

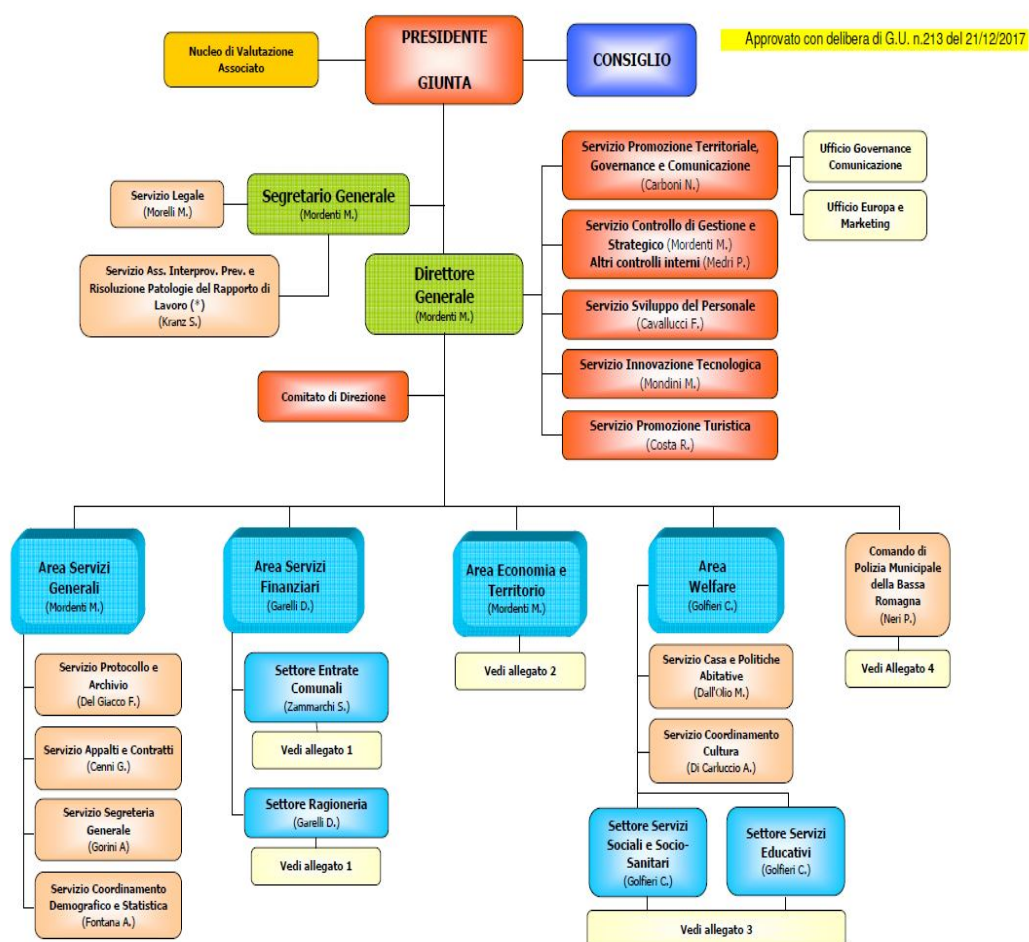
LE CONDIZIONI INTERNE - RISORSE UMANE

La struttura organizzativa e il personale

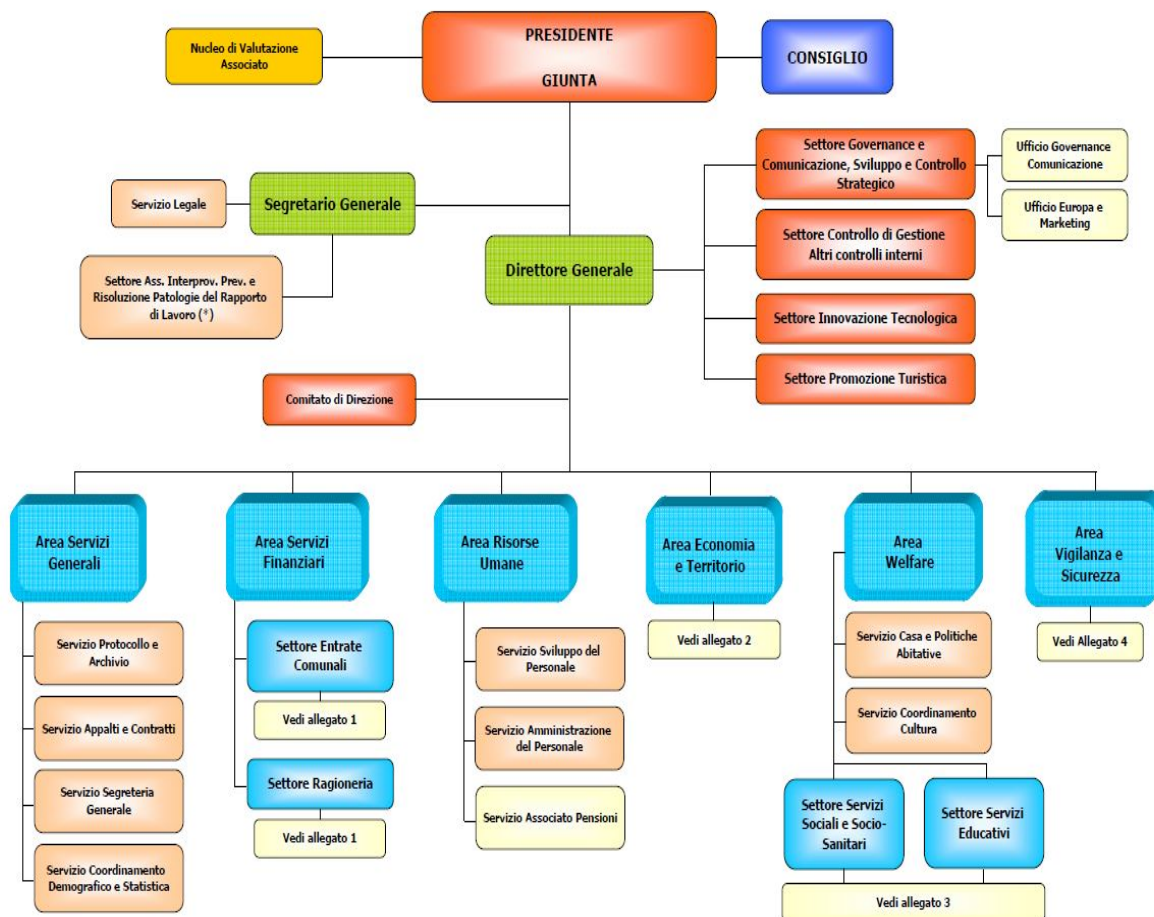
La Giunta dell'Unione con delibera n.122 del 5/09/2019, coerentemente a quanto stabilito nel DUP 2020/2022 e al fine di dare stabilità alla struttura organizzativa dell'Unione, ha stabilito di investire in una dirigenza di ruolo con riferimento alle principali funzioni ordinarie (Area Risorse Umane, Polizia Municipale, Innovazione Tecnologica, Area Servizi Finanziari), facendo ricorso a forme più flessibili per alcuni fabbisogni straordinari. In particolare per l'Area Welfare e Area Economia e Territorio si è stabilito di procedere con contratti ex art. 110, comma 1 del Dlgs n.267/00 mentre per il Servizio Sviluppo e Progetti Strategici, Riorganizzazione funzioni di staff e il Servizio Associato Interprovinciale Prevenzione e Risoluzione delle Patologie del Rapporto di Lavoro con contratti ex art.110, comma 2. Dal 2019 le Aree sono rette da figure dirigenziali in parte a tempo indeterminato, in parte a tempo determinato ex art. 110, comma 1; due Servizi in staff alla Direzione sono retti da dirigenti assunti a tempo determinato ex art.110, comma 2.

Organigrammi

Organigramma Unione dei Comuni della Bassa Romagna - 15 luglio 2019



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



Dall'1.1.2020 la riorganizzazione approvata con la delibera sopra citata prevede n.6 Aree: la modifica che entrerà a regime a seguito dei pensionamenti di figure dirigenziali ed apicali previste nel 2020, in particolare quello della Responsabile del Servizio Amministrazione del Personale, nonché del Dirigente dei Servizi Finanziari, riguarda l'accorpamento in un'unica struttura denominata Area Risorse Umane dei due servizi che gestiscono gli aspetti economici, giuridici e di sviluppo delle risorse umane, il Servizio Amministrazione del Personale e il Servizio Sviluppo del Personale.

In sintesi la macro-struttura dell'ente dall'1.1.2020 prevede un'articolazione su 6 Aree che aggregano servizi omogenei tra quelli conferiti dal 2008 ad oggi all'Unione, le Aree saranno rette da figure dirigenziali in parte a tempo indeterminato, in parte a tempo determinato ex art. 110, comma 1; due Servizi in staff alla Direzione saranno retti da dirigenti assunti a tempo determinato ex art. 110, comma 2.

Il personale dell'ente

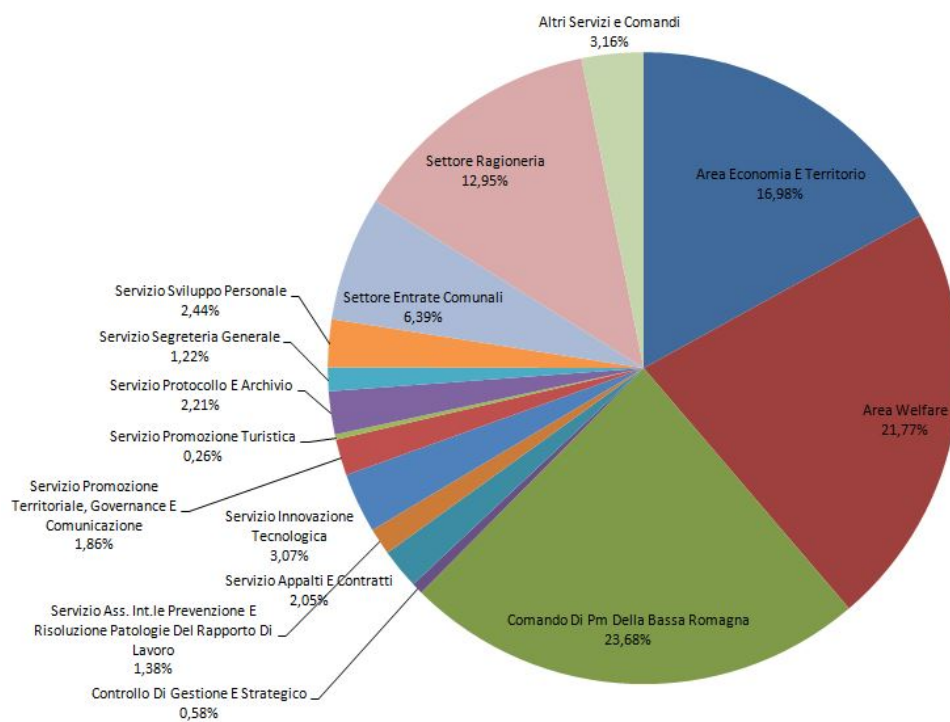
Personale a tempo indeterminato, con Dirigenti e CFL, in servizio al 31/10/2019, per Categoria Giuridica e Categoria Economica

CAT.GIU.	N° dipendenti	CAT ECO.	N° dipendenti	CAT ECO.	N° dipendenti
DIR	9	DIR	9	B8	0
D3	19	D7	0	B7	2
D1	69	D6	8	B6	11
C1	178	D5	10	B5	10
B3	17	D4	14	B4	7
B1	17	D3	13	B3	4
A1	2	D2	19	B2	0
TOTALE	311	D1	24	B1	0
		C6	0	A6	0
		C5	41	A5	0
		C4	26	A4	1
		C3	21	A3	0
		C2	45	A2	1
		C1	45	A1	0
				TOTALE	311

Costi di personale nell'anno 2019, per Categoria Giuridica e Categoria Economica

CAT.GIU.	Costo sull'anno	CAT. ECO.	Costo sull'anno	CAT. ECO.	Costo sull'anno
DIR	1.010.632,40 €	DIR	1.010.632,40 €	B8	- €
D3	1.162.285,90 €	D7	- €	B7	91.792,20 €
D1	2.938.830,76 €	D6	570.758,93 €	B6	357.818,95 €
C1	6.767.030,88 €	D5	539.565,06 €	B5	308.374,78 €
B3	553.623,77 €	D4	796.571,43 €	B4	191.752,56 €
B1	485.249,30 €	D3	581.294,33 €	B3	89.134,57 €
A1	37.736,80 €	D2	801.389,19 €	B2	- €
TOTALE	12.955.389,81 €	D1	811.537,73 €	B1	- €
		C6	- €	A6	- €
		C5	1.608.927,43 €	A5	- €
		C4	971.022,73 €	A4	23.894,40 €
		C3	798.412,35 €	A3	- €
		C2	1.756.190,75 €	A2	13.842,40 €
		C1	1.632.477,62 €	A1	- €
				TOTALE	12.955.389,81 €

Costi di personale su Area nel 2019 - Percentuali sul Totale



**Personale a tempo indeterminato, e Dirigenti, in servizio al 01/01/2020, per
Categoria Giuridica e Categoria Economica**

CAT.GIU.	N° dipendenti
DIR	4
D3	18
D1	68
C1	177
B3	15
B1	17
A1	2
TOTALE	301

CAT ECO.	N° dipendenti
DIR	4
D7	0
D6	8
D5	9
D4	13
D3	12
D2	19
D1	25
C6	0
C5	41
C4	24
C3	21
C2	45
C1	46
B8	0
B7	2
B6	10
B5	10
B4	7
B3	3
B2	0
B1	0
A6	0
A5	0
A4	1
A3	0
A2	1
A1	0
TOTALE	301

N.B.: La contrazione di personale tra i dipendenti al 31/10/2019 e i dipendenti previsti al 01/01/2020 discende principalmente dal divario temporale tra cessazioni già pianificate ed assunzioni programmate, ma per le quali le procedure selettive non sono ancora terminate. In seguito all'esperimento delle procedure concorsuali previste dal Piano Triennale di Fabbisogno del Personale -4 ^ stralcio del Piano Assunzioni dell'Unione (deliberazione di Giunta Unione n. 122 del 05/09/2019) i dipendenti saranno in numero superiore rispetto al 31/10/2019, andando a sostituire varie cessazioni avvenute nel corso del 2019.

Costi di personale nell'anno 2020, per Categoria Giuridica e Categoria Economica

CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	934.934,83 €
D3	761.683,72 €
D1	2.835.067,62 €
C1	7.227.951,21 €
B3	463.327,81 €
B1	369.095,01 €
A1	42.395,73 €
TOTALE	12.634.455,94 €

CAT. ECO.	Costo sull'anno
DIR	934.934,83 €
D7	- €
D6	336.935,99 €
D5	392.559,06 €
D4	556.500,29 €
D3	482.220,86 €
D2	744.854,89 €
D1	1.083.680,25 €
C6	- €
C5	1.559.581,14 €
C4	881.372,49 €
C3	790.753,29 €
C2	1.647.969,89 €
C1	2.348.274,41 €
B8	- €
B7	53.629,62 €
B6	218.349,40 €
B5	311.418,28 €
B4	168.705,03 €
B3	80.320,49 €
B2	- €
B1	- €
A6	- €
A5	- €
A4	14.483,50 €
A3	- €
A2	14.004,00 €
A1	13.908,23 €
TOTALE	12.634.455,94 €

Costi di personale per Area nell'anno 2020, suddivisi per Categoria Giuridica

Area Economia E Territorio	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	97.838,81 €
D3	302.371,15 €
D1	529.029,78 €
C1	1.096.856,98 €
B3	33.863,55 €
B1	- €
A1	14.004,00 €
TOTALE	2.073.964,27 €

Area Welfare	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	115.993,65 €
D3	175.699,30 €
D1	751.479,92 €
C1	1.227.532,01 €
B3	267.148,28 €
B1	253.001,19 €
A1	28.391,73 €
TOTALE	2.819.246,09 €

Area Vigilanza e Sicurezza	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	99.652,38 €
D3	- €
D1	594.951,28 €
C1	2.700.517,66 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	3.395.121,32 €

Controllo Di Gestione - Altri Controlli Interni	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	17.080,69 €
D3	13.386,12 €
D1	21.311,51 €
C1	10.535,28 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	62.313,60 €

Servizio Appalti E Contratti	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	- €
D3	45.930,44 €
D1	41.680,50 €
C1	135.252,45 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	222.863,39 €

Settore Ass. Int.le Prevenzione E Risoluzione Patologie Del Rapporto Di Lavoro	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	97.838,81 €
D3	- €
D1	36.608,19 €
C1	- €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	134.447,00 €

Settore Innovazione Tecnologica	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	95.468,33 €
D3	- €
D1	114.492,77 €
C1	215.439,84 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	425.400,94 €

Comunicazione/Cultura (direzione generale)	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	89.201,34 €
D3	- €
D1	141.862,29 €
C1	107.860,18 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	338.923,81 €

Settore Promozione Turistica	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	- €
D3	- €
D1	- €
C1	33.945,55 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	33.945,55 €

Servizio Protocollo E Archivio	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	- €
D3	- €
D1	35.503,80 €
C1	65.669,20 €
B3	95.614,79 €
B1	67.589,70 €
A1	- €
TOTALE	264.377,49 €

Servizio Segreteria Generale	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	- €
D3	22.513,82 €
D1	19.974,69 €
C1	107.771,63 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	150.260,15 €

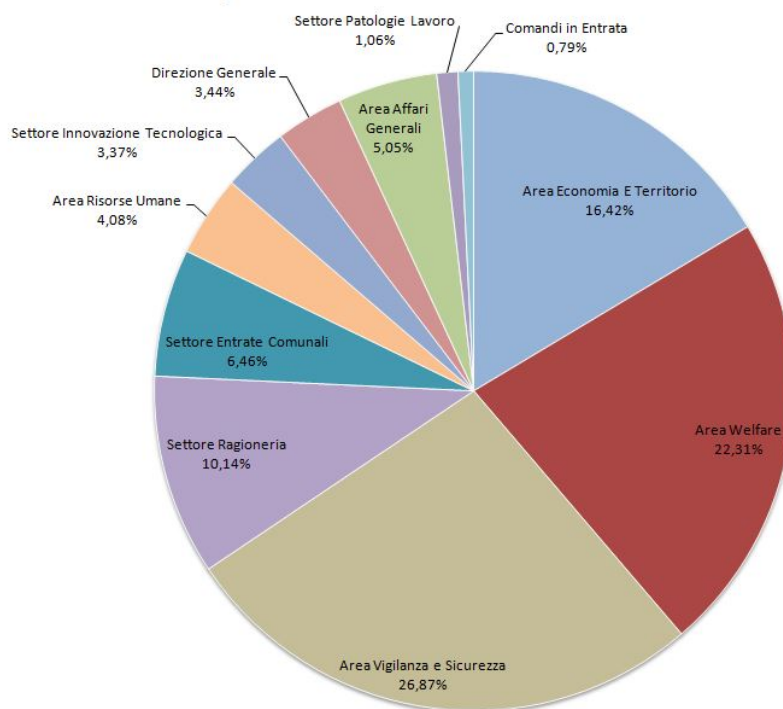
Area Risorse Umane	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	68.322,75 €
D3	- €
D1	141.397,20 €
C1	273.578,57 €
B3	32.325,21 €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	515.623,72 €

Settore Entrate Comunali	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	93.656,52 €
D3	7.152,21 €
D1	41.083,07 €
C1	659.086,76 €
B3	- €
B1	15.797,97 €
A1	- €
TOTALE	816.776,53 €

Settore Ragioneria	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	139.786,56 €
D3	159.786,60 €
D1	350.956,60 €
C1	563.537,63 €
B3	34.375,98 €
B1	32.706,15 €
A1	- €
TOTALE	1.281.149,52 €

Personale Comandato (in Entrata)	
CAT.GIU.	Costo sull'anno
DIR	20.095,00 €
D3	34.844,08 €
D1	14.736,03 €
C1	30.367,47 €
B3	- €
B1	- €
A1	- €
TOTALE	100.042,58 €

Costi di personale su Area nel 2020 - Percentuali sul Totale



I 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 fabbisogno 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.

Positive, in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale, le modifiche introdotte alla predetta disciplina, valide anche per le Unioni, dal decreto legge del 28 gennaio 2019 n. 4 convertito, con modificazioni, nella legge del 28 marzo 2019, n. 26:

a) possibilità per gli enti territoriali di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno 2019, senza attendere l'esercizio successivo nel rispetto del limite del 100 per cento della spesa del personale cessato nel corso del predetto anno 2019 e della programmazione triennale dei fabbisogni di personale;

b) possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti cinque anni, e non più tre come prevedeva la precedente normativa.

c) l'art. 14-ter della legge n.26/2019 attenua, seppur leggermente, in vincolo di cui all'art.1, co. 361 della legge n.145/2018 (legge di bilancio) prevedendo la possibilità di utilizzare le graduatorie approvate nel 2019 non solo per i vincitori ma anche per la sostituzione dei neoassunti che cessino anticipatamente dal servizio;

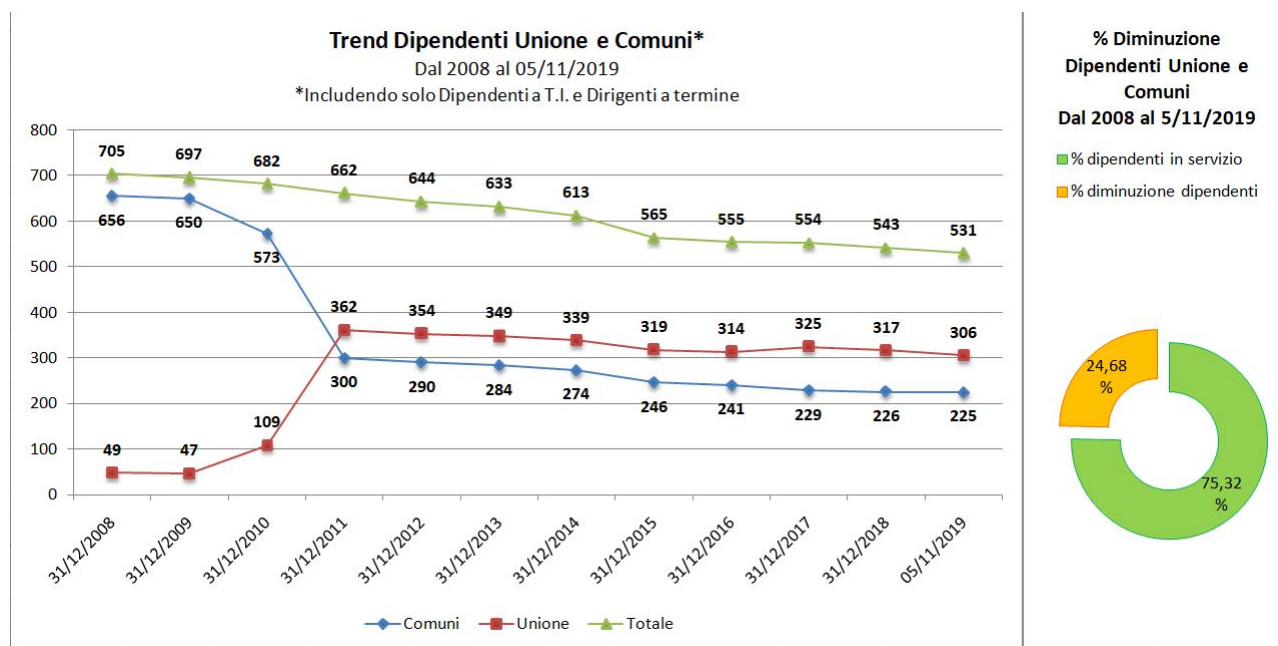
Tale vincolo, rimane sicuramente il vincolo maggiormente penalizzante per le Unioni che organizzavano "concorsi unici" con la possibilità di scorrimento delle graduatorie per gli enti aderenti, opzioni ad oggi inibita dalla disposizione sopra richiamata.

Nonostante l'evidente necessità di moltiplicare le procedure selettive nel 2019 si è cercato accorpare il più possibile esigenze comuni agli enti dell'Unione per gestire in un'ottica di ottimizzazione di tempi e costi.

L'art. 18 della bozza della Legge di Bilancio 2020 al comma 3 prevede un ampliamento nell'utilizzo delle graduatorie precisando che "... le graduatorie dei concorsi approvate nell'anno 2019, per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate, mediante scorrimento, per un ulteriore trenta per cento dei posti banditi, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime".

Ulteriori semplificazioni sono state introdotte dalla legge n.56 del 29 giugno 2019 entrata in vigore il 7 luglio scorso, in quanto sulle assunzioni ha eliminato la mobilità propedeutica alle selezioni pubbliche (art.30, co.2 bis del Dlgs n.165/01) ed ha ridotto i tempi della mobilità obbligatoria nazionale (da 60 a 45 giorni).

Nel 2020 si continuerà ad operare per far fronte al drastico calo di personale registrato negli ultimi dieci anni: in effetti se si analizza il dato aggregato dei dipendenti dell'Unione e dei Comuni si rileva dal 2008 al 2019 (alla data del 05/11/2019, considerando tutte le variazioni del 2019 per le quali è già presente una determinazione) un calo del 24,68% come risulta dal grafico di seguito riportato.



Politiche di sviluppo del personale

Si procederà poi in un'ottica di innovazione e realizzazione degli obiettivi programmati alla definizione di un nuovo sistema di misurazione della performance organizzativa e ad una programmazione dei fabbisogni formativi in funzione delle strategie degli enti.

Rispetto all'incentivazione del personale grazie alle politiche di perequazione tra Unione ed enti aderenti si continuerà, grazie alla contrattazione territoriale, il percorso di uniformazione del trattamento accessorio dei dipendenti.

Al fine di rendere più attrattive le realtà lavorative dell'Unione e degli enti aderenti si adotteranno politiche di employer branding.

Le nuove assunzioni e più in generale le attività di gestione del personale saranno orientate all'obiettivo di contemperare la qualità dei servizi resi ai cittadini con le esigenze di efficienza.