Anagrafica del progetto

RA	13025 RO 21
Titolo	Modelli e strumenti per la gestione dei processi di mobilità e il miglioramento delle performance organizzative
Piano strategico	PIANO TRIENNALE 2011-2013
Priorità strategica	3 - Razionalizzazione dei Costi e Miglioramento Organizzativo
Convenzione	Convenzione tra il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Formez PA per la realizzazione del progetto: Modelli e strumenti per la gestione dei processi di mobilità ed il miglioramento delle perfomance organizzative.
Committente	Dipartimento della Funzione Pubblica
Programma di riferimento	Fondi Nazionali
Obiettivo del programma di riferimento	
Responsabile del progetto	Casuale, Maria Rosa
Sede	Roma
Area organizzativa	Area organizzativa non inserita
Data inizio	15/03/2013
Data fine	30/06/2016
Budget	800.000,00
Obiettivo generale	Sviluppo di competenze specialistiche delle amministrazioni per il miglioramento dei processi di mobilità, con particolare attenzione alle fasi di programmazione dei fabbisogni e di rilevazione delle eccedenze di personale.Promuovere l’utilizzo di modelli e strumenti di gestione della mobilità in modo coerente con i programmi di miglioramento delle performances e degli obiettivi delle politiche di sviluppo regionale;Sviluppare maggiori competenze dei dirigenti nell’applicare correttamente sistemi di gestione del personale legati a programmi di riorganizzazione e riallocazione delle funzioni e delle risorse umane;Migliorare la capacità di trasferimento e radicamento delle innovazioni da parte delle amministrazioni beneficiarie attraverso la promozione di reti/club/benchmarking con amministrazioni di tutto il territorio nazionale.

Caratteristiche

Aree geografiche

Descrizione	Incidenza %
Intero Mezzogiorno	100

Tipologia amministrazioni destinatarie

Descrizione	Incidenza %
P.A. Centrale e periferica	100

Tipologia committenti

Descrizione	Incidenza %
Enti Locali	100

Macro attività

Descrizione	Incidenza %
Divulgazione e Diffusione	33
Assistenza tecnica	17
Formazione integrata	10
Ricerca	7
Altro	33

Attività

Fase	**Preparazione**				
Codice attività	P.1				
Titolo	PREPARAZIONE				
Descrizione	Obiettivo della fase di preparazione è quello di definire il modello di intervento , impostare e programmare le attività operative previste nel progetto				
Data inizio	01/05/2013		**Data fine**	30/04/2014	
Giornate risorse interne	**Senior**	**Junior**	**Giornate risorse esterne**	**Senior**	**Junior**
	0	0		77	52
Modalità attuative	Sono state svolte riunioni con i referenti del DFP per individuare le direttrici di intervento del progetto alla luce del contesto di riferimento e delle evoluzioni in atto in materia di mobilità nelle pubbliche amministrazioni				
Risultati	Documento di progettazione di dettaglio e individuazione dei modelli di intervento				
Tipologia di Attività	Altro				
Milestone	**Descrizione**			**Data**	
	predisposizione del piano di intervento			01/06/2013	
Destinatari finali	**Descrizione**			**Numero**	
	Committenza e risorse FormezPA			5	
Indicatori	**Descrizione**	**Numero**	**Giorni/Ore**	**Partecipanti**	
	Incontri di lavoro	10	0 GG	0	
	Altro	0	0 GG	0	

<table>
<tr><td>Fase</td><td colspan="5">Realizzazione</td></tr>
<tr><td>Codice attività</td><td colspan="5">A1:</td></tr>
<tr><td>Titolo</td><td colspan="5">Indagine sui contratti a termine nelle PA nell’ottica della razionalizzazione delle dotazioni organiche. Studio sulle dotazioni organiche delle province italiane</td></tr>
<tr><td>Descrizione</td><td colspan="5">Sarà condotta d’intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica una apposita rilevazione on line sui contratti a termine in corso nelle pubbliche amministrazioni, secondo quanto previsto nel D L n.101 del 31/8/2013 “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle PA” in fase di conversione in legge.La rilevazione ha lo scopo di individuare il personale non dirigenziale titolare di un contratto a termine da almeno tre anni degli ultimi cinque anni e di acquisire informazioni sulle facoltà assunzionali delle amministrazioni a risorse economiche invariate, in coerenza con la programmazione dei fabbisogni e tenuto conto degli esiti, in ciascuna amministrazione, della rilevazione delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale. Sarà predisposto il questionario d’indagine e l’applicativo informatico dedicato all’invio dei questionari, all’autenticazione delle amministrazioni destinatarie della rilevazione, alla raccolta dei dati e delle informazioni, e all’elaborazione statistica dei dati.Sarà inoltre svolta una indagine con la collaborazione della SDA Bocconi volta ad analizzare la consistenza e le caratteristiche professionali del personale delle province, la distribuzione dei diversi profili professionali sui servizi e funzioni ante legge 56/2014, i possibili flussi di mobilità all’interno degli ambiti provinciali/regionali in relazione alle dotazioni organiche delle Regioni e dei comuni capoluogo di riferimento.</td></tr>
<tr><td>Data inizio</td><td colspan="2">31/03/2013</td><td>Data fine</td><td colspan="2">31/12/2015</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Giornate risorse interne</td><td>Senior</td><td>Junior</td><td rowspan="2">Giornate risorse esterne</td><td>Senior</td><td>Junior</td></tr>
<tr><td>0</td><td>0</td><td>50</td><td>20</td></tr>
</table>

Modalità attuative	La Linea A è dedicata allo sviluppo di strumenti e metodologie da mettere a disposizione delle amministrazioni e che possano essere di riferimento per la realizzazione delle azioni di accompagnamento e formative per le amministrazioni destinatarie. Saranno svolte in particolare attività di analisi, approfondimento e sistematizzazione dei fabbisogni delle amministrazioni e della loro evoluzione in materia di gestione degli organici e attivazione di procedure di mobilità collettiva o guidata. L'obiettivo è anche quello di definire azioni a supporto di una maggiore efficienza delle strutture regionali/locali impegnate nell'erogazione di servizi o politiche per la ricollocazione delle professionalità in esubero.Sarà effettuata un'analisi e un approfondimento sulle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane e favorire la mobilità. In particolare sarà condotta d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica una apposita rilevazione on line sui contratti a termine in corso nelle pubbliche amministrazioni, secondo quanto previsto nel D L n.101 del 31/8/2013 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle PA" in fase di conversione in legge.La rilevazione ha lo scopo di censire il personale non dirigenziale titolare di un contratto a termine da almeno tre anni degli ultimi cinque anni e di acquisire informazioni sulle facoltà assunzionali delle amministrazioni a risorse economiche invariate, in coerenza con la programmazione dei fabbisogni e tenuto conto degli esiti, in ciascuna amministrazione, della rilevazione delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale. Sarà predisposto il questionario d'indagine e l'applicativo informatico dedicato all'invio dei questionari, all'autenticazione delle amministrazioni destinatarie della rilevazione, alla raccolta dei dati e delle informazioni, e all'elaborazione statistica dei dati.
Risultati	Verifica e approfondimento quanti- qualitativo del fenomeno. Rapporti informativi sui risultati della rilevazione
Tipologia di Attività	Note tecniche
Milestone	**Descrizione** **Data**
Destinatari finali	**Descrizione** **Numero** Altro Personale PA Centrale 0
Indicatori	**Descrizione** **Numero** **Giorni/Ore** **Partecipanti** Note tecniche e Rapporti 1 0 GG 0

Fase	**Diffusione/Comunicazione**				
Codice attività	3				
Titolo	DIFFUSIONE				
Descrizione	La strategia di comunicazione sarà volta a garantire un'efficace informazione sui contenuti e risultati del progetto attraverso un costante confronto con il DFP per la valutazione e l'aggiornamento delle modalità di intervento. A conclusione del progetto (giugno 2015) è prevista la realizzazione di un evento che rappresenterà l'occasione per fare una riflessione sulle attività realizzate e sui risultati raggiunti.				
Data inizio	01/04/2015		**Data fine**	30/06/2015	
Giornate risorse interne	**Senior**	**Junior**	**Giornate risorse esterne**	**Senior**	**Junior**
	0	0		83	35
Modalità attuative	La strategia di comunicazione sarà volta a garantire un'efficace informazione sui contenuti e risultati del progetto attraverso un costante confronto con il DFP per la valutazione e l'aggiornamento delle modalità di intervento. A conclusione del progetto (giugno 2015) è prevista la realizzazione di un evento che rappresenterà l'occasione per fare una riflessione sulle attività realizzate e sui risultati raggiunti.				
Risultati	Conoscenza e visibilità degli interventi e risultati del progetto				
Tipologia di Attività	Promozione e Diffusione				
Milestone	**Descrizione**			**Data**	
Destinatari finali	**Descrizione**			**Numero**	
	Altro Personale PA Centrale			100	
Indicatori	**Descrizione**	**Numero**	**Giorni/Ore**	**Partecipanti**	
	Convegni	1	1 GG	0	

Fase	**Preparazione**				
Codice attività	Attività 1				
Titolo	Costituzione del Gruppo di lavoro				
Descrizione	Sarà individuato un Gruppo di lavoro centrale, composto da esperti di gestione delle risorse umane e di organizzazione amministrativa, che avrà il compito di fornire d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica indirizzi interpretativi sulle norme in materia di organici e mobilità e supporto tecnico per la definizione degli strumenti di lavoro e delle attività formative e di affiancamento alle amministrazioni.Il team di esperti potrà essere integrato, nel corso di attuazione del progetto, con gli esperti e dirigenti pubblici che collaboreranno a livello territoriale al percorso di miglioramento e sperimentazione di piani di mobilità. Il gruppo di lavoro svolgerà inoltre un'attività di osservazione, monitoraggio e implementazione delle analisi, degli strumenti e del know how che saranno sviluppati nel corso delle attività.				
Data inizio	30/05/2013		**Data fine**	30/04/2014	
Giornate risorse interne	**Senior**	**Junior**	**Giornate risorse esterne**	**Senior**	**Junior**
	0	0		0	0
Modalità attuative	identificazione dei profili professionali da coinvolgere nell'impostazione delle attività progettuali				
Risultati	Piano di lavoro e identificazione amministrazioni target				
Tipologia di Attività	Altro				
Milestone	**Descrizione**			**Data**	
Destinatari finali	**Descrizione**			**Numero**	
	Altri			5	
Indicatori	**Descrizione**	**Numero**	**Giorni/Ore**	**Partecipanti**	
	Incontri di lavoro	10	0 GG	7	

Fase	**Realizzazione**				
Codice attività	B1:				
Titolo	Seminari di presentazione degli strumenti e delle modalità di svolgimento delle attività di accompagnamento alla redazione dei Piani di riassetto e ai processi di mobilità. Selezione delle amministrazioni				
Descrizione	Anche le attività di tale Linea saranno realizzate in sinergia e coordinamento con i progetti prima elencati in coerenza con gli obiettivi da perseguire di sostegno al processo di innovazione istituzionale introdotto dalla riforma . Per tale motivo l'avvio di progetti pilota e/ azioni di sperimentazione interesserà anche le amministrazioni del Centro- Nord . Le amministrazioni (max 20) saranno individuate attraverso manifestazioni d'interesse o in base allo stato di avanzamento della riorganizzazione interna e saranno promosse attraverso dei seminari di presentazione che si terranno a livello interregionale e regionale Le amministrazioni potranno manifestare il loro interesse compilando una scheda di adesione nella quale sinteticamente indicheranno gli obiettivi che si intendono raggiungere, gli strumenti e i modelli esistenti per la gestione degli organici e i referenti interni che garantiranno l'impegno a partecipare al progetto di accompagnamento.				
Data inizio	30/04/2014		**Data fine**	30/11/2015	
Giornate risorse interne	**Senior**	**Junior**	**Giornate risorse esterne**	**Senior**	**Junior**
	0	0		100	50
Modalità attuative	Le amministrazioni (max 20) saranno individuate attraverso delle manifestazioni d'interesse che potranno essere promosse attraverso dei seminari di presentazione delle attività che si terranno a livello interregionale.Le amministrazioni potranno manifestare il loro interesse compilando una scheda di adesione nella quale sinteticamente indicheranno gli obiettivi che si intendono raggiungere, gli strumenti e i modelli esistenti per la gestione degli organici e i referenti interni che garantiranno l'impegno a partecipare al progetto di accompagnamento.				
Risultati	Mappatura delle amministrazioni; Raccolta di candidature; Programmazione dei progetti di accompagnamento.				
Tipologia di Attività	Seminari				
Milestone	**Descrizione**			**Data**	
Destinatari finali	**Descrizione**			**Numero**	
	Dirigenti Enti Locali e Regioni			100	

Indicatori	Descrizione	Numero	Giorni/Ore	Partecipanti
	Seminari	6	6 GG	100

Fase	**Realizzazione**
Codice attività	B2:
Titolo	Progetti pilota- azioni di miglioramento

Descrizione	Le attività di accompagnamento alle amministrazioni selezionate saranno sviluppate in coerenza con le metodologie e gli strumenti definiti nell'attività precedente. Saranno attivati degli esperti territoriali che svolgeranno attività di audit con le amministrazioni selezionate e definiranno gli aspetti da considerare per la redazione del piano di riorganizzazione dell'ente e per l'individuazione del personale da dichiarare in mobilità in base alle funzioni e attività esercitate . Le azioni di miglioramento prevedono un affiancamento alle amministrazioni per le attività operative necessarie allo svolgimento delle fasi di pianificazione/programmazione delle risorse umane- dall'analisi dei fabbisogni e della dotazione organica fino alla rilevazione delle eccedenze , nonché per la riorganizzazione delle funzioni e dei servizi riassegnazione del personale a strutture interne o esterne.- In particolare sarà definito con le stesse amministrazioni un piano delle azioni da realizzare utilizzando gli strumenti predisposti.Le fasi operative del percorso sono di seguito sinteticamente descritte:Fase 1: Analisi del contesto interno/esterno delle amministrazioni coinvolte e messa a punto dei progetti pilota•somministrazione alle amministrazioni di una check list finalizzata ad effettuare un' analisi/autoanalisi del processo e delle metodologie in uso per la gestione del personale nelle diverse categorie professionali (personale dirigente e non), in particolare per la rilevazione dei fabbisogni o dei vuoti in organico in relazione agli obiettivi di Peg e/o ad altri strumenti finanziari ed economici in uso ;•individuazione delle criticità / opportunità delle politiche del personale in essere o previste e definizione ,in ciascuna amministrazione, di un piano di interventi prendendo a riferimento alcuni dei servizi/ funzioni investiti da processi di riorganizzazione che si intendono migliorare con l'apporto di competenze adeguate ;• definizione di un cruscotto di indicatori per i servizi/ funzioni individuati che misurino il collegamento tra gli obiettivi gestionali e strategici assegnati, fabbisogni di nuove risorse di personale o eccedenze da soddisfare attraverso l'attivazione di processi di mobilità , • ricognizione e approfondimento dei fabbisogni di personale all'interno dell'area geografica di riferimento fra amministrazioni prossime al fine di agevolare trasferimenti di competenze e individuazione di percorsi personalizzati di accompagnamento e di empowerment . •Fase 2: Assistenza on site per lo sviluppo delle azioni di miglioramento•realizzazione di incontri presso le sedi delle amministrazioni a cura dagli esperti territoriali al fine di avviare e sviluppare il piano di interventi, secondo i fabbisogni rilevati;•rilevazione, sperimentazione del set di indicatori ai servizi/funzioni precedentemente individuati al fine di individuare le aree e/ competenze da migliorare e le soluzioni da adottate per razionalizzare e ottimizzare la distribuzione delle risorse necessarie ; •redazione di report finali con la descrizione delle rilevazioni effettuate e dei fabbisogni di personale identificati •predisposizione di regolamenti, accordi, bandi per l'attivazione di procedure di mobilità sia per l' acquisizione che per la cessione di personale e, in generale , per la gestione della fase di transizione del personale dalla amministrazione di provenienza a quella di destinazione;•assistenza per l'individuazione di forme di

<table>
<tr><td></td><td colspan="5">riallocazione totale o parziale del personale mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro anche presso il medesimo ente di appartenenza e anche per l’applicazione di prepensionamenti previsti dalla legge .Fase 3: Accompagnamento formativo- Laboratori e Webinar •attivazione di laboratori territoriali finalizzati all’ analisi dei casi di successo o di applicazione efficace di processi di mobilità , alla discussione e al confronto tra amministrazioni al fine di migliorare le esperienze e implementare la capacità di definizione di piani di mobilità sia interna che esterna;•realizzazione di webinar di approfondimento su tematiche di rilievo della mobilità , sulle metodologie e il funzionamento del portale della mobilità per la ricollocazione del personale . I Webinar sono destinati a tutte le amministrazioni interessate, anche non aderenti alle attività di assistenza del progetto.</td></tr>
<tr><td>Data inizio</td><td colspan="2">30/05/2014</td><td>Data fine</td><td colspan="2">30/11/2015</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Giornate risorse interne</td><td>Senior</td><td>Junior</td><td rowspan="2">Giornate risorse esterne</td><td>Senior</td><td>Junior</td></tr>
<tr><td>0</td><td>0</td><td>1147</td><td>373</td></tr>
</table>

Modalità attuative	Le attività di accompagnamento alle amministrazioni selezionate avranno la durata di un anno circa e saranno sviluppate in coerenza con le metodologie e gli strumenti definiti nell'attività precedente. Saranno attivati degli esperti territoriali che svolgeranno attività di audit con le amministrazioni selezionate e predisporranno i progetti pilota. Tali progetti prevedono un affiancamento alle amministrazioni per le attività operative necessarie allo svolgimento del processo e/o delle fasi di pianificazione/programmazione delle risorse umane- dall'analisi dei fabbisogni e della dotazione organica fino alla rilevazione delle eccedenze e all'identificazione di soluzioni /accordi per la riassegnazione del personale a strutture interne o esterne.- In particolare sarà definito con le stesse amministrazioni un piano delle azioni da realizzare utilizzando gli strumenti predisposti. Le fasi operative del percorso sono di seguito sinteticamente descritte:Fase 1: Analisi del contesto interno/esterno delle amministrazioni coinvolte e messa a punto dei progetti pilota•somministrazione alle amministrazioni di una check list finalizzata ad effettuare un' analisi/autoanalisi del processo e delle metodologie in uso per la gestione del personale nelle diverse categorie professionali (personale dirigente e non), in particolare per la rilevazione dei fabbisogni o dei vuoti in organico in relazione agli obiettivi di Peg e/o ad altri strumenti finanziari ed economici in uso ;•individuazione delle criticità / opportunità delle politiche del personale in essere o previste e definizione ,in ciascuna amministrazione, di un piano di interventi prendendo a riferimento alcuni dei servizi/ funzioni investiti da processi di riorganizzazione che si intendono migliorare con l'apporto di competenze adeguate ;• definizione di un cruscotto di indicatori per i servizi/ funzioni individuati che misurino il collegamento tra gli obiettivi gestionali e strategici assegnati, fabbisogni di nuove risorse di personale o eccedenze da soddisfare attraverso l'attivazione di processi di mobilità , • ricognizione e approfondimento dei fabbisogni di personale all'interno dell'area geografica di riferimento fra amministrazioni prossime al fine di agevolare trasferimenti di competenze e individuazione di percorsi personalizzati di accompagnamento e di empowerment . •Fase 2: Assistenza on site per lo sviluppo dei progetti pilota•realizzazione di incontri presso le sedi delle amministrazioni realizzati dagli esperti territoriali al fine di avviare e sviluppare il piano di interventi, secondo i fabbisogni rilevati;•rilevazione, sperimentazione del set di indicatori ai servizi/funzioni precedentemente individuati al fine di individuare le aree e/ competenze da migliorare e le soluzioni da adottate per razionalizzare e ottimizzare la distribuzione delle risorse necessarie ; •redazione di report finali con la descrizione delle rilevazioni effettuate e dei fabbisogni di personale identificati •predisposizione di regolamenti, accordi, bandi per l'attivazione di procedure di mobilità sia per l' acquisizione che per la cessione di personale e, in generale , per la gestione della fase di transizione del personale dalla amministrazione di provenienza a quella di destinazione;•assistenza per l'individuazione di forme di riallocazione totale o parziale del personale mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro anche presso il medesimo ente di appartenenza Fase

	3: Accompagnamento formativo•attivazione di laboratori territoriali finalizzati all' analisi dei casi di successo o di applicazione efficace di processi di mobilità , alla discussione e al confronto tra amministrazioni al fine di migliorare le esperienze e implementare la capacità di definizione di piani di mobilità sia interna che esterna;•realizzazione di webinar di approfondimento su tematiche di rilievo della mobilità e sulle metodologie di Manpower planing e politiche di empowerment applicate sia in alcune amministrazioni italiane che internazionali per la ricollocazione del personale . I Webinar sono destinati a tutte le amministrazioni interessate, anche non aderenti alle attività di assistenza del progetto.
Risultati	Selezione di indicatori per la misurazione/verifica di distribuzione delle unità di personale.Elaborazione di un modello di piano di riorganizzazione dell'ente di area vasta
Tipologia di Attività	Affiancamento consulenziale
Milestone	**Descrizione** **Data**
Destinatari finali	**Descrizione** **Numero** Dirigenti Enti Locali e Regioni 30
Indicatori	**Descrizione** **Numero** **Giorni/Ore** **Partecipanti** Affiancamento 0 1520 GG 30

<table>
<tr><td>Fase</td><td colspan="5">Realizzazione</td></tr>
<tr><td>Codice attività</td><td colspan="5">A2:</td></tr>
<tr><td>Titolo</td><td colspan="5">Costituzione di una Cabina di Regia. Individuazione di priorità strategiche e operative a livello regionale</td></tr>
<tr><td>Descrizione</td><td colspan="5">E’ prevista la costituzione di una Cabina di Regia o Tavolo Tecnico presieduta dal DFP di cui faranno parte le Regioni interessate, le Associazioni degli enti locali ed esperti con il compito di definire indirizzi interpretativi univoci per l’implementazione delle nuove disposizioni normative; promuovere momenti strutturati di confronto con i referenti istituzionali, gli stakeholder e gli uffici regionali di riferimento per la raccolta delle informazioni e la definizione delle priorità di intervento; formulare i criteri in base ai quali identificare le leading practices; identificare caratteristiche e contenuti dei documenti metodologici e modelli da fornire alle amministrazioni.La Cabina di Regia si coordinerà inoltre con la Conferenza Unificata Stato – Regioni – Enti locali e/o Conferenza delle Regioni per la verifica in itinere dell’applicazione della normativa e dei suoi riflessi all’interno delle amministrazioni. Nell’ambito della Cabina di Regia si potrà infine valutare l’interesse delle Regioni destinatarie del progetto alla costituzione, presso le loro sedi, di Tavoli Tecnici con lo scopo di elaborare indirizzi mirati e specifici modelli che tengano conto delle caratteristiche dei contesti di riferimento e delle tipologie di enti con soprannumero e vacanze di organico al fine di ricollocare il personale inserito in disponibilità. Le principali linee di attività, da sviluppare d’intesa con il DFP possono essere: •ricognizione/analisi delle politiche e delle leggi regionali in materia di esuberi e mobilità collettiva nelle amministrazioni territoriali;•Ricognizione e monitoraggio delle leggi regionali di riforma delle funzioni provinciali •svolgimento di incontri presso le amministrazioni regionali e locali per un approfondimento delle situazioni in essere, dei vincoli e delle opportunità presenti a livello territoriale;•identificazione di percorsi di miglioramento dell’intero processo, dall’analisi della dotazione organica all’attivazione delle procedure di mobilità collettiva a livello regionale.</td></tr>
<tr><td>Data inizio</td><td colspan="2">30/11/2013</td><td>Data fine</td><td colspan="2">30/06/2015</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Giornate risorse interne</td><td>Senior</td><td>Junior</td><td rowspan="2">Giornate risorse esterne</td><td>Senior</td><td>Junior</td></tr>
<tr><td>0</td><td>0</td><td>100</td><td>50</td></tr>
</table>

Modalità attuative	E’ prevista la costituzione di una Cabina di Regia o Tavolo Tecnico presieduta dal DFP di cui faranno parte le Regioni interessate, le Associazioni degli enti locali ed esperti con il compito di definire indirizzi interpretativi univoci per l’implementazione delle nuove disposizioni normative; promuovere momenti strutturati di confronto con i referenti istituzionali, gli stakeholder e gli uffici regionali di riferimento per la raccolta delle informazioni e la definizione delle priorità di intervento; formulare i criteri in base ai quali identificare le leading practices; identificare caratteristiche e contenuti dei documenti metodologici e modelli da fornire alle amministrazioni.La Cabina di Regia si coordinerà inoltre con la Conferenza Unificata Stato – Regioni – Enti locali e/o Conferenza delle Regioni per la verifica in itinere dell’applicazione della normativa e dei suoi riflessi all’interno delle amministrazioni. Nell’ambito della Cabina di Regia si potrà infine valutare l’interesse delle Regioni destinatarie del progetto alla costituzione, presso le loro sedi, di Tavoli Tecnici con lo scopo di elaborare indirizzi mirati e specifici modelli che tengano conto delle caratteristiche dei contesti di riferimento e delle tipologie di enti con soprannumero e vacanze di organico al fine di ricollocare il personale inserito in disponibilità. Le principali linee di attività, da sviluppare d’intesa con il DFP possono essere: •ricognizione/analisi delle politiche e delle leggi regionali in materia di esuberi e mobilità collettiva nelle amministrazioni territoriali;•svolgimento di incontri presso le amministrazioni regionali e locali per un approfondimento delle situazioni in essere, dei vincoli e delle opportunità presenti a livello territoriale;•identificazione di percorsi di miglioramento dell’intero processo, dall’analisi della dotazione organica all’attivazione delle procedure di mobilità collettiva a livello regionale.
Risultati	Raccolta documentale; Linee guida per l’attuazione delle disposizioni normative; Criteri per l’individuazione delle leading practices; Contenuti e caratteristiche degli strumenti operativi.
Tipologia di Attività	Assistenza Tecnica
Milestone	**Descrizione** **Data**
Destinatari finali	**Descrizione** **Numero** Funzionari Enti Locali e Regionali 0
Indicatori	**Descrizione** **Numero** **Giorni/Ore** **Partecipanti** Assistenza tecnica 0 100 GG 0

<table>
<tr><td>Fase</td><td colspan="5">Realizzazione</td></tr>
<tr><td>Codice attività</td><td colspan="5">A3:</td></tr>
<tr><td>Titolo</td><td colspan="5">Workshop di approfondimento e confronto con amministrazioni pilota</td></tr>
<tr><td>Descrizione</td><td colspan="5">E’ prevista l’organizzazione di alcuni workshop (4-6), a carattere interregionale, rivolti alla dirigenza di amministrazioni, individuate con il supporto della Cabina di Regia, interessate a dare attuazione ad una attività di accompagnamento all’implementazione della normativa e alla messa in comune di esperienze, informazioni, competenze sulle aree di intervento della mobilità.I workshop, alcuni dei quali potranno essere svolti anche a livello centrale e/o con modalità on line (webinar e videoconferenza), avranno in particolare lo scopo di:•analizzare lo stato dell’arte, le criticità e gli aspetti di maggiore interesse che emergono dalle esperienze delle amministrazioni coinvolte; •promuovere un confronto tra le stesse amministrazioni e con amministrazioni diverse su metodologie di analisi organizzativa e di gestione dinamica della dotazione organica per il miglioramento della distribuzione delle professionalità nelle diverse strutture interne ed esterne;•fornire indicazioni su strumenti e programmi di formazione - assistenza per le amministrazioni che si candideranno all’attuazione dei progetti pilota.Si prevede di costituire una base dati (individuazione di 4-5 casi di successo, messa a punto di materiale quantitativo – qualitativo sulle esperienze degli enti, sui risultati ottenuti, sulle modalità seguite per favorire l’incontro tra domanda ed offerta di lavoro sul territorio a livello nazionale) che consenta esercizi di benchmarking tra amministrazioni. Tale attività di confronto sarà condotta anche attraverso lo spazio web Innovatori PA (www.innovatoripa.it) dedicato alla mobilità del personale pubblico</td></tr>
<tr><td>Data inizio</td><td colspan="2">30/03/2014</td><td>Data fine</td><td colspan="2">30/11/2015</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Giornate risorse interne</td><td>Senior</td><td>Junior</td><td rowspan="2">Giornate risorse esterne</td><td>Senior</td><td>Junior</td></tr>
<tr><td>0</td><td>0</td><td>100</td><td>0</td></tr>
</table>

Modalità attuative	E’ prevista l’organizzazione di alcuni workshop (4-6), a carattere interregionale, rivolti alla dirigenza di amministrazioni, individuate con il supporto della Cabina di Regia, interessate a dare attuazione ad una attività di accompagnamento all’implementazione della normativa e alla messa in comune di esperienze, informazioni, competenze sulle aree di intervento della mobilità.I workshop, alcuni dei quali potranno essere svolti anche a livello centrale e/o con modalità on line (webinar e videoconferenza), avranno in particolare lo scopo di:•analizzare lo stato dell’arte, le criticità e gli aspetti di maggiore interesse che emergono dalle esperienze delle amministrazioni coinvolte; •promuovere un confronto tra le stesse amministrazioni e con amministrazioni diverse su metodologie di analisi organizzativa e di gestione dinamica della dotazione organica per il miglioramento della distribuzione delle professionalità nelle diverse strutture interne ed esterne;•fornire indicazioni su strumenti e programmi di formazione - assistenza per le amministrazioni che si candideranno all’attuazione dei progetti pilota.Si prevede di costituire una base dati (individuazione di 4-5 casi di successo, messa a punto di materiale quantitativo – qualitativo sulle esperienze degli enti, sui risultati ottenuti, sulle modalità seguite per favorire l’incontro tra domanda ed offerta di lavoro sul territorio a livello nazionale) che consenta esercizi di benchmarking tra amministrazioni. Tale attività di confronto sarà condotta anche attraverso lo spazio web Innovatori PA (www.innovatoripa.it) dedicato alla mobilità del personale pubblico.
Risultati	Report dei risultati dei workshop; Costituzione di una rete di amministrazioni pilota.
Tipologia di Attività	Workshop e Focus
Milestone	**Descrizione** **Data**
Destinatari finali	**Descrizione** **Numero** Dirigenti Enti Locali e Regioni 0
Indicatori	**Descrizione** **Numero** **Giorni/Ore** **Partecipanti** Incontri di lavoro 4 0 GG 0

<table>
<tr><td>Fase</td><td colspan="5">Realizzazione</td></tr>
<tr><td>Codice attività</td><td colspan="5">A4:</td></tr>
<tr><td>Titolo</td><td colspan="5">Messa a punto di modelli, strumenti operativi e funzionalità del Portale dedicato alla mobilità del personale delle province</td></tr>
<tr><td>Descrizione</td><td colspan="5">Il lavoro in particolare sarà orientato alla definizione delle funzionalità del portale in grado di favorire:•l’incontro tra domanda e offerta di mobilità;•l’analisi dei fabbisogni di professionalità;•la rilevazione di eventuali eccedenze;•il trasferimento di personale dall’amministrazione di provenienza ad una amministrazione ricompresa nello stesso ambito provinciale / regionale che presenti posti vacanti o fabbisogni professionali da soddisfare Saranno messe a punto in particolare Schede standardizzate e Check List di analisi/autoanalisi in grado di supportare le amministrazioni nella attività di ricognizione complessiva delle professionalità necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e delle attività istituzionali, secondo i seguenti step di massima: 1.analisi delle priorità strategiche e degli obiettivi operativi approvati dall’amministrazione; 2.analisi della struttura organizzativa interna e della dotazione di personale esistente;3.individuazione delle nuove esigenze di personale in termini di competenze e professionalità richieste per raggiungere gli obiettivi assegnati, oppure per svolgere nuove funzioni; 4.rilevazione delle eventuali eccedenze di personale; 5.analisi delle competenze professionali del personale in esubero6.verifica delle possibilità di ricollocazione presso altre strutture esterne e di eventuali interventi di riqualificazione necessari.</td></tr>
<tr><td>Data inizio</td><td colspan="2">30/03/2014</td><td>Data fine</td><td colspan="2">30/06/2016</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Giornate risorse interne</td><td>Senior</td><td>Junior</td><td rowspan="2">Giornate risorse esterne</td><td>Senior</td><td>Junior</td></tr>
<tr><td>0</td><td>0</td><td>187</td><td>75</td></tr>
</table>

Modalità attuative	Il lavoro sarà orientato alla definizione di metodologie, strumenti, procedure che possano favorire:•l'incontro tra domanda e offerta di mobilità;•l'analisi dei fabbisogni di professionalità;•la rilevazione di eventuali eccedenze;•il trasferimento di personale dall'amministrazione di provenienza ad una amministrazione ricompresa nello stesso ambito regionale che presenti posti vacanti o fabbisogni da soddisfare attraverso mobilità esterna . Saranno messe a punto in particolare Schede standardizzate e Check List di analisi/autoanalisi in grado di supportare le amministrazioni nella attività di ricognizione complessiva delle professionalità necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e delle attività istituzionali, secondo i seguenti step di massima: 1.analisi delle priorità strategiche e degli obiettivi operativi approvati dall''amministrazione; 2.analisi della struttura organizzativa interna e della dotazione di personale esistente; 3.individuazione delle nuove esigenze di personale in termini di competenze e professionalità richieste per raggiungere gli obiettivi assegnati, oppure per svolgere nuove funzioni; 4.rilevazione delle eventuali eccedenze di personale; 5.analisi delle competenze professionali del personale in esubero6.verifica delle possibilità di ricollocazione presso altre strutture esterne e di eventuali interventi di riqualificazione necessari.In particolare rispetto alla rilevazione delle eventuali eccedenze di personale si terrà conto di amministrazioni che presentino alcune delle seguenti situazioni: •processi di esternalizzazione di funzioni / servizi effettuate o in atto; •processi di informatizzazione, trasferimento di funzioni ad altri soggetti pubblici o forme di gestione associata di servizi; •servizi non più erogati o che hanno subito un'evoluzione a seguito di vincoli di natura finanziaria; •processi di centralizzazione di alcune funzioni di staff .
Risultati	Predisposizione delle funzionalità del portale in coerenza con i contenuti e i risultati previsti dall'attuazione della Circolare n. 1/ 2015
Tipologia di Attività	Assistenza Tecnica
Milestone	**Descrizione** **Data**
Destinatari finali	**Descrizione** **Numero** Dirigenti Enti Locali e Regioni 0
Indicatori	**Descrizione** **Numero** **Giorni/Ore** **Partecipanti** Assistenza tecnica 0 130 GG 30