



# Comune di Latiano



## Check up del personale

**Analisi conoscitiva**  
(al 31 dicembre 2013)

## INDICE

<b>1. Introduzione.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Analisi della dotazione organica teorica.....</b>	<b>3</b>
<b>3. L'organico effettivo.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Variazione della composizione del personale dipendente nel corso del 2013.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Modalità di gestione dei servizi.....</b>	<b>9</b>
<b>6. Impiego del personale per area di intervento.....</b>	<b>10</b>
<b>7. La composizione della forza lavoro.....</b>	<b>10</b>
<b>7.1. Dipendenti per anzianità di servizio.....</b>	<b>11</b>
<b>7.2. Dipendenti per età anagrafica.....</b>	<b>12</b>
<b>7.3. Dipendenti per titolo di studio.....</b>	<b>14</b>
<b>8. Le assenze dal servizio.....</b>	<b>16</b>
<b>9. La spesa 2013 sostenuta per il personale.....</b>	<b>18</b>

## 1. Introduzione

Il personale costituisce certamente una delle componenti di maggior interesse e criticità di ogni amministrazione comunale. Non a caso il legislatore da alcuni anni dedica particolare attenzione a detta voce delle spese correnti introducendo con logiche e modalità diverse forme di verifica e di controllo finalizzate alla sua riduzione .

Al fine di verificare il rispetto del dettato normativo sopra richiamato e costruire una adeguata programmazione delle politiche occupazionali di questo ente si ritiene opportuno proporre la presente relazione che prende spunto da dati ufficiali trasmessi dal Settore Personale al Ministero dell'Economia e che costituisce una prima base conoscitiva.

A tal fine la presente relazione si articola pertanto nelle seguenti parti:

- 1) analisi della dotazione organica teorica vigente al 31 dicembre 2013;
- 2) analisi della dotazione organica effettiva al 31 dicembre 2013;
- 3) variazione della composizione del personale dipendente nel corso del 2013;
- 4) modalità di gestione dei servizi;
- 5) impiego del personale per area di intervento;
- 6) composizione della popolazione lavorativa in servizio;
- 7) analisi del tasso di assenze;
- 8) la spesa sostenuta nel 2013 per il personale.

## 2. Analisi della dotazione organica teorica del Comune di Latiano

La dotazione organica del Comune di Latiano risulta così articolata:

Qualifica	Dotazione	%
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	7	8,14%
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	15	17,44%
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	40	46,51%
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	14	16,28%
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	4	4,65%
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	6	6,98%
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>86</b>	<b>100,00%</b>

Il rapporto dipendenti P.O. teorica / popolazione è pari

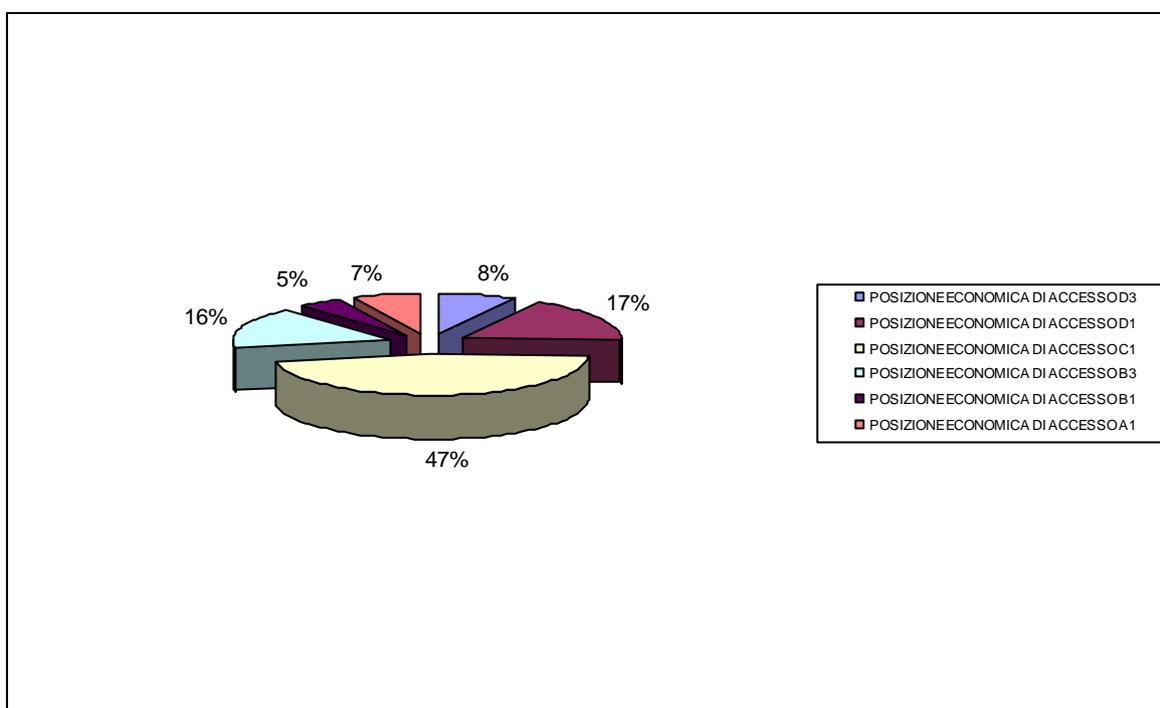
$$\text{Rapporto } \frac{86}{14.963} = 0,005748$$

Il rapporto popolazione / dipendenti P.O. teorica è pari

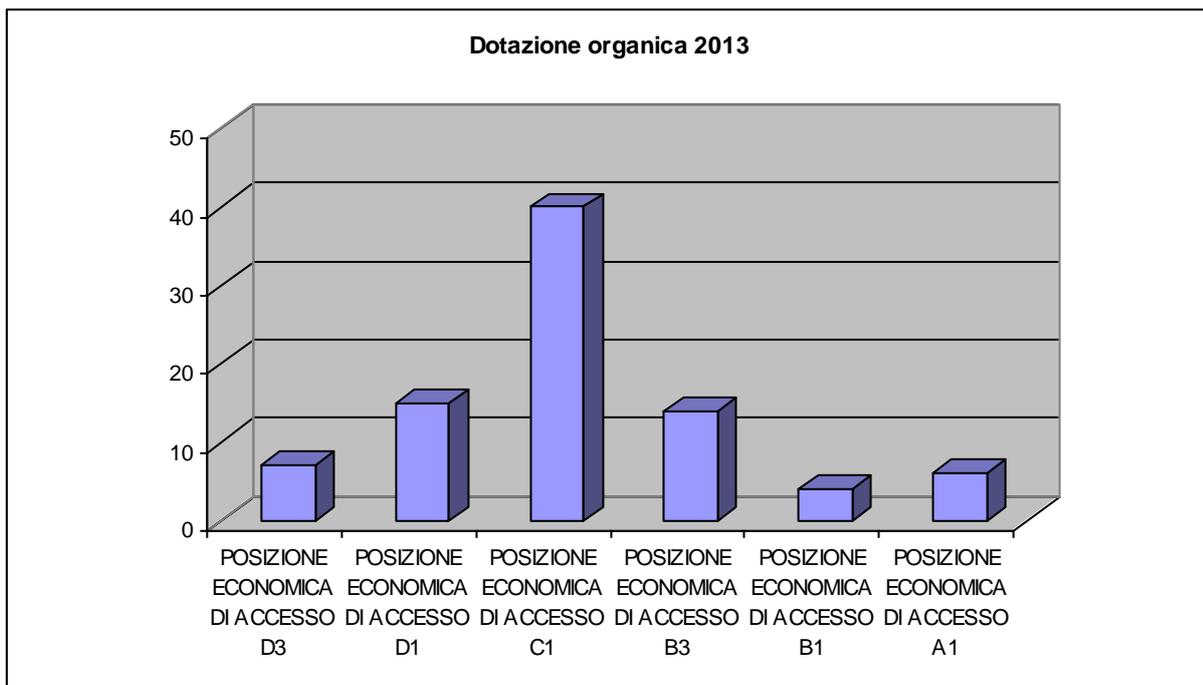
$$\text{Rapporto } \frac{14.963}{86} = 173,99$$

In altri termini la Pianta organica prevede un dipendente ogni 173 cittadini residenti.

Il grafico sintetizza quanto sopra riportato.



La rappresentazione successiva, attraverso istogrammi permette di visualizzare la diversa entità delle varie componenti che caratterizzano la dotazione organica del nostro ente.



### 3. L'organico effettivo del Comune di Latiano

Se nel paragrafo precedente abbiamo evidenziato la dotazione organica complessiva, in questo vorremmo presentare l'organico effettivo e, cioè, quello già coperto con personale in servizio.

In particolare il personale in servizio al 31 dicembre 2013 risulta essere pari a 43 unità a tempo indeterminato di cui 23 sono uomini (53,49% del totale) e 20 donne (46,51% del totale).

Il Personale Part time nel nostro ente è pari a n. 1 unità.

Il Segretario Generale svolge le proprie funzioni in base ad apposita convenzione.

La tabella che segue evidenzia una ripartizione del personale a tempo indeterminato articolato per genere.

Qualifica	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigenti/ DG / Seg./A.S.	0	1	0	0	0	0	0	1
D5	1	1	0	0	0	0	1	1
D4	0	1	0	0	0	0	0	1
D3	4	1	0	0	0	0	4	1
D2	2	0	0	0	0	0	2	0
D1	1	0	0	0	0	0	1	0
C4	0	8	0	0	0	0	0	8
C3	7	1	0	0	0	0	7	1
C1	2	2	0	0	0	0	2	2
B5	3	5	0	0	0	0	3	5
B3	1	0	0	0	0	0	1	0
A1	1	0	0	0	0	0	1	0
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	0	0	0	0	1	0	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>20</b>
								<b>43</b>

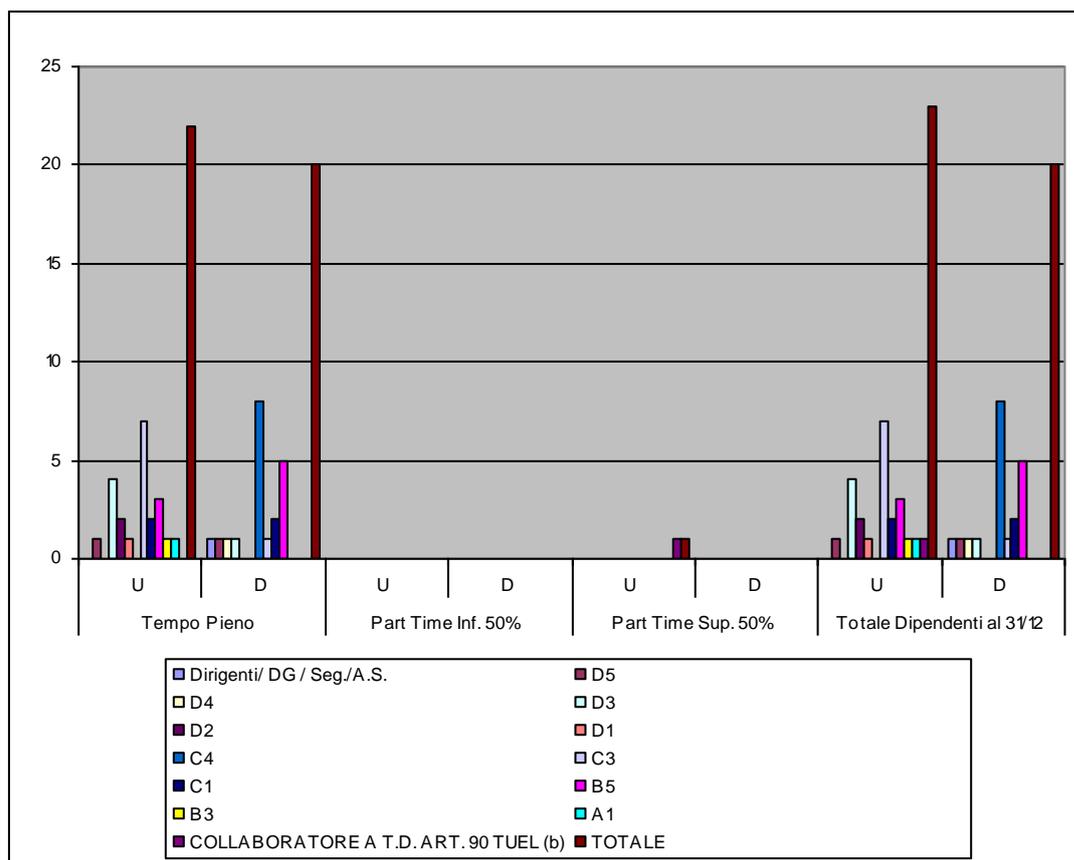
Il rapporto dipendenti P.O. effettiva/ popolazione è pari

$$\text{Rapporto } \frac{43}{14.963} = 0,00287$$

Il rapporto popolazione / dipendenti P.O. teorica è pari

$$\text{Rapporto } \frac{14.963}{43} = 347,98$$

In altri termini la dotazione attuale considera un dipendente ogni 347 cittadini residenti.



E' bene precisare che nel corso dell'anno questo ente ha provveduto inoltre alle assunzioni a tempo determinato o con modalità di lavoro flessibile.

La tabella che segue riporta il numero complessivo di unità interessate da dette tipologie di contratto (si ribadisce di durata anche inferiore ad un anno)

Categoria	A Tempo Determinato		Formazione lavoro		Contratti di somministrazione (ex Interinale)		L.S.U.		Telelavoro		Personale soggetto a turnazione		Personale soggetto a reperibilità		TOTALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Categoria D	1,00	1,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	3,00	1,67
Categoria C	1,25	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	1,00	5,00	1,00	11,25	2,75
Categoria A	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>2,25</b>	<b>2,42</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>12,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,00</b>	<b>1,00</b>	<b>6,00</b>	<b>1,00</b>	<b>26,25</b>	<b>4,42</b>
<b>30,67</b>																

La tabella precedente può essere letta non più in termini assoluti ma rapportata alle unità annuali utilizzate. In altri termini a prescindere dalla durata del contratto avuto il comune si è avvalso nel 2013 di 30,67 unità lavorative/anno.

#### 4. Variazione della composizione del personale dipendente nel corso del 2013

Nel corso dell'anno 2013 si è verificato un flusso in entrata ed in uscita come di seguito riportato:

Categoria	n.
Personale cessato	4
Personale assunto	3
SALDO	-1

In particolare la tabella che segue riporta il numero delle unità di personale cessato distinto per categoria specificando le ragioni che hanno determinato la riduzione:

#### Personale cessato 2013

Qualifica	COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETA'		DIMISSIONI (CON DIRITTO A PENSIONE)		Passaggi per esternalizzazioni (*)		Passaggi ad altra Amministrazione dello stesso comparto (*)		Passaggi ad altra Amministrazione di altro comparto (*)		Risoluzione rapporto di lavoro (40 anni contribuzione)		Licenziamenti		ALTRE CAUSE		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>TOTALE GENERALE</b>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4

Allo stesso modo la tabella che segue riporta analiticamente l'articolazione del flusso in entrata e le motivazioni per ciascuna di esse

#### Personale assunto 2013

Qualifica	NOMINA DA CONCORSO		ALTRE CAUSE		Personale stabilizzato da LSU		Assunzione per chiamata diretta (L. 68/99 - categorie protette)		Assunzione per chiamata numerica (L. 68/99 - categorie protette)		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - STESSO COMPARTO		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - ALTRO COMPARTO		Personale assunto con procedure Art. 35, c.3-Bis, DLGS 156/01		Personale assunto con procedure Art. 4, c.6, L. 125/13		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
<b>TOTALE GENERALE</b>	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3

## 5. Modalità di gestione dei servizi

La gestione dell'anno 2013 è stata realizzata in prevalenza con interventi in economia diretta ed in maniera minore mediante appalti, aziende, convenzioni, consorzi, enti autonomi, collaborazioni e patrocini, co.co.co e consulenze.

Di seguito esaminiamo brevemente le aree di intervento che non sono gestite direttamente dall'ente.

La gestione tramite **appalti** ha riguardato:

- Il 100% dei sistemi informativi;
- Il 90% dei servizi tributi;
- Il 90% di promozione e gestione tutela ambientale;
- Il 85% dei lavori pubblici;
- Il 95% dei servizi di rete/rete wi fi;
- Il 20% della gestione cimiteriale;
- Il 85% della gestione servizi vari;
- Il 50% dei servizi assistenziali;
- Il 80% dei servizi per l'istruzione e per la formazione;
- Il 70% dei servizi di supporto all'istruzione e alla formazione.

La gestione tramite **aziende speciali** ha riguardato il 3% dei servizi assistenziali.

La gestione tramite **convenzioni** ha riguardato:

- Il 35% dei servizi assistenziali;
- Il 5% dei servizi per la cultura;
- Il 5% dei servizi per lo sport e le attività ricreative.

La gestione tramite **consorzi** ha riguardato:

- Il 96% della raccolta e smaltimento di rifiuti;
- Il 5% dei servizi per la cultura.

La gestione tramite **enti autonomi** ha riguardato il 97% dei servizi idrici integrati.

La gestione tramite **collaborazioni e patrocini** ha riguardato:

- Il 35% dei servizi per la cultura;
- Il 45% dei servizi per lo sport e le attività ricreative.

La gestione tramite **co.co.co e consulenze** ha riguardato il 95% dei servizi legali.

## 6. Impiego del personale per area di intervento

Dall'esame delle ore lavorate per area di intervento deriva questo quadro di sintesi

Aree di intervento	Ore lavorate	%
Indirizzo politico istituzionale	3.487	<b>3,77%</b>
Funzionamento	23.032	<b>24,91%</b>
Servizi per conto dello Stato, autorizzativi e impositivi	12.295	<b>13,30%</b>
Servizi erogati alla collettività	34.277	<b>37,08%</b>
Servizi erogati alla persona	19.354	<b>20,94%</b>
<b>Totale</b>	<b>92.445</b>	<b>100,00%</b>

Nell'Area degli interventi di indirizzo politico istituzionale il **71,55 %** delle ore lavorate è stato svolto nell'area ad indirizzo politico con la prevalenza dell'apporto di personale della categoria **B**.

Nell'Area degli interventi di Funzionamento il **50,20 %** delle ore lavorate è stato svolto nell'area servizi di supporto con la prevalenza dell'apporto di personale della categoria **B**.

Nell'Area dei Servizi per conto dello Stato, autorizzativi e impositivi il **38,98 %** delle ore lavorate è stato svolto nell'area stato civile ed anagrafe con la prevalenza dell'apporto di personale della categoria **B**.

Nell'Area dei Servizi erogati alla collettività il **54,12 %** delle ore lavorate è stato svolto nell'area sicurezza urbana, attività di polizia locale e servizio di notifica con la prevalenza dell'apporto di personale della categoria **C**.

Nell'Area dei Servizi erogati alla persona il **35,95 %** delle ore lavorate è stato svolto nell'area servizi per la cultura con la prevalenza dell'apporto di personale della categoria **C**.

## 7. La composizione della forza lavoro

Ulteriori interessanti momenti di approfondimento possono essere rintracciati dall'analisi della forza lavoro. A tal fine i prospetti che seguono riportano:

- a) l'articolazione del personale per anzianità di servizio
- b) l'articolazione del personale per età anagrafica
- c) l'articolazione del personale per titolo di studio

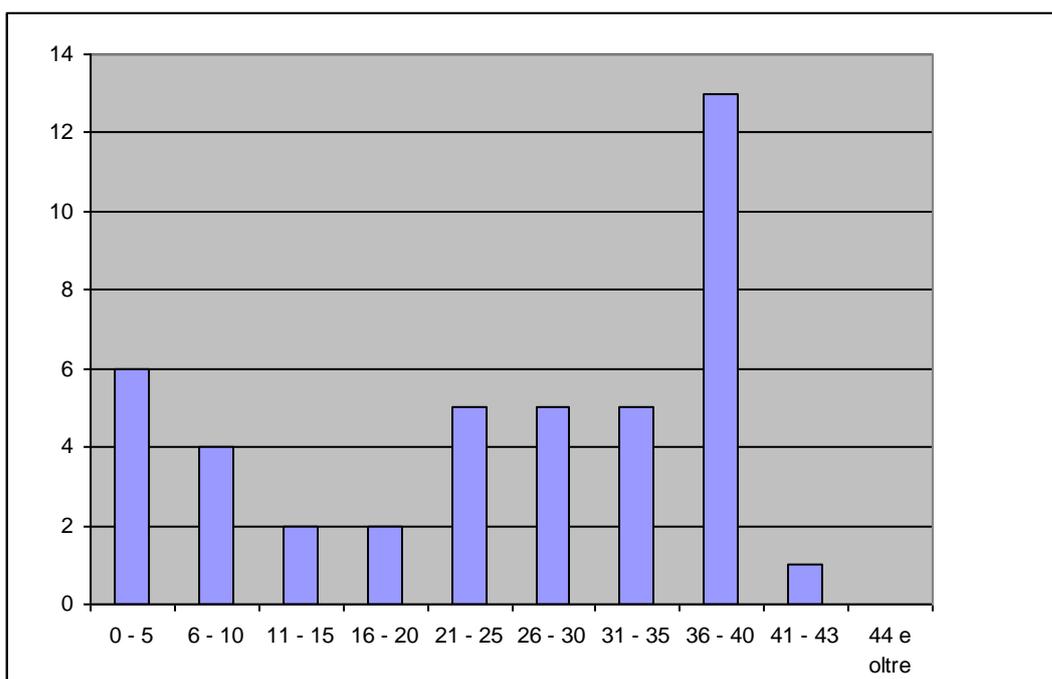
## 7.1 Dipendenti per anzianità di servizio

Un primo interessante approfondimento è costituito dalla suddivisione dei dipendenti in base all'anzianità di servizio.

La tabella che segue riporta per fasce quinquennali in numero di dipendenti e la percentuale rispetto al totale.

Anzianità da - a	0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 43	44 e oltre	Totale Personale
n.	6	4	2	2	5	5	5	13	1	0	43
%	13,95%	9,30%	4,65%	4,65%	11,63%	11,63%	11,63%	30,23%	2,33%	0,00%	<b>100,00%</b>

Dalla lettura della tabella e del grafico che segue si evidenzia una popolazione lavorativa per circa 44,19% (n. 19) con una anzianità inferiore a 25 anni di servizio.



Volendo ulteriormente disaggregare il dato per categorie avremo:

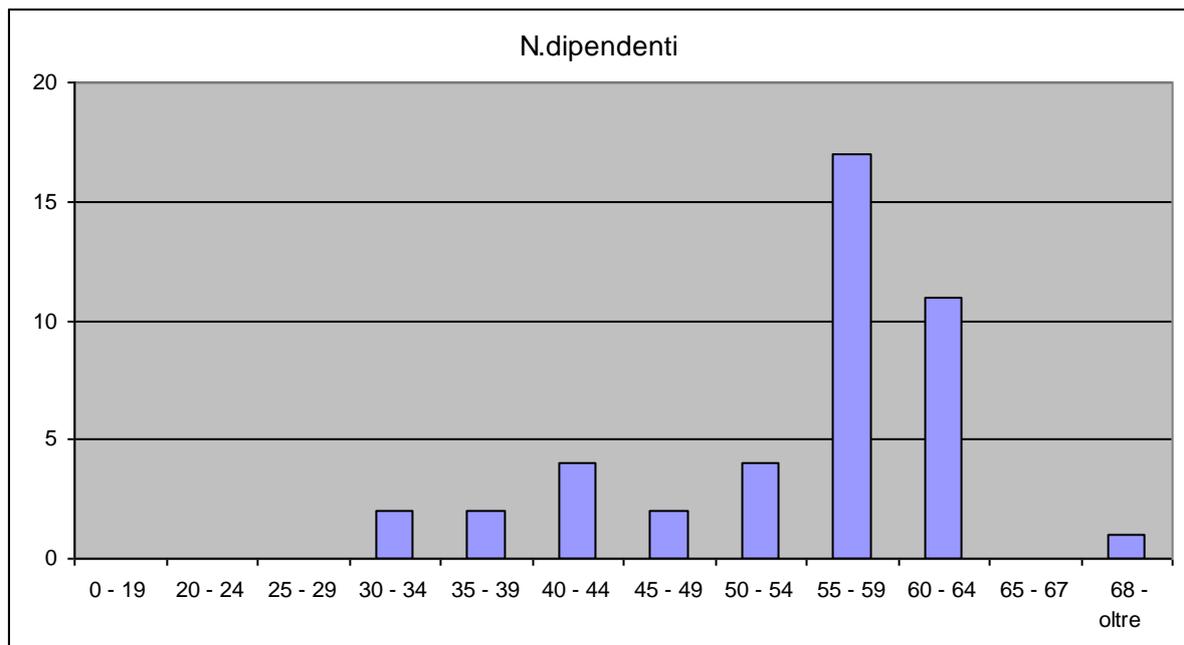
Fasce qualifica dipendenti per anzianità di servizio da - a :	0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 43	44 e oltre	Totale Personale
SEGRETARIO B	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	0	0	0	5	2	1	0	0	0	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	0	0	0	0	0	3	2	2	1	0	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>43</b>

Si noti la presenza di una quota pari a 5 dipendenti di categoria D (pari al 11,63 % dell'intera forza lavoro) con meno di 15 anni di servizio.

## 7.2 Dipendenti per età anagrafica

Un ulteriore ed interessante dato è ricavabile dall'anzianità dei dipendenti. La tabella che segue riporta per ciascuna fascia di età il numero di dipendenti e la percentuale rispetto al numero complessivo di personale assunto.

ETA' :	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67	68 - oltre	Totale Personale
n.	0	0	0	2	2	4	2	4	17	11	0	1	43
%	0,00%	0,00%	0,00%	4,65%	4,65%	9,30%	4,65%	9,30%	39,53%	25,58%	0,00%	2,33%	97,67%



Dalla lettura della tabella e del grafico si evidenzia una concentrazione dei dipendenti nelle fasce da 55 a 64 anni ed, in particolare 33 dipendenti su 43 pari al 76,77% della forza lavoro, con più di 50 anni d'età, che mette in risalto un certo invecchiamento del personale comunale.

Volendo ulteriormente approfondire la ripartizione anche per categorie avremo:

Fasce qualifica dipendenti per età da - a:	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 67	68 - oltre	Totale Personale
SEGRETARIO B	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0	8
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	4
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	0	2	3	3	0	0	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>43</b>

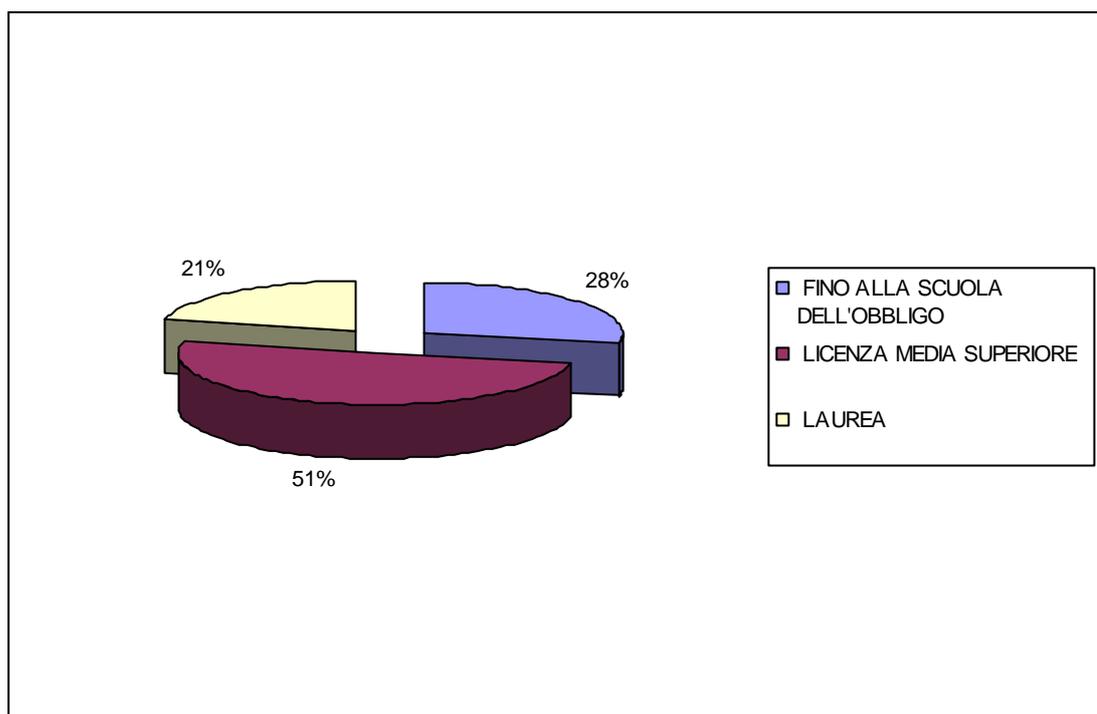
Anche questa tabella evidenzia come la categoria **C** sia costituita da 16 unità (37,21%) su un totale di 43 con una età superiore a 50 anni.

### 7.3 Dipendenti per titolo di studio

Infine una ulteriore indagine è stata condotta sul livello di scolarizzazione del personale.

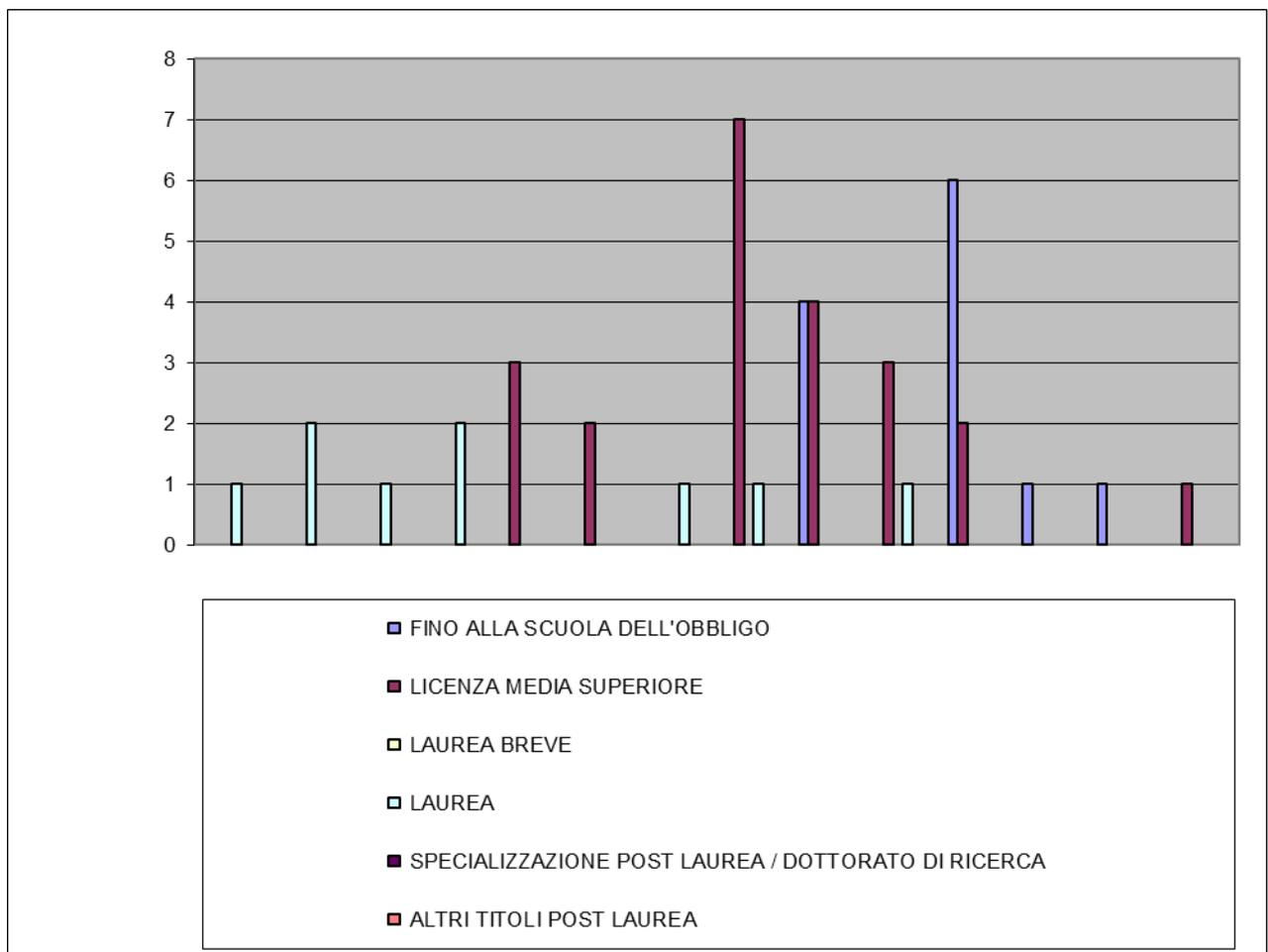
La tabella che segue propone la ripartizione del personale in base al titolo di studio.

Unità di personale	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO	LICENZA MEDIA SUPERIORE	LAUREA BREVE	LAUREA	SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA	ALTRI TITOLI POST LAUREA	Totale
n.	12	22	0	9	0	0	43
%	27,91%	51,16%	0,00%	20,93%	0,00%	0,00%	100,00%



La tabella che segue presenta una ulteriore articolazione per categoria del livello di scolarizzazione del personale.

Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO	LICENZA MEDIA SUPERIORE	LAUREA BREVE	LAUREA	SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA	ALTRI TITOLI POST LAUREA	Totale
SEGRETARIO B	0	0	0	1	0	0	1
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	0	0	0	2	0	0	2
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	0	0	1	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	0	0	0	2	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA D3	0	3	0	0	0	0	3
POSIZIONE ECONOMICA D2	0	2	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	0	0	0	1	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	7	0	1	0	0	8
POSIZIONE ECONOMICA C3	4	4	0	0	0	0	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	0	3	0	1	0	0	4
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	6	2	0	0	0	0	8
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	1	0	0	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	1	0	0	0	0	0	1
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	0	1	0	0	0	0	1
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>



## 8. Le assenze dal servizio

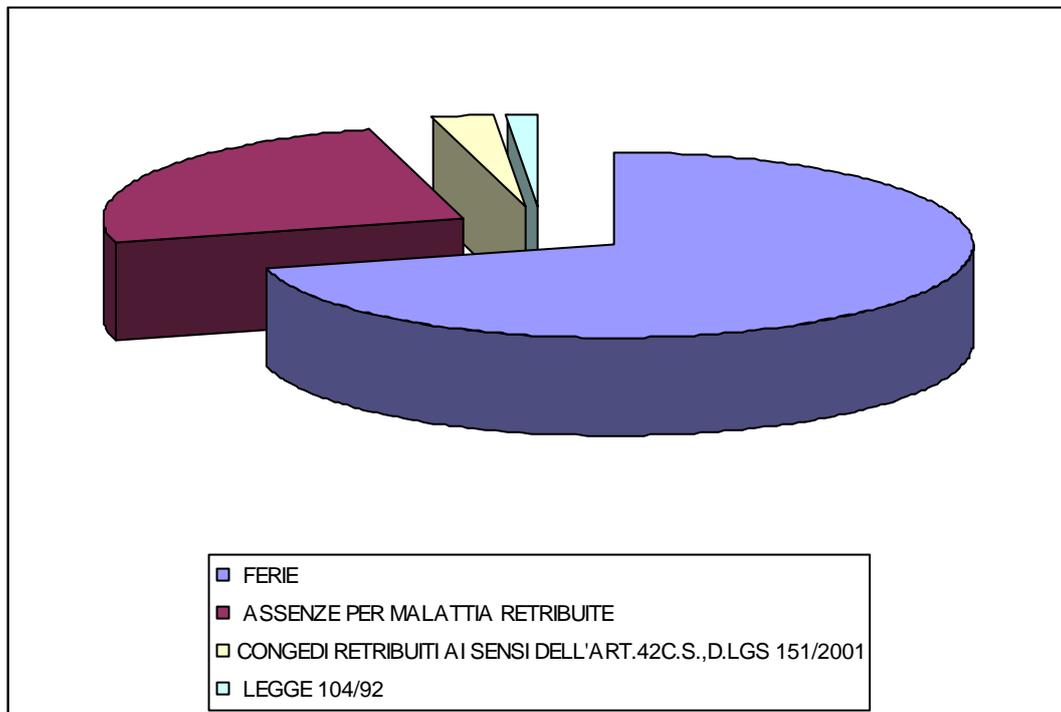
Per concludere si vogliono presentare alcuni dati relativi alle presenze ed assenze del personale comunale.

Qualifica	FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42C.S.,D.LGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASSENZE RETRIBUITE, MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		SCIOPERO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO B	0	18	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	22	21	8	31	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	85
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	0	26	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	0	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61
POSIZIONE ECONOMICA D3	65	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95
POSIZIONE ECONOMICA D2	139	0	49	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	194
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	18	0	6	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	26
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	214	0	127	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	344
POSIZIONE ECONOMICA C3	200	26	2	2	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	239
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	29	86	6	5	0	0	11	25	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	167
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	76	73	10	90	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	252
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	30	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	34
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	27	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	20	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
	<b>626</b>	<b>525</b>	<b>135</b>	<b>267</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.622</b>
	<b>1.151</b>		<b>402</b>		<b>0</b>		<b>48</b>		<b>0</b>		<b>21</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>1.622</b>

Nel corso dell'anno 2013 si sono registrate complessivamente 1.622 giornate di assenze retribuite di cui 1.151 per ferie e 471 per altre cause meglio specificate nella tabella precedente.

Analizzando in percentuale le varie tipologie rispetto al monte complessivo di assenze abbiamo una situazione quale quella riportata nella tabella che segue:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	U	D	Totale	%
FERIE	626	525	1.151	<b>70,96%</b>
ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	135	267	402	<b>24,78%</b>
CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42C.S.,D.LGS 151/2001	0	0	0	<b>0,00%</b>
LEGGE 104/92	20	28	48	<b>2,96%</b>
ASSENZE RETRIBUITE, MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, MALATTIA FIGLIO	0	0	0	<b>0,00%</b>
ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	15	6	21	<b>1,29%</b>
SCIOPERO	0	0	0	<b>0,00%</b>
ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	0	0	0	<b>0,00%</b>
FORMAZIONE	0	0	0	<b>0,00%</b>



In media ciascun dipendente ha usufruito di n. 37,72 giornate di assenze retribuite. Distinguendo il dato per genere si osserva che le donne hanno usufruito in media di 41,30 giornate di assenza mentre gli uomini di 34,96 giornate.

Altrettanto interessante è la conoscenza delle giornate di assenza per ragioni diverse dalle ferie.

Gli uomini si attestano su un valore di 7,74, mentre le donne su un dato di 15,05 giornate annue.

## 9. La spesa 2013 sostenuta per il personale

Una riflessione deve essere infine svolta con riferimento alla spesa sostenuta. La tabella che segue riporta a livello aggregato le voci contrattuali erogate ai dipendenti nel corso dell'anno 2013.

Voci contrattuali	Importi
STIPENDIO	949.514,00
CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM.NE SU COMP. FISSE E ACCESSORIE	425.785,00
IRAP	131.924,00
RETRIBUZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	119.411,00
TREDICESIMA MENSILITA'	81.612,00
ALTRE SPESE ACCESSORIE ED INDENNITA' VARIE	3.846,00
STRAORDINARIO	49.020,00
EROGAZIONE BUONI PASTO	8.397,00
RIMBORSI RICEVUTI PER IL PERSONALE COMAND./ FUORI RUOLO / IN CONVENZIONE (A RIDUZIONE)	28.479,00
ALTRI RIMBORSI RICEVUTI DALLE AMMINISTRAZIONI (A RIDUZIONE)	71.081,00
COMPENSI ONERI RISCHI E DISAGI	26.817,00
INDENNITA DI COMPARTO	23.026,00
R.I.A./ PROGR. ECONOMICA DI ANZIANITA'	19.450,00
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	114.894,00
COMPENSI PRODUTTIVITA'	67.268,00
FONDO SPECIF. RESPONSAB.	16.000,00
ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE	3.364,00
IND. DI VIGILANZA	10.328,00
IND. DI VACANZA CONTRATTUALE	6.694,00
FORMAZIONE DEL PERSONALE	3.047,00
EQUO INDENNIZZO AL PERSONALE	1.473,00
INDENNITA' DI MISSIONE E TRASFERIMENTO	4.154,00
DIRITTI DI ROGITO - SEGRETERIA - IND. SCAVALCO	17.824,00
INCENTIVI ALLA PROGETTAZIONE EX LEGGE MERLONI	4.338,00
CONTRATTI PER RESA SERVIZI/ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PER LEGGE	136.226,00
ALTRE SPESE	52.947,00
COMPENSI PER PERSONALE ADDETTO AI LAVORI SOCIALMENTE UTILI	87.830,00
SOMME RICEVUTE DALLA U.E. E/O PRIVATI (A RIDUZIONE)	15.283,00
INDENNITA' DI STAFF O COLLABORAZIONE	15.829,00
	<b>2.495.861,00</b>

Nel corso del 2013, in termini di cassa, la **spesa per il personale in rapporto alle spese correnti** ha assunto un'incidenza percentuale pari al **25,57 %**.

La **spesa media del personale** (compreso tempo determinato e lavoro flessibile) è pari ad **€ 33.878,93**.

La **spesa del personale per abitante** è pari ad **€ 166,80**.

Le **n. 8 posizioni organizzative**, in essere al 31/12/2013, sono finanziate da una **spesa a carico del bilancio dell'Ente** pari ad **€ 93.410,00**.