regionali condivise, favorendo l'allineamento delle azioni e il perseguimento di obiettivi comuni.
- Trasparenza e accessibilità: la realizzazione del sistema garantirà un elevato livello di trasparenza nei confronti dei dipendenti e degli stakeholder istituzionali, creando un ecosistema evoluto che permetterà un accesso chiaro, preciso e personalizzato alle informazioni;
- Monitoraggio in tempo reale: il sistema, grazie alla sua interoperabilità con le principali piattaforme regionali attualmente in uso (quali SIAR, Sinfonia e SIAC), consentirà un monitoraggio continuo e integrato degli indicatori chiave relativi alla gestione del personale.

In tale quadro, l'Ufficio Speciale preposto intende avviare un percorso strutturato, armonico e scalabile, finalizzato all'ottimizzazione dei processi e delle soluzioni digitali connesse alla gestione delle risorse umane.

Per l'attuazione del modello, sono stati individuati i seguenti step operativi della roadmap regionale, per i quali si rende necessario attivare specifici servizi di supporto:

1. **Progettazione del modello digitale e dei processi correlati:** definizione delle specifiche funzionali del nuovo modello di gestione del personale e delle specifiche tecniche dell'intero sistema, con particolare attenzione alle esigenze emergenti, valorizzando framework già sviluppati con precedenti interventi tecnologici a livello regionale, nonché predisposizione di eventuali adeguamenti ed evoluzioni del modello in relazione agli sviluppi della fase di esercizio.
2. **Sviluppo e configurazione del sistema:** implementazione del modello secondo il paradigma della cloud adoption, realizzazione di eventuali customizzazioni emerse in fase di analisi e validate dalla Cabina di Regia, PMO tecnica e supporto all'ottimizzazione delle soluzioni sviluppate attraverso

specifici workshop con le i referenti progettuali della regione e degli eventuali enti pilota del sistema regionale.

3. **Comunicazione, consenso, formazione e affiancamento:** valutazione degli impatti organizzativi e tecnologici derivanti dall'introduzione del nuovo sistema, progettazione di programmi di formazione mirati a supportare il personale nell'adozione delle nuove tecnologie e processi, nonché affiancamento operativo on-site per garantire la massima diffusione delle soluzioni e individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento. Saranno altresì organizzati workshop ed eventi dedicati alla comunicazione istituzionale e alla condivisione delle best practices.

L'implementazione di tali azioni, e garantirà il consolidamento di un sistema gestionale innovativo, in grado di ottimizzare le risorse umane, finanziarie e strumentali della Regione Campania, migliorando l'efficienza operativa e la qualità del servizio reso alla collettività.

L'interna iniziativa è stata concepita come progetto articolabile in differenti fasi funzionali in relazione alla natura delle diverse componenti progettuali (componente tecnologia e componente organizzativa e di processo) ed in relazione al differente perimetro di estensione in termini di entità (organizzative e/o giuridiche) che potranno essere coinvolte in via sequenziale secondo un percorso incrementale di adozione. Tale articolazione potrà essere definita nel dettaglio in fase di progettazione esecutiva e potrà essere diversamente modulata durante il progetto in relazione ai risultati e alle evidenze via via emergenti.

QUADRO ECONOMICO DEL PROGETTO	
VOCI DI SPESA	IMPORTO COMPLESSIVO (comprensivo di IVA)
Materiale per lo svolgimento delle attività e attrezzature (iva compresa)	37.600.000,00 €
TOTALE PROGETTO	37.600.000,00 €