

Documento Unico di Programmazione 2023-2025

DUP 2023/2025

Unione dei Comuni della Bassa Romagna



06 Sezione operativa: Le Scelte Organizzative

LE SCELTE ORGANIZZATIVE

Il **Decreto-Legge** del 30 aprile 2022, n.36 recante “*Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*” così come convertito dalla legge 20 giugno 2022, n.79 ha completato la ridefinizione della fisionomia dei concorsi pubblici e introdotto meccanismi di accelerazione delle nuove assunzioni al fine di rafforzare il processo di modernizzazione, digitalizzazione e capacità progettuale della PA . Elementi chiave nella gestione dei progetti relativi al PNRR.

Il decreto contribuisce al completamento della riforma del pubblico impiego, puntando l’attenzione sui seguenti elementi:

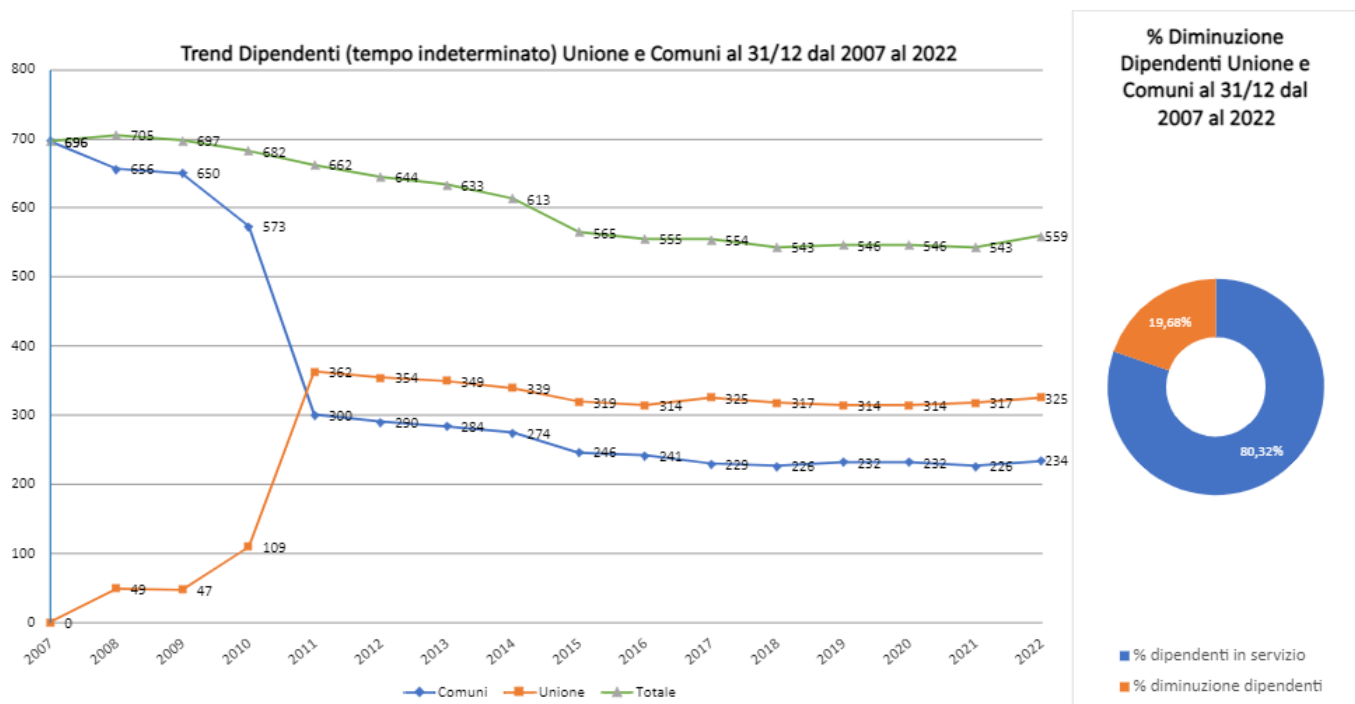
- 1) individuazione di nuovi profili professionali con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione;
- 2) modifica della disciplina dei concorsi, prevedendo che siano orientati ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme di conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali per profili che svolgono tali compiti, prevedendo altresì che le prove d’esame comportamentali nonché quelle attitudinali si concentrino sulle capacità relazionali promuovendo l’utilizzo di strumenti informatici e digitali;
- 3) rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere;
- 4) limitazione sui comandi nella misura del 25% dei posti non coperti a seguito di procedure di mobilità.

PA Capace e PA Competente delineano il volto della PA che è il momento di costruire, introducendo un approccio nuovo rispetto alle selezioni pubbliche orientato in modo molto più stringente alla valutazione delle competenze rispetto alle conoscenze, un approccio che in sintesi promuove la “capacità di fare” rispetto al sapere fine a se stesso allo scopo di favorire un vero cambiamento “culturale” all’interno della PA.

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 2023-2025 prevedono di agire su tre fronti:

- compensare parzialmente la drastica diminuzione di personale pari a circa il 18% 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 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.

Con deliberazione di Giunta dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna n. 11 del 28/01/2021 è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) dell'Unione e dei Comuni aderenti, in applicazione dell'allora vigente art. 263 comma 4-bis del D.L. 34/2020 di modifica dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124.

Successivamente, con deliberazione n. 34 del 17/03/2022 della Giunta dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna è stato approvato il regolamento sulla disciplina del lavoro agile ("smart working") per l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna ed i Comuni aderenti.

Con delibera G.U. n. 66 del 12/05/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dove sono state definite le strategie e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro. In particolare la sezione 3D - Organizzazione del lavoro agile, definisce le condizionalità e i fattori abilitanti nonché gli obiettivi generali dell'amministrazione ed il conseguente monitoraggio.

Ai sensi dell'art. 6 del Regolamento sullo Smart Working sopra citato:

- il numero di dipendenti con contratti di lavoro agile in ciascun Ente dell'Unione non può essere superiore al 20% dei dipendenti dell'Ente, esclusi i dipendenti per i quali il ricorso al lavoro agile sia conseguenza di limitazioni o prescrizioni del Medico Competente, nonché di indicazioni del RSPP (di seguito: altri criteri);
- i criteri con i quali l'Amministrazione riconosce il lavoro agile si suddividono tra criteri collegati alla capacità del ruolo di generare innovazione interna ed esterna e criteri di conciliazione vita-lavoro dedicati a persone con particolari condizioni soggettive;
- almeno il 50% dei posti di lavoro agile è attribuito in base ai criteri di innovazione, fatta salva la possibilità di destinare i posti eventualmente non assegnati in base ai criteri di conciliazione.

Per l'anno 2023, gli accordi di lavoro agile a tempo determinato predisposti, ai sensi dell'art.18, comma 1 della L. n. 81/2017 e delle vigenti disposizioni normative e regolamentari in materia, con determinazione Unione Bassa Romagna n. 490/2022 sono stati prorogati fino al 31/03/2023 (determinazione Unione n. 1513/2022).

Nel corso della fase iniziale dell'anno 2023 e comunque entro la sopra citata data di scadenza degli accordi di lavoro agile, si procederà ad una revisione del Regolamento sullo smart working al fine di tenere conto delle novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali siglato in data 16/11/2022.

Attualmente, quindi, presta attività lavorativa in modalità agile il personale di seguito sintetizzato:

ENTE	Smart workers autorizzabili	Smart workers autorizzati + prescritti da Medico Competente	% smart workers sugli autorizzabili
Comune di Alfonsine	5	4	80,00%
Comune di Bagnacavallo	9	7	77,78%
Comune di Bagnara di Romagna	2	1	50,00%
Comune di Conselice	5	0	0,00%
Comune di Cotignola	5	5	100,00%
Comune di Fusignano	4	4	100,00%
Comune di Lugo	14	6	42,86%
Comune di Massa Lombarda	5	2	40,00%
Comune di Sant'Agata sul Santerno	2	0	0,00%
Unione dei Comuni della Bassa Romagna	67	71	105,97%
TOTALE Bassa Romagna	118	100	84,75%

Politiche di sviluppo del personale

Per assicurare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, sono state definite all'interno del PIAO (Piano integrato di Attività e organizzazione approvato con delibera di Giunta n. 66 del 12/05/2022) 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 (vedi sezione 3b- Piano del Fabbisogno del PIAO approvato con delibera G.C. n. 66 del 12/05/2022 e s.m.i) 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, dal ccnl siglato il 16.11.2022 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.

Si procederà, inoltre, alla riclassificazione del personale a seguito del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL del 16.11.2022, nonché alla ridefinizione di istituti e regolamenti interni (orario, trasferte, peo, progressioni tra le aree, smart working, incarichi Elevata Qualificazione) ai sensi dello stesso CCNL.

Infine, per rendere più attrattivi i contesti organizzativi 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 2022	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024
spese macroaggregato 101		14.048.636,99 €	14.046.856,10 €	14.046.856,10 €
spese macroaggregato 109		101.616,10 €	101.616,10 €	101.616,10 €
spese macroaggregato 103		45.000,00 €	45.000,00 €	45.000,00 €
irap macroaggregato 102		898.624,40 €	898.535,24 €	898.535,24 €
Altre spese: iscrizioni		- €	- €	- €
Altre spese:fondo mobilità segretari		- €	- €	- €
Altre spese:CO.CO.CO.		- €	- €	- €
Altre spese:		- €	- €	- €
totale spese di personale (A)	- €	15.093.877,49 €	15.092.007,44 €	15.092.007,44 €
(-) Componenti escluse (B)		3.223.518,53 €	3.223.518,53 €	3.223.518,53 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	- €	11.870.358,96 €	11.868.488,91 €	11.868.488,91 €

Spesa di personale calcolata utilizzando le scritture contabili del bilancio di previsione 2022-2024. La verifica del tetto ex art. 1 comma 557 ss. L. n. 296/2006 sarà aggiornata una volta approvato il bilancio 2023-2025