



Documento Unico di Programmazione 2025-2027
DUP 2025/2027
Unione dei Comuni della Bassa Romagna

6 Sezione operativa: Le Scelte Organizzative

Risorse umane

Dirigente Area Risorse Umane dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna:

Dott.ssa Francesca Cavallucci

LE SCELTE ORGANIZZATIVE

L'Unione dei Comuni della Bassa Romagna si trova a fronteggiare, nel triennio 2025-2027, sfide significative. La crescente necessità di resilienza organizzativa, sostenibilità ambientale, innovazione tecnologica e gestione efficiente del capitale umano richiede un approccio integrato e innovativo. Attraverso il DUP, l'Unione si impegna a consolidare una gestione dei servizi pubblici sempre più efficace e orientata al benessere dei dipendenti e alla creazione di valore pubblico per i cittadini.

L'agenda strategica del PNRR offre opportunità per i territori, ma la sua implementazione richiede un forte impegno per migliorare l'attrattività dell'ente e rafforzare la motivazione del personale. In un contesto in cui risulta necessario massimizzare l'efficienza delle politiche pubbliche, **la revisione degli assetti organizzativi rappresenta il fulcro su cui si basano tutte le strategie di ottimizzazione e innovazione**, garantendo una struttura flessibile e adattabile, capace di sostenere con efficacia i processi di cambiamento e miglioramento continuo. L'Unione, quindi, si impegna a:

- Operare una **revisione continua degli assetti organizzativi** al fine di perseguire una distribuzione ottimale delle risorse. L'analisi delle risorse umane consentirà di individuare margini di miglioramento, riducendo i costi e garantendo al contempo la qualità dei servizi. Saranno adottate misure che favoriscono una gestione flessibile e integrata, rendendo l'Unione maggiormente in grado di rispondere alle nuove esigenze operative.
- Parallelamente, la **semplificazione dei processi** gestionali e l'adozione di strumenti innovativi permetteranno di snellire le procedure interne e rafforzare l'operatività. Saranno implementate soluzioni idonee a rendere i processi più rapidi e trasparenti, migliorando anche l'interazione con i cittadini.

L'amministrazione si trova a fronteggiare il fenomeno del ricambio generazionale, dovendo porre particolare attenzione al mantenimento della qualità dei servizi e delle competenze del personale. Le principali direttive che saranno perseguite per rafforzare l'attrattività dell'Ente sono quindi le seguenti:

1. **Attrazione dei giovani talenti:** L'Unione punta a promuovere partnership con scuole e università locali per favorire l'inserimento di giovani talenti. L'obiettivo è costruire un ambiente di lavoro che favorisca lo sviluppo e la valorizzazione dei talenti emergenti.
2. **Competency-based recruitment:** Il sistema di gestione del personale sarà basato sulle competenze, con un focus su soft skills e meta-competenze, seguendo i principi delineati dal CCNL Funzioni Locali.
3. **Valutazione e sviluppo delle competenze:** Verranno implementate metodologie di reclutamento basate su assessment delle competenze, e percorsi formativi specifici per responsabili e nuovi assunti.

Parallelamente al rafforzamento dell'attrattività dell'Unione, risulta necessario attuare politiche in grado di potenziare il senso di appartenenza e la motivazione al pubblico servizio dei dipendenti:

1. Il **senso di appartenenza** è un elemento chiave per creare un'organizzazione coesa e resiliente. Favorire un ambiente in cui i dipendenti si sentano valorizzati, coinvolti nelle decisioni e parte integrante della *mission* istituzionale è essenziale al fine di ridurre il turnover. Attraverso iniziative di team building, riconoscimento del merito e tramite una comunicazione interna trasparente, l'Unione mira a rafforzare la cultura organizzativa e a promuovere un forte legame tra i collaboratori e l'ente.
2. Parimenti, un **ambiente lavorativo inclusivo**, che riconosca e valorizzi il contributo di ciascun dipendente, è essenziale per promuovere la partecipazione attiva e generare una maggiore dedizione al lavoro, riducendo il turnover e migliorando la produttività.
3. Infine, l'Unione intende promuovere la **motivazione** dei dipendenti, che risulta essere essenziale per garantire prestazioni elevate e raggiungere gli obiettivi organizzativi. Ciò può avvenire attraverso la creazione di un ambiente di lavoro stimolante che incoraggia la crescita personale e professionale, attraverso politiche di riconoscimento, sviluppo delle competenze e opportunità di carriera.

L'Unione si impegna a consolidare ulteriormente le politiche atte a favorire il benessere organizzativo: il well-being del personale è infatti la condizione necessaria al successo di qualunque altra politica organizzativa. In questo senso, le principali azioni che l'Unione intende intraprendere sono le seguenti:

1. L'utilizzo del **lavoro agile**, seguendo le linee guida del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e di altre modalità di lavoro flessibile atte a favorire un migliore equilibrio tra vita personale e professionale, incrementando al contempo la produttività e l'efficacia organizzativa. Lo scopo ultimo è quello di creare un ambiente di lavoro orientato ai risultati, che consenta ai dipendenti di gestire il proprio tempo con maggiore autonomia, riducendo lo stress lavoro correlato e migliorando il benessere complessivo.
2. Il potenziamento delle politiche di **welfare aziendale**, orientate al miglioramento della qualità della vita lavorativa. Attraverso gli strumenti di welfare aziendale i dipendenti avranno l'opportunità di curare il proprio benessere fisico e psicologico, contribuendo a un ambiente di lavoro più sano e sostenibile. Queste misure sono anche in grado di rafforzare il legame tra l'ente e i dipendenti, aumentandone il coinvolgimento attivo.
3. La promozione attiva di un ambiente di lavoro accogliente, in cui ogni individuo sia valorizzato e rispettato. Particolare attenzione sarà posta sulla **prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione**, con iniziative volte a sensibilizzare i dipendenti sulla diversità e l'inclusività. Le politiche di pari opportunità saranno integrate da azioni positive, declinate nel PIAO, volte a favorire l'uguaglianza di genere e l'inclusione di gruppi sottorappresentati. Saranno, inoltre, promossi percorsi formativi e campagne di sensibilizzazione per garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e inclusivo per tutti i dipendenti.

Tetto spesa di personale L. 296/2006 – previsione pluriennale

Spesa di personale calcolata utilizzando le scritture contabili del bilancio di previsione 2024-2026. La verifica del tetto ex art. 1 comma 557 ss. L. n. 296/2006 sarà aggiornata una volta approvato il bilancio 2025-2027

UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA				
	Media 2011/2013 (2008 per enti non soggetti al patto)	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026
spese macroaggregato 101		15.068.778,42 €	15.131.895,51 €	15.131.895,51 €
spese macroaggregato 109		45.000,00 €	45.000,00 €	45.000,00 €
spese macroaggregato 103		104.000,00 €	104.000,00 €	104.000,00 €
irap macroaggregato 102		966.346,00 €	995.467,00 €	995.467,00 €
Altre spese: reiscrizioni				
Altre spese:fondo mobilità segretari				
Altre spese:CO.CO.CO.				
Altre spese:				
totale spese di personale (A)	- €	16.184.124,42 €	16.276.362,51 €	16.276.362,51 €
(-) Componenti escluse (B)		3.999.879,46 €	3.999.879,46 €	3.999.879,46 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	- €	12.184.244,96 €	12.276.483,05 €	12.276.483,05 €