

Documento Unico di Programmazione 2022-2024

DUP 2022/2024

Unione dei Comuni della Bassa Romagna



6. sezione operativa: le scelte organizzative

LE SCELTE ORGANIZZATIVE

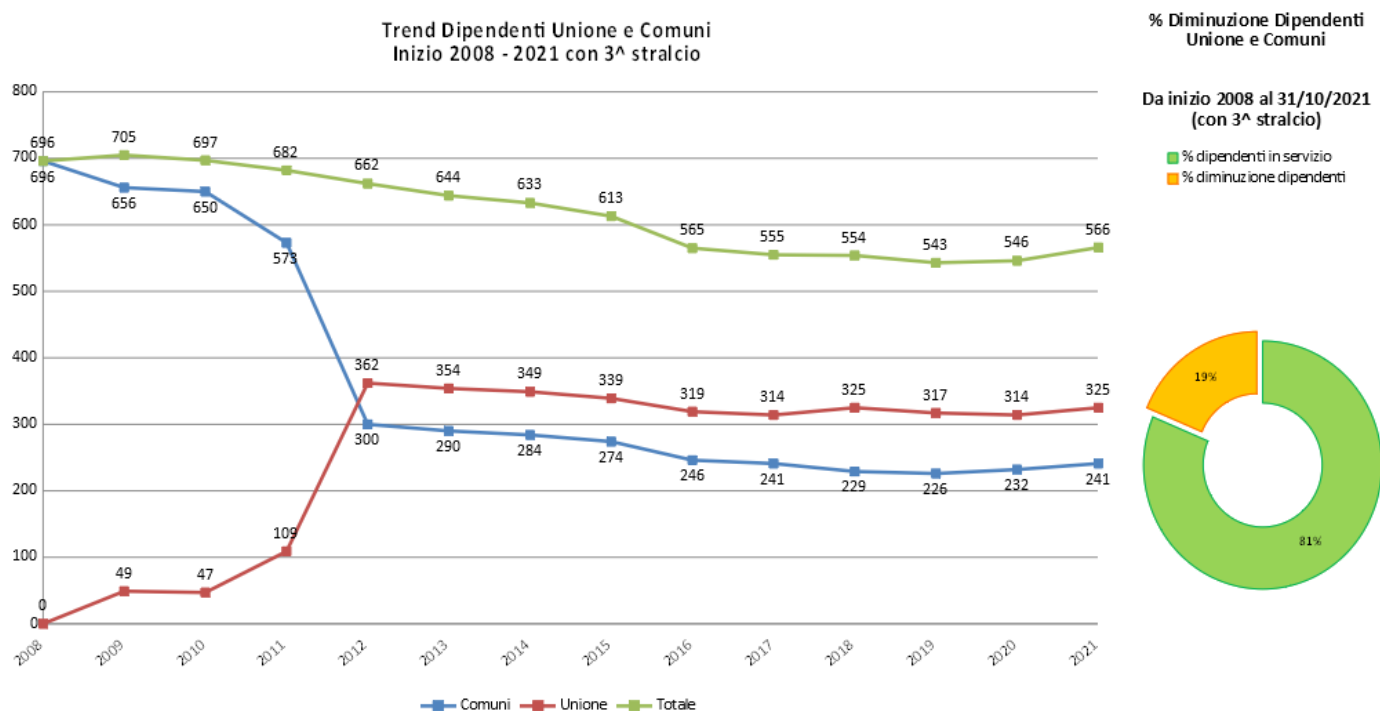
Il **Decreto Reclutamento** pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 9 giugno 2021, [DL 9 giugno 2021, n. 80](#), recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*” è stato varato per dare operatività al **piano di reclutamento nella PA** ed è decisivo per mettere a regime le attività di applicazione del Recovery Plan.

L’obiettivo principale della riforma sarà quello di **rigenerare la PA** all’interno del contesto strategico e di azione proposto dal PNRR e, nello specifico, dalle due linee di intervento della Componente “Digitalizzazione e Modernizzazione della PA” del Piano.

PA Capace e PA Competente delineano il volto della PA che è il momento di costruire, partendo dallo sblocco dei concorsi pubblici sospesi a causa del covid, dalla semplificazione delle procedure concorsuali e dalla loro digitalizzazione, ma soprattutto da un ripensamento dell’azione di reclutamento nel settore pubblico affiancata ad un’azione di reskilling del personale con investimenti in formazione.

Rigenerare la PA significa partire dalla consapevolezza secondo cui le “persone” rappresentano l’asset principale degli enti, quindi occorre partire dall’accesso, dalle modalità di reclutamento.

L’Unione dei Comuni e i Comuni aderenti per il triennio 2022-2024 prevedono di agire su tre fronti:
compensare parzialmente la drastica diminuzione di personale pari a circa il 25% cui si è assistito fino al 2015/2016 rispetto alle dotazioni complessive pre Unione dei Comuni, nel rispetto del principio generale di contenimento della spesa di personale previsto dall’articolo 32, comma 5, del Testo unico degli enti locali;
inserire nuove professionalità legate alle strategie degli enti modificando le modalità di reclutamento, orientandole sempre più sulle competenze legate al ruolo da ricoprire.
rafforzare le leve motivazionali anche non economiche (meccanismi di rewarding), al fine di contribuire alla fidelizzazione dei dipendenti, all’innalzamento degli standard di produttività e alla realizzazione dei programmi dell’ente.



Lo Smart Working

Il consolidamento del progetto dello Smart Working nel 2021 (art. 14 L. n. 124/2015) è volto alla realizzazione di un modello organizzativo proiettato ai risultati, all'innovazione e al miglioramento dei servizi nonché alla conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.

L'Unione a questo scopo ha adottato, ai sensi dell'art. 263 del DL n.34/2020 convertito dalla legge n.77/2020, il POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile) comune agli enti aderenti con delibera n. 11 del 28/01/2020; inoltre a seguito di quanto disposto dal DL n.52/2021 convertito dalla Legge n.87/2021, poiché lo "smart semplificato" sarà prorogato fino al 31.12.2021, si procederà entro l'anno alla definizione del regolamento sullo smart tenuto conto anche della disciplina sul lavoro agile contenuta nel contratto collettivo nazionale 2019-2021 di prossima approvazione.

A seguito di quanto disposto:

- dall'art.1 del Decreto del Presidente del Consiglio del 23/09/2021, in base al quale *"A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza."*;

- dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 08/10/2021 con cui sono state, in attuazione del già citato art. 263 D.L. n. 34/2020, prescritte modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni;

- dall'art. 1 del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8/10/2021, in base al quale lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile potrà essere autorizzato nel rispetto di alcune condizionalità, tra le quali, in particolare, rilevano la definizione di un accordo individuale ai sensi dell'art. 18, comma 1, della L. n. 81/2017 e l'assenza di alcun pregiudizio al servizio reso a favore degli utenti;

La Giunta dell'Unione con punto di indirizzo del del 14/10/2021 si è espressa per il mantenimento di un contingente non superiore al 20% del personale in servizio in lavoro agile, anche parziale.

A fronte di tale decisione si è proceduto con determina n.1386 del 29/10/2021 a rivedere le percentuali di contratti smart concessi con decorrenza 02/11/2021 andando a stipulare accordi di lavoro agile ai sensi dell'art. 18, comma 1 della L. n. 87/2017 con il personale sintetizzato nella tabella di seguito riportata:

ENTE	Dipendenti	Dipendenti in SMART WORKING dal 02/11/2021	% dipendenti in SMART WORKING sui dipendenti TOTALI
Alfonsine	25	2	8,00%
Bagnacavallo	42	8	19,05%
Bagnara di Romagna	7	0	0,00%
Conselice	25	1	4,00%
Cotignola	21	2	9,52%
Fusignano	16	3	18,75%
Lugo	70	11	15,71%
Massa Lombarda	25	1	4,00%
Sant'Agata Sul Santerno	9	0	0,00%
Unione dei Comuni della Bassa Romagna	327	57	17,43%
TOTALE Bassa Romagna (*)	567	85	14,99%

Politiche di sviluppo del personale

Per assicurare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, verranno definite all'interno del PIAO (Piano integrato di Attività e organizzazione) di cui all'art.6 del DL n.80/2021, le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche di project management, al raggiungimento dell'alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e alle competenze trasversali e manageriale, all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale. Inoltre, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art.6 del Dlgs n.165/01, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinarie, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge per le progressioni di carriera e le modalità di valorizzazione dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito.

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 e soprattutto si dedicherà maggior attenzione all'inserimento lavorativo dei neoassunti organizzando momenti formativi specifici.

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.

UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA - SPESA DI PERSONALE ART. 1 COMMA 557 E SS. LEGGE N. 296/2006				
	Media 2011/2013 (2008 per enti non soggetti al patto)	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2023
spese macroaggregato 101		13.545.030,80 €	13.545.030,80 €	13.545.030,80 €
spese macroaggregato 103		45.000,00 €	45.000,00 €	45.000,00 €
irap macroaggregato 102		846.864,52 €	846.864,52 €	846.864,52 €
Altre spese: iscrizioni		- €	- €	- €
Altre spese:fondo mobilità segretari		- €	- €	- €
Altre spese:CO.CO.CO.		- €	- €	- €
Altre spese:		- €	- €	- €
totale spese di personale (A)	- €	14.436.895,32 €	14.436.895,32 €	14.436.895,32 €
(-) Componenti escluse (B)		3.071.735,87 €	3.071.735,87 €	3.071.735,87 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	- €	11.365.159,45 €	11.365.159,45 €	11.365.159,45 €