

Documento Unico di Programmazione 2021-2023

DUP 2021/2023

Unione dei Comuni della Bassa Romagna



7. sezione operativa: scelte organizzative

Sezione operativa: le scelte organizzative

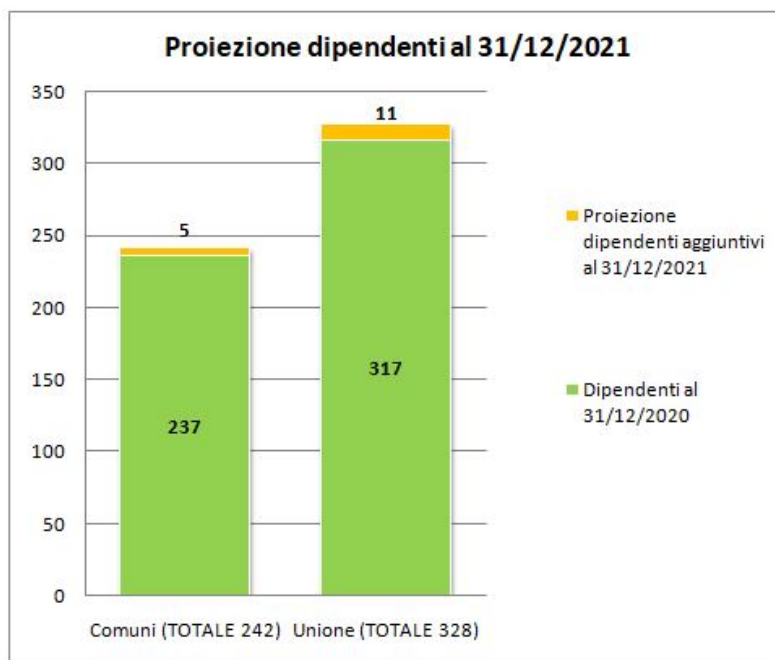
Considerato che dal 2008 al 2020 si è registrato un calo complessivo dell'aggregato del personale dell'Unione e dei Comuni aderenti pari al 21,42% si ritiene opportuno dal 2021 potenziare l'organico dei servizi strategici nel rispetto del principio generale di contenimento della spesa complessiva di personale nonché del principio di cui all'art.32, comma 5 del Tuel.

Si procederà, inoltre, 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 nonché di favorire il ricambio generazionale si adotteranno politiche di *employer branding*.

Tenuto conto delle assunzioni già programmate e delle cessazioni che interverranno nella prima parte del 2021, si rileva come l'aggregato dipendenti Unione e Comuni passi da 554 (dato al 31.12.2020) a 570, registrando così già un incremento del 2,81% che aumenterà sicuramente nel corso del nuovo anno a seguito del processo di completamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale. Il dato è evidenziato nel grafico di seguito riportato.



In questo modo vengono salvaguardati i livelli ottimali di erogazione dei servizi e al tempo stesso sono ampiamente confermati i margini di efficientamento della spesa di personale sopra indicati (20 % circa) conseguiti grazie all'Unione.

Lo Smart Working

Il consolidamento del progetto dello Smart Working nel 2021 è volto alla realizzazione di un modello organizzativo proiettato ai risultati, all'innovazione e al miglioramento servizi nonché alla conciliazione vita lavoro dei dipendenti.

L'art. 263 del DL n.34/2020 convertito dalla legge n.77/2020 prevede espressamente che *“al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.”*

Lo Smart Working è stato introdotto nell'Unione della Bassa Romagna e nei Comuni aderenti in fase emergenziale senza la possibilità di realizzare la progettazione di un proprio modello nonché di formare i dipendenti.

Nella fase 1 sono stati approvati i criteri per il ricorso allo smart working (delibere di G. U. n. 36 del 12/03/2020 e n.40 del 23/3/2020, in applicazione a tali criteri sono stati stipulati gli accordi individuali di smart working per i dipendenti dell'Unione e dei Comuni aderenti nella fase 1 e 2:

det. n.391 del 17/03/2020 con la quale sono stati attivati n.110 accordi di Smart Working;

det n.417 del 25/03/2020 con la quale sono stati attivati ulteriori n.154 accordi;

det n.439 del 03/04/2020 con la quale sono stati attivati ulteriori n.4 accordi e disattivati n.2 accordi, portando il numero complessivo degli smart workers a 266;

det n.583 del 08/05/2020 con la quale si è ridotto il numero degli smart workers, da n.266 a n.256;

det n.759 del 12/06/2020 con la quale si è ridotto il numero degli smart workers, da n.256 a n.240;

det n.1018 del 31/07/2020 con la quale il numero di degli smart workers è passato da n.240 a n.215;

Il 27 aprile è stato poi elaborato dall'Area Risorse Umane e dal Servizio Innovazione Tecnologica **il progetto "LA (Lavoro Agile) Bassa Romagna"** presentato Regione Emilia Romagna per accedere ai finanziamenti messi a disposizione per la riprogettazione dello smart working nella fase post emergenza;

La Regione Emilia Romagna con determina n.7091 del 27/04/2020 ha approvato il progetto “LA (Lavoro Agile) Bassa Romagna” riconoscendo un contributo complessivo pari ad € 105.000,00. Con decreto n.9 del 25/5/2020 del Presidente dell'Unione è stato costituito il GRUPPO DI LAVORO PROGETTO SMART WORKING “LA BASSA ROMAGNA” composto dal Direttore Generale, dalla Dirigente Area Risorse Umane, dal Responsabile Servizio Amministrazione del Personale, dal Dirigente Settore Innovazione Tecnologica e dal Responsabile Segreteria Generale;

Nel mese di dicembre 2020 a seguito del contributo complessivo pari ad € 105.000 che la Regione Emilia Romagna ha riconosciuto all'Unione per la riprogettazione e il consolidamento dello smart working nella fase post emergenziale si è completata la progettazione del modello nonché la formazione al personale coinvolto.

Avendo la Regione ER posticipato ad aprile 2021 i tempi per il completamento del progetto, si è ritenuto di completare la definizione del modello organizzativo di Smart in fase post-emergenziale con la conseguente adozione del regolamento sullo smart working entro il 31 gennaio 2021. Entro la stessa data, tenuto conto delle Linee Guida approvate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento Funzione Pubblica, sarà approvato il POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile) quale sezione del Piano della Performance del 2021, *fermo restando che si potrà procedere alla piena attivazione del nuovo sistema soltanto ad avvenuto superamento della fase emergenziale.*