

D.U.P.

Documento Unico di Programmazione

Sezione Strategica *2019-2021*

LE CONDIZIONI INTERNE

La struttura organizzativa e il personale

L'organizzazione dei servizi in Unione prevede una struttura articolata in aree funzionali, che consente di erogare prestazioni specialistiche e a costi ridotti, ferma restando la necessità di mantenere connessioni adeguate con le strutture organizzative dei singoli Comuni, spesso interessate dai procedimenti conferiti, al fine di ottimizzare gli standard di efficacia ed efficienza. La presente analisi è dunque incentrata sul doppio livello Unione/Comuni, rispetto al quale è necessario impostare le politiche del personale.

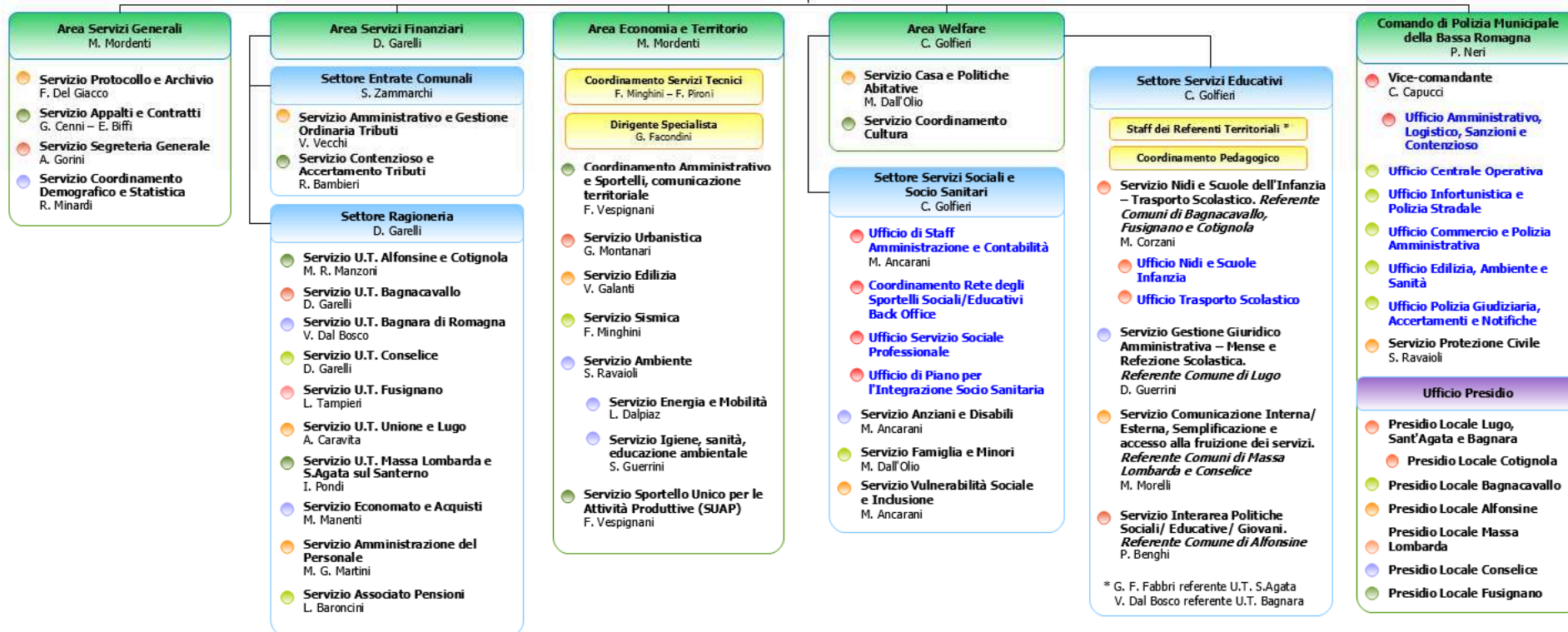
Organigramma

L'attuale macrostruttura dell'Ente Unione, da ultimo modificata con delibera di G.U n. 213 del 21/12/2017, prevede un'articolazione su quattro macro-Aree cui si aggiunge la Polizia Municipale e cinque Servizi strategici in staff alla Direzione cui è collegato anche il Servizio Associato Interprovinciale Prevenzione e Risoluzione Patologie del Rapporto di lavoro e il Servizio Legale.

L'Area Servizi Generali è retta dal Direttore Generale così come l'Area territorio che si avvale anche di un dirigente di staff assunto a tempo determinato; le altre tre aree "Servizi Finanziari", "Area Welfare" e "Polizia Municipale" nonché i cinque Servizi strategici in staff alla Direzione sono retti da dirigenti assunti a tempo determinato; il Settore Entrate collocato all'interno dell'Area Servizi Finanziari è retto dal un Dirigente di ruolo.



- Organigramma 20.08.2018 -



* G. F. Fabbri referente U.T. S. Agata
V. Dal Bosco referente U.T. Bagnara

L'evoluzione del quadro normativo

Il secondo semestre del 2018 è stato contrassegnato da due rilevanti novità in tema di gestione delle risorse umane;

1) Pubblicazione nella G.U. n.173 del 27/7/2018 delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018.

2) applicazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018 siglato il 21/05/2018.

1) “Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale”.

Lo scorso 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, entrate in vigore dal 24 settembre 2018 che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale improntata sui seguenti principi:

- a) superamento dell’attuale formulazione della dotazione organica che da “contenitore” statico (insieme di posti coperti e vacanti) diventa uno **“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.**
- b) adozione di un nuovo approccio rispetto alla pianificazione del fabbisogni di personale che porti al superamento del binomio cessazione/sostituzione per approdare ad un’analisi dei seguenti elementi:
 - a) -valutazione delle competenze necessarie a rispondere e garantire la realizzazione delle strategie dell’ente nonché dei mutamenti organizzativi e di contesto;
 - b) -analisi dei costi del personale assegnato ad ogni singola area;
 - c) -verifica dei gap, delle razionalizzazioni possibili

Inoltre, la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce **centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa**, efficienza, economicità e

qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale **valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza**, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015).

DOTAZIONE FINANZIARIA DELL'UNIONE

PROSPETTO 1

**Personale a tempo indeterminato, con Dirigenti e CFL, in servizio al 31/10/2018, per
Categoria Giuridica e Categoria Economica**

CAT.GIU.	N° dipendenti	CAT ECO.	N° dipendenti	CAT ECO.	N° dipendenti
DIR	9	DIR	9	B8	0
D3	24	D7	0	B7	2
D1	59	D6	7	B6	9
C1	188	D5	11	B5	12
B3	16	D4	14	B4	6
B1	19	D3	12	B3	6
A1	2	D2	16	B2	0
TOTALE	317	D1	23	B1	0
		C6	0	A6	0
		C5	26	A5	0
		C4	41	A4	1
		C3	26	A3	0
		C2	41	A2	1
		C1	54	A1	0
				TOTALE	317

PROSPETTO 2

Costi di personale nell'anno 2018, per Categoria Giuridica e Categoria Economica

CAT.GIU.	Costo sull'anno	CAT. ECO.	Costo sull'anno	CAT. ECO.	Costo sull'anno
DIR	904.289,66 €	DIR	904.289,66 €	B8	- €
D3	1.309.384,24 €	D7	- €	B7	53.733,43 €
D1	2.628.801,90 €	D6	436.435,40 €	B6	288.893,72 €
C1	6.952.054,25 €	D5	587.523,73 €	B5	383.380,88 €
B3	479.383,38 €	D4	725.256,43 €	B4	176.239,57 €
B1	550.280,58 €	D3	592.091,76 €	B3	127.416,37 €
A1	28.227,66 €	D2	679.149,31 €	B2	- €
TOTALE	12.852.421,67 €	D1	917.729,50 €	B1	- €
		C6	- €	A6	- €
		C5	1.002.906,82 €	A5	- €
		C4	1.560.562,05 €	A4	14.349,15 €
		C3	967.515,57 €	A3	- €
		C2	1.468.774,14 €	A2	13.878,50 €
		C1	1.952.295,67 €	A1	- €
				TOTALE	12.852.421,67 €

PROSPETTO 3

Costi di personale per Area nell'anno 2018, suddivisi per Categoria Giuridica

Area Economia E Territorio	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	88.688,94 €
D3	562.360,00 €
D1	534.902,28 €
C1	1.030.181,36 €
B3	33.313,40 €
B1	- €
A1	13.878,50 €
TOTALE	2.263.324,48 €

Area Welfare	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	115.177,50 €
D3	290.180,68 €
D1	700.490,97 €
C1	1.265.285,54 €
B3	311.813,61 €
B1	374.707,90 €
A1	14.349,15 €
TOTALE	3.072.005,36 €

Comando Di Pm Della Bassa Romagna	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	100.369,47 €
D3	- €
D1	497.091,27 €
C1	2.579.547,30 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	3.177.008,04 €

Controllo Di Gestione E Strategico	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	17.122,74 €
D3	29.480,09 €
D1	23.104,05 €
C1	17.264,48 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	86.971,37 €

Servizio Appalti E Contratti	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	- €
D3	50.078,94 €
D1	48.906,93 €
C1	153.179,44 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	252.165,31 €

Servizio Ass. Int.le Prevenzione E Risoluzione Patologie Del Rapporto Di Lavoro	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	97.122,77 €
D3	- €
D1	43.511,06 €
C1	1.483,69 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	142.117,52 €

Servizio Innovazione Tecnologica	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	95.888,85 €
D3	- €
D1	90.869,52 €
C1	177.653,92 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	364.412,29 €

Servizio Promozione Territoriale, Governance E Comunicazione	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	88.069,33 €
D3	- €
D1	22.055,24 €
C1	55.305,60 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	165.430,17 €

Servizio Promozione Turistica	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	- €
D3	- €
D1	- €
C1	16.852,93 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	16.852,93 €

Settore Ragioneria	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	140.840,26 €
D3	254.870,91 €
D1	482.520,72 €
C1	727.044,22 €
B3	66.821,16 €
B1	32.171,53 €
A1	- €
TOTALE	1.704.268,79 €

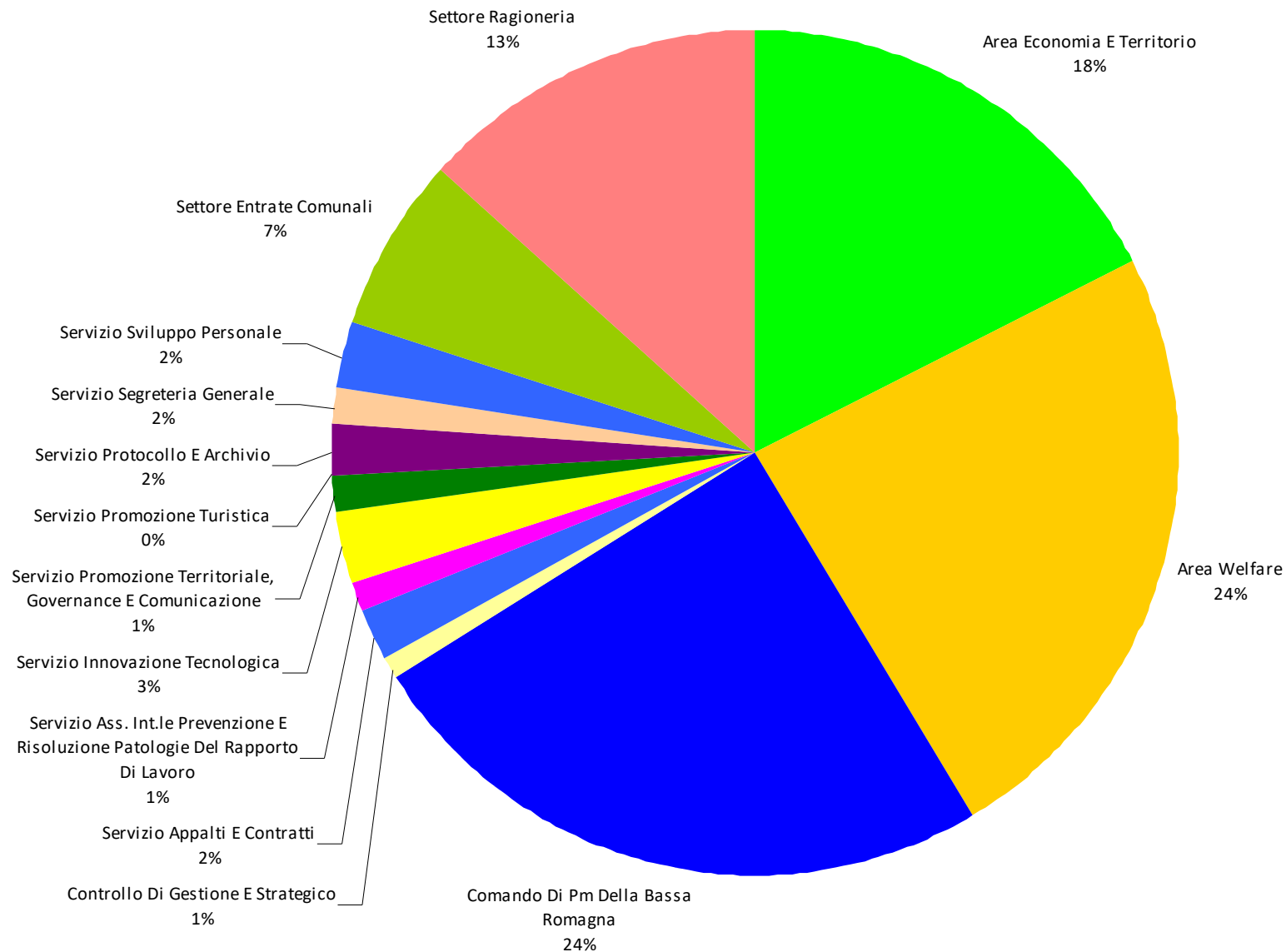
Servizio Protocollo E Archivio	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	- €
D3	- €
D1	45.444,29 €
C1	64.933,18 €
B3	37.565,25 €
B1	95.631,37 €
A1	- €
TOTALE	243.574,09 €

Servizio Segreteria Generale	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	- €
D3	69.458,63 €
D1	19.038,07 €
C1	105.977,84 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	194.474,53 €

Servizio Sviluppo Personale	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	68.490,97 €
D3	- €
D1	71.253,30 €
C1	145.129,56 €
B3	29.869,97 €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	314.743,79 €

Settore Entrate Comunali	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	92.518,84 €
D3	52.954,99 €
D1	49.614,21 €
C1	612.215,20 €
B3	- €
B1	47.769,78 €
A1	- €
TOTALE	855.073,02 €

Costi di personale su Area nel 2018 - Percentuali sul Totale



Vincoli in materia di assunzioni per il triennio 2019/2021

Al fine della predisposizione del piano dei fabbisogni di personale 2019/2021, in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2019/2021 per le Unioni di comuni restano fermi i vincoli generali sulla spesa di personale, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art.1, comma 229, L. n. 208/2015): tale possibilità andrà valutata compatibilmente alle disponibilità del bilancio.

Importante sottolineare che il principio di “solidarietà” tra gli enti facenti parte di una Unione di comuni è stato ulteriormente rafforzato lo scorso anno dal Decreto “Enti Locali” 50/2017, che in sede di conversione ha definitivamente sancito che i margini assunzionali disponibili in capo ai Comuni sono “cedibili” all’Unione, e che all’interno del sistema allargato dell’area vasta non è necessario predisporre bandi di mobilità per il passaggio di personale da un ente all’altro.

2) il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018.

La sottoscrizione definitiva del CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, avvenuta il 21/05/2018, oltre al riconoscimento al personale dipendente degli arretrati e degli adeguamenti stipendiali ha imposto i seguenti adempimenti:

1. pubblicazione del nuovo “Codice disciplinare”;

2. costituzione delegazione trattante di parte datoriale (approvata con delibera di G.U. n. 97 del 7/6/2018)

3. nuova costituzione del fondo risorse decentrate anno 2018 del personale nel rispetto del limite di cui all’art.23 del Dlgs n.75/2017 e al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative nonché applicazione dei nuovi istituti in materia di orario, permessi.

La novità rilevante per l’Unione è stata introdotto dal comma 4, dell’art. 70-sexies del contratto che disciplina il fondo delle risorse decentrate presso le Unioni e che legittima il principio della “perequazione” tra i fondi tra Unione e Comuni aderenti prevedendo che ferma restando la disciplina generale in materia di risorse decentrate, le Unioni di Comuni, possono adeguare i propri fondi risorse decentrate in attuazione di quanto previsto dall’art.67, co.2, lett. e) e comma 3 lett. K, a seguito del trasferimento di personale e ai sensi dell’art.1, comma 114 della legge n.56/2014.

Nello specifico il comma 4, dell’art. 70-sexies prevede che *“sono fatti salvi eventuali diversi accordi tra l’Unione e gli enti aderenti che trasferiscono personale in merito all’entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell’Unione e che riducono in misura corrispondente i fondi degli enti, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare a livello aggregato maggiori oneri”*.

4. Il 17/10/2018 è stato siglato il “PROTOCOLLO D'INTESA, EX ART. 9 CCNL 21 MAGGIO 2018, PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA TERRITORIALE DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA E DEI COMUNI ADERENTI” nel quale sono stati definiti a livello di area tutti gli istituti introdotti dal nuovo ccnl proseguendo il percorso di uniformazione dei fondi pro-capite della retribuzione accessoria del personale dell'Unione e degli enti aderenti nonché l'omogeneizzazione della disciplina di indennità, valutazione della performance, ecc.

5. Sono stati definiti i nuovi criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7 co 4 lett. c) nonché l'integrazione al regolamento delle selezioni esterne con la disciplina relativa alla progressione fra le aree ai sensi dell'art.22, co.15 del Dlgs n.75/2017.

6. con delibera di G.U. n. 160 del 18/10/2018 è stato approvato il nuovo regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del Dlgs n.50/2016.

7. con delibera di G.U. 161 del 18/10/2018 è stato approvato il nuovo regolamento di lavoro ai sensi dell'art.22 del ccnl del 21.5.2018.

8. con delibera di G.U. 173 del 9/11/2018 è stato approvato il protocollo d'intesa ex art.9 del ccnl maggio 2018 per la contrattazione collettiva integrativa territoriale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei Comuni aderenti.

9. Entro novembre saranno ridefiniti i criteri generali per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7 co. 4 lett. v) e (art. 7 co. 4 lett. j).

10. Nell'anno 2018 sono state completate 28 selezioni pubbliche.

SELEZIONI PUBBLICHE ANNO 2018

ANNO 2018				
N.Ord.	n. posti	Profilo	Cat. giuridica	ENTE
1	1	Istruttore addetto alla gestione delle banche dati e contratti	C	Bagnacavallo
2	1	Istruttore tecnico	C	Unione Bassa Romagna
3	1 CFL	Istruttore Addetto ai Servizi Culturali – Partecipazione - Decentramento	C	Bagnacavallo
4	1 CFL	Istruttore Addetto alla Comunicazione	C	Unione Bassa Romagna
5	1 CFL	Istruttore Amministrativo	C	Unione Bassa Romagna
6	1 CFL	Istruttore Contabile	C	Unione Bassa Romagna
7	1 CFL	Istruttore Direttivo Contabile	D/1	Unione Bassa Romagna
8	1	Istruttore Direttivo Tecnico	D/1	S.Agata sul Santerno
9	1	Istruttore Tecnico	C	Cotignola
10	1	Istruttore Direttivo Tecnico	D/1	Alfonsine
11	1 CFL	Istruttore Direttivo Tecnico (Ingegnere)	D/1	Fusignano
12	1	Istruttore Tecnico	C	Massa Lombarda
13	1	Istruttore Direttivo Culturale	D/1	Conselice
14	1	Istruttore Direttivo Tecnico (INGEGNERE)	D/1	Bagnacavallo
15	1	Collaboratore Professionale Addetto Archivio	B/3	Unione Bassa Romagna
16	1	Collaboratore Professionale Conduttore Macchine Operatrici Complesse	B/3	Conselice
17	1	Istruttore Direttivo Esperto Progettazione Lavori Pubblici	D/1	Cotignola
18	1	Istruttore Direttivo Esperto Politiche Comunitarie	D/1	Unione Bassa Romagna
19	2	Istruttore Addetto alla Promozione Turistica al Marketing Territoriale Part Time al 50%	C	Unione Bassa Romagna
20	1	Istruttore Addetto ai Servizi Culturali e Giovani	C	Massa Lombarda
21	1	Istruttore Addetto alla Gestione delle Banche Dati e Segreteria	C	Massa Lombarda
22	1	Istruttore Direttivo Tecnico (INGEGNERE)	D/1	Lugo
23	3	Istruttore Tecnico	C	Unione Bassa Romagna
24	1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D/1	Bagnacavallo
25	1	Istruttore Addetto alla fiscalità	C	Russi
26	1	Istruttore Socio Educativo	C	Russi
27	1	Istruttore Direttivo Tecnico (INGEGNERE)	D/1	Unione Bassa Romagna
28	1	Istruttore Tecnico Addetto alla Gestione dell'Ambiente e del Territorio	C	Unione Bassa Romagna

Linee generali sulle assunzioni 2019 – 2021

Le politiche del personale nell'ambito della Bassa Romagna per il triennio 2019 – 2021 dovranno tenere conto di un costante trend di riduzione del personale, di seguito sono riportate le cessazioni previste nel 2019 e 2021:

<i>annualità</i>	<i>Cessazioni previste</i>
2019	12
2020	12
2021	22
totale	46

La risposta al trend di riduzione del personale nel prossimo triennio da valutarsi anche nell'ottica di una programmazione strategica del fabbisogno di personale imposta dal passaggio alle dotazioni organiche di tipo finanziario dovrà essere orientata partendo da una mappatura delle competenze esistenti e da quelle necessarie a realizzare gli obiettivi dati individuando i gap da colmare.

In generale le politiche assunzionali nonché la progettazione organizzativa dovranno essere più innovativa per rispondere al mutamento delle esigenze dei cittadini nonché dello sviluppo della tecnologia, e dovrà, in generale, porsi 4 obiettivi:

- 1) introdurre nuove competenze e profili specializzati;
- 2) abbassare l'età media (quindi dovranno essere privilegiate forme di reclutamento quali i contratti di formazione e lavoro);
- 3) valorizzare ove possibile le risorse interne;
- 4) razionalizzare le strutture per renderle più agili, accessibili ed efficienti.

A questo proposito si rileva come l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna sia stata selezionata nel 2018 a partecipare al progetto RiformAttiva promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica per un assessment sulle competenze al fine di migliorare la definizione dei piani del fabbisogno di personale.