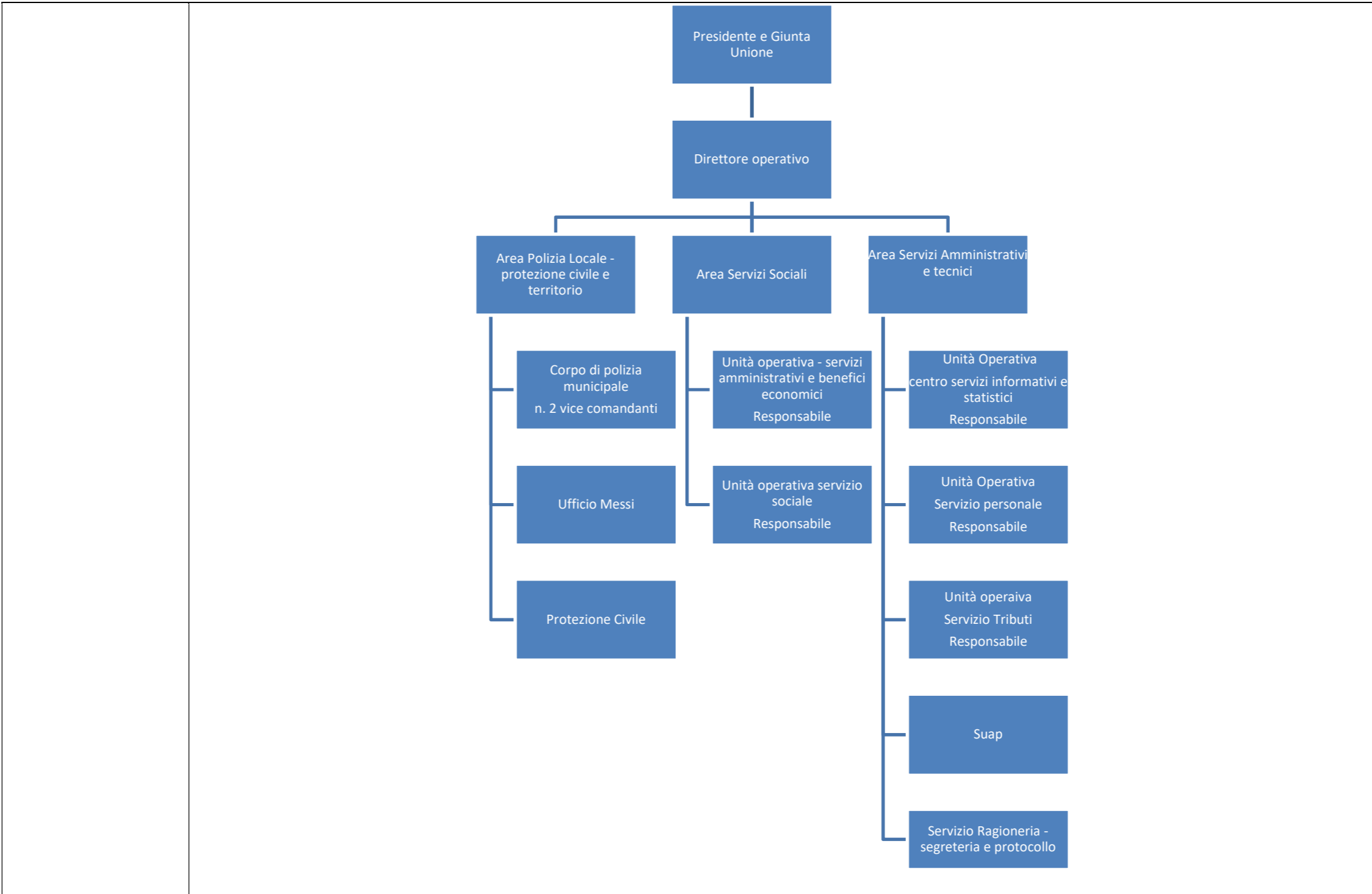


# Unione Comuni Pianura Reggiana

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

### Sezione 3 Organizzazione e capitale umano

UNIONE COMUNI PIANURA REGGIANA	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p><b>3.1 Struttura organizzativa</b></p> <p>L'Unione dei Comuni "Pianura Reggiana" si è costituita il primo gennaio 2009 come naturale evoluzione dell'Associazione Intercomunale Reggio Nord ed composta dai comuni di Correggio, Campagnola Emilia, Rio Saliceto, Fabbrico, Rolo, San Martino in Rio situati a nord-est del comune di Reggio Emilia. L'obiettivo dell'Unione è quello di "fare squadra" fra i comuni mettendo assieme alcuni servizi al fine di migliorarne l'efficienza e l'efficacia, garantirne una gestione più qualificata ed un presidio migliore, conseguire delle economie di gestione.</p> <p>L'Unione Comuni Pianura Reggiana gestisce i seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li> <a href="#">Ufficio Personale</a></li><li> <a href="#">Corpo di Polizia Locale</a></li><li> <a href="#">Ufficio Ricostruzione</a></li><li> <a href="#">Centro Servizi Informativi</a></li><li> <a href="#">Sportello Unico Attività Produttive</a></li><li> <a href="#">Servizio Sociale Integrato</a></li><li> <a href="#">Ufficio Tributi</a></li><li> <a href="#">Protezione Civile</a></li></ul> <p>L'organigramma dell'Unione Pianura Reggiana deliberato con atto di Giunta n. 57 del 13 ottobre 2021 viene riportato graficamente:</p>



**3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Con deliberazione di Giunta dell'Unione Comuni Pianura Reggiana n. 14 del 31/03/2021 è stato approvato il piano organizzativo del lavoro agile utilizzato dal personale fino al 31 dicembre 2022. L'introduzione del POLA ha consentito nel periodo pandemico ( Covid-19) di riscrivere le modalità organizzative del lavoro di diversi uffici ( tributi, personale, sociale, polizia locale area amministrativa, centro servizi informativi, suap, servizio ragioneria e protocollo).

Con la sottoscrizione in data 16 novembre 2022 del contratto collettivo nazionale degli Enti Locali il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

	L'Unione procederà nei primi mesi dell'anno ad un'analisi interna con l'obiettivo d'aggiornare ed individuare se ci saranno ancora attività che possono essere effettuate in "lavoro agile" fatto salvo sin da ora che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
--	--

**UNIONE COMUNI PIANURA REGGIANA**

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gli <b>obiettivi</b> all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;</li> <li>• i <b>contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia</b> (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, <i>customer/user satisfaction</i> per servizi campione).</li> </ul>				
<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Programmazione strategica delle risorse umane</u></li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "<i>Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali</i>" gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, inoltre che così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "<i>Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche</i>" le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna <i>amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale.</i>"</p> <p>Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente;</li> <li>▪ svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance;</li> <li>▪ orientato da un punto di vista strategico all'individuazione degli obiettivi dell'Ente, all'efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino;</li> </ul> <p>Richiamata la legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), la quale, all'art. 1 comma 229, ha previsto che "<i>A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente</i>", disposizione confermata anche dalla Legge n. 73 del 28 marzo 2022, n. 25 di conversione del Dl sostegni che ripristina per le Unioni di Comuni il turn over 100% ovvero la possibilità di sostituire il personale che cessa il proprio rapporto di lavoro in corso d'anno e precisamente "Art. 13 comma 5-ter. All'articolo 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".</p> <p>Di seguito si riporta l'ultima dotazione organica approvata dell'Unione Comuni Pianura Reggiana:</p> <table border="1" data-bbox="1243 1730 2163 1841"> <thead> <tr> <th data-bbox="1243 1730 1771 1787">CAT.</th> <th data-bbox="1771 1730 2163 1787">n. posti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1243 1787 1771 1841">C</td> <td data-bbox="1771 1787 2163 1841">49</td> </tr> </tbody> </table>	CAT.	n. posti	C	49
CAT.	n. posti				
C	49				

D1	30
D3	3
<b>tot.</b>	<b>82</b>
DIR	2

E che con propria deliberazione di Giunta n. 81 del 16 novembre 2022 ha acquisito dai Comuni aderenti capacità assunzionale secondo le disposizioni dell'art. 32, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 come segue:

- € 18.516,56 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Correggio con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 02/11/2021
- € 3.931,78 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Campagnola Emilia con deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 22/11/2021
- € 3.883,50 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Rio Saliceto con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 08/11/2021
- € 4.285,89 capacità assunzionale ceduta dal Comune di San Martino in Rio con deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 24/12/2021
- € 2.505,54 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Rolo con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 05/11/2021
- € 3.776,73 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Fabbrico con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 07/07/2022;
- € 31.020,80 capacità assunzionale ceduta dal Comune di San Martino in Rio con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 08/09/2022
- € 15.500,00 capacità assunzionale ceduta dal Comune di San Martino in Rio con deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 07/12/2023
- € 33.300,00 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Correggio con deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 05/12/2023;

anno 2024 cessione capacità assunzionale da utilizzare nel piano dei fabbisogni dell'anno corrente:

- € 7.720,37 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Campagnola Emilia con deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 09/11/2023
- € 35.296,13 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Correggio con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 07/11/2023;
- € 9.394,26 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Fabbrico con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 21/11/2023;
- € 8.440,96 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Rio Saliceto con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 06/11/2023
- € 5.613,29 capacità assunzionale ceduta dal Comune di Rolo con deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 03/11/2023;
- € 11.534,99 capacità assunzionale ceduta dal Comune di San martino in Rio con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 02/11/2023;

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026

Profilo professionale	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Area degli Istruttori – profilo Agente di Polizia Locale di (ex cat. C)	n. 2 Assunzioni a tempo indeterminato e pieno mediante adesione al corso concorso Regione Emilia Romagna .- <b>concluse</b>  n. 4 Assunzioni a tempo indeterminato e pieno mediante nuova procedura selettiva (concorso)	Sostituzione del personale che cessa dal servizio e già ricompreso negli atti di programmazione e bilancio dell'Ente	Sostituzione del personale che cessa servizio e già ricompreso negli atti di programmazione e bilancio dell'Ente
Funzionario dei sistemi informatici	n. 1 incarico ai sensi dell'art.110 D. Lgs. 267/00	//	//

<p>Area degli istruttori ( ex cat. C)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Istruttore amministrativo e/o amministrativo contabile</li> </ul>	<p>Sostituzione del personale che cessa dal servizio e già ricompreso negli atti di programmazione e bilancio dell'Ente</p> <p><u>Istruttore amm.contabile:</u> procedura relativa al piano dei fabbisogni 2023-2025 - <b>conclusa</b></p> <p><u>Istruttore amministrativo:</u> assunzione a tempo indeterminato e parziale a 18 ore ( utilizzo capacità assunzionale) <b>conclusa</b></p> <p><u>Istruttore amministrativo riservato alla L.68/99</u> assunzione a tempo indeterminato e pieno mediante procedura selettiva - <b>concluso</b></p>				
<p>Assistente sociale cat. D</p>	<p>n Sostituzione del personale che cessa dal servizio e già ricompreso negli atti di programmazione e bilancio dell'Ente</p>	<p>//</p>	<p>//</p>		
<p>Esperto amministrativo contabile</p>	<p>n. 1 assunzione mediante nuova procedura selettiva ( utilizzo capacità assunzionale)</p> <p><b>conclusa</b></p>	<p>//</p>	<p>//</p>		
<p>Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni – profilo- Incarico Vice comandante polizia locale e protezione civile</p>	<p>n. 1 incarico a tempo determinato e pino ai sensi dell'art 110 comma 1 del TUEL</p>	<p>//</p>	<p>//</p>		
<p>Le procedure selettive saranno attivate secondo le esigenze segnalate dai Dirigenti ovvero nel caso di ricerca di profili professionali in possesso di competenze Professionali acquisite durante il percorso lavorativo saranno privilegiate procedure selettive di mobilità ai sensi dell'art 30 del D. lgs. 165/01 mentre in caso di assunzione di profili da formare all'interno dell'Ente saranno privilegiate le procedure concorsuali, selezioni pubbliche per titoli ed esami o entrambi attivate direttamente dall'Ente o attraverso convenzioni con altri Enti (esempio Regione Emilia Romagna, altre Unioni di Comuni ecc).A tale fine si ricorda che è stata pubblicata in G.U. in data 28/03/2022 n. 73 la legge 28 marzo 2022 n. 25 di conversione del DL sostegni ter che ripristina per le Unioni di Comuni il turn over 100% anche dei cessati nell'anno ( art.13 comma 5-ter) . All'articolo 3 comma 5 sexies del decreto- legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014 n. 114 è aggiunto in fine il seguente periodo “le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024 limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'art33 del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019n. 58.</p> <p>Con il presente atto si autorizza sin da ora la sostituzione del personale in servizio e ricompreso negli atti di programmazione e di bilancio dell'Ente L'Ente nella verifica del rispetto dei limiti mi spesa del triennio 2011/2013 con la programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale espone i dati della spesa di personale nella tabella sottostante al netto del personale dei tributi trasferito nel 2014 e nel 2022 pertanto nel dato sotto riportato occorre considerare esclusa dal calcolo tale spesa:</p>					
<b>Totale spese di personale</b>	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Media triennio 2011/2013	Spesa personale 2023 (al netto personale tributi trasferiti nel 2014 –2022 rinnovi contrattuali e personale finanziato da contributi
	<b>2.525.070,10</b>	<b>2.486.503,00</b>	<b>2.461.026,00</b>	<b>2.490.866,40</b>	<b>2.482.788,88</b>

					<b>2.490.866,40</b>	
<p>Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.Lgs. n. 81/15 o comandi, nel rispetto del tetto di spesa di personale (complessivo e del tempo determinato) e della capacità di spesa dei Comuni dell'Unione, sarà possibile attivarsi per :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ esigenze di sostituzione di personale, nel profilo di Agente di Polizia locale, assente per periodi medio-lunghi con diritto alla conservazione del posto di lavoro, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi dei servizi esterni di controllo del territorio dei sei Comuni ed in generale degli obiettivi strategici contenuti nel DUP 2023/2025, nonché esigenze di potenziamento, seppur temporaneo, nelle ipotesi di incremento dei servizi di controllo esterno del territorio nonché delle manifestazioni che determinano con conseguente aumento di afflusso di persone sul territorio;</li> <li>▪ esigenze di potenziamento dei servizi amministrativi, al fine di supportare il personale di ruolo nella gestione di progetti o fasi di progetto ritenuti prioritari e strategici;</li> <li>▪ eventuali sostituzioni di personale incaricato, per effetto di un precedente piano assunzionale, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267, in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza naturale (fine mandato);</li> <li>▪ sostituzione di personale assente per periodi medio-lunghi con diritto alla conservazione del posto (esempi non esaustivi aspettativa non retribuita, maternità, dimissioni con conservazione del posto fino al superamento del periodo di prova presso altro Ente);</li> <li>▪ assunzioni temporanee interamente finanziate da fondi regionali, nazionali e/o comunitari e non imputabili ai tetti di spesa del personale dell'Ente;</li> </ul> <p>Il limite di spesa di cui all'art.9 comma 28 del DL 78/2010, è di € 110.839,00 annui.</p>						