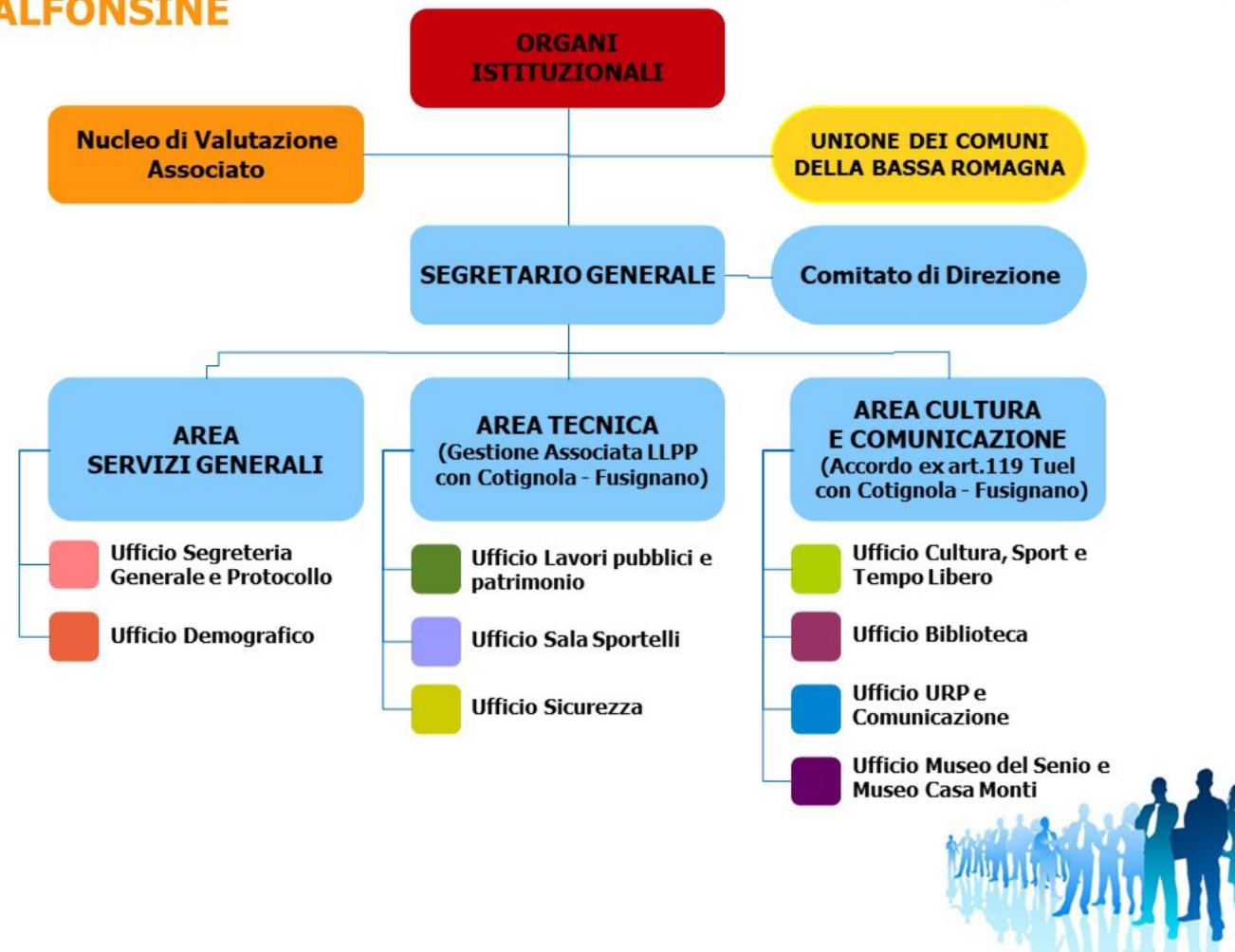
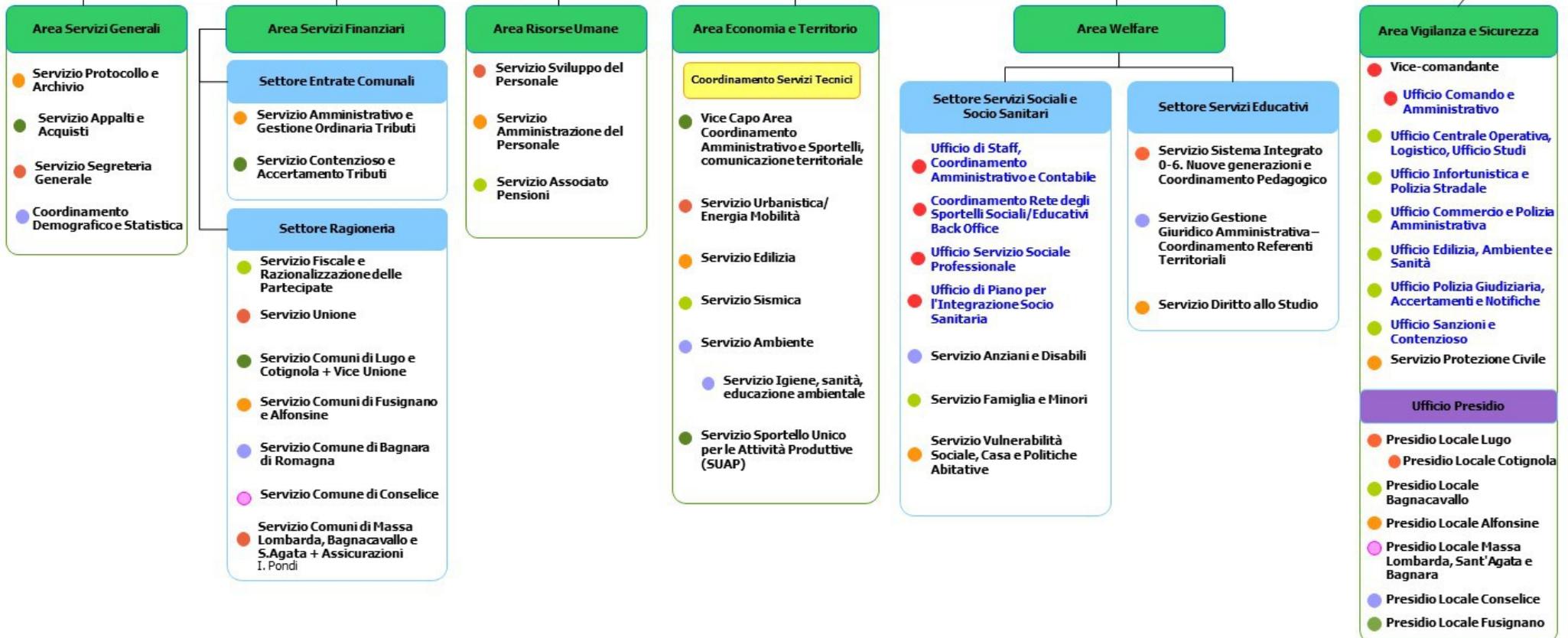


IL CONTESTO ORGANIZZATIVO



Comune di
ALFONSINE





IL PERSONALE DELL'ENTE

Dipendenti al 01/07/2021 per sesso, categoria e fascia d'età													
TOTALE									TOTA LE	DONN E	TOTA LE	UOMI NI	Comu ne di Alfonsi ne
GENERAL	DONNE	DIR	D	C	B	A	UOMINI	DIR	D	C	B	A	
1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	18-29
5	5	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	30-39
2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	40-49
12	7	0	3	3	1	0	5	0	0	1	4	0	50-59
5	3	0	2	1	0	0	2	0	0	2	0	0	+60
25	18	0	8	9	1	0	7	0	0	3	4	0	TOTALE

Dipendenti al 01/07/2021 per sesso, categoria e Area/Settore													
TOTALE									TOTAL E	DONNE	TOTAL E	UOMINI	Comune di Alfonsin e
GENERAL	D O N N E	DIR	D	C	B	A	UOMINI	DIR	C	B	A		
10	8	0	3	4	1	0	2	0	1	1	0	Area Cultura e Comunicazione	
6	6	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	Area Servizi Generali	

9	4	0	2	2	0	0	5	0	2	3	0	Area Tecnica
25	1	0	8	9	1	0	7	0	3	4	0	TOTALE

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 (a) 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 (b) inserire nuove professionalità legate alle strategie degli enti modificando le modalità di reclutamento, orientandole sempre più sulle competenze legate al ruolo da ricoprire (c) 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 progettato 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

Gli accordi semplificati di smart working sono stati rimodulati, a seguito dell'evoluzione dell'emergenza epidemiologica che appare in netto miglioramento, come evidenziato dall'andamento della campagna vaccinale e recepito dalle disposizioni contenute nelle Ordinanze del Ministero della Salute 11 giugno 2021

:e 22 giugno 2021, con determina n. 860 del 30/06/2021 nella modalità di seguito riportata

ENTE	Dipendenti	Dipendenti in SMART WORKING dal 01/07/2021	% dipendenti in SMART WORKING sui dipendenti TOTALI	N° medio di giornate settimanali in SMART per dipendente - sui dip. in SMART	N° medio di giornate settimanali in SMART per dipendente - sui dip. TOTALI
Alfonsine	25	6	24,00%	1,33	0,32
Bagnacavallo	40	11	27,50%	1,91	0,53
Bagnara di Romagna	7	2	28,57%	1,00	0,29
Conselice	25	7	28,00%	2,79	0,78
Cotignola	21	8	38,10%	1,88	0,71
Fusignano	15	6	40,00%	1,67	0,67
Lugo	71	39	54,93%	2,05	1,13
Massa Lombarda	24	5	20,83%	1,00	0,21
Sant'Agata Sul S.	9	3	33,33%	1,00	0,33
Unione	318	148	46,54%	1,68	0,78
TOTALE Bassa Romagna	555	235	42,34%	1,75	0,74
Russi	61	17	27,87%	1,35	0,38

Politiche di sviluppo del personale

Si procederà poi, in un'ottica di innovazione e realizzazione degli obiettivi programmati, alla aggiornamento del 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 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

COMUNE DI ALFONSINE - SPESA DI PERSONALE ART. 1 COMMA 557 E SS. LEGGE N. 296/2006				
PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2022	PREVISIONE 2021	Media 2011/2013 (2008 per enti non soggetti al (patto)	
€ 1.173.787,63	€ 1.173.787,63	€ 1.181.027,03	€ 1.172.606,00	spese macroaggregato 101
€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.645,33	spese macroaggregato 103
€ -	€ -	€ -		spese macroaggregato 109
€ 74.852,95	€ 74.852,95	€ 74.018,45	€ 63.328,00	irap macroaggregato 102
				Altre spese: reiscrizioni
			€ 3.990,00	Altre spese:fondo mobilità segretari
			€ 2.259,67	Altre spese:convenzione PM
			€ 44.337,00	Altre spese: segretario
€ 1.252.640,58	€ 1.252.640,58	€ 1.259.045,48	€ 1.291.166,00	(totale spese di personale (A
€ 349.830,55	€ 349.830,55	€ 349.270,45	€ 332.922,00	(Componenti escluse (B (-)
€ 902.810,03	€ 902.810,03	€ 909.775,03	€ 958.244,00	Componenti assoggettate al (=) limite di spesa A-B