

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

UNIONE DEI COMUNI BASSA REGGIANA

STRUTTURA APICALE: SERVIZIO UFFICIO UNICO DEL PERSONALE

RESPONSABILE: **ALESSANDRA BRANCHINI**

PRINCIPALI DATI DI PRODUZIONE RIFERITI ALLE ATTIVITA' RITENUTE PIU' RILEVANTI

*** Riliquidazioni a seguito applicazione arretrati contrattuali

PRODOTTO SERVIZIO E INDICATORE		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	n° addetti al servizio	5,5	4,96	4,96	4,96	4,96	5,64	5,11	6,74	6,22	6,16
2	n° dipendenti a tempo indeterminato gestiti	384	383	378	375	357	407	394	385	394	410
3	n° dipendenti a tempo determinato gestiti	14	9	13	9	10	9	13	12	25	26
4	n° pratiche previdenziali e pensioni (mod.98, ecc.)	165	143	206	175	143	113	126	244	293+54 ***	252
5	n° cedolini paga emessi nell'anno	6323	6030	5858	5784	5551	5520	5364	6117	5961	5813

**PRINCIPALI VARIANZE QUANTI-QUALITATIVE
RISCONTRATE NELL'ARCO DELL'ANNO RISPETTO ALLA MEDIA DEL TRIENNIO
PRECEDENTE**

In relazione ai dati sopra riportati si evidenzia che a partire dall'anno 2011 nel mese di Aprile si è dato avvio alla gestione associata del personale per 7 degli 8 Comuni dell'Unione, oltre alla gestione dei dipendenti dell'Unione stessa, e dal 2012 l'ufficio ha sempre operato con un numero di addetti inferiore rispetto a quello previsto dal progetto di fattibilità su 7 enti (5,5 addetti previsti), che si è mantenuto costante negli anni. Il numero dei prodotti di attività tra il 2011 (primo anno della gestione associata completa su 7 Comuni) fino al 2015 ha subito una lieve flessione dovuta al calo dei dipendenti causato dai vincoli normativi che hanno imposto agli enti locali riduzioni sulla copertura del turn-over dei cessati.

A fronte comunque di questo lieve calo di dipendenti gestiti in forma diretta, si è assistito ad un carico maggiore di procedure da gestire per la messa a regime dell'attività dell'Ufficio, tra le quali si evidenziano in particolare la gestione Ufficio Ricostruzione Sisma, procedure complesse per l'implementazione di nuove funzionalità dei software per la gestione paghe e rilevazione presenze integrata anche con la gestione finanziaria, costante attività di relazioni sindacali e di adempimenti connessi ad incremento personale trasferito in Unione che è passata dai 2 dipendenti gestiti del 2010 ai 135 dipendenti gestiti nel 2020, attivazione di nuovi progetti come lo smart working e la sperimentazione delle procedure selettive.

Dall'anno 2016 ha aderito alla gestione associata anche il Comune di Guastalla ed è stato previsto a tal fine l'incremento di una unità in organico all'Ufficio. La presa in carico delle funzioni del Comune di Guastalla è però avvenuta in maniera graduale fino al completamento del trasferimento delle stesse a partire dall'anno 2018, a causa di forti criticità verificatesi nell'organico dell'Ufficio rientrate solo nell'ultima parte dello stesso anno, dovute a problematiche di cessazione a vario titolo di diverse figure ed all'assenza quasi contemporanea per maternità di n.2 addette, sostituite nel corso degli ultimi due anni con nuove figure in parte da formare e solo per parte del tempo lavoro relativo alle assenze verificatesi. Nel 2019 l'ufficio è stato travolto da cambiamenti importanti, infatti sia il responsabile del servizio che il vice responsabile hanno lasciato l'Unione per assumere servizio in altri Enti. Il responsabile è stato sostituito mentre si è deciso di rinunciare al momento alla copertura del posto di categoria D di vice responsabile e di assumere una categoria C. La nuova figura ha completato il percorso di inserimento, percorso non facile, in quanto oltre a non aver mai lavorato in un ufficio personale ha sostituito la collega che si occupava di pratiche previdenziali, fase che nell'iter della vita lavorativa di un dipendente si colloca al termine. Nel corso del 2020 non è stato possibile portare a termine la riorganizzazione prevista, a causa dell'emergenza sanitaria che ha influito in modo tangibile sull'ufficio sia in termini di presenze del personale, necessariamente ridotte in applicazione delle direttive che prevedevano la collocazione del personale in ferie e permesso per ridurre la mobilità e la compresenza, sia in termini di nuovi adempimenti. Anche nel corso del 2020 l'ufficio è stato impegnato nella gestione di un elevato numero di pratiche previdenziali derivanti sia da "quota 100" che da "opzione donna". Nonostante le criticità registrate nel corso del 2020 è stata gestita una procedura concorsuale sperimentale per l'assunzione di dipendenti presso l'unione e alcuni dei comuni aderenti e l'ufficio personale è stato ufficio trainante per la gestione dello smart working straordinario.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ambito di valutazione	Indicatore	Note
Azioni attivate per realizzare le politiche tese a soddisfare i bisogni della collettività (con riferimento alle più rilevanti tra le linee programmatiche di mandato di competenza)	NESSUNO – Servizio rivolto ad utenza interna	NESSUNA – Servizio rivolto ad utenza interna
Livello di attuazione dei più rilevanti piani e programmi (con riferimento alla Relazione Previsionale e Programmatica)	Rispetto di fasi, standard e tempi previsti nella Relazione Previsionale e Programmatica	Fasi, standard e tempi rispettati
Grado di soddisfazione dei destinatari delle principali attività e dei servizi	NESSUNO – Servizio rivolto ad utenza interna	DATO NON RILEVATO - Servizio rivolto ad utenza interna
Azioni di modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali	Nuove Procedure automatizzate implementate nell'arco dell'anno	Attivazione smart working Adozione varie applicazioni per riunioni a distanza Utilizzo piattaforma elix-forms sia per le procedure concorsuali che per la richiesta di smart working Attivazione Linea Lavoro con le OO.SS
Azioni di sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi	Attuazione adempimenti Trasparenza	Inserimento nel sito Internet istituzionale dei dati previsti come obbligatori dal piano della trasparenza relativi alla gestione del personale Implementazione della sezione procedimenti, con la pubblicazione della griglia dei procedimenti.
Efficienza nell'impiego delle risorse	Contenimento e riduzione della spesa corrente rispetto all'esercizio precedente	L'emergenza in corso e la conseguente attivazione delle riunioni e degli incontri a distanza ha comportato una riduzione dei costi di trasferta del personale; l'attivazione dello smart working ha invece portato alla riduzione della spesa normalmente sostenuta per i buoni pasto.

		<p>La procedura congiunta, gestita dall'UUP, per l'affidamento del servizio di fornitura e somministrazione test molecolari ha garantito un prezzo unitario più basso e la riduzione dei costi di trasferta dei medici.</p>
<p>Promozione delle pari opportunità</p>	<p>Applicazione e monitoraggio attività del nuovo piano azioni positive (scadenza del precedente piano a fine 2015)</p>	<p>Nel mese di gennaio, come previsto dalla normativa, è stato approvato il Piano Azioni Positive triennio 2020/2022.</p> <p>E' stata redatta la relazione sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità e, a fine anno, è stata attivata la procedura finalizzata alla nomina del nuovo CUG in scadenza</p> <p>Nel corso del 2020 è stata dedicata un'attenzione particolare alla pubblicazione di materiale su contenimento pandemia Covid-19 e relativi permessi su sezione CUG del sito UBR al fine di agevolare i dipendenti in situazione di particolare disagio e necessità.</p>
<p>Azioni realizzate volte a favorire i passaggi informativi tra Unione e Comuni</p>	<p>Gestione flussi informativi su procedure e novità normative di impatto per i Comuni</p>	<p>Invio mail ai referenti dei Comuni su novità normative in merito alla gestione del personale relative ad adempimenti che coinvolgono anche le loro attività</p> <p>Incontri con i referenti dei comuni in merito a criticità emerse su gestione presenze</p> <p>Particolare attenzione alle comunicazioni relative all'emergenza "covid" e allo smart working</p>

		Adozione nuova sezione "comunicazioni ufficio per- sonale"
--	--	--

Nota dell'OIV sulla relazione alla performance: