

Documento Unico di Programmazione 2021-2023

DUP 2021/2023

Unione dei Comuni della Bassa Romagna



3. il contesto organizzativo

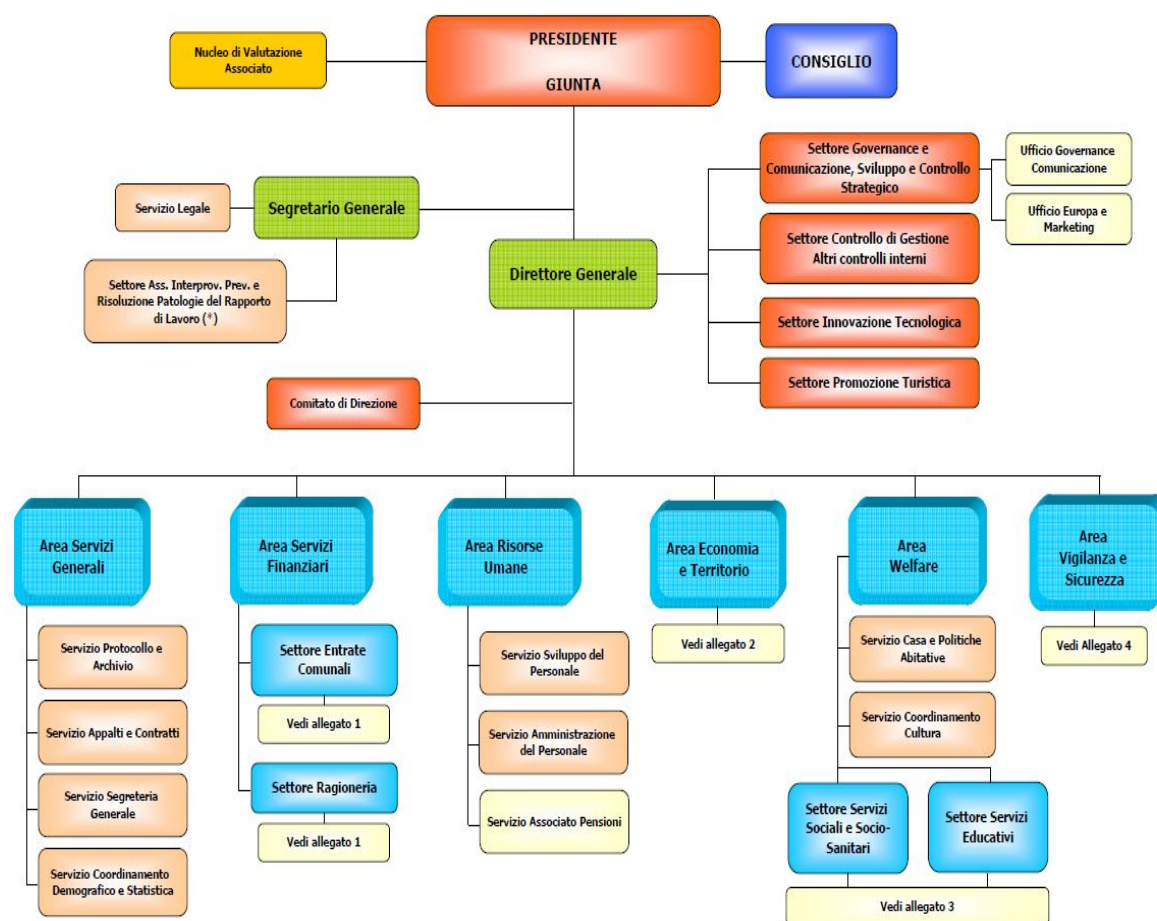
Il contesto organizzativo

La struttura organizzativa e il personale

La Giunta dell'Unione ha approvato con delibera n. 128 del 24/09/2020 la modifica organigramma e funzionigramma dell'Unione dal 01/10/2020, coerentemente a quanto stabilito nella proposta DUP 2021/2023 e al fine di dare stabilità alla struttura organizzativa dell'Unione, la riorganizzazione di tre aree:

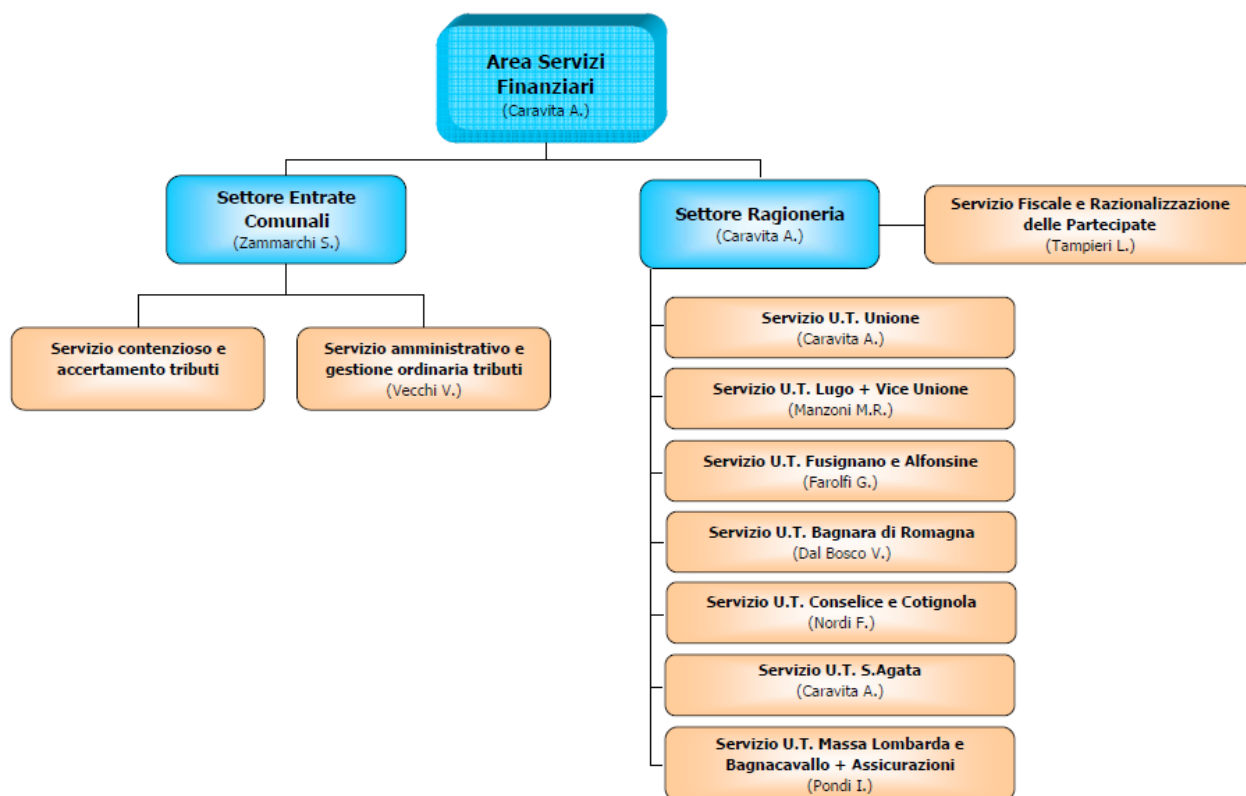
- 1) Area Servizi Finanziari
- 2) Area Economia e Territorio
- 3) Area Welfare

Organigramma Unione

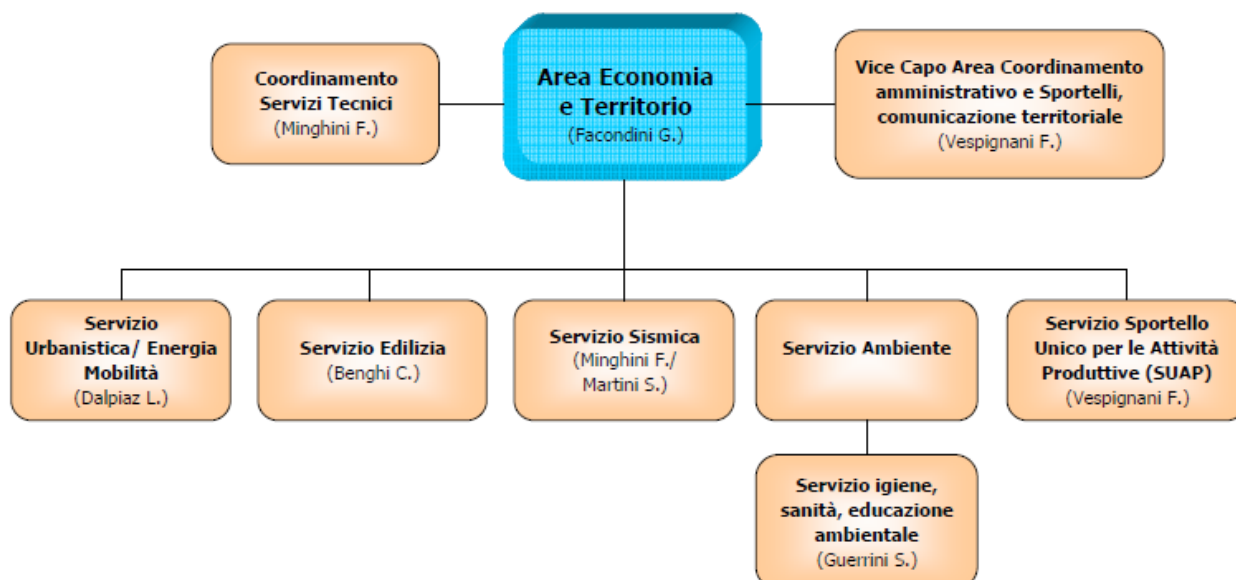


(*) Settore Associato Interprovinciale per la Prevenzione e Risoluzione delle Patologie del Rapporto di Lavoro

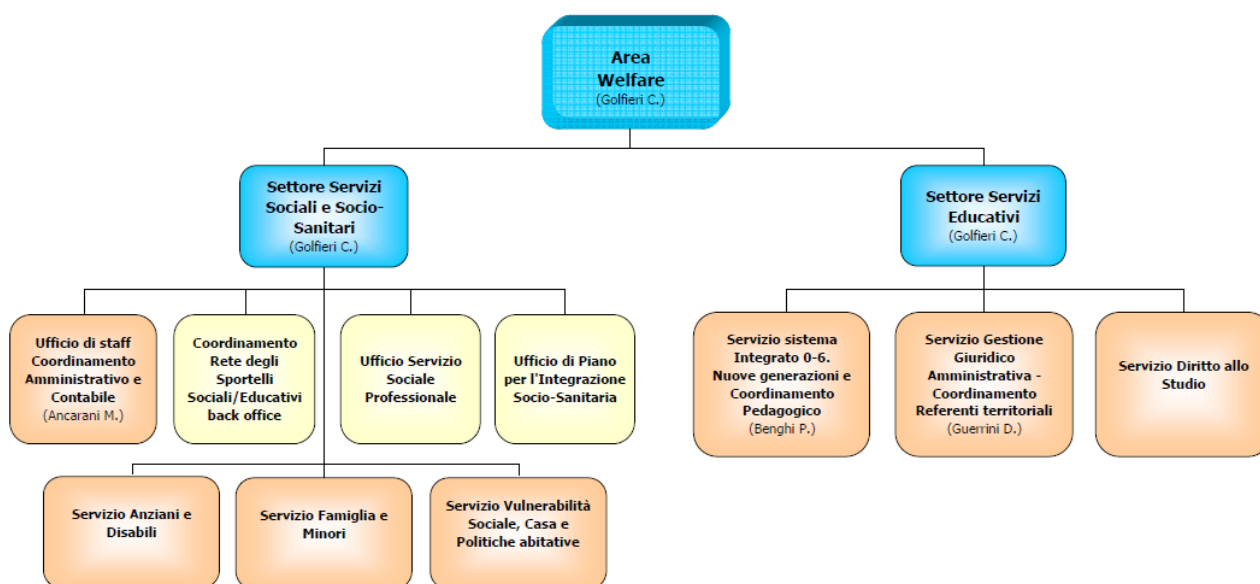
ALLEGATO 1 - Dettaglio organigramma Unione dei Comuni della Bassa Romagna - 1° ottobre 2020
Area Servizi Finanziari



ALLEGATO 2 - Dettaglio organigramma Unione dei Comuni della Bassa Romagna - 1° ottobre 2020
Area Economia e Territorio



ALLEGATO 3 - Dettaglio organigramma Unione dei Comuni della Bassa Romagna - 1° ottobre 2020
Area Welfare



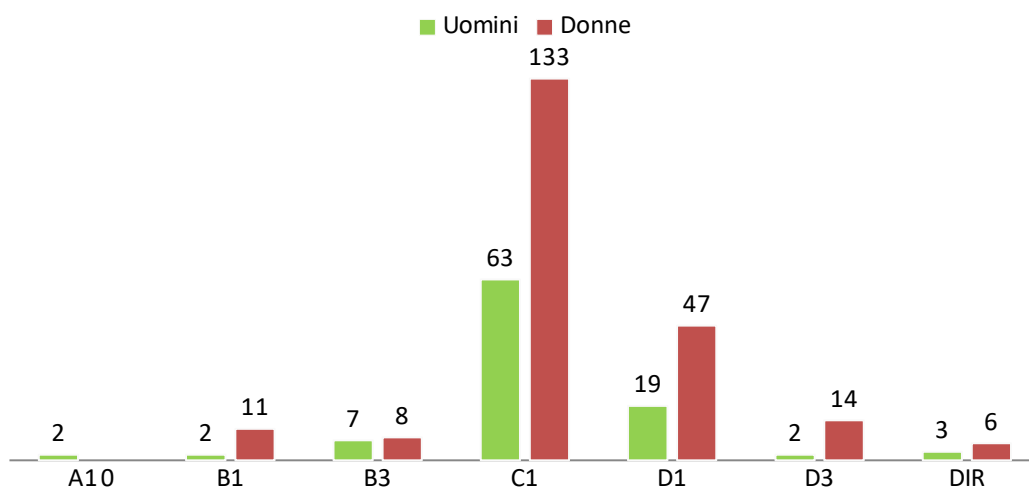
Dall'1.1.2021 la riorganizzazione approvata prevede, in sintesi, una macro-struttura articolata su n.6 Aree che aggregano servizi omogenei tra quelli conferiti dal 2008 ad oggi all'Unione, le Aree saranno rette da 5 figure dirigenziali a tempo indeterminato (Area Finanziaria, Area Risorse Umane, Area PM, Settore Innovazione Tecnologica, Settore Entrate), in parte a tempo determinato ex art. 110, comma 1 (Area Welfare e Area Territorio; due Servizi in staff alla Direzione saranno retti da dirigenti assunti a tempo determinato ex art.110, comma 2. - Settore Governance, Sviluppo e Controllo Strategico, Settore Interprovinciale Prevenzione Patologie del rapporto di lavoro).

Il personale dell'ente

Anno/Uomo del Personale dipendente 2020 per Area/Settore/Servizio e Categoria Giuridica							
AREA	A	B1	B3	C	D	DIR	TOTALE
Area Economia E Territorio	0,60		0,64	30,36	18,84	1,10	51,55
Area Risorse Umane			0,42	9,47	3,67	0,80	14,36
Area Vigilanza e Sicurezza				60,95	13,33	1,00	75,27
Area Welfare	0,53	8,25	8,05	33,80	23,32	1,00	74,96
Comunicazione e Promozione Territoriale/Turistica				3,50	3,09	1,00	7,59
Controllo Di Gestione - Altri Controlli Interni				0,30	0,93	0,20	1,43
Patologie Rapporti di Lavoro e Servizio Legale				0,25	2,25	1,00	3,50
Servizio Appalti E Acquisti		1,00	0,40	8,24	2,42		12,06
Servizio Protocollo E Archivio		1,58	4,00	2,89	1,00		9,47
Servizio Segreteria Generale				3,00	1,00		4,00
Settore Entrate Comunali		0,53		17,92	1,17	1,00	20,61
Settore Innovazione Tecnologica				5,92	3,00	1,00	9,92
Settore Ragioneria			0,63	11,61	10,30	0,75	23,29
TOTALE	1,13	11,37	14,13	188,21	84,31	8,85	308,01

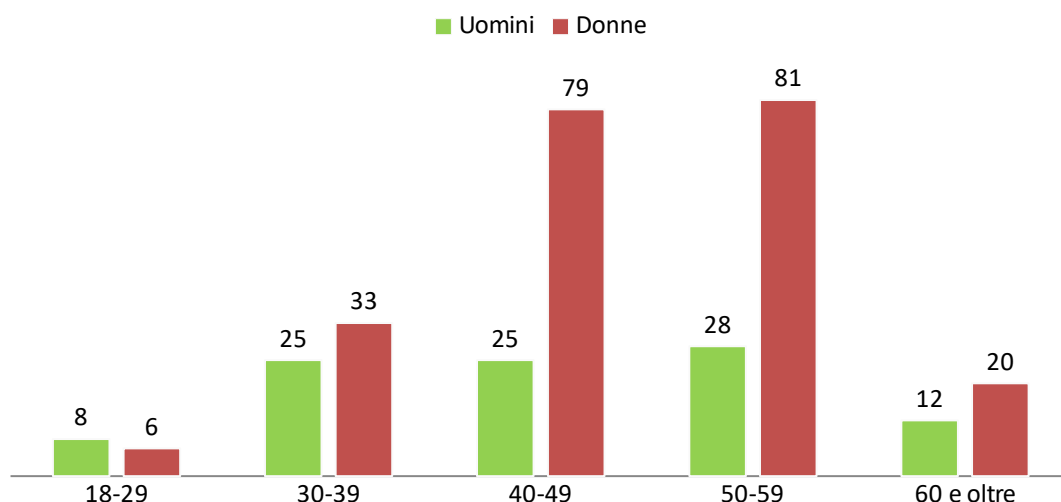
Dipendenti al 31/12/2020 per Sesso e Categoria								
	A1	B1	B3	C1	D1	D3	DIR	TOTALI
Uomini	2	2	7	63	19	2	3	98
% Uomini	100,00%	15,38%	46,67%	32,14%	28,79%	12,50%	33,33%	30,91%
Donne	0	11	8	133	47	14	6	219
% Donne	0,00%	84,62%	53,33%	67,86%	71,21%	87,50%	66,67%	69,09%
Totali	2	13	15	196	66	16	9	317

Dipendenti al 31/12/2020 per Sesso e Categoria

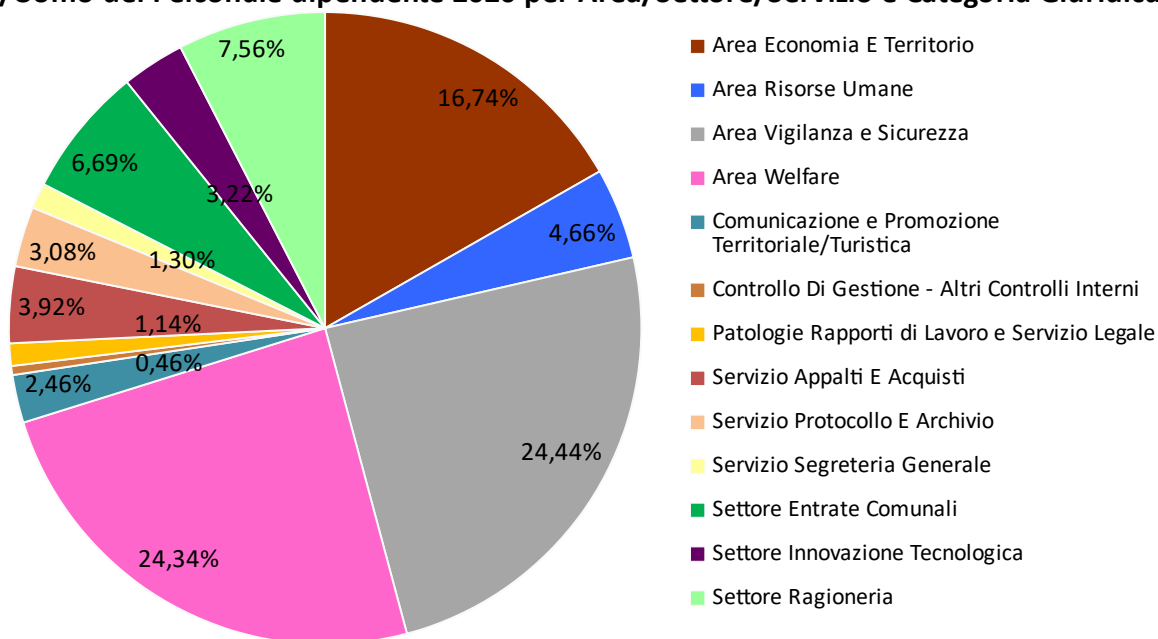


Dipendenti al 31/12/2020 per Sesso e Età						
	18-29	30-39	40-49	50-59	60 e oltre	TOTALI
Uomini	8	25	25	28	12	98
% Uomini	57,14%	43,10%	24,04%	25,69%	37,50%	30,91%
Donne	6	33	79	81	20	219
% Donne	42,86%	56,90%	75,96%	74,31%	62,50%	69,09%
Totali	14	58	104	109	32	317

Dipendenti al 31/12/2020 per Sesso e Età



Anno/Uomo del Personale dipendente 2020 per Area/Settore/Servizio e Categoria Giuridica



I nuovi vincoli in materia di assunzioni

In applicazione alle disposizioni di cui agli artt. 6 e 6 ter del Dlgs n.165/01 come modificati dal Dlgs n.75/2017 e del DM dell'8/5/2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale è stata approvata la **dotazione finanziaria dell'ente** che ha superato la precedente formulazione della dotazione organica che da "contenitore" statico (insieme di posti coperti e vacanti) si è trasformata in "strumento dinamico" concepito in termini finanziari da calcolarsi sulla base del personale in essere e da quello che l'amministrazione intende reclutare, fermo restando la disciplina relativa alle facoltà assunzionali e tenendo come limite potenziale, nel caso degli enti locali, il tetto di spesa di personale di cui all'art.1, co.557, legge n.296/2006.

E' stato adottato, in sintesi, un nuovo approccio rispetto alla pianificazione del fabbisogni di personale che ha portato al superamento del binomio cessazione/sostituzione per approdare ad un'analisi dei seguenti elementi:

- valutazione delle competenze necessarie a rispondere e garantire la realizzazione delle strategie dell'ente, nonché dei mutamenti organizzativi e di contesto;
- analisi dei costi del personale assegnato ad ogni singola area.

La riorganizzazione della struttura dell'Unione è avvenuta in modo coordinato tra Unione e Comuni, in stretto raccordo con i segretari degli enti. Ciò ha consentito di elaborare politiche efficaci nella gestione del personale, bilanciando le esigenze di un'adeguata selezione, formazione e incentivazione con la miriade di vincoli e di tetti in materia.

Sul fronte dei vincoli, con l'entrata in vigore del c.d. decreto «crescita» è stato completamente riscritto il quadro di riferimento in materia di esercizio delle facoltà assunzionali da parte degli enti territoriali, spostando l'attenzione dal costo del personale cessato negli anni precedenti a un parametro economico standard di sostenibilità finanziaria e di bilancio delle assunzioni. Per le Unioni rimane inalterato il vincolo di poter procedere alla copertura nella misura del 100% delle cessazioni dell'anno precedente.

Per i Comuni D.L. n. 34/2019, all'articolo 33, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento per i Comuni anche alla luce delle disposizioni contenute nel Decreto del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 (entrato in vigore il 20 aprile) e nella relativa Circolare applicativa delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e precisamente al comma 2:

- 1) Determinazione del valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- 2) Determinazione del valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore di cui al punto precedente;
- 3) Determinazione delle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, per il periodo 2020 - 2024;

Nel 2021 si continuerà ad operare per far fronte al significativo calo di personale registrato negli ultimi dodici anni: in effetti se si analizza il dato aggregato dei dipendenti dell'Unione e dei Comuni si rileva dal 2008 al 2020 (simulazione alla data del 31/12/2020) un calo del 21,42% come risulta dai grafici di seguito riportati.

