



Comune di Modena
Settore Personale, Organizzazione e Semplificazione Amministrativa,
Privacy - Qualità

**MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE
POLITICHE PER IL PERSONALE NEL
COMUNE DI MODENA**

[2004-2006]

Ottobre 2007

INDICE

<u>1. QUADRO D'INSIEME SULLA CONSISTENZA E LE CARATTERISTICHE SALIENTI DEL PERSONALE NEL COMUNE DI MODENA</u>	<u>3</u>
<u>1.1 Dotazione Organica</u>	<u>3</u>
<u>1.2 Dirigenti</u>	<u>7</u>
<u>1.3 Personale a Tempo Indeterminato</u>	<u>8</u>
1.3.1 Analisi di genere	9
1.3.2 Analisi del part-time	13
<u>1.4 Personale in servizio per tipologie di contratto</u>	<u>20</u>
<u>1.5 Personale con co.co.co.</u>	<u>26</u>
<u>2. POLITICA DELLA GESTIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI PREVISTE IN DOTAZIONE ORGANICA</u>	<u>29</u>
<u>2.1 Piano Occupazionale</u>	<u>32</u>
<u>2.2 Concorsi esterni e progressioni verticali</u>	<u>33</u>
<u>2.3 Mobilità dall'esterno (in entrata)</u>	<u>34</u>
<u>2.4 Mobilità interna</u>	<u>35</u>
<u>2.5 Raccolta di curricula</u>	<u>36</u>
<u>2.6 Regolamenti</u>	<u>36</u>
<u>3. POLITICA DELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</u>	<u>38</u>
<u>3.1 Orario di lavoro</u>	<u>38</u>
3.1.1 Livello delle assenze	38
3.1.2 Lavoro straordinario	47
<u>3.2 Sicurezza sul lavoro</u>	<u>49</u>
<u>3.3 Gestione contenziosi</u>	<u>53</u>
<u>3.4 Relazioni sindacali</u>	<u>54</u>
<u>3.5 Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi</u>	<u>55</u>
<u>4. POLITICA DELLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE</u>	<u>56</u>
<u>4.1 Orientamenti nell'utilizzo della retribuzione accessoria</u>	<u>56</u>
<u>4.2 Metodologie di valutazione</u>	<u>58</u>
<u>4.3 Dirigenti</u>	<u>59</u>
4.3.1 Metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione	59
4.3.2 Metodologia di valutazione dei dirigenti ai fini della retribuzione di risultato	61
<u>4.4 Posizioni Organizzative</u>	<u>63</u>
4.4.1 Metodologia di graduazione delle posizioni organizzative ai fini della retribuzione di posizione	63
4.4.2 Metodologia di valutazione delle posizioni organizzative ai fini della retribuzione di risultato	64
<u>4.5 Dipendenti</u>	<u>66</u>
4.5.1 Sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'erogazione delle progressioni economiche orizzontali	66

4.5.2 Metodologia per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	68
4.5.3 Valutazione delle responsabilità affidate ai funzionari di cat. D	72

5. POLITICA DELLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO **75**

5.1 Comunicazione – Ricerche e studi sul personale **75**

5.2 La politica per la Qualità **77**

5.3 Formazione **80**

5.3.1 Piano della formazione 2006	84
-----------------------------------	----

5.3.2 Gli strumenti della qualità della formazione	87
--	----

6. INDICATORI DI SPESA **90**

6.1 Spese di Personale **90**

6.2 Spese per straordinari, trasferte e formazione **97**

INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 - Distribuzione dei posti previsti nella dotazione organica per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE	3
Tabella 2 – Dirigenti previsti nella dotazione organica	4
Tabella 3 - Distribuzione dei posti previsti nella dotazione organica per SETTORE (esclusi Dirigenti, dipendenti comandati e posti dotazione ente)	5
Tabella 4 - Grado di copertura della D.O. organica con personale a tempo INDETERMINATO per CATEGORIA	6
Tabella 5 – Caratteristiche del personale dirigente di ruolo e a T.D.	7
Tabella 6 - Distribuzione del personale a T.I. (esclusi i dirigenti) per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE	8
Tabella 7 - Distribuzione del personale per categoria	9
Tabella 8 – Caratteristiche del personale FEMMINILE a TEMPO INDETERMINATO confrontate con il personale totale (esclusi dirigenti)	10
Tabella 9 – Tassi di femminilizzazione del personale a tempo indeterminato per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE (esclusi dirigenti)	11
Tabella 10 - Distribuzione del personale DONNA a T.I. per CATEGORIA, 2006 (compreso dirigenti)	12
Tabella 11 – Caratteristiche del personale FEMMINILE a TEMPO INDETERMINATO E con contratto PART-TIME confrontate con il personale totale (esclusi dirigenti)	13
Tabella 12 – tassi di utilizzo del part time per categoria per il personale a T.I. – analisi di genere: confronto con E.R. – Comuni oltre 50.000 abitanti e Conto Annuale per l'anno 2005	14
Tabella 13 – Personale a T.I. - Tassi di utilizzo del part time per categoria e profilo professionale, con analisi di genere	15
Tabella 14 - Distribuzione del personale a T.I. con contratto part time per CATEGORIA, 2006	17
Tabella 15 – Divisione part-time per settore (2005 - 2006)	17
Tabella 16 – Andamento del ricorso al part time	18
Tabella 17 - Personale in servizio per tipologie di contratto (esclusi dirigenti) (ANNI-PERSONA)	20
Tabella 18 – Livello di copertura dei posti della Dotazione Organica con personale a tempo DETERMINATO	21
Grafico 19 - DISTRIBUZIONE per categoria e profilo degli anni-persona di lavoro per copertura posto vacante con personale a T.D. , 2006	22

Tabella 20 - DISTRIBUZIONE degli anni-persona di lavoro a tempo determinato per sostituzioni ed esigenze straordinarie: analisi per categorie	23
Tabella 21 - DISTRIBUZIONE degli anni-persona di lavoro a tempo determinato per SOSTITUZIONI: analisi per categorie e profili	24
Tabella 22 - DISTRIBUZIONE degli anni-persona di lavoro a tempo determinato per ESIGENZE STRAORDINARIE: analisi per categorie e profili	25
Tabella 23 - Livello di utilizzo del personale con CO.CO.CO in anni-persona	26
Tabella 24 - Distribuzione degli anni-persona di personale assunto in CO.CO.CO. per settore	26
Tabella 25 - Numero contratti di CO.CO.CO. per settore	28
Tabella 26 - Livello del turn over del personale a tempo INDETERMINATO, al 31.12	29
Tabella 27 - Analisi degli uscite degli ultimi 3 anni	29
Tabella 28 - Personale in uscita per pensionamento e dispensa, incidenza sul totale dei dipendenti per categoria e profilo professionale	30
Tabella 29 - Previsione pensionamenti futuri per i prossimi 2 anni	30
Tabella 30 - Concorsi e procedure di reclutamento	32
Tabella 31 - Caratteristiche delle selezioni mediante concorsi esterni	33
Tabella 32 - Numero di mobilità dall'esterno, per CATEGORIA	34
Tabella 33 - Numero di mobilità intersettoriale interna, per CATEGORIA	35
Tabella 34 - Andamento dei Curricula Vitae pervenuti	36
Tabella 35 - Caratteristiche dei curricula di laureati pervenuti nel 2005	36
Tabella 36 A - Livello delle assenze	38
Tabella 37 A - Analisi delle cause delle assenze, 2005 e 2006 (PER CATEGORIE E PROFILI): malattia, maternità obbligatoria	40
Tabella 38 - Livello delle assenze e analisi delle cause, 2005 e 2006 (PER SETTORI)	43
Tabella 39 - Confronto assenze anno 2005 con Conto annuale	46
Tabella 40 - Livello del ricorso allo straordinario	47
Tabella 41 - Livello del ricorso allo straordinario, (PER SETTORI)	48
Tabella 42 - Numero di infortuni sul lavoro per casistica e per profilo, anno 2006	49

Tabella 43 – Distribuzione delle giornate di assenza per infortunio del personale a T.I. per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE	50
Tabella 44 – Incidenza delle giornate di assenza per infortunio del personale sui giorni di malattia e infortunio del personale a T.I., per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE	51
Tabella 45 – Livello della sorveglianza sanitaria	52
Tabella 46 – Livello dei provvedimenti disciplinari e del contenzioso	53
Tabella 47 – Indicatori dell'attività legate alle relazioni sindacali	54
Tabella 48 – Compensi relativi ai dirigenti	56
Tabella 49 – Compensi relativi al personale del comparto	57
Tabella 50 – Distribuzione nelle fasce di retribuzione di posizione per il personale dirigente	60
Tabella 51 – Indicatori sui livelli di retribuzione di POSIZIONE del personale dirigente	60
Tabella 52 – Indicatori sui livelli di retribuzione di RISULTATO del personale dirigente	61
Tabella 53 – Scostamento fra retribuzione di risultato teorica e reale percepita dal personale dirigente	61
Tabella 54 – Incidenza della retribuzione di POSIZIONE e di RISULTATO sulla retribuzione totale del personale dirigente a T.I.	62
Tabella 55 - Grado di copertura delle posizioni organizzative al 31 dicembre degli anni	63
Tabella 56 – Distribuzione degli incaricati nelle fasce di retribuzione di POSIZIONE, 2003-2004-2005 e confronto con medie regionali	64
Tabella 57 – Distribuzione degli incaricati nelle fasce di retribuzione di RISULTATO	64
Tabella 58 – Livello e rilevanza delle retribuzioni di POSIZIONE e di RISULTATO per gli incaricati	65
Tabella 59 – Numero totale di progressioni effettuate e numero totale di dipendenti valutati	67
Tabella 60 – Distribuzione del numero di dipendenti a T.I. per posizione economica per CATEGORIA	67
Tabella 61 – Livello di conflittualità legata alla progressione economica dei dipendenti a T.I.	68
Tabella 62 – Media dell'incentivo di produttività quota 30%, quota 70% e totali, per CATEGORIA	70
Tabella 63 - Quote distribuzione produttività una tantum	70
Tabella 64 – Media dell'incentivo di produttività quota 30%, quota 70% e totali per SETTORE	71

Tabella 65 – Media della retribuzione totale per categoria e incidenza della produttività (30% + 70%) e dell’indennità di comparto sulla retribuzione totale per i dipendenti a T.I., per CATEGORIA	72
Tabella 66 – Livello di conflittualità legato ai compensi per la produttività	72
Tabella 67 – Distribuzione dei compensi personale di cat. D per importo di riferimento	73
Tabella 68 - Distribuzione dei compensi personale di cat. D per settore	74
Tabella 69 – Applicazione del CAF (Common Assessment Framework)	78
Tabella 70 – Principali risultati del percorso di certificazione realizzato dalla Polizia Municipale	79
Tabella 71 – Livello e distribuzione della spesa per formazione	80
Tabella 72 –Distribuzione dei dipendenti partecipanti a corsi di formazione	81
Tabella 73 – Partecipazione ai corsi di formazione dei dipendenti	81
Tabella 74 – Livello di partecipazione effettiva dei dipendenti alla formazione rispetto ai convocati	82
Tabella 75 – Partecipazione ai corsi di formazione dei dirigenti	82
Tabella 76 – Grado di estensione della formazione	83
Tabella 77 – Riepilogo iniziative di formazione realizzate nel 2006	86
Tabella 78 – Analisi questionari di valutazione iniziative di formazione anno 2006	89
Tabella 79 - Incidenza delle spese di personale sulle spese correnti	90
Tabella 80 - Altri indicatori di spesa di personale	91
Tabella 81 – Distribuzione delle spese per il personale per Settore	92
Tabella 82 – Spese correnti per il personale a Tempo Indeterminato, Determinato e Co co co, per settore, anni 2006 e 2007	94
Tabella 83 - Costi Medi di Personale	95
Tabella 84 - Costo Medio del personale anno 2006 per categoria - Confronto con costo medio attuale - CCNL 9.5.2006	96
Tabella 85 – Straordinario, trasferte e formazione	97
Tabella 86 – Analisi delle Trasferte per l’anno 2006	97
Tabella 87 – Spesa per trasferte anno 2006 – confronto con altri Enti	98

PRESENTAZIONE

Il Rapporto di monitoraggio e valutazione delle politiche per il personale del Comune di Modena è giunto alla sua terza edizione, e come i due anni precedenti presenta tutti i dati riferiti ad un triennio, nello specifico agli anni 2004-2005-2006.

In alcune tabelle sono stati aggiunti anche i dati riferiti all'anno 2007, per due motivi. Innanzitutto, ad esempio per i dati sulla dotazione organica e sulla spesa di personale, per iniziare ad impostare un approccio non solo di rendicontazione a posteriori di quanto è avvenuto, ma anche di prefigurazione di obiettivi che dovrebbero essere raggiunti, da verificare nel prossimo anno. In secondo luogo, perchè i dati erano già disponibili e contribuivano ad arricchire l'informazione, come nel caso delle progressioni orizzontali o dei pensionamenti possibili.

Invece in due casi (retribuzione di risultato per i dirigenti e le posizioni organizzative) non sono presentati i dati riferiti al 2006, perchè la relativa procedura, al momento della chiusura del presente Rapporto, non è ancora conclusa.

Come l'anno scorso, anche quest'anno il Rapporto è stato predisposto completamente all'interno del settore Personale, organizzazione, semplificazione amministrativa e qualità, mantenendo comunque la continuità con l'impostazione iniziale di tre anni fa, derivante dall'esperienza di formazione-intervento con l'Istituto Ricerche Sociali di Milano, con il quale era stato elaborato il primo anno.

E' importante sottolineare che si tratta di uno sforzo significativo da parte di tutto il personale del settore, dirigenti, funzionari, operatori: sia per il tempo materiale che viene destinato all'impostazione, alla ricerca dei dati, alla stesura e al controllo delle tabelle e dei commenti, tempo che si aggiunge ai ritmi già sostenuti di lavoro sul resto dell'attività. Sia soprattutto per lo sforzo di acquisire un approccio valutativo, la capacità e anche la curiosità di analizzare i risultati che i dati consegnano, e di cercarne la spiegazione, per pensare a possibili azioni migliorative.

Quest'ultimo obiettivo è sicuramente il più difficile da raggiungere, quest'anno si è cercato di fare uno sforzo maggiore per spiegare i dati, e comunque per rendere il Rapporto più rispondente alle osservazioni e richieste che sono state fatte in passato in occasione dei vari incontri di presentazione.

Infatti, come già era avvenuto l'anno scorso, anche in questo Rapporto sono state fatte alcune modifiche rispetto al precedente. In particolare sono state ulteriormente approfondite:

- *l'analisi di genere (caratteristiche del personale femminile, part time femminile per settore)*

- *l'analisi delle tipologie di contratto (dirigenti, personale per sostituzioni ed esigenze straordinarie, co.co.co.);*
- *l'analisi delle assenze (n° dei giorni per tipologia, incidenza sulle giornate teoriche di servizio, confronto con i dati del Conto Annuale)*
- *l'analisi degli infortuni (indicazione delle cause per categoria/profilo)*
- *l'analisi delle metodologie di valutazione in correlazione con i dati riferiti alla loro applicazione, aggiungendo anche quella riferita alla distribuzione degli incentivi per particolari responsabili dei funzionari di cat.D*
- *l'analisi della spesa di personale (distribuzione tra ruolo, tempo determinato e co.co.co., costi medi per tipologia e per categoria, trasferte)*

Inoltre è stato eliminato il capitolo relativo al "trattamento economico", in quanto riportava dati sull'attività interna del servizio contabilità già presenti nel P.D.O., mentre è stato aggiunto un capitolo sulle iniziative riferite alla "Qualità", funzione assegnata al settore dall'ottobre 2006.

E' stato infine mantenuto il confronto con i dati disponibili sia della Relazione al conto annuale 2005, pubblicati sul sito della Ragioneria dello Stato, sia della Quinta indagine sulla contrattazione collettiva integrativa e sulla politiche del personale tra gli enti territoriali dell'Emilia Romagna 2005, pubblicati sul sito della Regione.

1. QUADRO D'INSIEME SULLA CONSISTENZA E LE CARATTERISTICHE SALIENTI DEL PERSONALE NEL COMUNE DI MODENA

1.1 Dotazione Organica

La tab.1 presenta la consistenza dei posti previsti della dotazione organica, suddivisi nelle 8 categorie previste dal CCNL per il personale non dirigente (esclusi quindi i posti per i quali si applica un diverso contratto, cioè i docenti dell'Istituto O. Vecchi e il giornalista).

Nel corso del 2006 è stata deliberata una modifica della dotazione che ha recepito parte delle proposte di riorganizzazione presentate dai dirigenti nel 2005, e nei mesi di aprile e agosto 2007 si è proceduto a due ulteriori modifiche: si è quindi ritenuto opportuno inserire anche quest'ultimo dato, poiché l'andamento del 2006 e del 2007 mostra mutamenti modesti, ma significativi di un percorso graduale e non ancora concluso, teso a rendere la dotazione organica ancora più essenziale ed aderente al fabbisogno dell'ente:

- eliminando gradualmente posti non più necessari
- istituendo invece nuovi posti, soprattutto di livello medio-alto, anche per consolidare funzioni che, inizialmente svolte con personale assunto con contratti non standard, sono in seguito divenute strutturali.

Tra il 2005 e la previsione al 31.12.2007 vi è un calo di 13 posti, di cui 11 derivanti dalla soppressione dei posti di dotazione del Teatro Comunale, essendosi ultimato il passaggio del relativo personale alla Fondazione.

Più complessivamente nel 2006 e nel 2007 si verifica una modifica nella composizione numerica delle categorie, in particolare:

- un aumento dei posti di cat.D3, D1 e C (essenzialmente per il consolidamento di funzioni strutturali svolte con personale laureato e l'apertura di nuovi servizi educativi)
- una diminuzione dei posti di cat.A, B1 e B3 (essenzialmente per l'avvio dell'appalto sperimentale delle pulizie in alcune scuole, la razionalizzazione di posti di commesso, l'estensione dell'appalto dell'assistenza domiciliare in concomitanza con il nuovo servizio di residenze familiari protette).

Tabella 1 - Distribuzione dei posti previsti nella dotazione organica per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE

	2004	2004	2005	2005	2006	2006	31.12.2007 previsione	31.12.2007 previsione
	(v.a.)	(%)	(v.a.)	(%)	(v.a.)	(%)	(v.a.)	(%)
Totale personale previsto in D.O.	2019	100%	2019	100%	2008	100%	2006	100,0%
di cui in CATEGORIA A	112	5,5%	112	5,5%	105	5,2%	94	4,7%
<i>Di cui OPERATORE DI SERVIZIO</i>	81	4,0%	81	4,0%	74	3,7%	67	3,3%
Di cui in CATEGORIA B1	211	10,5%	211	10,5%	204	10,2%	196	9,8%
<i>Di cui COLLABORATORE SCOLASTICO</i>	101	5,0%	101	5,0%	101	5,0%	96	4,8%
Di cui in CATEGORIA B3	236	11,7%	236	11,7%	234	11,7%	221	11,0%

<i>Di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE</i>	124	6,1%	124	6,1%	123	6,1%	119	5,9%
Di cui in CATEGORIA C	1.087	53,8%	1.087	53,8%	1.084	54,0%	1.100	54,8%
<i>Di cui ADDETTO DI SEZIONE</i>	421	20,9%	421	20,9%	417	20,8%	419	20,9%
<i>Di cui AGENTE DI P. M.</i>	92	4,6%	92	4,6%	107	5,3%	/	
<i>Di cui ASSISTENTE DI P.M.</i>	79	3,9%	79	3,9%	64	3,2%	180	9,0%
<i>Di cui EDUCATORE DI INFANZIA</i>	162	8,0%	162	8,0%	162	8,1%	168	8,4%
<i>Di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA</i>	155	7,7%	155	7,7%	157	7,8%	157	7,8%
Di cui in CATEGORIA D1	233	11,5%	233	11,5%	233	11,6%	245	12,2%
<i>Di cui ASSISTENTE SOCIALE</i>	37	1,8%	37	1,8%	38	1,9%	44	2,2%
<i>Di cui CAPO SEZIONE TECNICO</i>	60	3,0%	60	3,0%	61	3,0%	58	2,9%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</i>	72	3,6%	72	3,6%	72	3,6%	71	3,5%
Di cui in CATEGORIA D3	140	6,9%	140	6,9%	148	7,4%	150	7,5%
<i>Di cui COLLABORATORE GIURIDICO AMMINISTRATIVO</i>	29	1,4%	28	1,4%	30	1,5%	28	1,4%
<i>Di cui COORD. RESP.SERVIZIO SOCIALE</i>	15	0,7%	15	0,7%	15	0,7%	15	0,7%
<i>Di cui FUNZIONARIO INFORMATICO</i>	15	0,7%	15	0,7%	15	0,7%	15	0,7%
<i>Di cui INGEGNERE/ARCHITETTO</i>	20	1,0%	20	1,0%	20	1,0%	20	1,0%
<i>Di cui PEDAGOGISTA</i>	15	0,7%	16	0,7%	17	0,8%	16	0,8%

La tabella 2 evidenzia l'andamento dei posti di dotazione organica di dirigente, in particolare il calo nel 2006 a seguito nel nuovo assetto direzionale in vigore da ottobre di quell'anno.

Anche in questo caso si tratta di un percorso graduale di diminuzione dei posti dirigenziali, dovuto all'accorpamento di funzioni a settori già esistenti o alla sostituzione di posti dirigenziali con incarichi di posizione organizzativa.

Il nuovo assetto direzionale tiene conto anche di futuri pensionamenti di dirigenti e prefigura quindi ulteriori modifiche: nel 2007 si prevede il calo di 1 ulteriore posto, nel 2008 di altri tre.

Tabella 2 – Dirigenti previsti nella dotazione organica

2004	2005	2006	2007
54 (2,6%)	54 (2,6%)	51 (2,5%)	50 (2,4%)

La tabella 3 mostra la distribuzione dei posti di dotazione organica per settore, e, per cercare di mantenere in parte la comparazione dei dati, nel contempo evidenzia la successione delle due modifiche avvenute nel sistema direzionale dell'ente, quella dell'ottobre 2004 e quella dell'ottobre 2006:

- nel 2004 si è passati da 16 a 14 settori: sono stati soppressi l'Unità Specialistica Servizi Pubblici Ambientali, l'Unità di Progetto Attuazione Politiche Abitative, il settore Mobilità Urbana; è stato istituito il settore Progetto qualità dell'Ente, Marketing e Progetto Europa
- nel 2006 si è tornati a 15 settori + 1 Unità Specialistica: è stato soppresso il settore Progetto qualità dell'Ente, Marketing e Progetto Europa, mentre sono stati istituiti il settore Polizia Municipale, il settore Politiche Patrimoniali e l'U.S. Funzioni

amministrative e istituzionali

- nel 2008 si ritornerà a 14 settori + 1 U.S.: verrà soppresso il settore Politiche Economiche, le cui funzioni saranno accorpate in parte al settore Politiche Patrimoniali e in parte al settore Sistemi Informativi.

Pur non essendo tutti i dati immediatamente confrontabili, risulta evidente la prevalenza dei posti nei settori tipicamente di servizio: Istruzione, Politiche sociali e sanitarie, Cultura sport e politiche giovanili, Polizia Municipale.

Tabella 3 - Distribuzione dei posti previsti nella dotazione organica per SETTORE (esclusi Dirigenti, dipendenti comandati e posti dotazione ente)

	2004	2004	2005	2005	2006	2006
	%	V. A.	%	V. A.	%	V. A.
Numero di posti previsti in Dotazione Organica all'inizio dell'anno	100,0%	2.000	100,0%	1.980	100,0%	1.976
di cui nel settore DIREZIONE GENERALE	7,4%	147	7,6%	150	5,6%	111
di cui nel settore GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE DELLE SICUREZZE	11,7%	234	11,7%	231	0,8%	16
di cui nel settore POLIZIA MUNICIPALE	/	/	/	/	10,8%	214
di cui nel settore PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (dal 2006 + PRIVACY-QUALITA')	2,0%	39	2,0%	39	2,1%	41
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI, COMUNICAZIONE E SERVIZI DEMOGRAFICI (Servizi Demografici dal 2003)	7,2%	143	/	/	/	/
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI	/	/	5,7%	112	5,3%	104
di cui nel settore RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI	5,8%	115	5,8%	115	/	/
di cui nel settore POLITICHE FINANZIARIE	/	/	/	/	4,7%	93
di cui nel settore POLITICHE PATRIMONIALI	/	/	/	/	1,8%	35
di cui nel settore ISTRUZIONE E PARI OPPORTUNITA'	29,1%	582	/	/	/	/
di cui nel settore ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	/	/	29,3%	580	29,5%	582
di cui nel settore CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI (dal 2006 + TURISMO, MARKETING)	6,8%	135	6,2%	122	7,7%	153
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI E SANITARIE	15,3%	306	/	/	/	/
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI, ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE	/	/	15,8%	312	15,3%	303
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	1,6%	31	/	/	/	/
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI E MOBILITA'	/	/	3,3%	65	3,3%	65
di cui nel settore AMBIENTE	2,5%	50	2,5%	50	2,6%	51
di cui nel settore TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA (dal 2006 + FASCIA FERROVIARIA)	3,0%	59	3,7%	74	3,6%	72
di cui nel settore EDILIZIA E ATTREZZATURE URBANE	1,9%	38	/	/	/	/
di cui nel settore LAVORI PUBBLICI	/	/	3,0%	59	3,0%	59
di cui nel settore SVILUPPO, ECONOMIA E PROGETTO EUROPA	2,4%	48	48	/	/	/
di cui nel settore MOBILITA' URBANA	2,6%	51	51	/	/	/
di cui nell' Unità di progetto ATTUAZIONE POLITICHE ABITATIVE	1,1%	21	21	/	/	/
di cui nell' Unità Specialistica SERVIZI PUBBLICI AMBIENTALI	0,1%	1	1	/	/	/
di cui nel settore PROMOZIONE DELLO SVILUPPO E INNOVAZIONE ECONOMICA	/	/	2,0%	39	/	/
di cui nel settore PROGETTO QUALITA' DELL'ENTE, PROGETTO EUROPA, MARKETING	/	/	1,6%	32	/	/
di cui nel settore POLITICHE ECONOMICHE	/	/	/	/	2,0%	40
di cui Unità Specialistica FUNZIONI AMMINISTRATIVE E ISTITUZIONALI	/	/	/	/	1,9%	37

La tabella 4 mostra il grado di copertura della dotazione organica, in progressiva diminuzione in termini assoluti stante i vincoli alle assunzioni posti dalla L.Finanziaria, ma evidenza nel contempo:

- gli sforzi per coprire comunque i posti vacanti, nei limiti della norma: non si verifica infatti un calo drastico dei livelli di copertura, da un anno all'altro
- gli effetti della riduzione di posti nella dotazione organica, che in due casi (cat.A e dirigenti) portano ad invertire il dato in calo, evidenziando al contrario una crescita della percentuale di copertura dei posti.

Tra fine 2007 e primi mesi del 2008, sulla base del piano occupazionale deliberato a giugno e dell'ulteriore variazione di dotazione organica già intervenuta in aprile, si prevede l'assunzione di circa 160 operatori; è ipotizzabile quindi un significativo aumento dei livelli di copertura, intorno al 96-97%.

Tabella 4 - Grado di copertura della D.O. organica con personale a tempo INDETERMINATO per CATEGORIA

	2004	2005	2006
Totale personale dipendente a T.I. al 31/12	1.883	1.819	1.777
Posti coperti con personale a T.I. / Posti previsti dalla D.O. x 100	93,3%	90,1%	88,5%
di cui in CATEGORIA A	74,1%	72,3%	77,1%
di cui in CATEGORIA B1	95,3%	91,0%	88,2%
di cui in CATEGORIA B3	89,0%	87,7%	84,6%
di cui in CATEGORIA C	96,6%	92,6%	92,1%
di cui in CATEGORIA D1	91,0%	89,7%	87,6%
di cui in CATEGORIA D3	89,3%	87,9%	78,4%
di cui DIRIGENTI	77,8%	75,9%	76,5%

1.2 Dirigenti

Le caratteristiche del personale dirigente (tabella 5) non mostrano significative variazioni tra il 2005 e il 2006, complessivamente i dirigenti operanti presso l'ente calano di 1 unità, in quanto vi è il calo di 2 dirigenti di ruolo e l'aumento di un dirigente a tempo determinato; in aumento la % di dirigenti donne.

Confrontando i dati del 2005 con quelli dei Comuni superiori a 50.000 abitanti - riportati nella "Quinta indagine sulla contrattazione collettiva e sulle politiche del personale tra gli enti territoriali dell'Emilia Romagna 2005", di seguito citata come "Indagine Regione E.R." - a Modena risulta inferiore sia la % delle donne dirigenti (37,68 media regionale), sia quella dei dirigenti a tempo determinato (22,36 media regionale).

Il numero dei dirigenti di ruolo calerà di 1 unità nel 2007 e di altre 3 unità nel 2008, facendo aumentare quindi ulteriormente la percentuale dei dirigenti a tempo determinato al 22,5%.

Tabella 5 – Caratteristiche del personale dirigente di ruolo e a T.D.

	2004	2005	2006
	v.a.	v.a.	v.a.
N° dirigenti di ruolo	42	41	39
N° dirigenti fuori Ente (comando o aspettativa)	5	4	4
N° dirigenti di ruolo e a T.D. operanti presso l'Ente	45	45	44
n° dirigenti presenti al 31/12 a T.D. / n° totale dirigenti al 31/12 x 100 (esclusi comandi e aspettative)	17,8% (8)	17,8% (8)	20,5% (9)
n° dirigenti di ruolo e a T.D. donne / totale dirigenti x 100 (esclusi comandi e aspettative)	35,6% (16)	33,3% (15)	34,1% (15)
Numero di dipendenti per dirigente Tot. dipendenti a T.I. presenti al 31.12 (Numero di dipendenti per dirigente) / tot. dirigenti di ruolo e a T.D. (escluso comando e aspettativa)	42	40	40

1.3 Personale a Tempo Indeterminato

La tabella 6 evidenzia l'andamento del personale a tempo indeterminato presente nelle 8 categorie del CCNL (esclusi quindi i docenti dell'O. Vecchi), che si assesta nel 2006 a 1777 unità: in diminuzione rispetto al 2005 di 42 unità, pari al 2,3%.

Nei tre anni complessivamente vi è un calo di 106 dipendenti, pari al 5,6%.

Il calo è dovuto principalmente alle ridotte possibilità di copertura del turn over oltre che al completamento, all'1.1.2005, del trasferimento del personale dell'ex Teatro comunale alla Fondazione (8 unità).

Tabella 6 - Distribuzione del personale a T.I. (esclusi i dirigenti) per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE

	2004	2004	2005	2005	2006	2006
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
	1883	100%	1819	100%	1.777	100%
di cui in CATEGORIA A	83	4,4%	81	4,4%	81	4,6%
<i>di cui OPERATORE DI SERVIZIO</i>	76	4,0%	73	3,9%	72	4,1%
di cui in CATEGORIA B1	201	10,7%	192	10,6%	180	10,1%
<i>di cui COLLABORATORE SCOLASTICO</i>	120	6,4%	114	5,3%	105	5,9%
di cui in CATEGORIA B3	210	11,1%	207	11,4%	198	11,1%
<i>di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE</i>	107	5,7%	109	6,0%	101	5,7
di cui in CATEGORIA C	1050	55,8%	1007	55,3%	998	56,2%
<i>di cui ADDETTO DI SEZIONE</i>	412	21,9%	398	21,9%	399	22,5%
<i>di cui AGENTE DI P.M.</i>	92	4,9%	90	4,9%	100	5,6%
<i>di cui ASSISTENTE DI P.M.</i>	79	4,2%	77	4,2%	64	3,6%
<i>di cui EDUCATORE DI INFANZIA</i>	155	8,2%	148	8,1%	142	8,0%
<i>di cui GEOMETRA</i>	43	2,3%	40	2,2%	41	2,3%
<i>di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA</i>	147	7,8%	133	7,3%	130	7,3%
di cui in CATEGORIA D1	213	11,3%	209	11,5%	204	11,5%
<i>di cui ASSISTENTE SOCIALE</i>	35	1,9%	33	1,8%	33	1,9%
<i>di cui CAPO SEZIONE TECNICO</i>	60	3,2%	57	3,1%	56	3,2%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</i>	60	3,2%	62	3,4%	59	3,3%
di cui in CATEGORIA D3	126	6,7%	123	6,8%	116	6,5%
<i>di cui COLLABORATORE GIURIDICO AMMINISTRATIVO</i>	29	1,5%	27	1,5%	24	1,4%
<i>di cui INGEGNERE/ARCHITETTO</i>	19	1,0%	19	1,0%	19	1,1%

E' possibile fare un confronto sull'anno 2005 sia con i dati dell'Indagine Regione E.R., che con i dati della Relazione al Conto annuale, a cura della Ragioneria dello Stato, riferiti a tutti i comuni (di seguito citata come "Conto annuale"). In entrambi i casi le categorie B e D sono accorpate.

ANNO 2005	Comune di	E.R. – Comuni	Conto Annuale –
	Modena	oltre 50.000 ab.	Tutti i Comuni
Cat. A	4,4%	5,8%	4,1%
Cat. B	22,0%	20,7%	25,7%
Cat. C	55,3%	49,4%	48,2%
Cat. D	18,3%	24,1%	22,0%

La distribuzione del personale raggruppando le categorie A+B e C+D è praticamente uguale tra il Comune di Modena e il dato regionale (rispettivamente 26,4% e 73,6%), ma all'interno dei due sotto-gruppi vi sono alcune differenze, in particolare a Modena sono maggiori gli operatori di cat.B e C e minori quelli di cat. A e D.

Esiti differenti vengono dal confronto con i dati del Conto annuale, rispetto ai quali Modena presenta una % superiore nella categoria C, e inferiore nelle categorie B e D.

1.3.1 Analisi di genere

La distribuzione del personale a tempo indeterminato per categoria e genere (esclusi i dirigenti) è riportata nella tabella 7

Complessivamente la presenza di dipendenti donne nel triennio si mantiene invariata, 74,1%, cioè quasi i $\frac{3}{4}$ del totale dei dipendenti. Nel ruolo dirigenziale, al contrario, le donne rappresentano solo il 34,1% del totale.

La categoria in cui sono presenti più donne è la C (79%), quelle in cui sono meno presenti, pur rimanendo in maggioranza, sono la D1 (61,8%) e la D3 (59,5). Considerando il triennio si evidenziano spostamenti poco rilevanti: un leggero calo delle donne nelle categorie A e B1, e un leggero aumento nella categoria D1.

Tabella 7 - Distribuzione del personale per categoria

	2004					2005					2006				
	TOT	F	%F/TO T	M	%M/TOT	TOT	F	%F/TO T	M	%M/TOT	TOT	F	%F/TO T	M	%M/TOT
Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31/12 per CATEGORIA	1883	1396	74,1%	487	25,9%	1819	1348	74,1%	471	25,9%	1777	1317	74,1%	460	25,9%
A	83	57	68,7%	26	31,3%	81	56	69,1%	25	30,9%	81	55	67,9%	26	32,1%
B1	201	154	76,6%	47	23,4%	192	147	76,6%	45	23,4%	180	136	75,6%	44	24,4%
B3	210	152	72,4%	58	27,6%	207	147	71,0%	60	29,0%	198	143	72,2%	55	27,8%
C	1050	828	78,9%	222	21,1%	1007	795	78,9%	212	21,1%	998	788	79,0%	210	21,0%
D1	213	129	60,6%	84	39,4%	209	129	61,7%	80	38,3%	204	126	61,8%	78	38,2%
D3	126	75	59,5%	51	40,5%	123	74	60,2%	49	39,8%	116	69	59,5%	47	40,5%

Anche in questo caso è possibile un confronto con i dati dell'Indagine Regione E.R. e del Conto annuale 2005. Complessivamente la presenza femminile a Modena è ben superiore al dato regionale (67,3%) e assolutamente superiore a quello nazionale (48,4%).

Rispetto ai dati regionali, gli scostamenti più significativi riguardano le cat.B e C. I dati del Conto annuale presentano invece differenze notevolissime, di cui sarà necessario tenere conto nel commento dei dati, presentati più avanti, relativi alle assenze.

ANNO 2005	Comune di Modena		E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.		Conto Annuale – Tutti i Comuni	
	%F/TOT	%M/TOT	%F/TOT	%M/TOT	%F/TOT	%M/TOT
Cat. A	69,1%	30,9%	70,3%	29,7%	27,8%	72,2%
Cat. B	73,7%	26,3%	60,8%	39,2%	41,3%	58,7%
Cat. C	78,9%	21,1%	73,3%	26,7%	57,0%	43,0%
Cat. D	61,1%	38,9%	59,8%	40,2%	48,7%	51,3%
Totale	74,1%	25,9%	67,3%	29,7%	48,4%	51,6%

La tabella 8 raggruppa dati che, nel Rapporto precedente, erano divisi in due tabelle e **consente di verificare le caratteristiche del personale femminile a tempo indeterminato rispetto a quelle del totale dei dipendenti.** Nel contempo, è inserito un confronto con alcuni dati disponibili del Conto annuale 2005.

Della forte differenza del numero delle donne presenti in Comune rispetto ai dati del Conto Annuale si è già detto.

L'età media dei dipendenti è in costante crescita, quella delle donne rimane leggermente più alta, e analogo trend segue l'età media di servizio, come è inevitabile dato il limitato ricambio generazionale dovuto al parziale blocco del turn over.

L'età media delle donne a part time nel triennio si è allineata a quella del totale dei dipendenti a part time.

Per quanto riguarda il titolo di studio, la percentuale di donne sia con il diploma di scuola dell'obbligo che con la laurea è leggermente inferiore a quella complessiva di Ente, mentre la percentuale di donne diplomate è uguale a quella di Ente. Nel triennio vi è comunque un progressivo aumento del livello del titolo di studio del personale. Decisamente differenti i dati Conto annuale, con ben il 34% dei dipendenti in possesso solo della scuola dell'obbligo.

Tabella 8 – Caratteristiche del personale FEMMINILE a TEMPO INDETERMINATO confrontate con il personale totale (esclusi dirigenti)

	2004	2005	2005 Conto annuale (Tutti i Comuni)	2006
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Numero dipendenti DONNA a tempo indeterminato al 31/12	1.396	1.348	----	1.317
Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31/12	1.883	1.819	----	1.777
Numero personale a T.I. DONNA /totale personale a T.I.	74,1%	74,1%	48,4%	74,1%
Età media del personale DONNA a TEMPO INDETERMINATO al 31/12 (esclusi i dirigenti)	45,2	46,0	----	46,3
Età media del personale a TEMPO INDETERMINATO al 31/12 (esclusi i dirigenti)	45,2	46,0	----	46,2
Età media di servizio del personale DONNA a TEMPO INDETERMINATO al 31/12 (esclusi i dirigenti)	15,3	16,1	----	16,3
Età media di servizio del personale a TEMPO INDETERMINATO al 31/12 (esclusi i dirigenti)	15,4	16,1	----	16,2
Età media del personale a T.I. DONNA con contratto part time	43,8	44,8	----	45,4

Età media del personale a T.I. con contratto part time	44,1	44,8	----	45,3
Distribuzione del personale a T.I. per titolo di studio	% (v.a.)	% (v.a.)	----	% (v.a.)
<i>fino all'obbligo scolastico(DONNA)</i>	262 (18,8%)	244 (18,15)	----	224 (16,6%)
<i>fino all'obbligo scolastico (TOT DIPENDENTI)</i>	367 (19,5%)	346 (19,0%)	34,0%	316 (17,8%)
<i>scuola media superiore(DONNA)</i>	923 (66,2%)	897 (66,5%)		883 (65,5%)
<i>scuola media superiore(TOT DIPENDENTI)</i>	1222 (64,9%)	1182 (65,0%)	52,0%	1166 (65,6%)
<i>laurea o titolo superiore(DONNA)</i>	210 (15,1%)	215 (15,4%)		210 (15,6%)
<i>laurea o titolo superiore (TOT DIPENDENTI)</i>	294 (15,6%)	291 (16,0%)	14,0%	295 (16,6%)

Nella tabella 9 è evidenziata la percentuale delle donne presenti rispetto al totale dei dipendenti a tempo indeterminato, per categoria e profili più numerosi.

Rispetto al 2005 non vi sono spostamenti significativi, vi è un calo di donne nel profilo di istruttore direttivo amministrativo cat.D1 e invece un aumento nella categoria D3, al profilo di coordinatore responsabile servizio sociale; da notare nel triennio l'aumento graduale di donne al profilo di geometra e agente/assistente di P.M., dove pure rimane ancora preponderante la presenza maschile.

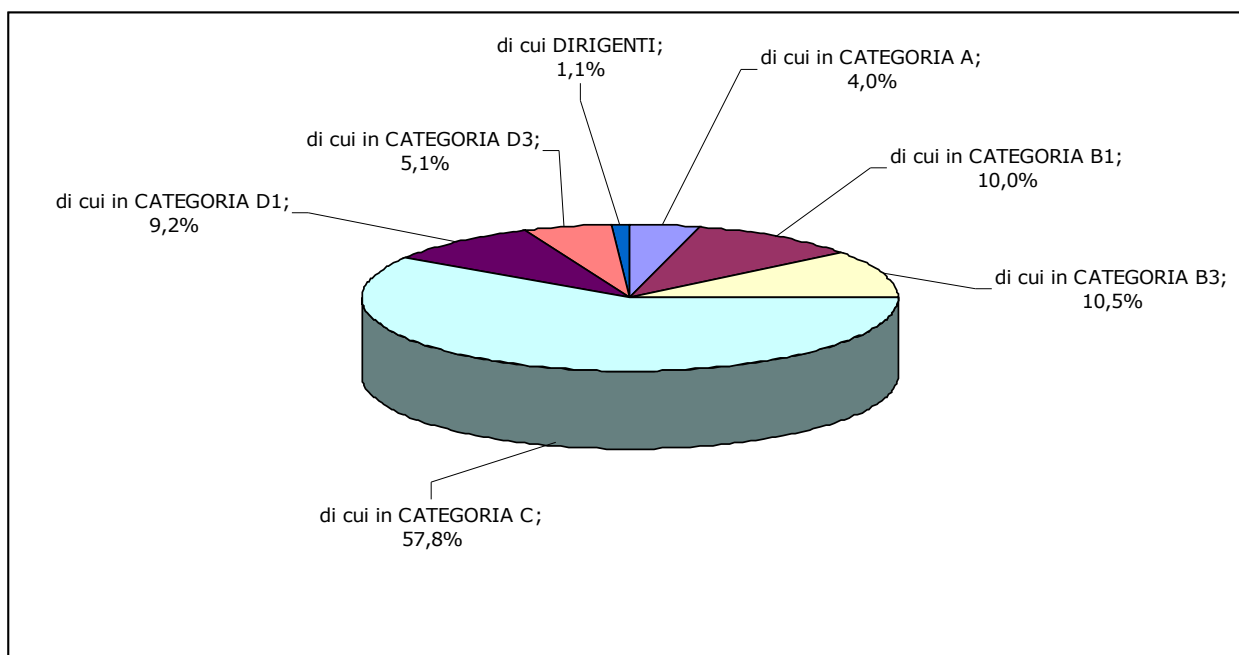
Tabella 9 – Tassi di femminilizzazione del personale a tempo indeterminato per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE (esclusi dirigenti)

	2004	2005	2006
	v.a.	v.a.	v.a.
Numero dipendenti DONNA a tempo indeterminato al 31/12	1.396	1.348	1.317
	% (v.a.)	%(v.a.)	%(v.a.)
di cui in CATEGORIA A	68,7% (57)	69,25% (56)	67,9% (55)
<i>di cui AUSILIARIO DI ASSISTENZA</i>	85,7% (6)	75% (6)	77,8% (7)
di cui in CATEGORIA B1	76,6% (154)	76,6% (147)	75,6% (136)
<i>di cui COLLABORATORE SCOLASTICO</i>	95,0% (114)	94,7% (108)	94,3% (99)
<i>di cui ESECUTORE SOCIALE</i>	100,0% (13)	100,0% (12)	100,0% (11)
di cui in CATEGORIA B3	72,4% (152)	71,0% (147)	72,2% (143)
<i>di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE</i>	89,7% (96)	87,2% (95)	89,1% (90)
<i>di cui RESPONSABILE DI CUCINA</i>	100,0% (23)	100,0% (21)	100,0% (19)
<i>di cui TERMINALISTA</i>	88,5% (23)	84,0% (21)	85,7% (24)
di cui in CATEGORIA C	78,9% (828)	78,9% (795)	79,0% (788)
<i>di cui ADDETTO DI BIBLIOTECA</i>	92,0% (23)	96,0% (24)	92,0% (23)
<i>di cui ADDETTO DI SEZIONE</i>	85,7% (353)	86,2% (343)	85,7% (342)
<i>di cui AGENTE DI P.M.</i>	52,2% (48)	53,3% (48)	51,0% (51)
<i>di cui ASSISTENTE DI P.M.</i>	31,6% (25)	31,2% (24)	34,4% (22)
<i>di cui GEOMETRA</i>	44,2% (19)	45,0% (18)	48,8% (20)
<i>di cui EDUCATORE DI INFANZIA</i>	98,1% (152)	98,0% (145)	97,9% (139)
<i>di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA</i>	99,3% (146)	99,2% (145)	99,2% (129)
di cui in CATEGORIA D1	60,1% (129)	61,7% (129)	61,8% (126)
<i>di cui ASSISTENTE SOCIALE</i>	94,3% (33)	93,9% (31)	93,9% (31)
<i>di cui CAPO SEZ. ATTIVITA' CULTURALI</i>	100,0% (6)	100,0 (6)	100,0% (6)
<i>di cui CAPO SEZ. ATTIVITA' SOCIALI</i>	75,0% (3)	75,0% (3)	75,0% (3)
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</i>	78,3% (47)	79,0% (49)	74,6% (44)
di cui in CATEGORIA D3	60,3% (76)	60,2% (74)	59,5% (69)

di cui COLLABORATORE GIURIDICO AMMINISTRATIVO	82,8% (24)	81,5% (24)	79,2% (19)
di cui COORDL. RESP. SERVIZIO SOCIALE	66,7% (10)	66,7% (10)	73,3% (11)
di cui INGEGNERE/ARCHITETTO	42,1% (8)	42,1% (8)	42,1% (8)
di cui PEDAGOGISTA	83,3% (10)	83,3% (10)	83,3% (10)

La distribuzione delle donne nelle categorie al 31.12.2006 è presentata nel grafico 10; sul totale delle donne presenti, oltre la metà (57,8%) è nella categoria C, senza particolari variazioni rispetto agli anno precedenti.

Tabella 10 - Distribuzione del personale DONNA a T.I. per CATEGORIA, 2006 (compreso dirigenti)



1.3.2 Analisi del part-time

La tabella 11 evidenzia in modo sintetico l'andamento complessivo del part time unitamente a un'analisi di genere e al confronto con i dati del Conto annuale 2005 e dell'Indagine della Regione E.R.

- La percentuale dei dipendenti a part time rispetto al totale è in costante progressivo aumento (17,5% nel 2006),
- la percentuale di donne a part time cresce leggermente sia rispetto al totale dei dipendenti (15,6%), sia al totale dei dipendenti a part time (89,1%) sia rispetto al totale dei dipendenti donna (21%). La % degli uomini a part time rispetto al totale degli uomini è invece stabile (7,4%)
- in leggero calo le donne con part time superiore al 50% rispetto al totale dei dipendenti part time, in aumento quelle con part time inferiore al 50%.

Nell'anno 2005 la percentuale di part time del Comune di Modena è superiore di 10 punti rispetto al Conto annuale (7,2%). Drasticamente differenti anche gli altri dati del Conto annuale: le donne a part time sono solo il 5,6% del totale dei dipendenti (rispetto al 15,2% di Modena), e l'11,4% del totale delle donne (rispetto al 20,5% di Modena).

Ma anche i dati dell'Indagine Regione E.R., che pure si riferiscono a situazioni più omogenee per numero di abitanti e contesto socio-lavorativo, presentano differenze molto rilevanti.

E' del tutto evidente che tale situazione, legata anche alla tipologia dei servizi a più alta densità di personale femminile (come si vedrà successivamente nella tabella dei profili), pur positiva per l'opportunità offerta al personale, presenta poi significative complessità sul piano gestionale.

Tabella 11 – Caratteristiche del personale FEMMINILE a TEMPO INDETERMINATO E con contratto PART-TIME confrontate con il personale totale (esclusi dirigenti)

	2004	2005	2005 Conto annuale (Tutti i Comuni)	2005 E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.	2006
N° dipendenti a T.I. DONNA a contratto part time / N° personale a T.I. X 100	15,0% (273)	15,2% (276)	5,6%		15,6% (277)
N° dipendenti a T.I. a contratto part time/ N° personale a T.I. X 100	16,4% (309)	17,0% (311)	7,2%	10,4%	17,5% (311)
N° personale a T.I. DONNA a contratto part time oltre il 50% / N° personale a T.I. a contratto part time oltre il 50% X 100	92,3% (230)	92,9% (236)	85,7%		92,6% (238)
N° personale a T.I. DONNA a contratto part time a meno del 50% / N° personale a T.I. a contratto part time a meno del 50% X 100	72,1% (44)	71,4% (40)	60,5%		72,2% (39)
N° dipendenti a T.I. DONNA a contratto part time / N° personale a T.I. a contratto part time	88,3% (273)	88,7% (276)	76,6%	83,4%	89,1% (277)
N° personale a T.I. DONNA a contratto part time / Totale personale DONNA	19,6% (273)	20,5% (276)	11,4%	12,9%	21,0% (277)
N° personale a T.I. UOMO a contratto part time / Totale personale UOMO	7,4% (36)	7,4% (35)	3,3%		7,4% (34)

La tabella 12, non presente nel Rapporto precedente, **consente un confronto comparato, rispetto alla distribuzione del personale part time per categorie e analisi di genere**, dei dati riferiti all'anno 2005 del Comune di Modena, dell'Indagine Regione E.R. e del Conto annuale.

- incidenza del personale a part time rispetto al totale dei dipendenti: a fronte delle differenze notevoli anche con il dato regionale, è da rilevare invece la sostanziale uguaglianza del dato riferito alla cat.D tra Modena e l'indagine regionale.

- incidenza della donne a part time rispetto al totale dei dipendenti donna: complessivamente il Comune di Modena presenta una percentuale quasi maggiore del doppio anche rispetto al dato regionale; tuttavia singolarmente è inferiore la % della cat.D di Modena rispetto al dato regionale e comunque dall'analisi delle categorie risulta che le funzionarie di Modena accedono al part time in media la metà delle colleghe delle altre categorie.

Considerando la percentuale di donne a part time sul part time totale, sempre la cat. D presenta un dato simile a quello del Conto Annuale, e inferiore a quello regionale, anche il dato riferito alla cat. A è inferiore a quello regionale.

Tabella 12 – tassi di utilizzo del part time per categoria per il personale a T.I. – analisi di genere: confronto con E.R. – Comuni oltre 50.000 abitanti e Conto Annuale per l'anno 2005

CAT.	% PART TIME SUL TOT. DIPENDENTI			% DONNE PART TIME SU TOT. DONNE			% DONNE PART TIME SU PART TIME TOTALE		
	Comune di MO	E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.	Conto Annuale – Tutti i Comuni	Comune di Modena	E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.	Conto Annuale – Tutti i Comuni	Comune di MO	E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.	Conto Annuale – Tutti i Comuni
A	21,0%	12,2%	10,2%	21,4%	13,9%	19,3%	70,6%	80,6%	52,8%
B	18,0%	8,0%	7,7%	21,1%	10,2%	13,9%	86,1%	77,6%	74,6%
C	18,6%	11,3%	7,3%	22,1%	13,4%	10,9%	94,1%	86,8%	84,9%
D	10,5%	10,3%	5,3%	12,8%	13,8%	8,0%	74,3%	80,5%	73,9%
Totale	17,0%	10,4%	7,2%	20,5%	12,9%	11,4%	88,7%	83,4%	76,6%

La tabella 13 sviluppa l'analisi sull'utilizzo del part time per categoria e profilo, sempre congiuntamente all'analisi di genere, con riferimento agli anni 2004-2006

- considerando le singole categorie, vi è complessivamente un calo del part time nelle categorie A (in particolare nel profilo di ausiliario di assistenza) e D3 (in particolare nel profilo di collaboratore giuridico amministrativo), e un aumento nelle rimanenti, da segnalare il profilo di capo sezione tecnico cat.D1.
- complessivamente le percentuali più alte (oltre il 30%) di dipendenti part time rispetto al totale dei dipendenti si trovano nel profilo di ausiliario di assistenza (cat.A), responsabile di cucina (cat.B3), educatore d'infanzia (cat.C) ed esperto economico finanziario (cat.D3).
- analizzando le categorie e i profili, la percentuale di donne part time rispetto al totale part time è stabile o in aumento in tutte le categorie, tranne la C (dove si verifica un aumento al profilo di geometra e un calo in quello di addetto di sezione)
- rispetto al totale delle donne, la percentuale di donne a part time cala nelle categorie A e D3, e aumenta nelle altre
- complessivamente le percentuali più alte (oltre il 30%) di donne part time rispetto al totale delle donne si trovano nei profili di ausiliario di assistenza (cat.A), collaboratore scolastico (cat.B1), responsabile di cucina (cat.B3), educatore d'infanzia (cat.C), istruttore direttivo amm.vo (cat.D1) ed esperto economico finanziario (cat.D3)
- rispetto al totale dei dipendenti a part time, le donne sono il 100% nei profili di ausiliario di assistenza, collaboratore scolastico, responsabile di cucina, terminalista, addetto di biblioteca, educatore d'infanzia, insegnante scuola infanzia, istruttore direttivo amministrativo, esperto economico finanziario e collaboratore giuridico amm.vo.

Tabella 13 – Personale a T.I. - Tassi di utilizzo del part time per categoria e profilo professionale, con analisi di genere

	2004					2005					2006				
	Part Time	% Part Time su totale dipendenti	di cui Part Time donna	% donne PT su PT totale	% donne PT su tot. Donne	Part Time	% Part Time su totale dipendenti	di cui Part Time donna	% donne PT su PT totale	% donne PT su tot. Donne	Part Time	% Part Time su totale dipendenti	di cui Part Time donna	% donne PT su PT totale	% donne PT su tot. Donne
N° dip. a t.i. 31.12 per categ.	309	16,4%	273	89,3%	19,6%	311	17,0%	276	89,0%	20,5%	311	17,5%	277	89,1%	21,0%
A	18	21,7%	12	66,7%	21,1%	17	21,0%	12	70,6%	21,4%	15	18,5%	11	73,3%	20,0%
<i>di cui AUSILIARIO DI ASSISTENZA</i>	6	85,7%	5	83,3%	83,3%	6	75,0%	5	83,3%	83,3%	3	33,3%	3	100%	42,9%
<i>di cui OPERATORE DI SERVIZIO</i>	12	15,8%	7	58,3%	13,7%	11	15,1%	7	63,6%	14,0%	12	16,7%	8	66,6%	16,7%
B1	45	22,4%	42	93,3%	27,3%	40	20,8%	38	95,0%	25,9%	40	22,2%	38	95,0%	27,9%
<i>di cui COLLABORATORE SCOLASTICO</i>	33	27,5%	33	100%	28,9%	30	26,3%	30	100%	27,8%	30	28,6%	30	100%	30,3%

	2004					2005					2006				
	Part Time	% Part Time su totale dipendenti	di cui Part Time donna	% donne PT su PT totale	% donne PT su tot. Donne	Part Time	% Part Time su totale dipendenti	di cui Part Time donna	% donne PT su PT totale	% donne PT su tot. Donne	Part Time	% Part Time su totale dipendenti	di cui Part Time donna	% donne PT su PT totale	% donne PT su tot. Donne
B3	32	15,2%	24	75,0%	15,8%	32	15,5%	24	75,0%	16,3%	32	16,2%	25	78,1%	17,5%
<i>di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE</i>	11	10,3%	8	72,7%	8,3%	13	11,9%	10	76,9%	10,5%	13	12,9%	11	84,6%	12,2%
<i>di cui RESPONSABILE DI CUCINA</i>	7	30,4%	7	100%	30,4%	6	28,6%	6	100%	28,6%	6	31,6%	6	100%	31,6%
<i>di cui TERMINALISTA</i>	6	23,1%	6	100%	26,1%	5	20,0%	5	100%	23,8%	5	17,9%	5	100%	20,8%
C	178	17,0%	169	94,9%	20,4%	187	18,6%	176	94,1%	22,1%	190	19,0%	177	93,2%	22,5%
<i>di cui ADDETTO DI BIBLIOTECA</i>	5	4,7%	5	100%	21,7%	3	2,8%	3	100%	12,5%	2	8,0%	2	100%	8,7%
<i>di cui ADDETTO DI SEZIONE</i>	78	18,9%	75	96,1%	21,2%	86	21,6%	83	96,5%	24,2%	95	23,8%	90	94,7%	26,3%
<i>di cui EDUCATORE DI INFANZIA</i>	49	31,6%	49	100%	32,2%	48	32,4%	48	100%	33,1%	47	33,1%	47	100%	33,8%
<i>di cui GEOMETRA</i>	6	14,0%	3	50%	15,8%	6	15,0%	4	66,6%	22,2%	5	12,2%	4	80,0%	15,0%
<i>di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA</i>	20	13,6%	20	100%	13,7%	15	11,3%	15	100%	11,4%	12	9,2%	12	100%	9,3%
D1	20	9,4%	14	70,0%	10,9%	21	10,0%	16	76,2%	12,4%	23	11,3%	18	78,3%	14,3%
<i>di cui CAPO SEZIONE TECNICO</i>	7	11,7%	3	42,8	17,6%	7	12,3%	4	57,1%	22,2%	10	17,9%	7	70,0%	36,8%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</i>	5	8,3%	5	100%	10,6%	6	9,7%	6	100%	12,2%	5	8,5%	5	100%	11,4%
D3	16	12,7%	12	75,0%	15,8%	14	11,4%	10	71,4%	13,5%	11	9,5%	8	72,7%	11,6%
<i>di cui COLLABORATORE GIURIDICO AMMINISTRATIVO</i>	4	13,8%	4	100%	16,7%	3	11,1%	3	100%	13,6%	1	4,2%	1	100%	5,3%
<i>di cui ESPERTO IN MATERIA EC. FIN.</i>	3	30,0%	3	100%	33,3%	3	33,3%	3	100%	33,3%	3	42,9%	3	100%	42,9%
<i>di cui INGEGNERE/ARCHITETTO</i>	4	21,1%	2	100%	25,0%	2	10,5%	1	100%	12,5%	2	10,5	1	50%	12,5%

La tabella 14 evidenzia per gli anni 2005 e 2006 la distribuzione del totale dei part time tra le varie categorie. Il confronto per il 2005 con i dati dell'Indagine della Regione E.R. e del conto annuale evidenziano la netta prevalenza della cat. C (6 su 10) nel Comune di Modena e una percentuale inferiore sia per la cat. A che per la cat. D.

Tabella 14 - Distribuzione del personale a T.I. con contratto part time per CATEGORIA, 2006

DISTRIBUZIONE PART-TIME				
	2005			2006
	Comune di Modena	E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.	Conto Annuale – Tutti i Comuni	Comune di Modena
Cat. A	5,5%	6,7%	10,2%	4,8%
Cat. B	23,2%	15,8%	32,2%	23,2%
Cat. C	60,1%	53,6%	41,5%	61,3%
Cat. D	11,3%	23,8%	16,1%	10,9
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La tabella 15 mostra la suddivisione del personale a part time tra i settori, con l'avvertenza che il 2006, a seguito della riorganizzazione in vigore da ottobre del medesimo anno, presenta alcune differenze rispetto al 2005. Rispetto al Rapporto precedente, è stata anche evidenziata la componente femminile.

Nel 2006 i settori con una percentuale di part time superiore alla media sono 9:

- tre in cui i dipendenti a part time sono tutte donne: Personale (23,7%) Politiche Economiche (22,9%), Istruzione (22,8%)
- quattro settori, in prevalenza tecnici, dove invece subentra una componente maschile pari a circa un terzo: Ambiente (21,3%), Trasformazione Urbana (20,3%), Pianificazione Territoriale (18,6%), LL.PP. (17,9%)
- due settori con part time prevalentemente femminile: Politiche finanziarie (19,3%), Direzione Generale (18,6%)

Tabella 15 – Divisione part-time per settore (2005 - 2006)

	2005	2005	2005	2006	2006	2006	2006
	Totale dip.	Dip. a part-time	Dip. Part-time su totale	Totale dip.	Dip. a part-time	Dip. Part-time su totale	Di cui DONNE a part-time
Divisione part-time per settore	1819	311	17,1%	1777	311	17,5%	277
<i>di cui nel settore DIREZIONE GENERALE</i>	140	24	17,1%	102	19	18,6%	15
<i>di cui nel settore GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE DELLE SICUREZZE</i>	227	16	7,0%	14	2	14,3%	1
<i>di cui nel settore POLIZIA MUNICIPALE</i>	/	/	/	206	11	5,3%	11

di cui nel settore PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (dal 2006 + PRIVACY-QUALITA')	35	8	22,9%	38	9	23,7%	9
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI	102	18	17,6%	97	15	15,5%	12
di cui nel settore RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI	113	19	16,8%	/	/	/	/
di cui nel settore POLITICHE FINANZIARIE	/	/	/	88	17	19,3%	14
di cui nel settore POLITICHE PATRIMONIALI	/	/	/	32	5	15,6%	5
di cui nel settore ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	498	121	24,3%	482	110	22,8%	110
di cui nel settore CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI (dal 2006 + TURISMO, MARKETING)	110	11	10,0%	139	17	12,2%	14
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE	283	45	15,9%	270	47	17,4%	41
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI E MOBILITA'	63	12	19,0%	59	11	18,6%	7
di cui nel settore AMBIENTE	48	8	16,7%	47	10	21,3%	7
di cui nel settore TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA (dal 2006 + FASCIA FERROVIARIA)	69	11	15,9%	69	14	20,3%	10
di cui nel settore LAVORI PUBBLICI	53	8	15,1%	56	10	17,9%	7
di cui nel settore PROMOZIONE DELLO SVILUPPO E INNOVAZIONE ECONOMICA	38	7	18,4%	/	/	/	/
di cui nel settore PROGETTO QUALITA' DELL'ENTE, PROGETTO EUROPA E MARKETING	31	3	9,7%	/	/	/	/
di cui nel settore POLITICHE ECONOMICHE	/	/	/	35	8	22,9%	8
di cui Unità Specialistica FUNZIONI AMMINISTRATIVE E ISTITUZIONALI	/	/	/	37	5	13,5%	5
di cui DOTAZIONE DI ENTE					1	16,7%	1

La tabella 16 rappresenta la dinamica del passaggio a part time e del ritorno a tempo pieno. Mentre complessivamente il n° delle variazioni non cambia in maniera significativa, nei tre anni si modifica invece la tipologia, perchè, pur in un trend di continuo aumento del part time, tendono ad aumentare i ritorni a tempo pieno rispetto al passaggio a part time.

Per quanto riguarda l'anno 2005, questo dato può essere confrontato con quello della Regione (tab. 8), che presenta percentuali superiori nel ritorno a tempo pieno (39,7%) rispetto al 30% del comune di Modena.

Tabella 16 – Andamento del ricorso al part time

	2004	2005	E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.	2006
N° di trasformazioni <u>da tempo pieno</u> a tempo parziale per personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno	43 (74,1%)	35 (70%)	60,3%	38 (65,5%)
N° di trasformazioni <u>da tempo parziale</u> a tempo pieno per personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno	15 (25,9%)	15 (30%)	39,7%	20 (34,5%)
Totale trasformazioni	58 (100%)	50 (100%)	100%	58 (100%)

N° di trasformazioni <u>da tempo pieno</u> a tempo parziale per personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno / n° dipendenti a tempo indeterminato x 100	2,3%	1,9%		2,1%
N° di trasformazioni <u>da tempo parziale</u> a tempo pieno per personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno / n° dipendenti a tempo indeterminato x 100	0,8%	0,8%		1,1%

1.4 Personale in servizio per tipologie di contratto

La tabella 17 riassume il personale in servizio suddiviso per tipologia di contratto e, a differenza degli anni scorsi, è stato inserito anche il personale dirigente.

Per consentire un confronto omogeneo, viene utilizzato l'anno-persona, cioè una persona corrisponde a 12 mesi lavorati a tempo pieno. Con questo calcolo, ad esempio, le unità in servizio a tempo indeterminato di personale dipendente al 31.12.2006 passano da 1777 a 1698, in considerazione del personale a part time e del personale assunto o cessato in corso d'anno.

- Continua il calo complessivo degli anni persona che, sommando le varie tipologie di contratto, passano da 2.276 del 2004 a 2.189 del 2006
- in tale ambito, tra il 2005 e il 2006 cala ulteriormente il personale dipendente di ruolo (-3,6%), rimane stabile il personale dirigente di ruolo, aumenta il personale con altre tipologie di contratto (+6%)
- nel 2006 il personale di ruolo, compreso i dirigenti, risulta meno dell'80% del personale complessivamente in servizio
- rispetto al 20,5% del personale in servizio con contratti non standard, aumenta il personale a t.d. a copertura di posti vacanti (+24,5%) e il personale con contratto di co.co.co. (+17,3%), mentre cala il personale a t.d. per sostituzioni o esigenze straordinarie e con contratto di lavoro interinale
- considerando 100 il totale dei contratti non standard, il 28,7% è rappresentato da personale con contratto di co.co.co., il 28,2 % da personale a t.d. per sostituzione posti vacanti, il 22,2% da personale a t.d. per esigenze straordinarie e il 12,4% da personale a t.d. per sostituzioni di personale di ruolo assente a vario titolo.

Tabella 17 - Personale in servizio per tipologie di contratto (esclusi dirigenti) (ANNI-PERSONA)

	2004	2004	2005	2005	2005/ 04	2006	2006	2006/ 05
	v.a.	%	v.a.	%	%	v.a.	%	%
Personale tempo indeterminato non dirigente	1.791	78,7%	1.761	79,1%	-1,6%	1.698	77,6%	-3,6%
Personale a tempo indeterminato dirigente	42	1,8%	41	1,8%	-2,4%	41	1,9%	0,0%
Personale con altre tipologie di contratto a tempo determinato	443	19,5%	424	19,1%	-4,3%	450	20,5%	6,1%
di cui copertura posti vacanti con personale a tempo determinato (compreso CFL)	85	3,7%	102	4,6%	20,0%	127	5,8%	24,5%
di cui Dirigenti a tempo determinato per copertura posti vacanti	7	0,3%	8	0,4%	14,3%	8	0,4%	0,0%
di cui copertura sostituzioni o esigenze straordinarie con personale a tempo determinato	184	8,1%	171	7,7%	-7,1%	156	7,1%	-8,8%
di cui interinale	33	1,4%	33	1,5%	0,0%	30	1,4%	-9,1%
di cui personale assunto in	134	5,9%	110	4,9%	-17,9%	129	5,9%	17,3%

CO.CO.CO.								
Totale	2.276	100,0%	2.227	100,0%	-2,2%	2.189	100,0%	-1,7%
Articolazione Contratti a Tempo Determinato:	2004	2004	2005	2005	2005/04	2006	2006	2006/05
Copertura posti vacanti con personale a tempo determinato (compreso C.F.L.)	85	19,2%	102	24,1%	20,0%	127	28,2%	24,5%
Dirigenti a tempo determinato per copertura posti vacanti	7	1,6%	8	1,9%	14,3%	8	1,8%	0,0%
Copertura sostituzioni o esigenze straordinarie con personale a tempo determinato	184	41,5%	171	40,3%	-7,1%	156	34,7%	-8,8%
<i>di cui sostituzioni</i>	/	/	61	14,4%	/	56	12,4%	-8,2%
<i>di cui esigenze straordinarie</i>	/	/	110	25,9%	/	100	22,2%	-9,1%
Interinale	33	7,4%	33	7,8%	0,0%	30	6,7%	-9,1%
Personale assunto in CO.CO.CO.	134	30,2%	110	25,9%	-17,9%	129	28,7%	17,3%
Totale	443	100,0%	424	100,0%	-4,3%	450	100,0%	6,1%

Nella tabella 18 è riportato l'indicatore che segnala il livello di copertura dei posti di dotazione organica con personale a tempo determinato, per categoria e profili più significativi.

- Nel 2006 è ulteriormente aumentata (6.9%), rispetto agli anni precedenti, la quota di lavoro a tempo determinato utilizzata a copertura dei posti vacanti; in valori assoluti, sono 24,4 anni persona in più.
- Tale tendenza, dovuta alle limitazioni alle assunzioni definite dalla L.Finanziaria, dovrebbe iniziare ad invertirsi nella seconda metà del 2007 e soprattutto nella prima metà del 2008, con la graduale attuazione del piano occupazionale 2007 - 2009.
- In particolare la percentuale più alta riguarda la categoria A (17,9%), seguita dalle categorie D3 (11,5%) e D1 (8,6%) in costante crescita nel triennio; tuttavia nella categoria A ciò non riguarda il profilo più numeroso, l'ausiliario di assistenza, dove il calo corrisponde alla sperimentazione dell'appalto delle pulizie in alcune scuole.
- Da sottolineare, nell'ambito della percentuale più contenuta (6%) della categoria C, le punte significative sui profili educativi (11,7% per l'educatore dell'infanzia e 15,9% per l'insegnante scuola d'infanzia), dovute alla necessità di garantire comunque il servizio anche con personale non di ruolo.

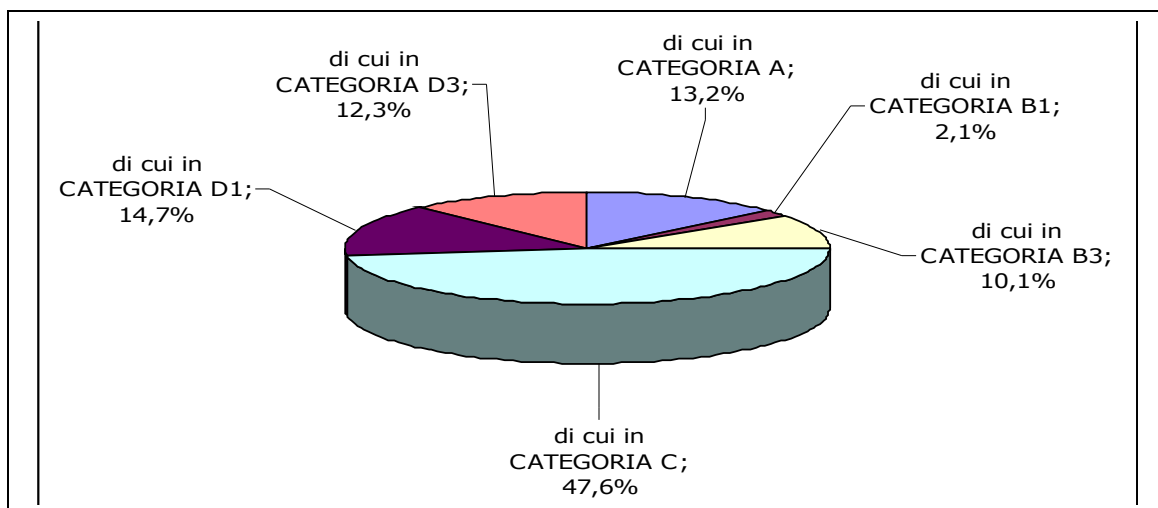
La differenza tra la % dei posti vacanti (precedente tabella 4) e la % della copertura con personale a tempo determinato è dovuta essenzialmente a tre motivazioni: innanzitutto il grado di copertura della tabella 4 è calcolato considerando i dipendenti presenti al 31.12.2006, mentre le assunzioni della tabella 18 sono calcolate in anni-persona, quindi non sono immediatamente confrontabili; inoltre non sempre la copertura del posto avviene contestualmente alla sua vacanza; infine in dotazione esistono posti di cui non necessita la copertura, da utilizzarsi per istituire altri posti come illustrato nel commento della tabella 1.

Tabella 18 – Livello di copertura dei posti della Dotazione Organica con personale a tempo DETERMINATO

	2004	2004	2005	2005	2006	2006
	v.a. in anni persona	%	v.a. in anni persona	%	v.a. in anni persona	%
Anni persona per copertura posto vacante con personale a T.D / (Anni persona per copertura posto vacante con personale a T.D + Totale anni persona per il personale a tempo indeterminato) x 100	85,3	4,5%	102,1	5,5%	126,5	6,9%
di cui in CATEGORIA A	5,5	16,2%	14,8	16,5%	16,7	17,9%
<i>di cui AUSILIARIO DI ASSISTENZA</i>	14,5	77,3%	14,6	76,1%	14,9	68,9%
di cui in CATEGORIA B1	2,1	1,1%	2,8	1,5%	2,6	1,5%
<i>di cui ADDETTO ALLA MANUTENZIONE</i>	1	8,4%	1	8,3%	1,29	10,0%
<i>di cui ELETTRICISTA</i>	0,3	9,0%	1	33,3%	1	33,3%
di cui in CATEGORIA B3	19,9	9,1%	14,7	6,9%	12,8	6,3%
<i>di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE</i>	16,8	14,2%	13	10,9%	9,74	9,0%
<i>di cui ASSISTENTE TECNICO CANTIERI</i>	2,7	15,9%	1,3	7,0%	0,58	3,1%
<i>di cui TERMINALISTA</i>	0	0,0%	0,5	1,9%	2,45	8,6%
di cui in CATEGORIA C	35,5	3,4%	47,5	4,6%	60,2	6,0%
<i>di cui ADDETTO ALLA PROGETTAZIONE</i>	2,9	13,4%	1	4,5%	0,25	1,2%
<i>di cui ADDETTO DI SEZIONE</i>	9,5	2,4%	9,4	2,4%	14,9	3,8%
<i>di cui EDUCATORE DI INFANZIA</i>	8,3	5,5%	16,3	10,8%	16,9	11,7%
<i>di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA</i>	6,4	4,2%	15,6	10,0%	23,7	15,9%
<i>di cui GEOMETRA</i>	3,8	9,1%	3	7,1%	1,4	3,5%
<i>di cui ISTRUTTORE INFORMATICO</i>	4,2	26,2%	2	14,3%	1,2	9,5%
di cui in CATEGORIA D1	4,3	2,0%	13,3	6,1%	18,6	8,6%
<i>di cui CAPO SEZ. ATTIVITA' CULTURALI</i>	1,3	18,9%	1,8	22,5%	4,9	22,1%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</i>	2,8	4,5%	5,7	8,6%	7,1	10,9%
di cui in CATEGORIA D3	8	6,2%	9,1	7,0%	15,5	11,5%
<i>di cui ESPERTO IN MATERIA EC. FIN.</i>	1,1	10,3%	1	10,5%	2,2	21,5%
<i>di cui FUNZIONARIO INFORMATICO</i>	2,7	21,4%	3	22,5%	3	21,7%
<i>di cui INGEGNERE</i>	0,5	14,0%	2	40,0%	2,7	47,5%
<i>di cui PEDAGOGISTA</i>	2,6	18,0%	2,8	19,5%	3,7	24,2%

Il grafico 19 mostra la distribuzione dei 126,5 anni persona di lavoro a tempo determinato utilizzati nel 2006 per copertura posto vacante nelle diverse categorie professionali, con netta prevalenza della cat.C.

Grafico 19 - DISTRIBUZIONE per categoria e profilo degli anni-persona di lavoro per copertura posto vacante con personale a T.D. , 2006



Nelle tre tabelle che seguono (20, 21, 22) sono analizzati in modo più dettagliato, rispetto al Rapporto dell'anno scorso, gli anni persona a tempo determinato per sostituzioni ed esigenze straordinarie; per gli anni 2005 e 2006 è anche disponibile il dato distinto tra le due fattispecie.

La **tabella 20 mostra l'andamento del dato aggregato** per quattro anni a partire dal 2003. Complessivamente nel 2006 si verifica un calo di oltre 10 anni persona, ritornando ai valori del 2003, dovuto essenzialmente alla diminuzione della cat.C in termini assoluti, mentre in percentuale si conferma che i $\frac{3}{4}$ del personale assunto per sostituzioni ed esigenze straordinarie si concentra in questa categoria. Nelle tabelle 21 e 22 che seguono si evidenzia che il calo complessivo riguarda sia le sostituzioni che le esigenze straordinarie.

Tabella 20 - DISTRIBUZIONE degli anni-persona di lavoro a tempo determinato per sostituzioni ed esigenze straordinarie: analisi per categorie

	2003	2004	2005	2006
	Sostituzioni o esigenze straordinarie	Sostituzioni o esigenze straordinarie	Sostituzioni o esigenze straordinarie	Sostituzioni o esigenze straordinarie
Totale anni persona per copertura sostituzioni ed esigenze straordinarie con personale a TEMPO DETERMINATO al 31/12	100% (160,7)	100,0% (183,5)	100% (171,20)	100% (159,1)
di cui in CATEGORIA A	23,5% (37,8)	20,2% (37,1)	19,5% (33,3)	16,7% (30,7)
di cui in CATEGORIA B1	3,2% (5,2)	0,4% (0,7)	0,7% (1,3)	0,6% (1,0)
di cui in CATEGORIA B3	1,9% (3)	1,6% (2,9)	0,7% (1,1)	0,7% (1,1)
di cui in CATEGORIA C	70,1% (112,7)	75,3 % (138,2)	74,9% (128,2)	75,0% (119,3)
di cui in CATEGORIA D1	0,8% (1,3)	1,8% (3,2)	3,7% (6,3)	4,4% (7,0)
di cui in CATEGORIA D3	0,4% (0,6)	0,7% (1,3)	0,6% (1,0)	0,0% (0,0)

La tabella 21 evidenzia nel dettaglio, con riferimento agli anni 2005 e 2006, la distribuzione degli anni persona di lavoro a tempo determinato per sostituzioni:

- rispetto al dato aggregato totale, tale fattispecie rappresenta circa il 35% sia nel 2005 che nel 2006

- le variazioni più significative riguardano l'aumento delle sostituzioni nella cat.D1, profilo assistente sociale, e il calo nella categoria C, profilo addetto di sezione.

Tabella 21 - DISTRIBUZIONE degli anni-persona di lavoro a tempo determinato per SOSTITUZIONI: analisi per categorie e profili

	2005	2005	2006	2006
	v.a.	%	v.a.	%
Totale anni persona per copertura sostituzioni con personale a TEMPO DETERMINATO al 31/12	61,2	100,0%	56,3	100,0%
di cui in CATEGORIA A	14,23	23,3%	13,1	23,2%
<i>di cui AUSILIARIO DI ASSISTENZA</i>	14,2	23,3%	13,1	23,2%
di cui in CATEGORIA B1	0,08	0,1%	0,0	0,0%
<i>di cui ADDETTO ALLA MANUTENZIONE</i>	0,08	0,1%	0,0	0,0%
di cui in CATEGORIA B3	0,16	0,3%	0,3	0,6%
<i>di cui TERMINALISTA</i>	0,16	0,3%	0,3	0,6%
di cui in CATEGORIA C	43,3	70,7%	39,3	69,9%
<i>di cui ADDETTO DI SEZIONE</i>	9,87	16,1%	6,4	11,4%
<i>di cui EDUCATORE DI INFANZIA</i>	17,14	28,0%	17,6	31,2%
<i>di cui GEOMETRA</i>	2,42	4,0%	1,4	2,4%
<i>di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA</i>	12,49	20,4%	12,8	22,8%
di cui in CATEGORIA D1	2,4	4,0%	3,5	6,2%
<i>di cui ASSISTENTE SOCIALE</i>	1,6	2,6%	3,5	6,2%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</i>	0,8	1,4%	0,0	0,0%
di cui in CATEGORIA D3	1,0	1,6%	0,0	0,0%
<i>di cui ESPERTO IN MATERIE ECON. FINZ.</i>	1,0	1,6%	0,0	0,0%

La tabella 22 mostra invece il dettaglio, con riferimento agli anni 2005 e 2006, della distribuzione degli anni persona di lavoro a tempo determinato per esigenze straordinarie:

- rispetto al dato aggregato totale , tale fattispecie rappresenta circa il 65% sia nel 2005 che nel 2006
- i due anni presentano dati abbastanza omogenei, con l'eccezione del profilo di educatore d'infanzia in cui vi è, al contrario dell'andamento generale, un aumento
- nella categoria C resta concentrata oltre il 77% delle esigenze straordinarie: se si esclude il profilo di addetto di sezione (14,2%) le percentuali più alte riguardano i servizi scolastici (22,2% educatori d'infanzia e 32,9% insegnanti d'infanzia)
- se si aggiunge il profilo di ausiliario di assistenza cat.A, complessivamente oltre il 70% delle esigenze straordinarie riguarda i servizi scolastici
- come emerso nel Rapporto dell'anno scorso, tali esigenze riguardano in particolare gli appoggi, il completamento orario dei part-time, il servizio di prolungamento orario, gli insegnanti di religione.

Tabella 22 - DISTRIBUZIONE degli anni-persona di lavoro a tempo determinato per ESIGENZE STRAORDINARIE: analisi per categorie e profili

	2005	2005	2006	2006
	esigenze straordinarie	esigenze straordinarie	esigenze straordinarie	esigenze straordinarie
Totale anni persona per copertura esigenze straordinarie con personale a TEMPO DETERMINATO al 31/12	v.a.	%	v.a.	%
	110,0	100,0%	102,9	100,0%
di cui in CATEGORIA A	19,1	17,4%	17,6	17,1%
<i>di cui AUSILIARIO DI ASSISTENZA</i>	17,7	16,1%	16,9	16,5%
<i>di cui OPERATORE DI SERVIZIO</i>	1,4	1,3%	0,7	0,7%
di cui in CATEGORIA B1	1,2	1,1%	1,0	1,0%
<i>di cui ADDETTO ALLA MANUTENZIONE</i>	1,0	0,9%	1,0	1,0%
di cui in CATEGORIA B3	1,0	0,9%	0,8	0,7%
<i>di cui TERMINALISTA</i>	0,8	0,7%	0,8	0,7%
di cui in CATEGORIA C	84,9	77,2%	80,0	77,7%
<i>di cui ADDETTO DI BIBLIOTECA</i>	1,2	1,1%	0,0	0,0%
<i>di cui ADDETTO DI SEZIONE</i>	16,0	14,6%	14,6	14,2%
<i>di cui AGENTE DI P.M.</i>	7,4	6,7%	4,8	4,7%
<i>di cui EDUCATORE DI INFANZIA</i>	18,2	16,5%	22,8	22,2%
<i>di cui GEOMETRA</i>	2,5	2,2%	1,5	1,4%
<i>di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA</i>	36,3	33,0%	33,9	32,9%
<i>di cui TECNICO ADDETTO OBITORIO</i>	2,0	1,8%	2,0	1,9%
di cui in CATEGORIA D1	3,9	3,5%	3,5	3,4%
<i>di cui ASSISTENTE SOCIALE</i>	1,4	1,3%	1,0	1,0%
<i>di cui CAPO SEZ. ATTIVITA' CULTURALI</i>	0,5	0,4%	0,5	0,5%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</i>	2,0	1,8%	2,0	1,9%
di cui in CATEGORIA D3	0,0	0,0%	0,0	0,0%

1.5 Personale con co.co.co.

Nel 2006 torna a crescere, rispetto al 2005, il numero di anni-persona di assunti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa e la sua incidenza rispetto al totale del personale a tempo indeterminato, come evidenzia la tabella 23.

Nel corso del 2007 - inizio 2008 tale tendenza dovrebbe invertirsi, sia per effetto di quanto già descritto a commento della tabella 1 (nell'aprile 2007 sono stati deliberati 29 posti per funzioni divenute strutturali e prima svolte con co.co.co.), sia per effetti di tagli a tale tipo di spesa, avvenuti sul bilancio preventivo 2007 e 2008.

Tabella 23 – Livello di utilizzo del personale con CO.CO.CO in anni-persona

Totale anni persona di personale assunto in CO.CO.CO. / Totale anni persona per il personale a tempo indeterminato x 100	7,5% (133,5)	6,3% (110,3)	7,6% (128,9)

La tabella 24 mostra la distribuzione del personale con co.co.co., in anni-persona, tra i vari settori dell'Ente. Il susseguirsi delle due modifiche di assetto direzionale, di cui si accennava a commento della tabella 3, rende più difficoltoso il confronto, tuttavia è possibile verificare che il maggior aumento è avvenuto nel settore Istruzione (dovuto essenzialmente all'aumento delle figure di "tutor"), mentre aumenti inferiori si registrano per i settori Politiche finanziarie, Politiche patrimoniali, Politiche sociali, Gabinetto del sindaco, Cultura. In altri casi la variazione del numero è dovuta solo al differente assetto direzionale.

Tabella 24 - Distribuzione degli anni-persona di personale assunto in CO.CO.CO. per settore

	2004		2005		2006	
	(v.a.)	%	(v.a.)	%	(v.a.)	%
Totale anni persona per personale assunto in CO.CO.CO. al 31/12	133,5	100,0%	110,3	100,0%	128,9	100,0%
di cui nel settore DIREZIONE GENERALE	2,0	1,5%	0,5	0,5%	1,0	0,8%
di cui nel settore GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE DELLE SICUREZZE	2,0	1,5%	2,5	2,3%	4,5	3,5%
di cui nel settore POLIZIA MUNICIPALE	/	/	/	/	/	/
di cui nel settore PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (da ottobre 2006 PRIVACY-QUALITA')	1,3	1,0%	0,0	0,0%	1,0	0,8%
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI, COMUNICAZIONE E SERVIZI DEMOGRAFICI	6,8	5,1%	/	/	0,0	0,0%
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI	/	/	5,7	5,1%	0,0	0,0%
di cui nel settore RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI	0,4	0,3%	3,2	2,9%	/	/
di cui nel settore POLITICHE FINANZIARIE	/	/	/	/	5,4	4,2%
di cui nel settore POLITICHE PATRIMONIALI	/	/	/	/	4,6	3,5%

di cui nel settore ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	38,9	29,1%	41,8	37,9%	50,3	39,1%
di cui nel settore CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI	29,8	22,3%	17,0	15,4%	/	/
di cui nel settore CULTURA, SPORT, TURISMO, MARKETING E POLITICHE GIOVANILI	/	/	/	/	24,9	19,3%
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI E SANITARIE	20,9	15,7%	/	/	/	/
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI, ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE	/	/	15,3	13,8%	18,0	14,0%
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	0,9	0,7%	/	/	/	/
di cui nel settore MOBILITA' URBANA	6,0	4,5%	/	/	/	/
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI E MOBILITA'	/	/	6,4	5,8%	/	/
di cui nel settore TRAFFICO, MOBILITA', PEEP, URBANIZZAZIONI, METROTRAMVIA	/	/	/	/	6,3	4,9%
di cui nel settore AMBIENTE	5,9	4,4%	5,3	4,8%	6,7	5,2%
di cui nel settore TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA (da ottobre 2006 FASCIA FERROVIARIA)	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,3	0,2%
di cui nel settore EDILIZIA E ATTREZZATURE URBANE	1,6	1,2%	/	/	/	/
di cui nel settore LAVORI PUBBLICI	/	/	0,0	0,0%	0,5	0,4%
di cui nell' Unità di progetto ATTUAZIONE POLITICHE ABITATIVE	1,2	0,9%	0,0	0,0%	/	/
di cui nel settore SVILUPPO, ECONOMIA E PROGETTO EUROPA	13,5	10,1%	/	/	/	/
di cui nel settore PROMOZIONE DELLO SVILUPPO E INNOVAZIONE ECONOMICA	/	/	3,2	2,9%	/	/
di cui nel settore PROGETTO QUALITA' DELL'ENTE, PROGETTO EUROPA, MARKETING	/	/	9,6	8,7%	/	/
di cui nel settore POLITICHE ECONOMICHE	/	/	/	/	5,4	4,2%
di cui nell' Unità Specialistica SERVIZI PUBBLICI AMBIENTALI	2,9	2,2%	0,0	0,0%	/	/
di cui Unità Specialistica FUNZIONI AMMINISTRATIVE E ISTITUZIONALI	/	/	/	/	/	/

La tabella 25, a differenza della precedente, evidenzia il numero dei contratti per settore, indipendentemente dalla durata, per cui i dati non solo non sono immediatamente confrontabili tra i vari settori, ma possono anche risentire dell'avvicinarsi di persone su un medesimo progetto.

Da questo punto di vista è emblematico il dato del settore Istruzione, i cui 234 contratti equivalgono a 50,3 anni persona, sia perchè la durata è ridotta, sia perchè, seguendo l'andamento dell'anno scolastico, su una stessa esigenza (tutor, insegnanti inglese e musica, ecc.) ci possono essere nel tempo due o più incaricati.

Tabella 25 – Numero contratti di CO.CO.CO. per settore

	2004	2005	2006
Numero contratti di CO.CO.CO. per settore	336	312	333
di cui nel settore DIREZIONE GENERALE	3	1	1
di cui nel settore GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE DELLE SICUREZZE	3	4	5
di cui nel settore PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (da ottobre 2006 PRIVACY-QUALITA')	2	0	1
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI, COMUNICAZIONE E SERVIZI DEMOGRAFICI	9	/	/
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI	/	6	/
di cui nel settore RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI	1	6	/
di cui nel settore POLITICHE FINANZIARIE	/	/	7
di cui nel settore POLITICHE PATRIMONIALI	/	/	5
di cui nel settore ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	213	220	234
di cui nel settore CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI	36	20	/
di cui nel settore CULTURA, SPORT, TURISMO, MARKETING E POLITICHE GIOVANILI	/	/	28
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI E SANITARIE	27	/	
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI, ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE	/	23	29
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	1	/	/
di cui nel settore MOBILITA' URBANA	7	/	/
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI E MOBILITA'	/	9	/
di cui nel settore TRAFFICO, MOBILITA', PEEP, URBANIZZAZIONI, METROTRAMVIA	/	/	7
di cui nel settore AMBIENTE	8	6	8
di cui nel settore TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA (da ottobre 2006 FASCIA FERROVIARIA)	0	0	1
di cui nel settore EDILIZIA E ATTREZZATURE URBANE	2	/	/
di cui nel settore LAVORI PUBBLICI	/	0	1
di cui nell' Unità di progetto ATTUAZIONE POLITICHE ABITATIVE	2	/	/
di cui nel settore SVILUPPO, ECONOMIA E PROGETTO EUROPA	17	/	/
di cui nel settore PROMOZIONE DELLO SVILUPPO E INNOVAZIONE ECONOMICA	/	5	/
di cui nel settore PROGETTO QUALITA' DELL'ENTE, PROGETTO EUROPA, MARKETING	/	12	/
di cui nel settore POLITICHE ECONOMICHE	/	/	6
di cui nell' Unità Specialistica SERVIZI PUBBLICI AMBIENTALI	5	/	/

2. POLITICA DELLA GESTIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI PREVISTE IN DOTAZIONE ORGANICA

La tabella 26 evidenzia l'aumento del turn-over del personale nel 2006 (9,8%), in particolare l'aumento consistente degli assunti: ciò deriva dal fatto che, come si rilevava nel Rapporto precedente, il DPCM previsto dalla finanziaria 2005, contenente le regole valide per il triennio 2005-2007 (possibilità di coprire solo il 25% del turn over di ogni anno per gli Enti che rispettano il patto di stabilità), è stato emanato solo il 15-02-2006.

Di conseguenza nel corso del 2006 è stato possibile sia effettuare assunzioni legate al turn-over del 2005 - che di fatto avevano subito un blocco - sia già sostituire una parte dei cessati 2006.

Tabella 26 - Livello del turn over del personale a tempo INDETERMINATO, al 31.12

	2004	2005	2006
	v.a.	v.a.	v.a.
<i>N° entrati</i>	48	29	67
<i>N° usciti</i>	77	94	109
	% (v.a.)	% (v.a.)	% (v.a.)
? (entrati + usciti) (personale a T.I.) / (n° dip. all'1/1 + n° dip. al 31/12) / 2 (personale a T.I.)	6,6% (125)	6,7% (123)	9,8% (176)

La tabella 27, che analizza le tipologie di cessazioni del personale, mostra un aumento dei pensionamenti nel 2006 rispetto al 2005; in termini di valore assoluto sono quasi il doppio, tale dato è probabilmente dovuto all'incertezza dell'entrata in vigore della nuova normativa previdenziale (L.243/2004). Al contrario, si evidenzia un calo delle uscite per mobilità verso altri Enti, tornando ad una situazione più simile al 2004.

Il confronto, riferito all'anno 2005, con i dati dell'Indagine E.R. mostra una percentuale molto minore di pensionamenti e molto maggiore di mobilità in uscita.

Tabella 27 - Analisi degli usciti degli ultimi 3 anni

	2004	2004	2005	2005	2005	2006	2006
	v.a.	%	v.a.	%	E.R. - Comuni oltre 50.000 ab.	v.a.	%
<i>Dimissioni</i>	17	22,1%	27	28,7%	30,56%	26	23,9%
<i>Mobilità</i>	15	19,5%	29	30,9%	17,13%	20	18,3%
<i>Pensionamenti</i>	36	46,8%	31	33,0%	43,29%	55	50,5%
<i>Dispense per inidoneità</i>	6	7,8%	7	7,4%	/	5	4,6%
<i>Altro (decessi)</i>	3	3,9%	0	0,0%	8,33%	3	2,8%
TOTALE	77	100,0%	94	100,0%	100,0%	109	100,0%

La tabella 28 analizza il numero dei pensionamenti suddivisi per categoria e l'incidenza sul totale dei dipendenti, la percentuale più alta delle uscite interessa il personale di categoria B1, D1 e D3.

Tabella 28 – Personale in uscita per pensionamento e dispensa, incidenza sul totale dei dipendenti per categoria e profilo professionale

	2004	2004	2005	2005	2006	2006
n. personale a T.I. andato in pensione / tot. personale a T.I. X 100	41	2,2%	37	2,0%	60	3,5%
di cui in CATEGORIA A	7	8,4%	5	6,2%	2	2,5%
di cui in CATEGORIA B1	2	1,0%	5	2,1%	9	5,0%
di cui in CATEGORIA B3	9	4,3%	8	3,9%	5	2,5%
di cui in CATEGORIA C	18	1,7%	13	1,3%	28	2,8%
di cui in CATEGORIA D1	4	1,9%	5	2,4%	11	5,4%
di cui in CATEGORIA D3	1	0,8%	1	0,8%	5	4,3%

La tabella 29 presenta una stima dei possibili pensionamenti riferiti al 2007 e al 2008. I dati dei due anni risentono degli effetti delle diverse normative che regolano l'accesso a pensione: la stima del 2007 è calcolata tenendo conto dei requisiti necessari per maturare il diritto a pensione al 31.12.2007 stante l'attuale normativa previdenziale (57 anni di età e 35 anni di contributi); la stima del 2008 tiene conto delle possibili uscite dei dipendenti che in virtù della normativa previdenziale 2007 possono accedere a pensione nel corso del 2008 e di coloro che hanno i requisiti previsti dalla legge 243/2004 (60 anni di età e 35 anni di contributi).

Risulta evidente nel 2008 il calo teorico delle persone che potranno accedere a pensione, rispetto al 2007. Il dato è comunque approssimativo in quanto non sempre gli uffici hanno a disposizione tutte le informazioni sulle storie contributive del personale, e non necessariamente chi ha i requisiti decide di andare in pensione.

Da notare, rispetto all'anno 2007, l'elevato numero di dirigenti che potrebbe andare in pensione (9), mentre i pensionamenti effettivi previsti sono, nel 2007, solo 2. Ancora, su 13 potenziali operatori di servizio cat. A, gli effettivi pensionamenti previsti sono 9, su 23 addetti di sezione sono 13, su 12 assistenti di P.M. sono 7, su 9 insegnanti scuola infanzia sono 5.

Tabella 29 – Previsione pensionamenti futuri per i prossimi 2 anni

	Personale a TEMPO INDETERMINATO con requisiti per andare in pensione nei prossimi 2 anni		Pensionamenti già avvenuti e domande presentate al 31.08.07	
	2007	2008	2007	2008
totale	104	39	62	24
Di cui in Categoria A	13	2	9	2
Di cui OPERATORE DI SERVIZIO	13	2	9	1
Di cui in Categoria B1	7	3	3	2
Di cui COLLABORATORE SCOLASTICO	3	1	1	1
Di cui in Categoria B3	5	6	4	4
Di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE	3	3	1	1

Di cui in Categoria C	45	16	27	11
Di cui ADDETTO DI SEZIONE	23	8	13	5
Di cui ASSISTENTE DI P.M.	12	1	7	1
Di cui INSEGNANTE SCUOL INFANZIA	9	4	5	3
Di cui in Categoria D1	14	5	12	2
Di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	6	2	4	1
Di cui in Categoria D3	11	6	5	2
Di cui COLLABORATORE GIURIDICO AMMINISTRATIVO	1	1	0	0
Di cui COORDINATORE RESPONSABILE SERVIZI SOCIALI	1	1	1	0
Di cui PEDAGOGISTA	4	2	1	1
DIRIGENTI	9	1	2	1

2.1 Piano Occupazionale

La programmazione del reclutamento tiene conto delle esigenze di copertura dei posti e dei vincoli di assunzione imposti dalle leggi finanziarie, già più volte citati in particolare con riferimento al commento del turn-over.

La tabella 30 evidenzia le **varie tipologie di reclutamento**: nell'anno 2006 risultano prevalenti le assunzioni da concorso esterno (42 persone), seguite dagli ingressi per mobilità (23 persone).

La differenza tra il numero degli assunti previsti da questa tabella e il numero della tabella 26 è dato dalle progressioni verticali (11) e dai contratti di formazione lavoro (8) che non è stato possibile trasformare in contratti a tempo indeterminato, per i limiti imposti dalla finanziaria. Quest'ultima tipologia è registrata nella tabella alla voce "altro", come già precisato nel rapporto precedente.

Tabella 30 – Concorsi e procedure di reclutamento

	2004	2005	2006
N° assunti nel corso dell'anno	58	41	86
di cui con tipologia di reclutamento:			
Concorso interno	8,6% (5)	7,3% (3)	9,1% (11)
Concorso esterno	44,8% (26)	48,8% (20)	34,7% (42)
Mobilità	34,5% (20)	19,5% (8)	19,0% (23)
Collocamento da Centro per l'Impiego	0,0% (0)	2,4% (1)	1,7% (2)
Altro	12,1% (7)	22,0% (9)	35,5% (8)

2.2 Concorsi esterni e progressioni verticali

Nel corso del 2006 sono state gestite 2 selezioni per assunzioni a tempo indeterminato (profilo professionale di funzionario informatico cat.D3, e assistente sociale cat.D1) e 1 per contratto di formazione lavoro (geometra cat.C).

La tabella 31 mostra alcune caratteristiche delle selezioni mediante concorsi esterni:

- cala il numero dei partecipanti alle selezioni nel 2006 rispetto al 2005, nonostante le procedure concorsuali siano aumentate da 2 a 3, ma soprattutto siano aumentati i posti messi a bando;
- nel 2006 aumenta il numero dei partecipanti alle prime prove di concorso, confermando l'andamento già presente sul 2005; la modalità di inserire nel bando, laddove possibile, la data della prova, potrebbe quindi essere una scelta positiva in termini di innalzamento del numero dei partecipanti, poiché si riduce il tempo intercorrente tra la pubblicazione del bando e lo svolgimento delle prove;
- il numero degli idonei alle prove si è leggermente alzato rispetto al 2005, mentre si è abbassato il dato dei candidati non ammessi alle procedure concorsuali. Ciò potrebbe derivare da una maggior chiarezza delle informazioni contenute nei bandi;
- costante è il dato che evidenzia la mancanza di ricorsi.

Tabella 31 – Caratteristiche delle selezioni mediante concorsi esterni

	2004	2005	2006
	v.a.	v.a.	v.a.
N° concorsi/procedure di selezione esterna per assunzioni a tempo indeterminato o per assunzioni con contratto di formazione lavoro gestite	8*	2	3
N° totale di posti banditi con concorsi esterni	12	3	8
Partecipanti a concorsi esterni	1.878	477	431
	%	%	%
Tot. partecipanti alle prime prove dei concorsi esterni / Tot. domande di partecipazione a concorsi esterni	36,8%	63,1%	87,2%
Tot. vincitori + idonei ai concorsi esterni / Tot. partecipanti alle prime prove dei concorsi esterni x 100	13,6%	9,6%	12,8%
Tot. non ammessi a concorsi esterni / Tot. domande di partecipazione a concorsi esterni x 100	3,8%	5,0%	2,8%
Tot. ricorsi da parte di candidati a concorsi esterni / tot. concorsi esterni svolti nel corso dell'anno x 100	0,0%	0,0%	0,0%

* Comprende anche 2 procedure per l'assunzione di persone disabili

Nel 2006 sono state espletate anche 5 progressioni verticali: 1 da D1 a D3 (funzionario informatico), 3 da C a D1 (ispettore di polizia municipale, istruttore direttivo amministrativo, capo sezione tecnico), 1 da A a B1 (collaboratore scolastico). Mentre le prime tre progressioni verticali sono espressione della volontà dell'Amministrazione di valorizzare il personale interno, le ultime due sono frutto di una scelta organizzativa operata in sede di definizione di regolamento di accesso: si tratta infatti di profili (capo sezione tecnico e collaboratore scolastico) acquisibili solo dall'interno.

2.3 Mobilità dall'esterno (in entrata)

La tabella 32 analizza il ricorso alla mobilità come strumento di copertura dei posti vacanti: il dato 2006 è in linea quello del 2004, essendo state assunte 23 persone nel 2006 e 20 nel 2004, mentre il dato del 2005 è in contro tendenza in quanto, come già spiegato nel Rapporto precedente, il blocco completo delle possibilità di assunzioni nel 2005, in assenza del DPCM attuativo, ha impedito di ottenere i nulla osta da parte delle altre amministrazioni. La categoria C si conferma quella più numerosa.

Tabella 32 – Numero di mobilità dall'esterno, per CATEGORIA

	2004	2005	2006
n° di mobilità esterne fatte, di cui in:	20	8	23
CATEGORIA A	0	0	0
CATEGORIA B1	3	1	1
CATEGORIA B3	0	1	2
CATEGORIA C	15	6	17
CATEGORIA D1	2	0	3
CATEGORIA D3	0	0	0

2.4 Mobilità interna

Risulta costante anche per il 2006 il ricorso alla mobilità interna di personale, come evidenzia la tab. 33.

E' da tenere in considerazione, tuttavia, che su 57 trasferimenti di personale tra i settori, 6 hanno riguardato personale inidoneo alle mansioni, e 13 dipendenti che si sono spostati per effetto del passaggio di alcune competenze da un settore ad un'altro a seguito della riorganizzazione, già citata nei paragrafi precedenti.

Tabella 33 – Numero di mobilità intersettoriale interna, per CATEGORIA

	2004	Di cui inidonei alle mansioni	2005	Di cui inidonei alle mansioni	2006	Di cui inidonei alle mansioni
n° di mobilità intersettoriale fatte, di cui in:	48	18	53	10	57	6
CATEGORIA A	6	-	4	2	3	0
CATEGORIA B1	10	8	4	4	3	2
CATEGORIA B3	11	8	14	4	16	2
CATEGORIA C	17	2	23	-	22	2
CATEGORIA D1	4	-	3	-	8	0
CATEGORIA D3	-	-	4	-	5	0

2.5 Raccolta di curricula

La tabella 34 mostra che nel triennio il numero di curricula presentato è pressoché costante, mentre si modifica di nuovo la composizione rispetto al 2005: tornano infatti ad aumentare i laureati e a calare i diplomati.

Tabella 34 – Andamento dei Curricula Vitae pervenuti

	2004	2005	2006
N° CV pervenuti per titolo di studio	252	290	269
<i>laureati</i>	183 (72,6%)	191 (65,9%)	189 (70,3%)
<i>diplomati</i>	69 (27,4%)	99 (34,1%)	80 (29,7%)

La tabella 35 analizza alcune caratteristiche dei curricula dei laureati. Pur essendo pressoché uguale il numero complessivo tra i due anni, nel 2006 vi è un aumento dei maschi rispetto al 2005 e si diversificano le aree di indirizzo: nel 2006 cala il numero dei curricula pervenuti dell'area politica-sociale (dal 31,9% al 14,8%) mentre aumenta l'area letteraria-culturale (dall'11,0% al 21,2%).

Tabella 35 – Caratteristiche dei curricula di laureati pervenuti nel 2005

	2005		2006	
	v.a.	%	v.a.	%
N.° CV di laureati	191	100%	189	100%
<i>di cui</i>				
maschi	40	21%	55	29%
femmine	151	79%	134	71%
Area di indirizzo dei C.V. dei laureati				
Politica-sociale	61	31,9%	28	14,8%
Giuridica	23	12,0%	23	12,2%
Letteraria - Culturale	21	11,0%	40	21,2%
Economica-Statistica	19	9,9%	26	13,8%
Scienze della formazione	19	9,9%	18	9,5%
Psicologica	16	8,4%	14	7,4%
Ingegneria	10	5,2%	11	5,8%
Linguistica	8	4,2%	8	4,2%
Architettura	6	3,1%	7	3,7%
Scientifica	6	3,1%	3	1,6%
Geo-biologica	1	0,5%	5	2,6%
Organizzativa aziendale	1	0,5%	1	0,5%
Informatica	0	0,0%	2	1,1%
Agraria	0	0,0%	1	0,5%
Medica	0	0,0%	2	1,1%
Totale	191	100%	189	100%

2.6 Regolamenti

Il "Regolamento sulle modalità di accesso all'Ente e sulle procedure selettive interne" approvato con delibera della giunta comunale n. 43 del 2004, è stato modificato nel corso del 2006 introducendo un limite di validità alle progressioni verticali, per rispettare una indicazione fornita dalla presidenza del consiglio dei Ministri ed inoltre per adeguare, alla luce degli interventi giurisprudenziali della corte costituzionale, la percentuale delle posizioni lavorative da coprire con l'accesso dall'esterno e quelle da coprire con selezione interne.

3. POLITICA DELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

3.1 Orario di lavoro

3.1.1 Livello delle assenze

La tabella 36A misura il livello delle assenze del personale a tempo indeterminato; il calcolo della percentuale è stato fatto considerando le ferie sia nel numeratore che nel denominatore, per arrivare ad annullarsi; inoltre i giorni di servizio teorici sono stati rapportati in caso di part time.

- L'indicatore percentuale rimane pressoché stabile nel triennio anche se si registra una lieve diminuzione, da 8,7% nel 2004 a 8,4% nel 2006.
- Allo stesso modo nel triennio le percentuali di assenze sono quasi sempre inversamente proporzionali all'aumentare delle categorie (unica eccezione la cat. B1 per l'anno 2006). Tuttavia la forbice diminuisce: nel 2004 la cat. A era al 12,7% e la cat.D3 al 5,6%; nel 2006 la cat. A cala a 10,8% e la cat. D3 cresce a 6,9%.
- A differenza del Rapporto precedente si è indicato in tabella anche il valore assoluto delle assenze. Nei giorni di assenza sono computate tutte le tipologie di assenza comprese le giornate di sabato e domenica, cadenti in un periodo di assenza continuativo. Non sono invece computate le ferie.
- In termini di valore assoluto si constata che tra il 2005 e il 2006 le giornate di assenza sono diminuite di circa 3000 unità, dato però che si può spiegare anche con la diminuzione del personale in servizio (da 1819 a 1777 dipendenti).
- Trasformando le giornate di assenza in anni -persona, e confrontando i dati con quelli indicati nella tabella 21, emerge che nel 2005 a fronte di 158,4 anni-persona di assenza, ne sono state sostituite 61,2 mentre nel 2006 a fronte di 150,3 anni-persona di assenza ne sono state sostituite 56,3. Il dato che risulta è abbastanza significativo: soltanto il 37,5% delle assenze di personale nel 2006 è stato coperto con assunzione di dipendenti a tempo determinato; una percentuale più bassa rispetto a quella del 2005 (38,6%).

Tabella 36 A – Livello delle assenze

	2004	2004	2005	2005	2006	2006
Giorni di assenza e percentuale di assenza di cui in categoria	56.859	8,7%	57.059	8,5%	54.127	8,4%
CATEGORIA A	3.657	12,7%	3.154	10,8%	3.203	10,8%
CATEGORIA B1	6.682	10,0%	6.403	9,0%	5.297	8,0%
CATEGORIA B3	6.871	9,7%	6.342	8,4%	6.892	9,5%
CATEGORIA C	31.571	8,8%	32.870	8,9%	30.251	8,4%
CATEGORIA D1	5.628	7,4%	5.297	7,0%	5.449	7,4%
CATEGORIA D3	2.449	5,6%	2.992	6,7%	3.035	6,9%

La tabella 36B evidenzia l'incidenza delle singole casistiche di assenza (malattia, maternità obbligatoria, varie aspettative retribuite e non retribuite, infortuni e altre assenze non comprese nei gruppi precedenti come scioperi, permessi per matrimonio, permessi per studio, legge 104, lutto, gravi motivi legge 53/2000 e le 18 ore per motivi personali) **rispetto ai giorni di servizio teorici.**

Non vi sono particolari scostamenti tra i due anni: in media la percentuale più alta di assenze è dovuta alla malattia (4%) seguita dalle aspettative (1,9%) e dalla maternità (1%).

Tabella 36 B – Livello delle assenze per tipologia

	% di assenza su giorni servizio		% malattia su giorni servizio		% mat. Obblig. su giorni servizio		% aspettativa su giorni servizio		% infortunio su giorni servizio		% altre assenze su giorni servizio	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Totale	8,5%	8,4%	3,9%	4,0%	1,2%	1,0%	1,7%	1,9%	0,3%	0,2%	1,3%	1,2%
A	10,8%	10,8%	7,5%	7,6%	0,3%	0,8%	1,1%	0,9%	0,9%	0,1%	1,0%	1,4%
B1	9,0%	8,0%	6,0%	5,3%	0,3%	0,3%	1,2%	1,4%	0,4%	0,1%	1,1%	0,8%
B3	8,4%	9,5%	4,7%	5,8%	0,9%	1,2%	1,2%	1,0%	0,3%	0,3%	1,4%	1,2%
C	8,9%	8,4%	3,6%	3,6%	1,5%	1,0%	2,0%	2,1%	0,4%	0,3%	1,4%	1,3%
D1	7,0%	7,4%	2,7%	2,9%	1,3%	1,2%	1,7%	2,2%	0,0%	0,2%	1,2%	1,0%
D3	6,7%	6,9%	2,3%	2,4%	1,4%	0,7%	1,8%	2,9%	0,0%	0,0%	1,2%	1,0%

La **tabella 37** - presente anche nel Rapporto precedente,- è stata integrata anche con i valori assoluti e **mostra un'analisi delle assenze riferite alle categorie e ai principali profili**, suddividendo i giorni totali di assenze nelle varie possibili tipologie già prima indicate.

Emerge che all'interno di 4 categorie i profili con la percentuale più alta di assenza si ripetono sia nel 2005 che nel 2006: Operatore di Servizio nella cat. A, Assistente Tecnico di Magazzino nella Cat. B3, Agente/Assistente di P.M. nella categoria C e Commissario di P.M. nella Cat. D3. Nella cat.B1 nel 2005 il profilo con la percentuale di assenza più alta era il collaboratore scolastico, mentre nel 2006 è quello di addetto di stamperia; nella cat.D1 nel 2005 era l'ispettore di P.M., nel 2006 è invece l'assistente sociale.

Tabella 37 A – Analisi delle cause delle assenze, 2005 e 2006 (PER CATEGORIE E PROFILI): malattia, maternità obbligatoria

	2005	2005	2006	2006	2005	2005	2006	2006	2005	2005	2006	2006
	gg assenza totali	% as- senze tot.	gg as- senza totali	% as- senze tot.	di cui gg mal	% ma- lattia sulle as- senze totali	di cui gg mal	% ma- lattia sulle as- senze totali	gg mat. obblig.	% mat. Obblig. sulle as- senze totali	gg mat. obblig.	% mat. Obblig. sulle as- senze to- tali
Totale complessivo	57.059	8,50%	54.127	8,40%	26.340	46,20%	26.077	48,20%	8.074	14,20%	6.208	11,50%
di cui in CATEGORIA A	3.154	10,80%	3.203	10,80%	2.192	69,50%	2.249	70,20%	90	2,90%	228	7,10%
<i>di cui AUSILIARIO DI ASSISTENZA</i>	140	5,30%	196	6,00%	128	91,60%	159	81,30%	0	0,00%	0	0,00%
<i>di cui OPERATORE DI SERVIZIO</i>	3.015	11,40%	3.008	11,40%	2.064	68,50%	2.090	69,50%	90	3,00%	228	7,60%
di cui in CATEGORIA B1	6.403	9,00%	5.297	8,00%	4.291	67,00%	3.497	66,00%	180	2,80%	228	4,30%
<i>di cui ADDETTO ALLA MANUTENZIONE</i>	422	10,70%	332	7,90%	171,77	40,70%	208	62,80%	0	0,00%	0	0,00%
<i>di cui ADDETTO STAMPERIA</i>	55	15,40%	77	21,50%	52	93,80%	74	95,70%	0	0,00%	0	0,00%
<i>di cui COLLABORATORE SCOLASTICO</i>	229	31,70%	2.885	7,40%	35,19	15,40%	1.992	69,10%	180	78,80%	228	7,90%
<i>di cui ESECUTORE DI SERVIZIO</i>	947	11,80%	836	11,00%	517,36	54,60%	403	48,20%	0	0,00%	0	0,00%
<i>di cui ESECUTORE SOCIALE</i>	479	10,90%	388	9,60%	368	76,90%	259	66,80%	0	0,00%	0	0,00%
di cui in CATEGORIA B3	6.342	8,40%	6.892	9,50%	3.508	55,30%	4.201	61,00%	643	10,10%	865	12,60%
<i>di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE</i>	3.632	9,10%	4.388	11,80%	1556,69	42,90%	2.274	51,80%	643	17,70%	865	19,70%
<i>di cui ASSISTENTE TECNICO DI MAGAZZENO</i>	71	17,00%	20	22,70%	28	39,30%	10	48,80%	0	0,00%	0	0,00%
<i>di cui TERMINALISTA</i>	1.020	11,00%	872	8,90%	779,46	76,40%	752	86,30%	0	0,00%	0	0,00%
di cui in CATEGORIA C	32.870	8,90%	30.251	8,40%	13.295	40,40%	12.930	42,70%	5.546	16,90%	3.737	12,40%
<i>di cui ADDETTO DI SEZIONE</i>	11.446	8,00%	11.950	8,40%	5251,46	45,90%	5.171	43,30%	1523	13,30%	1.483	12,40%
<i>di cui AGENTE DI P.M.</i>	4.322	13,20%	4.482	13,20%	1870,36	43,30%	1.950	43,50%	298	6,90%	470	10,50%
<i>di cui ASSISTENTE DI P.M.</i>	2.664	9,50%	1.993	7,90%	1143,53	42,90%	882	44,20%	205	7,70%	8	0,40%
<i>di cui EDUCATORE DI INFANZIA</i>	5.515	10,00%	4.352	8,40%	1646,72	29,90%	1.864	42,80%	1825	33,10%	798	18,30%
<i>di cui GEOMETRA</i>	1.541	10,40%	1.276	8,60%	390,71	25,30%	374	29,30%	239	15,50%	187	14,70%
<i>di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA</i>	3.777	7,20%	3.034	6,40%	1358,39	36,00%	1.348	44,40%	966	25,60%	366	12,10%
<i>di cui ISTRUTTORE INFORMATICO</i>	770	16,50%	447	9,50%	357,22	46,40%	167	37,40%	40	5,20%	0	0,00%

	2005	2005	2006	2006	2005	2005	2006	2006	2005	2005	2006	2006
--	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

	gg assenza totali	% assenza tot.	gg assenza totali	% assenza tot.	di cui gg mal	% ma- lattia sulle as- senze totali	di cui gg mal	% ma- lattia sulle as- senze totali	gg mat. obblig.	% mat. Obblig. sulle as- senze totali	gg mat. obblig.	% mat. Obblig. sulle as- senze to- tali
di cui in CATEGORIA D1	5.297	7,00%	5.449	7,40%	2.035	38,40%	2.148	39,40%	975	18,40%	857	15,70%
<i>di cui ASSISTENTE SOCIALE</i>	776	6,30%	1.570	13,80%	206,34	26,60%	308	19,60%	187	24,10%	707	45,00%
<i>di cui ISPETTORE DI P.M.</i>	586	10,20%	628	11,10%	222	37,90%	223	35,50%	176	30,00%	0	0,00%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO</i>	384	7,60%	105	2,20%	89	23,20%	59	56,40%	0	0,00%	0	0,00%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</i>	1.851	8,30%	1.744	8,20%	901,12	48,70%	682	39,10%	150	8,10%	150	8,60%
di cui in CATEGORIA D3	2.992	6,70%	3.035	6,90%	1.019	34,10%	1.051	34,60%	640	21,40%	293	9,70%
<i>di cui COLLABORATORE GIURIDICO AMMINISTRATIVO</i>	801	7,70%	699	7,30%	272,12	34,00%	156	22,30%	284	35,50%	108	15,40%
<i>di cui COMMISSARIO POLIZIA MUNICIPALE</i>	425	19,70%	579	26,80%	30	7,10%	21	3,60%	0	0,00%	0	0,00%
<i>di cui FUNZIONARIO INFORMATICO</i>	355	9,00%	377	9,10%	60	16,90%	300	79,50%	150	42,30%	0	0,00%

Tabella 37 B - Analisi delle cause delle assenze, 2005 e 2006 (PER CATEGORIE E PROFILI): aspettativa, infortunio, altre assenze

	2005	2005	2006	2006	2005	2005	2006	2006	2005	2005	2006	2006
	gg aspetta- tiva	% aspet- tativa sulle as- senze to- tali	gg aspet- tativa	% aspet- tativa sulle as- senze to- tali	Infortu- nio	% infor- tunio sulle as- senze to- tali	gg. In- fortunio	% in- fortu- nio sul- le as- senze totali	Altre as- senze	%altre assenze sulle as- senze totali	Altre as- senze	%altre assenze sulle as- senze to- tali
Totale complessivo	11.499	20,20%	12.502	23,10%	2.166	3,80%	1.565	2,90%	8.981	15,70%	7.775	14,40%
di cui in CATEGORIA A	316	10,00%	279	8,70%	268	8,50%	35	1,10%	288	9,10%	413	12,90%
<i>di cui AUSILIARIO DI ASSISTENZA</i>	0	0,00%	6	3,10%	0	0,00%	23	11,80%	12	8,40%	8	3,90%
<i>di cui OPERATORE DI SERVIZIO</i>	316	10,50%	273	9,10%	268	8,90%	12	0,40%	277	9,20%	405	13,50%
di cui in CATEGORIA B1	867	13,50%	956	18,00%	257	4,00%	56	1,10%	808	12,60%	560	10,60%
<i>di cui ADDETTO ALLA MANUTENZIONE</i>	29	6,90%	33	9,90%	145	34,40%	0	0,00%	76	18,10%	91	27,30%
<i>di cui ADDETTO STAMPERIA</i>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	6,20%	3	4,30%
<i>di cui COLLABORATORE SCOLASTICO</i>	4	1,80%	431	14,90%	0	0,00%	16	0,60%	9	4,10%	218	7,60%
	2005	2005	2006	2006	2005	2005	2006	2006	2005	2005	2006	2006

	gg aspettativa	% aspettativa sulle assenze totali	gg aspettativa	% aspettativa sulle assenze totali	Infortunio	% infortunio sulle assenze totali	gg. Infortunio	% infortunio sulle assenze totali	Altre assenze	%altre assenze sulle assenze totali	Altre assenze	%altre assenze sulle assenze totali
<i>di cui ESECUTORE DI SERVIZIO</i>	366	38,60%	360	43,00%	0	0,00%	23	2,70%	64	6,80%	50	6,00%
<i>di cui ESECUTORE SOCIALE</i>	48	10,00%	65	16,70%	0	0,00%	0	0,00%	63	13,10%	64	16,50%
di cui in CATEGORIA B3	930	14,70%	748	10,90%	197	3,10%	211	3,10%	1.065	16,80%	866	12,60%
<i>di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE</i>	753	20,70%	673	15,30%	153	4,20%	117	2,70%	526	14,50%	459	10,50%
<i>di cui ASSISTENTE TECNICO DI MAGAZZENO</i>	0	0,00%	1	4,90%	0	0,00%	0	0,00%	43	60,70%	9	46,30%
<i>di cui TERMINALISTA</i>	50	4,90%	9	1,00%	0	0,00%	0	0,00%	191	18,70%	110	12,60%
di cui in CATEGORIA C	7.278	22,10%	7.640	25,30%	1.419	4,30%	1.142	3,80%	5.332	16,20%	4.802	15,90%
<i>di cui ADDETTO DI SEZIONE</i>	2520	22,00%	3.127	26,20%	46	0,40%	87	0,70%	2.106	18,40%	2.082	17,40%
<i>di cui AGENTE DI P.M.</i>	1194	27,60%	843	18,80%	364	8,40%	458	10,20%	596	13,80%	761	17,00%
<i>di cui ASSISTENTE DI P.M.</i>	164	6,20%	229	11,50%	688	25,80%	406	20,40%	463	17,40%	468	23,50%
<i>di cui EDUCATORE DI INFANZIA</i>	1426	25,90%	1.291	29,70%	39	0,70%	68	1,60%	579	10,50%	331	7,60%
<i>di cui GEOMETRA</i>	638	41,40%	423	33,20%	14	0,90%	24	1,90%	260	16,80%	268	21,00%
<i>di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA</i>	671	17,80%	1.007	33,20%	148,19	3,90%	58	1,90%	633	16,80%	255	8,40%
<i>di cui ISTRUTTORE INFORMATICO</i>	230	29,90%	221	49,50%	59,24	7,70%	0	0,00%	84	10,90%	57	13,10%
di cui in CATEGORIA D1	1.318	24,90%	1.610	29,50%	21	0,40%	121	2,20%	948	17,90%	713	13,10%
<i>di cui ASSISTENTE SOCIALE</i>	247	31,80%	437	27,80%	3	0,40%	18	1,10%	133	17,10%	99	6,30%
<i>di cui ISPETTORE DI P.M.</i>	81	13,80%	321	51,10%	18	3,10%	36	5,70%	89	15,20%	48	7,60%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO</i>	215	55,90%	0	0,00%	0	0,00%	13	12,40%	80	20,90%	33	31,10%
<i>di cui ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO</i>	494	26,70%	610	35,00%	0	0,00%	36	2,10%	305	16,50%	266	15,20%
di cui in CATEGORIA D3	790	26,40%	1.269	41,80%	4	0,10%	0	0,00%	539	18,00%	421	13,90%
<i>di cui COLLABORATORE GIURIDICO AMMINISTRATIVO</i>	75	9,40%	292	41,80%	0	0,00%	0	0,00%	169	21,20%	143	20,50%
<i>di cui COMMISSARIO POLIZIA MUNICIPALE</i>	360	84,70%	526	90,80%	0	0,00%	0	0,00%	35	8,20%	32	5,50%
<i>di cui FUNZIONARIO INFORMATICO</i>	66	18,60%	23	6,10%	0	0,00%	0	0,00%	79	22,20%	54	14,40%

Il confronto tra il 2005 e il 2006 relativo al livello delle assenze divise per Settori (tabella 38) non risulta sempre immediato in quanto, come si è già evidenziato in precedenza vi è stata nell'Ente una riorganizzazione dei Settori stessi.

Nel 2006 i Settori con una percentuale superiore alla media (8,7%) sono:

- Settore Polizia Municipale (11,4%), che nell'anno 2005 era inserito all'interno del settore Gabinetto del sindaco e politiche delle sicurezze con una percentuale di livello di assenza superiore alla media anche nel 2005, (nel 2006 il Gabinetto del sindaco si attesta su una percentuale più bassa della media)
- Settore Sistemi Informativi e Servizi demografici (10,6%), (che comunque è in diminuzione rispetto all'11,3% del 2005)
- Unità specialistica Funzioni amministrative e istituzionali (11,5%), settore nuovo, non confrontabile con l'anno precedente
- Settore Politiche sociali, abitative e per l'integrazione (9,9%). In questo caso la percentuale di livello di assenza aumenta rispetto all'anno precedente (8,2%). Il dato potrebbe spiegarsi con un aumento della percentuale delle assenze sulle maternità obbligatorie che passa dal 9,9% del 2005 al 19,6% del 2006.
- Settore trasformazione Urbana e qualità edilizia (9,2%), comunque in calo rispetto al 2005 (10,2%)
- Settore Personale, Organizzazione (9%), in calo rispetto al 2005 (9,5%)

Tabella 38 – Livello delle assenze e analisi delle cause, 2005 e 2006 (PER SETTORI)

	gg assenza totali	% assentei- simo	di cui gg mal	% ma- lattia sulle as- senze totali	gg mat. obblig.	% mat. Obblig. sulle as- senze totali	gg aspetta- tiva	% aspetta- tiva sul- le as- senze totali	Infortu- nio	% infor- tunio sulle as- senze totali	Altre as- senze	%altre assenze sulle as- senze to- tali
di cui nel settore DIREZIONE GENERALE												
2005	4.247	8,40%	2.106	49,60%	262	6,20%	943	22,20%	290	6,80%	646	15,20%
2006	3.222	8,70%	1.774	55,10%	140	4,30%	706	21,90%	45	1,40%	557	17,30%
di cui nel settore GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE DELLE SICUREZZE												
2005	8.801	10,60%	3.792	43,10%	792	9,00%	1.631	18,50%	1.128	12,80%	1.459	16,60%
2006	204	4,10%	93	45,60%	0	0,00%	57	28,00%	0	0,00%	54	26,40%
di cui nel settore POLIZIA MUNICIPALE												
2005	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2006	8.544	11,40%	3.935	46,10%	628	7,30%	1.569	18,40%	900	10,50%	1.513	17,70%
	gg as- senza totali	% as- sentei- simo	di cui gg mal	% ma- lattia sulle as- senze totali	gg mat. obblig.	% mat. Obblig. sulle as- senze totali	gg aspetta- tiva	% aspetta- tiva sul- le as- senze	Infortu- nio	% infor- tunio sulle as- senze totali	Altre as- senze	%altre assenze sulle as- senze to- tali

								totali				
di cui nel settore PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA												
2005	1.614	9,50%	634	39,30%	313	19,40%	491	30,40%	11	0,70%	164	10,20%
2006	1.588	9,00%	249	15,70%	253	15,90%	881	55,50%	23	1,40%	183	11,50%
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI												
2005	4.556	11,30%	2.285	50,20%	516	11,30%	937	20,60%	59	1,30%	759	16,70%
2006	3.705	10,60%	2.206	59,50%	22	0,60%	789	21,30%	58	1,60%	630	17,00%
di cui nel settore RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI												
2005	2.827	6,90%	1.707	60,40%	223	7,90%	201	7,10%	4	0,10%	693	24,50%
2006	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
di cui nel settore POLITICHE FINANZIARIE												
2005	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2006	2.718	8,60%	974	35,80%	322	11,80%	1.037	38,10%	11	0,40%	375	13,80%
di cui nel settore POLITICHE PATRIMONIALI												
2005	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2006	815	7,70%	575	70,50%	0	0,00%	84	10,30%	7	0,90%	149	18,30%
di cui nel settore ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'												
2005	15.569	8,30%	6.824	43,80%	3.305	21,20%	3.036	19,50%	339	2,20%	2.064	13,30%
2006	12.968	7,40%	6.691	51,60%	1.392	10,70%	3.317	25,60%	261	2,00%	1.308	10,10%
di cui nel settore CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI (dal 2006 + TURISMO, MARKETING)												
2005	2.012	5,00%	1.091	54,20%	151	7,50%	168	8,40%	47	2,30%	555	27,60%
2006	3.001	5,90%	1.577	52,60%	312	10,40%	526	17,50%	39	1,30%	546	18,20%
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI, ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE												
2005	8.390	8,20%	4.353	51,90%	830	9,90%	1.695	20,20%	238	2,80%	1.275	15,20%
2006	9.642	9,90%	4.741	49,20%	1.890	19,60%	1.578	16,40%	176	1,80%	1.257	13,00%

	gg assenza totali	% assenteismo	di cui gg mal	% malattia sulle assenze	gg mat. obblig.	% mat. Oblig. sulle assenze	gg aspettativa	% aspettativa sulle assenze	Infortunio	% infortunio sulle assenze	Altre assenze	%altre assenze sulle assenze to-
--	--------------------------	----------------------	----------------------	---------------------------------	------------------------	------------------------------------	-----------------------	------------------------------------	-------------------	-----------------------------------	----------------------	---

				totali		totali		senze totali		totali		tali
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI E MOBILITA'												
2005	1.120	5,00%	477	42,60%	0	0,00%	386	34,50%	0	0,00%	257	23,00%
2006	946	4,30%	484	51,10%	158	16,70%	89	9,40%	17	1,80%	198	21,00%
di cui nel settore AMBIENTE												
2005	1.486	8,30%	412	27,70%	347	23,40%	473	31,80%	23	1,50%	231	15,60%
2006	1.094	6,40%	584	53,40%	125	11,40%	180	16,40%	28	2,60%	177	16,20%
di cui nel settore TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA (dal 2006 + FASCIA FERROVIARIA)												
2005	2.618	10,20%	748	28,60%	1.095	41,80%	366	14,00%	22	0,80%	387	14,80%
2006	2.248	9,20%	797	35,40%	574	25,50%	515	22,90%	0	0,00%	362	16,10%
di cui nel settore LAVORI PUBBLICI												
2005	1.298	6,70%	476	36,70%	239	18,40%	386	29,70%	0	0,00%	196	15,10%
2006	1.086	5,50%	427	39,30%	108	9,90%	372	34,20%	0	0,00%	179	16,50%
di cui nel settore PROMOZIONE DELLO SVILUPPO E INNOVAZIONE ECONOMICA												
2005	850	8,40%	708	83,30%	1	0,10%	15	1,80%	0	0,00%	126	14,90%
2006	861	6,70%	549	63,70%	0	0,00%	161	18,70%	0	0,00%	151	17,60%
di cui nel settore PROGETTO QUALITA' DELL'ENTE, PROGETTO EUROPA, MARKETING												
2005	1.670	15,00%	727	43,60%	0	0,00%	771	46,20%	4	0,20%	168	10,00%
2006	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
di cui Unità Specialistica FUNZIONI AMMINISTRATIVE E ISTITUZIONALI												
2005	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2006	1.484	11,50%	422	28,50%	284	19,10%	641	43,20%	0	0,00%	136	9,20%
TOTALE												
2005	57059	8,50%	26340	46,20%	8074	14,20%	11499	20,20%	2166	3,80%	8981	15,70%
2006	54.127	8,40%	26.077	48,20%	6.208	11,50%	12.502	23,10%	1.565	2,90%	7.776	14,40%

La tabella 39, non presente nei precedenti rapporti, permette un confronto sulla composizione delle assenze, riferite all'anno 2005, tra il Comune di Modena e quelli di tutti i Comuni coinvolti nella rilevazione del Conto Annuale.

Le tipologie sommate e messe a confronto sono tre: le assenze per malattia, i permessi retribuiti e tutte le altre assenze non retribuite, ed evidenziano interessanti differenze:

- in entrambi i casi la tipologia più frequente di assenza è quella legata alla malattia, ma per il Comune di Modena rappresenta il 47,1% del totale delle assenze, mentre nel Conto annuale è ben più alta (62,0%).
- la seconda tipologia più frequente è quella delle assenze retribuite, ma anche in questo caso con percentuali diverse: per il Comune di Modena rappresenta il 42,6%, mentre nel Conto annuale è il 30,7%, con uno scostamento quasi del 12%.
- per le assenze non retribuite le due percentuali si avvicinano molto di più, anche se quella del Comune di Modena resta superiore alla media.
- La motivazione di questa diversità di distribuzione delle assenze si può probabilmente spiegare considerando che Modena presenta una percentuale molto più alta di personale femminile rispetto alla media degli altri Comuni, come si è visto. Infatti nella casistica delle altre assenze retribuite (esclusa la malattia) rientrano tutti i permessi legati alla gravidanza e i permessi parentali che ancora vengono utilizzati prevalentemente se non esclusivamente dalla madre.

Tabella 39 – Confronto assenze anno 2005 con Conto annuale

2005	ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		PERMESSI ED ALTRE ASSENZE RETRIBUITI		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	
	Comune di Modena	Conto Annuale - Tutti i Comuni	Comune di Modena	Conto Annuale - Tutti i Comuni	Comune di Modena	Conto Annuale - Tutti i Comuni
Totale PERSONALE	47,1%	62,0%	42,6%	30,7%	10,3%	7,3%
Totale CATEGORIA A	66,2%	78,0%	25,8%	17,2%	8,1%	4,8%
Totale CATEGORIA B	60,9%	69,4%	31,7%	24,3%	7,4%	6,3%
Totale CATEGORIA C	41,9%	57,3%	47,3%	35,3%	10,8%	7,4%
Totale CATEGORIA D	39,2%	54,6%	47,1%	35,9%	13,7%	9,5%

L'argomento relativo all'analisi delle assenze del personale degli Enti Locali, negli ultimi mesi, ha trovato ampio spazio anche sulla stampa nazionale. Si ritiene quindi opportuno riportare i dati del nostro comune confrontati con quelli degli altri 108 comuni d'Italia.

Come si può vedere il Comune di Modena registra una media di giorni di assenza pro-capite (in cui non sono contate le ferie e le assenze non retribuite) nel 2005 pari a 23,6, collocandosi quindi al 44° posto della graduatoria dei Comuni. Nel confronto con gli altri comuni della regione Modena si colloca in una buona posizione, risultando inferiore solo di

Ravenna e Piacenza. Inoltre se si considera l'estrapolazione dei giorni medi di assenza per malattia, la posizione migliora ancora, sia a livello regionale (penultima città) sia a livello nazionale (da 44° a 81° posto).

	gg medi di assenza	posizione graduatoria nazionale su 108 Comuni		gg medi di assenza per malattia	posizione graduatoria nazionale su 108 Comuni
REGGIO EMILIA	32,2	3	REGGIO EMILIA	16,8	35
CESENA	29,5	7	PIACENZA	15,9	44
FERRARA	27	18	CESENA	15,7	47
FORLI'	26,2	24	FORLI'	15,5	48
BOLOGNA	26,2	26	FERRARA	14,5	55
RIMINI	24,3	39	BOLOGNA	14,2	59
PARMA	24,1	40	RAVENNA	13,8	65
MODENA	23,6	44	RIMINI	13,6	68
RAVENNA	22,7	56	MODENA	11,9	81
PIACENZA	22,4	62	PARMA	11	87

3.1.2 Lavoro straordinario

La tabella 40 evidenzia l'andamento del ricorso allo straordinario, che si conferma in diminuzione nel triennio.

L'analisi per categorie mostra che, come negli anni precedenti, il ricorso allo straordinario è più alto per le categorie più elevate, ma il calo è presente in tutte le categorie.

Tabella 40 – Livello del ricorso allo straordinario

	2004		2005		2006	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
n. ore/persona di straordinario <i>pagate</i> / n. ore/persona effettivamente lavorate <i>pagate</i> x 100	34.649,72	1,3%	31.810,09	1,2%	27.835,44	1,0%
<i>di cui in categoria</i>						
CATEGORIA A	904,61	0,9%	1.117,45	1,1%	813,00	0,6%
CATEGORIA B1	2.258,25	0,9%	990,82	0,4%	800,08	0,3%
CATEGORIA B3	2.767,00	1,0%	2.556,25	0,9%	1.854,34	0,6%
CATEGORIA C	20.090,26	1,4%	19.403,57	1,3%	16.842,97	1,0%
CATEGORIA D1	5.634,85	1,7%	4.751,25	1,5%	4.744,05	1,4%
CATEGORIA D3	2.994,75	1,5%	2.990,75	1,6%	2.781,00	1,3%

La tabella 41 analizza il livello di ricorso allo straordinario per settore. Anche in questo caso si ricorda che, in seguito alla riorganizzazione di ottobre 2006 alcuni Settori sono di nuova istituzione, altri sono stati assorbiti e di conseguenza risulta più complessa la comparazione con i dati dell'anno precedente. Comunque il settore Gabinetto del Sindaco mantiene la percentuale più alta, seguito nel 2006 dal nuovo settore della Polizia Municipale.

Tabella 41 – Livello del ricorso allo straordinario, (PER SETTORI)

	2005	2006
n. ore/persona di straordinario pagate / n. ore/persona effettivamente lavorate pagate x 100	1,2%	1,0%
di cui nel settore DIREZIONE GENERALE	0,6%	0,4%
di cui nel settore GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE DELLE SICUREZZE	3,4%	4,0%
di cui nel settore POLIZIA MUNICIPALE	/	2,9%
di cui nel settore PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (dal 2006 + PRIVACY-QUALITA')	1,2%	0,8%
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI	0,7%	0,5%
di cui nel settore RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI	0,6%	/
di cui nel settore POLITICHE FINANZIARIE	/	0,8%
di cui nel settore POLITICHE PATRIMONIALI	/	0,0%
di cui nel settore ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	1,0%	0,6%
di cui nel settore CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI (dal 2006 + TURISMO, MARKETING)	1,0%	0,8%
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE	1,0%	0,9%
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI E MOBILITA'	0,7%	0,2%
di cui nel settore AMBIENTE	1,1%	0,8%
di cui nel settore TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA (dal 2006 + FASCIA FERROVIARIA)	0,5%	0,3%
di cui nel settore LAVORI PUBBLICI	1,4%	1,0%
di cui nel settore PROMOZIONE DELLO SVILUPPO E INNOVAZIONE ECONOMICA	0,7%	/
di cui nel settore PROGETTO QUALITA' DELL'ENTE, PROGETTO EUROPA E MARKETING	1,2%	/
di cui nel settore POLITICHE ECONOMICHE	/	0,3%
di cui Unità Specialistica FUNZIONI AMMINISTRATIVE E ISTITUZIONALI	/	0,4%

3.2 Sicurezza sul lavoro

La prima parte della tabella 42 riporta il numero degli infortuni sul lavoro, che nel 2006 sono stati 102, con un leggero calo rispetto al trend degli anni precedenti.

Rispetto al Rapporto precedente, la tabella per l'anno 2006 è stata inoltre integrata con ulteriori specificazioni, compresa l'analisi delle tipologie degli eventi che hanno dato luogo al fenomeno infortunistico.

Su 102 infortuni, 4 sono ricadute di anni precedenti, 16 non sono stati comunicati all'INAIL, perché con prognosi inferiore ai 4 giorni; inoltre 16 sono quelli occorsi a personale a tempo determinato. Sul totale 17 sono avvenuti *in itinere*, e cioè nel percorso casa lavoro, lavoro-casa.

Alla data della rilevazione (fine luglio 2007), su 98 infortuni denunciati ne sono stati riconosciuti 72. Il mancato riconoscimento potrebbe dipendere da diversi fattori quali ad esempio: una discrezionalità dell'INAIL rispetto all'evento, un ritardo dello stesso Ente nella chiusura della pratica o ancora può essere il caso di un evento verificatosi alla fine del 2006 e con assenze ancora in corso nel 2007.

La maggior parte di infortuni deriva da cadute del dipendente provocate da scivolate o inciampi, seguita da colluttazioni e incidenti stradali.

Se si analizza poi il dato rispetto al profilo professionale emerge che la "colluttazione" riguarda prevalentemente gli operatori di P.M., così come la "movimentazione manuale dei carichi" interessa in prevalenza operatori dei servizi alla persona (insegnanti, addetti assistenza di base).

Tabella 42 – Numero di infortuni sul lavoro per casistica e per profilo, anno 2006

	2004	2005	2006
N° di infortuni sul lavoro verificatisi nell'anno	114	119	102

2006						
n°	casistiche	n° infortuni in itinere	n° infortuni in servizio	di cui non comunicati all'INAIL	n° infortuni Riconosciuti	n° per PROFILO
16	incidente stradale	10	6	1	12	2 ADA 2 Addetti sezione 4 Agente/Assistente di PM 1 Assistente sociale 2 Collaboratore scolastico 1 Dirigente 1 Educatrice/Insegnante 1 Geometra 1 Istruttore Informatico 1 Operatore Servizio
39	caduta per inciampo o scivolata	7	32	6	28	7 ADA 2 ADB 2 Addetto sezione 9 Agente /Assistente di PM 1 Ass. tecnico

						1 Ass. Sociale 1 Collab. Scolastico 10 Educatrice/Insegnante 1 Esecutore servizio 1 geometra 1 Istruttore Direttivo 2 Operatore Servizio 1 Resp. Cucina
11	movimentazione carichi - anziani - bambini		11	3	6	5 ADB 1 Capo Sez. Att. Culturali 3 Educatrice/Insegnante 1 Elettricista 1 Muratore
17	colluttazione		17	1	16	15 Agente/Assistente di PM 1 Autista 1 Ispettore
4	ricaduta di infortunio				3	2 Agente/Assistente di PM 1 Autista 1 Esecutore Servizio
4	schiacciamento/ uso utensili		4		4	1 Addetti di sezione 1 Educatrice/Insegnante 2 Ass. Tecnico
5	fattori accidentali esterni- (utente - animale)		5	5		1 Agente/Assistente di PM 2 ADA 1 Educatrice/Insegnante 1 ADB
6	movimento scoordinato		6		3	1 ADB 2 Agente/Assistente di PM 3 Educatrice/Insegnante
102		17	81	16	72	

La tabella 43 evidenzia l'incidenza delle assenze dal lavoro del personale a tempo indeterminato in seguito ad infortunio: nel 2006 è pari a 1.565 giorni di assenza, l'equivalente di 4,3 anni/persona, in sensibile calo rispetto al 2005 (6 anni/persona).

Esaminando i profili, il maggior numero di giornate rimane concentrato sui dipendenti di categoria C, in particolare fra gli operatori di P.M., con una percentuale in crescita sul totale, anche se le giornate di assenza in termini di valore assoluto calano da 1052 a 864.

Tabella 43 – Distribuzione delle giornate di assenza per infortunio del personale a T.I. per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE

	2004		2005		2006	
	v.a.		v.a.		v.a.	
N° giornate di assenza per infortunio del personale a tempo indeterminato	2.060		2.166		1.565	
UGUALE A ANNI PERSONA	5,7		6,0		4,3	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
di cui in CATEGORIA A	101	4,9%	268	12,4%	35	2,2%
di cui AUSILIARIO DI ASSISTENZA	16	0,7%	0	0,0%	23	1,5%
di cui OPERATORE DI SERVIZIO	85	4,1%	268	12,4%	12	0,8%
di cui in CATEGORIA B1	244	11,8%	257	11,8%	56	3,6
di cui ADDETTO ALLA MANUTENZIONE	18	0,8%	145	6,7%	0	0,0%
di cui COLLABORATORE SCOLASTICO	142	6,9%	0	0,0%	16	1,0%
di cui ESECUTORE DI SERVIZIO	0	0,0%	0	0,0%	23	1,5%
di cui in CATEGORIA B3	94	4,6%	197	9,1%	211	13,5%
di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE	30	1,5%	153	7,1%	117	7,5%
di cui ASSISTENTE TECNICO MANUTENZIONE	20	1,0%	0	0,0%	0	0,0%
di cui RESPONSABILE DI CUCINA	9	0,4%	27	1,2%	10	0,6%

di cui in CATEGORIA C	1.550	75,2%	1.419	65,5%	1.142	73,0%
di cui ADDETTO ALLA PROGETTAZIONE	132	6,4%	0	0,0%	0	0,0%
di cui ADDETTO DI SEZIONE	124	6,0%	46	2,1%	87	5,6%
di cui AGENTE/ASSISTENTE DI P.M.	825	40,0%	1052	48,6%	864	55,2%
di cui EDUCATORE DI INFANZIA	215	10,4%	39	1,8%	68	4,3%
di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	116	5,6%	149	6,8%	58	3,7%
di cui ISTRUTTORE INFORMATICO	67	3,3%	59	2,7%	0	0,0%
di cui RESPONSABILE ATTIVITA' ASSISTENZIALE	71	3,4%	9	0,4%	0	0,0%
di cui in CATEGORIA D1	48	2,3%	21	0,9%	121	7,7%
di cui ASSISTENTE SOCIALE	19	0,9%	3	0,1%	18	1,2%
di cui ISPETTORE DI P.M.	8	0,4%	18	0,8%	36	2,3%
di cui in CATEGORIA D3	23	1,1%	4	0,2%	0	0,0%

Nella tabella 44 è riportata l'incidenza dell'infortunio rispetto al complesso delle assenze dovute a cause di salute.

- Il dato del 2006 è in calo generale e nelle singole categorie, con l'eccezione della cat.D1. Diversa è invece la situazione se si considerano i singoli profili
- l'incidenza per gli operatori di P.M. Di cat. C e D1 è ancora abbastanza alta, e vi è un aumento significativo sia nel profilo di Ada (cat. A), che di assistente agli allestimenti e autista scuola bus (cat.B3)
- in calo invece l'operatore di servizio (cat. A) e l'addetto alla manutenzione (cat.B1), e alcuni profili di cat. C (educatore di infanzia, istruttore informatico, responsabile attività assistenziale)
- a parte la cat. A, si tratta di profili poco numerosi e quindi l'evento di un singolo in proporzione fa aumentare o calare in modo rilevante la percentuale

Tabella 44 – Incidenza delle giornate di assenza per infortunio del personale sui giorni di malattia e infortunio del personale a T.I., per CATEGORIA e PROFILO PROFESSIONALE

% assenze infortunio su infortunio + malattia	2004	2005	2006
Totale complessivo	6,7%	7,6%	5,7%
di cui in CATEGORIA A	3,1%	10,9%	1,5%
di cui AUSILIARIO DI ASSISTENZA	???	0,0%	12,6
di cui OPERATORE DI SERVIZIO	2,7%	11,5%	0,6%
di cui in CATEGORIA B1	5,5%	5,7%	1,6%
di cui ADDETTO ALLA MANUTENZIONE	4,4%	45,8%	0,0%
di cui COLLABORATORE SCOLASTICO	6,1%	0,0%	0,8%
di cui ESECUTORE DI SERVIZIO	0,0%	0,0%	5,4%
di cui in CATEGORIA B3	2,1%	5,3%	4,8%
di cui ADDETTO ASSISTENZA DI BASE	1,4%	8,9%	4,9%
di cui ASSISTENTE TECNICO AGLI ALLESTIMENTI	18,2%	11,3%	17,3%
di cui AUTISTA DI SCUOLA - BUS	0,0%	22,5%	67,6%
di cui RESPONSABILE DI CUCINA	1,8%	5,7%	1,8%
di cui in CATEGORIA C	10,5%	9,6%	8,1%
di cui ADDETTO DI SEZIONE	2,4%	0,9%	1,7%
di cui AGENTE/ASSISTENTE DI P.M.	26,3%	26,0%	23,4%
di cui EDUCATORE DI INFANZIA	11,1%	2,3%	3,5%
di cui EDUCATORE PROFESSIONALE	0,0%	9,6%	6,9%
di cui GEOMETRA	0,0%	3,5%	6,0%
di cui INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	4,4%	9,8%	4,1%
di cui ISTRUTTORE INFORMATICO	40,9%	14,2%	0,0%
di cui ISTRUTTORE TECNICO	0,0%	14,8%	0,0%

<i>di cui RESPONSABILE ATTIVITA' ASSISTENZIALE</i>	38,2%	11,2%	0,0%
di cui in CATEGORIA D1	1,8%	1,0%	5,3%
<i>di cui ASSISTENTE SOCIALE</i>	3,9%	1,4%	5,5%
<i>di cui ISPETTORE DI P.M.</i>	4,4%	7,5%	13,9%
di cui in CATEGORIA D3	2,0%	0,4%	0,0%
<i>di cui ESPERTO IN COMUNICAZIONI</i>	33,3%	12,5%	0,0%

La tabella 45 riporta il livello della sorveglianza sanitaria svolta dal Comune di Modena.

- Il numero dei dipendenti in sorveglianza, così come il numero delle visite variano di anno in anno, pur avendo un andamento costante, a causa della periodicità delle visite che viene stabilita nella relazione sanitaria a seconda della tipologia di rischio del profilo professionale.
- La seconda parte della tabella 47 analizza l'esito della visita medica, e per il 2006 si può notare che dei 476 dipendenti sottoposti a controllo 3 sono risultati inidonei permanentemente allo svolgimento della mansione.
- Dei 12 controlli sanitari svoltisi davanti ai collegi medici competenti, tutti su richiesta dei dipendenti, 4 hanno avuto come esito la dispensa, 2 la dichiarazione di inidoneità e 3 invece di idoneità.

Tabella 45 – Livello della sorveglianza sanitaria

	2004	2005	2006
N° dipendenti in sorveglianza	861	857	926
N° dipendenti in sorveglianza / n° dipendenti a tempo indeterminato x 100	45,7%	47,1%	52,1%
N° visite effettuate			
N° visite / n° dipendenti in sorveglianza x 100	32,2%	51,6%	51,4%
	2005	2006	
N° visite Medico Competente	442	476	
di cui n° inidonei permanenti	1	3	
di cui n° inidonei temporanei	3	0	
di cui n° inidonei	438	473	
N° visite Medico Collegiali eseguite			
di cui su indicazione dell'Amministrazione	4	0	
di cui su richiesta del dipendente	12	12	
Risultato visite medico collegiali			
n° dispensati	6	4	
n° inidonei	4	2	
n° idonei	6	3	

3.3 Gestione contenziosi

La tabella 46 analizza la gestione dei contenziosi verificatisi nei tre anni. Nel 2007 vi è un aumento considerevole dei procedimenti disciplinari mentre cala significativamente il numero dei contenziosi avviati (da 6 a 5 fino a 0 nel 2006).

Tabella 46 – Livello dei provvedimenti disciplinari e del contenzioso

	2004	2005	2006
N° provvedimenti disciplinari	3	1	7
N° contenziosi avviati nell'anno	6	5	0
N° provvedimenti disciplinari / n° dipendenti a tempo indeterminato x 100	0,2%	0,1%	0,4%
N° contenziosi avviati nell'anno / n° dipendenti a tempo indeterminato x 100	0,3%	0,3%	0,0%

3.4 Relazioni sindacali

La tabella 47 conferma la complessità dell'attività svolta attraverso le relazioni sindacali: rispetto al 2005 cala leggermente il numero degli accordi siglati a fronte dell'aumento del numero delle proposte presentate dall'Amministrazione, e torna a crescere il rapporto tra le riunioni effettuate e gli accordi siglati.

Tabella 47 – Indicatori dell'attività legate alle relazioni sindacali

	2004	2005	2006
N° proposte istituzionali presentate per iscritto	20	43	47
N° accordi siglati	11	18	16
N° verbali di concertazione	3	3	3
N° verbali di concertazione senza accordo	0	0	0
N° riunioni effettive per relazioni sindacali / n° accordi siglati e di verbali di concertazione	1,93	1,71	1,84

3.5 Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 24/02/2004, è stato in parte modificato nel corso dell'anno 2006 ridefinendo le posizioni di lavoro per le quali non è possibile il ricorso al part time.

4. POLITICA DELLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

4.1 Orientamenti nell'utilizzo della retribuzione accessoria

La tabella 48 evidenzia una sostanziale stabilità del totale dei compensi dei dirigenti (retribuzione + accessorio) nel 2006 rispetto al 2005, dovuta al fatto che non è stato ancora siglato il CCNL 2006-2007. Tuttavia, a fronte dell'incidenza dell'importo del fondo sul totale, che è praticamente uguale nei due anni (43%), nel biennio si verificano alcune variazioni:

- cresce il peso della retribuzione di posizione, arrivando al 78,4%
- cresce anche il peso della retribuzione di risultato, che arriva al 15,4%
- cala invece la percentuale di altri incentivi (dal 9,5 al 6,2%)
- confrontando i dati 2005 con quelli dell'Indagine Regione E.R., emerge che nel Comune di Modena vi è una maggior incidenza degli altri incentivi rispetto sia alla retribuzione di posizione che a quella di risultato.

Tabella 48 – Compensi relativi ai dirigenti

	2004	04/05	2005	2005 - E.R. - Comuni oltre 50.000 ab.	05/06	2006
Totale monte retribuzioni + fondo dirigenti	3.359.484,45	3,6%	3.478.863,49		0,3%	3.490.340,85
Ammontare del monte retribuzioni per i dirigenti	1.946.977,36	0,9%	1.965.120,95		1,3%	1.990.970,98
% <i>monte retribuzioni sul totale</i>	58,0%		56,5%			57,0%
Ammontare del fondo dirigenti (posizione e risultato + altri incentivi=partite di giro)	1.412.507,09	7,2%	1.513.742,54		-0,9%	1.499.369,87
% <i>fondo sul totale</i>	42,0%		43,5%			43,0%
di cui POSIZIONE	1.059.478,30	8,7%	1.151.152,40		2,2%	1.176.197,12
% <i>posizione su fondo</i>	75,0%		76,0%	77,84%		78,4%
% <i>posizione su monte retribuzioni</i>	54,4%		58,6%			59,1%
% <i>posizione su monte retribuzioni + fondo</i>	31,5%		33,1%			33,7%
di cui RISULTATO	207.712,18	5,6%	219.413,52		4,7%	229.697,75
% <i>risultato sul fondo</i>	14,7%		14,5%	16,24%		15,3%
% <i>risultato su monte retribuzioni</i>	10,7%		11,2%			11,5%
% <i>risultato su monte retribuzioni + fondo</i>	6,2%		6,3%			6,6%
di cui ALTRI INCENTIVI (partite di giro)	145.316,61	-1,5%	143.176,62		-34,7%	93.475,00
% <i>altri incentivi sul fondo</i>	10,3%		9,5%	5,93%		6,2%

La tabella 49 analizza i compensi per salario accessorio del personale dipendente, compensi il cui peso rispetto al totale del monte retribuzioni è molto differente rispetto ai dirigenti (17-18% rispetto a 42-43%).

- nel triennio il fondo cresce di oltre il 9% e cresce anche dell'1% l'incidenza sul monte retribuzioni

- è in costante aumento la quota destinata alle progressioni orizzontali (nel 2006 il 28,3%) e alla produttività (27,2%)
- è invece in diminuzione quella destinata all'indennità di comparto (nel 2006 l'12,1%), ai disagi (nel 2006 il 6,9%) e alle indennità di turno, rischio e reperibilità (nel 2006 il 9.8%)
- quasi il 40% del fondo risulta quindi destinato a produttività+indennità di comparto
- confrontando i dati con quelli dell'Indagine regione E.R. per l'anno 2005, il comune di Modena destina una quota maggiore sia alla produttività che alle progressioni, mentre è minore quella per l'indennità di comparto e, soprattutto, per le posizioni organizzative (meno della metà).

Tabella 49 –Compensi relativi al personale del comparto

	2004	04/05	2005	2005 - E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.	05/06	2006
Ammontare complessivo del fondo dipendenti Le cifre sono determinate al lordo delle partite di giro (Legge Merloni, recupero ICI, procuratorie)	7.256.834,84	3,2%	7.486.307,85 (*)		6,0%	7.936.606,67
% Fondo su Monte Retribuzioni Totale	17,0%		17,1%			18,2%
di cui Progressioni	1.855.008,33	11,2%	2.063.155,02		8,8%	2.245.703,81
% sul totale del fondo	25,6%		27,6%	26,0%		28,3%
di cui Produttività	1.741.058,96	7,7%	1.874.360,66 (*)		15,1%	2.156.859,76
% sul totale del fondo	24,0%		25,0%	23,0%		27,2%
di cui Indennità di comparto	995.310,00	-2,1%	974.032,69		-1,4%	960.008,65
% sul totale del fondo	13,7%		13,0%	16,0%		12,1%
di cui Posizioni organizzative	321.954,97	-3,6%	310.241,80		-1,7%	304.987,57
% sul totale del fondo	4,4%		4,1%	9,0%		3,8%
di cui Disagi	564.808,63	-0,8%	560.363,88		-2,3%	547.276,87
% sul totale del fondo	7,8%		7,5%			6,9%
di cui Particolari Responsabilità cat. D	391.758,00	-2,5%	381.986,00		5,4%	402.457,68
% sul totale del fondo	5,4%		5,1%			5,1%
di cui Indennità varie	809.767,91	-4,8%	770.611,66		0,5%	774.336,28
% sul totale del fondo	11,2%		10,3%			9,8%
di cui Indennità aggiuntiva Educatrici e Insegnanti	94.823,97	-5,0%	90.062,88		8,7%	97.909,01
% sul totale del fondo	1,3%		1,2%			1,2%
di cui Indennità di qualifica 8^ (D3)	55.938,21	-3,0%	54.277,48		-3,5%	52.368,66
% sul totale del fondo	0,8%		0,7%			0,7%
di cui Passaggi di qualifica	13.451,87	-10,7%	12.006,30		0,0%	12.006,30
% sul totale del fondo	0,2%		0,2%			0,2%
di cui Altri incentivi (partite di giro)	412.953,99	-4,3%	395.209,48		-3,2%	382.692,08
% sul totale del fondo	5,7%		5,3%			4,8%

(*) di cui 100.423 euro derivanti dai residui di anni precedenti

N.B. I compensi riferiti al personale di P.M., pur essendo oggetto di uno specifico accordo, sono riportati alle tipologie indicate nella tabella

4.2 Metodologie di valutazione

La valutazione del personale costituisce uno strumento funzionale a più obiettivi organizzativi:

- * valorizzazione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento dei risultati raggiunti e dell'impegno profuso;
- * coordinamento fra i vari soggetti dell'organizzazione attraverso l'alimentazione del ciclo di pianificazione e controllo (definizione ad inizio anno di obiettivi, verifica degli stati di avanzamento, analisi delle performance e riprogrammazione);
- * individuazione di una specifica responsabilità in capo ai dirigenti, relativa alla individuazione degli obiettivi da perseguire e analisi delle prestazioni dei sottoposti;
- * impostazione di processi di autodiagnosi sui miglioramenti da perseguire.

Pertanto, le metodologie utilizzate hanno evidentemente un rilievo anche al di là degli esiti di breve periodo, in quanto utili a legittimare la valutazione stessa e favorire il collegamento tra i processi valutativi e le specifiche politiche del personale.

I sistemi di valutazione ad oggi vigenti presso il Comune di Modena sono i seguenti:

1. graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione
2. valutazione dei dirigenti ai fini della retribuzione di risultato
3. graduazione delle posizioni organizzative ai fini della retribuzione di posizione
4. valutazione degli incaricati di posizione organizzativa ai fini della retribuzione di risultato
5. sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'erogazione delle progressioni economiche orizzontali
6. metodologia per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
7. sistema di valutazione delle responsabilità dei funzionari di categoria D

4.3 Dirigenti

4.3.1 Metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione

La graduazione delle funzioni dirigenziali è prevista dal relativo CCNL (art. 39) nell'ambito degli istituti di retribuzione flessibile. Analogamente al settore privato, la logica di questo istituto è quella di introdurre una quota apprezzabile di retribuzione variabile in relazione a diversi livelli di responsabilità connessi alle varie posizioni dirigenziali.

L'esito dovrebbe produrre una graduazione significativa delle varie posizioni e non un loro appiattimento.

Il Comune di Modena ha adottato un modello di analisi che è basato sulla valutazione, per ogni posizione, dei seguenti fattori:

- 1) relazioni, e cioè il grado di rilevanza e di frequenza dei "rapporti" che ogni posizione ha con interlocutori interni, esterni ed istituzionali (valore 25%);
- 2) responsabilità, e cioè la rilevanza e l'esposizione al rischio di ogni posizione sia su aspetti di natura economica che organizzativa (valore 25%);
- 3) decisioni, e cioè il grado di complessità dei problemi affrontabili dalla posizione, nonché l'ampiezza delle soluzioni prospettabili (valore 15%);
- 4) la gestione delle risorse umane, e cioè il numero ed il livello professionale dei collaboratori diretti ed indiretti che dipendono dalla posizione (valore 15%);
- 5) le competenze, e cioè il grado di rilevanza, di impegno e di aggiornamento, sia di capacità intellettuali che delle conoscenze professionali, insiti nella posizione (valore 20%).

Questi fattori sono pesati in modo diverso in relazione alla loro importanza (sono considerati più significativi le relazioni, le responsabilità e le competenze). I fattori sono poi articolati in vari sottofattori.

La tabella 50 mostra il risultato dell'applicazione della metodologia sopra descritta, con due avvertenze: nel 2005, a seguito di accordo sindacale, è stata eliminata l'ultima fascia di retribuzione; nel 2006, a seguito del nuovo assetto direzionale, sono state ripesate quasi tutte le posizioni.

Ne risulta:

- un apprezzabile ampliamento percentuale dei dirigenti posizionati nella fascia più alta
- una apprezzabile diminuzione di quelli nella fascia più bassa, soprattutto considerando l'eliminazione della fascia E
- complessivamente la maggioranza dei dirigenti (il 52,3%) rimane nelle due fasce più basse, ma la tendenza è comunque in calo rispetto al 2005 (era il 57,4%)
- rispetto ai dati dell'Indagine regione E.R. relativi al 2005, i dirigenti di Modena risultano complessivamente posizionati in fasce più alte: il 42,6% è compreso nelle prime due, rispetto al 31,6% del dato regionale

Tabella 50 – Distribuzione nelle fasce di retribuzione di posizione per il personale dirigente

				2004		2005		2005 - E.R. - Comuni oltre 50.000 ab.		2006
Valori	2004	2005	2006	50	100%	47	100%	100%	44	100%
fascia A	€ 30.622	€ 31.073	€ 32.217	14	28,0%	13	27,7%	14,6%	15	34,1%
fascia B	€ 25.790	€ 26.170	€ 27.314	8	16,0%	7	14,9%	17%	6	13,6%
fascia C	€ 20.422	€ 20.722	€ 21.866	10	20,0%	12	25,5%	17,8%	11	25,0%
fascia D	€ 17.201	€ 17.454	€ 18.598	14	28,0%	15	31,9%	50,5%	12	27,3%
fascia E	€ 13.443	-----	-----	4	8,0%	0	0,0%		0	0,0%

La media della retribuzione di posizione è in progressivo aumento, come mostra la tabella 51:

- anche per effetto della soppressione dell'ultima fascia, la forbice tra il valore più alto e quello più basso ha avuto una notevole diminuzione tra il 2004 e il 2005-2006, passando da 17.179 euro a 13.619 euro, mantenendo comunque una differenza significativa (+78%)
- la mediana (il valore che si posiziona esattamente a metà tra il maggiore e il minore) è sempre inferiore alla media, anche se in aumento, e ciò conferma il fatto che la maggioranza dei dirigenti percepisce una retribuzione inferiore alla media, anche se il numero è in calo
- il valore della varianza rimane pressoché costante tra il 2005 e il 2006, dopo il calo rispetto al 2004 (da 26,4% a 24%), quindi si mantiene la riduzione della differenziazione già evidenziata lo scorso anno. (Si ricorda che la varianza è uguale a zero se tutti i valori sono uguali alla media - in assenza dunque di differenziazione - ed è tanto maggiore di zero quanto maggiore è la differenziazione).

Tabella 51 – Indicatori sui livelli di retribuzione di POSIZIONE del personale dirigente

	2004	2005	2006
Media delle retribuzioni di POSIZIONE - dirigenti	€ 22.833	€ 24.087	€ 25.246
Mediana delle retribuzioni di POSIZIONE - dirigenti	€ 20.422	€ 20.722	€ 21.886
Valore massimo delle retribuzioni di POSIZIONE - dirigenti	€ 30.622	€ 31.073	€ 32.217
Valore minimo delle retribuzioni di POSIZIONE - dirigenti	€ 13.443	€ 17.454	€ 18.598
Varianza della retribuzione di posizione $\sqrt{\frac{\sum (x_i - M)^2}{\text{num. incentivi}}}$	26,4%	23,7%	24,0 %

4.3.2 Metodologia di valutazione dei dirigenti ai fini della retribuzione di risultato

La metodologia attualmente utilizzata nel Comune di Modena è basata sulla valutazione dei risultati conseguiti, nonché delle capacità e dei comportamenti. L'attribuzione degli obiettivi è inserita nell'ambito del processo di pianificazione basato sul Peg. Il processo di valutazione è coerentemente basato sulla responsabilizzazione del superiore e dei vertici, compreso il Nucleo di valutazione nel suo ruolo di garante della correttezza del processo.

Non sono disponibili i dati relativi al premio di risultato 2006, essendo ancora in corso la procedura di attribuzione. Si riportano quindi dal Rapporto precedente le successive tabelle 52, 53 e 54 relative agli anni 2004 e 2005 e i relativi commenti.

Confrontando i dati della retribuzione di risultato (tab. 52), riferiti agli anni 2004 e 2005, si può notare che aumenta la media, e il valore minimo e quello massimo crescono entrambi, ma cala la loro differenza (da 1.985 euro a 1.675 euro). La mediana resta inferiore alla media, e anche in questo caso la differenza si accentua nel 2005, quindi il n° di dirigenti che percepisce una retribuzione di risultato inferiore alla media è superiore al numero dei dirigenti che percepisce una retribuzione di risultato più alta.

Tabella 52 – Indicatori sui livelli di retribuzione di RISULTATO del personale dirigente

	2004	2005
Media delle retribuzioni di RISULTATO - dirigenti	€ 4.831	€ 5.103
Mediana delle retribuzioni di RISULTATO - dirigenti	€ 4.747	€ 4.832
Valore massimo delle retribuzioni di RISULTATO - dirigenti	€ 5.869	€ 5.981
Valore minimo delle retribuzioni di RISULTATO - dirigenti	€ 3.884	€ 4.306
Differenza fra valore massimo e valore minimo	€ 1.985	€ 1.675

Lo scostamento tra le retribuzione di risultato teoricamente percepibile e quella realmente percepita è molto basso (tab. 53), a significare che la stragrande maggioranza dei dirigenti raggiunge gli obiettivi assegnati e offre prestazioni adeguate, oppure che lo strumento non viene del tutto utilizzato per una valutazione dei dirigenti.

Tabella 53 – Scostamento fra retribuzione di risultato teorica e reale percepita dal personale dirigente

	2004	2005
$\Sigma (xi \text{ teorico} - xi \text{ reale}) / n^\circ \text{ dirigenti}$	€ 97	€ 122

La tab. 54 mostra l'incidenza del salario accessorio rispetto alla retribuzione totale. Nel 2005 in media la somma della retribuzione di posizione con quella di risultato

costituisce circa i 6/10 della retribuzione complessiva (39,4%). Nella struttura del salario la componente dell'indennità di posizione aumenta di più rispetto a quella di risultato.

Tabella 54 – Incidenza della retribuzione di POSIZIONE e di RISULTATO sulla retribuzione totale del personale dirigente a T.I.

	2004	2005
Media delle retribuzioni di posizione + Media delle di risultato / Media della retribuzione totale (stipendio + posizione + risultato) x 100	37,6%	39,4%
Media delle retribuzioni di posizione / Media della retribuzione totale (stipendio + posizione + risultato) x 100	31,3%	32,9%
Media delle retribuzioni di risultato / Media della retribuzione totale (stipendio + posizione + risultato) x 100	6,3%	6,5%

Rispetto ai dati dell'Indagine Regione E.R. relativi ai comuni superiori a 50.000 abitanti, per il 2005 è possibile fare un confronto sulla media della retribuzione accessoria per il personale dirigente. Non si registra una differenza sostanziale, anche se la media regionale è superiore di circa 700 euro rispetto alla media del nostro Comune.

2005

2005 - E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.

Media della retribuzione accessoria € 31.122,55

€ 31.854,59

4.4 Posizioni Organizzative

4.4.1 Metodologia di graduazione delle posizioni organizzative ai fini della retribuzione di posizione

La metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative è anch'essa basata sulla valutazione rispetto ad una griglia di fattori e sotto-fattori, cui è attribuito uno specifico peso relativo. In particolare, i principali fattori sono:

- relazioni (20%)
- responsabilità (25%)
- decisioni (10%)
- gestione delle risorse umane (20%)
- competenze (25%).

Il punteggio ottenuto permette di collocare ogni posizione entro una delle 5 fasce di retribuzione prevista. L'individuazione delle posizioni coinvolge opportunamente i dirigenti e la direzione generale.

La tabella 55 indica il numero e il grado di copertura delle posizioni organizzative nel triennio.

Le tre posizioni non attribuite sono 1 al settore Cultura/ufficio sport e 2 al settore T.U.Q.E.

Tabella 55 - Grado di copertura delle posizioni organizzative al 31 dicembre degli anni

	2004	2005	2006
Numero degli incaricati (P.O.)	29	28	31
N° posizioni organizzative istituite	31	30	34
N° posizioni organizzative coperte / N° posizioni organizzative istituite x 100	93,5%	93,3%	91,2%

La tabella 56 mostra la distribuzione degli incaricati nelle fasce di retribuzione di posizione; il dato 2006 è aggiornato, come per i dirigenti, dopo la ripesatura effettuata a seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema direzionale dal 1° ottobre 2006:

- rispetto al 2005, nel 2006 si dimezzano i presenti nella fascia più bassa (dal 25 al 12,9%)
- quasi raddoppiano i presenti nella penultima fascia (da 28,6 a 48,4%) , che praticamente da sola raccoglie la metà degli incaricati
- complessivamente diminuisce la percentuale dei presenti nelle tre fasce più alte: dal 46,5% del 2005 al 38,7% del 2006
- la tendenza è quindi inversa rispetto a quanto avviene per i dirigenti
- suddividendo in due gruppi le fasce, i dati del Comune di Modena relativi all'anno 2005 sono abbastanza simili a quelli dell'Indagine regione E.R., che vedeva il 45% degli incaricati nelle tre fasce più alte.

Tabella 56 – Distribuzione degli incaricati nelle fasce di retribuzione di POSIZIONE, 2003-2004-2005 e confronto con medie regionali

		2004	2005	2005 E.R. – Comuni oltre 50.000 ab.	2006
N° incaricati (P.O.)		29	28		31
di cui in fascia/importo costante nel triennio		% (v.a.)	% (v.a.)	%	% (v.a.)
fascia V	€ 12.911,42	3,6% (1)	6,9% (2)	2%	3,2% (1)
fascia IV	€ 11.362,05	14,3% (4)	13,8% (4)	15%	9,7% (3)
fascia III	€ 9.812,68	28,6% (8)	27,6% (8)	28%	25,8% (8)
fascia II	€ 8.263,31	28,6% (8)	24,1% (7)	40%	48,4% (15)
fascia I	€ 6.197,48	25,0% (7)	27,6% (8)	15%	12,9% (4)

4.4.2 Metodologia di valutazione delle posizioni organizzative ai fini della retribuzione di risultato

I fattori analizzati sono di due tipi:

- valutazione della prestazione in relazione a comportamenti/atteggiamenti e sviluppo delle conoscenze (peso 30%);
- valutazione dei risultati nel senso di analisi delle performance rispetto ad obiettivi stabiliti (peso 70%).

Con riferimento alla valutazione dei risultati, è da sottolineare il fatto che gli obiettivi attribuiti ad ogni singola posizione organizzativa sono pesati in considerazione della loro complessità, in modo tale da influire sul premio economico; le categorie di obiettivi sono le seguenti: strategico; rilevante; ordinario. In relazione ad ognuna di queste tre categorie cambia il punteggio attribuito in relazione al grado di raggiungimento dell'obiettivo. La somma ottenuta dai vari obiettivi permette di collocare il soggetto in una fascia di retribuzione di risultato, corrispondente al 10%, al 15% o al 20% della retribuzione di posizione.

La valutazione è effettuata, opportunamente, dal dirigente di settore, acquisendo il parere del dirigente di servizio. Il Nucleo di valutazione sovrintende sulla omogeneità del processo.

La tabella 57 riporta la distribuzione delle p.o. relativamente alla retribuzione di risultato, per i soli anni 2004 e 2005, dal momento che non si è ancora concluso il procedimento riferito al 2006. E' speculare rispetto ai dati della precedente tabella 56.

Tabella 57 – Distribuzione degli incaricati nelle fasce di retribuzione di RISULTATO

		2004	2005
N° incaricati (P.O.)		29	28
di cui in fascia/importo costante nel biennio		% (v.a.)	% (v.a.)
fascia V	€ 2.582,28	6,9% (2)	3,6% (1)
fascia IV	€ 2.272,41	13,8% (4)	14,3% (4)
fascia III	€ 1.962,54	27,6% (8)	28,6% (8)

fascia II	€ 1.652,66	24,1% (7)	28,6% (8)
fascia I	€ 1.239,50	27,6% (8)	25,0% (7)

Anche **la tabella 58, che riporta la dimensione economica dell'incarico di p.o.**, risulta incompleta per le motivazioni già descritte.

L'unico dato che è stato possibile aggiornare riguarda la media delle retribuzioni di posizione, sostanzialmente stabile dal 2004 al 2006.

La media della retribuzione di risultato nel 2005 era in lieve diminuzione rispetto al 2004, seguendo l'andamento della media di posizione, mentre sempre con riferimento al 2005 il peso medio della retribuzione di posizione rispetto alla retribuzione totale era simile al 2004, 22,5% rispetto a 22,7% e analogo andamento presentava il peso della retribuzione di risultato, che variava da 4,3% nel 2004 a 4,5% nel 2005.

Tabella 58 – Livello e rilevanza delle retribuzioni di POSIZIONE e di RISULTATO per gli incaricati

	2004	2005	2006
Media delle retribuzioni di posizione	€ 8.869	€ 8.798	€ 8.846
Media delle retribuzioni di risultato	€ 1.677	€ 1.659	-----
Media delle retribuzioni di posizione / Media della retribuzione totale x 100	22,7%	23,8%	-----
Media delle retribuzioni di risultato / Media della retribuzione totale x 100	4,3%	4,5%	-----

4.5 Dipendenti

4.5.1 Sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini dell'erogazione delle progressioni economiche orizzontali

La metodologia risulta particolarmente approfondita per quanto concerne gli aspetti tecnici ed alcuni elementi di processo.

Infatti:

- è articolata per famiglie professionali e profili professionali, nel senso che per ogni profilo è definita una specifica griglia di fattori, che cambia in relazione ai profili;
- i fattori prendono in considerazione aspetti diversificati; sono in particolare distinti in due categorie:
 - a) fattori relativi alle conoscenze;
 - b) fattori relativi a capacità/abilità/ comportamenti/atteggiamenti; le due categorie sono a loro volta articolate in sotto-fattori;
- in relazione ai profili, fattori e sotto-fattori cambiano di rilevanza;
- per ogni profilo è stata elaborata una "Scheda della prestazione attesa" in cui fattori, sotto-fattori e pesi sono specificamente definiti.

Il processo di valutazione è basato sul principio della valutazione del diretto superiore, in quanto la valutazione è effettuata dai dirigenti di Peg, i quali si possono avvalere dei dirigenti di servizio, delle posizioni organizzative, dei funzionari e comunque di figure di coordinamento. Il dipendente è informato della valutazione e può ricorrere scrivendo al dirigente stesso e per conoscenza al direttore generale. Il dirigente entro congruo tempo può confermare o modificare con parere motivato. Infine, il direttore generale, in sede di Conferenza di Peg, svolge funzioni di controllo e omogeneità del complessivo processo di valutazione, intervenendo per affrontare gli eventuali aspetti di disparità.

Tale processo di valutazione viene utilizzato per costruire graduatorie finalizzate ad applicare l'istituto delle progressioni orizzontali, utilizzato negli ultimi anni dall'amministrazione in maniera continuativa, al fine di riconoscere le prestazioni professionali erogate dai dipendenti.

Possono concorrere i dipendenti che abbiano tre anni di servizio a tempo indeterminato per le categorie C, D1 e D3 e un anno di servizio per le categorie A, B1 e B3.

Tuttavia il dipendente che ha ottenuto la progressione un anno non può più concorrere per i successivi due. Ogni anno viene valutato solo il personale che può concorrere.

Nel triennio analizzato sono state applicate le progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2004, 1.1.2005 e 1.1.2006; recentemente è stato inoltre definito l'accordo sindacale relativo alle progressioni con decorrenza 1.1.2007. I dati qui presentati sono stati tutti aggiornati rispetto al precedente rapporto.

La tabella 59 mette in evidenza il n° totale delle progressioni fatte, compreso il 2007. Il dato è abbastanza costante, a significare la continuità che da parte dell'A.C. si è voluto dare a questo strumento di valorizzazione, (il n° dei valutati risulta inferiore ai dipendenti in servizio per le motivazioni sopra descritte).

Tabella 59 – Numero totale di progressioni effettuate e numero totale di dipendenti valutati

	2004	2005	2006	2007
N° progressioni economiche orizzontali effettuate	410	426	451	436
Dipendenti eligibili	853	870	924	795
% progressioni effettuate su dipendenti eligibili	48%	49%	49%	55%
Dipendenti a tempo indeterminato	1.905	1.869	1.819	1.773
% progressioni effettuate su dipendenti a t.i.	22%	23%	25%	25%

Nella tabella 60 “Distribuzione n. dipendenti per posizione” si registrano le modifiche nella collocazione del personale nell'ultimo quadriennio fino al 2007 compreso:

- nella categoria giuridica A i dipendenti si sono via via spostati verso le due posizioni economiche più alte A4 e A5 (dal 50% del 2006 al 61% del 2007), anche per effetto dei mancati ingressi di nuovi assunti in posizione iniziale;
- nelle categorie giuridiche B1 e B3 la maggioranza dei dipendenti (oltre il 70%) si colloca invece nella seconda e terza posizione economica, probabilmente per effetto delle progressioni verticali di interi profili dalla categoria inferiore, attuate nel 2002;
- nella categoria giuridica C la maggioranza dei dipendenti è, come per la categoria A posizionata nella penultima (26%) e ultima (33%) posizione economica;
- nella categoria D1 la distribuzione dei dipendenti è concentrata nelle tre posizioni centrali (75%), mentre la D5 di recente istituzione è ovviamente quella con meno dipendenti
- nella categoria D3 la maggioranza è largamente posizionata nelle due ultime posizioni economiche D5 e D6 (72%)

Tabella 60 – Distribuzione del numero di dipendenti a T.I. per posizione economica per CATEGORIA

	2004	2004	2005	2005	2006	2006	2007	2007
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
CAT. A	83	100,0%	82	100,0%	82	100,0%	76	100,0%
A1	11	13,3%	6	7,3%	7	8,5%	5	6,6%
A2	15	18,1%	16	19,5%	16	19,5%	12	15,8%
A3	23	27,7%	22	26,8%	18	22,0%	13	17,1%
A4	30	36,1%	27	32,9%	23	28,0%	22	28,9%
A5	4	0,0%	11	13,4%	18	22,0%	24	31,6%
CAT. B1	201	100,0%	200	100,0%	192	100,0%	185	100,0%
B1	52	25,9%	26	13,0%	12	6,3%	10	5,4%
B2	91	45,3%	113	56,5%	101	52,6%	68	36,8%

B3	33	16,4%	28	14,0%	40	20,8%	63	34,1%
B4	25	12,4%	29	14,5%	29	15,1%	29	15,7%
B5	0	0,0%	4	2,0%	10	5,2%	15	8,1%
B6	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
CAT. B3	210	100,0%	208	100,0%	207	100,0%	197	100,0%
B3	55	26,2%	31	14,9%	23	11,1%	16	8,1%
B4	103	49,0%	112	53,8%	103	49,8%	76	38,6%
B5	25	11,9%	35	16,8%	46	22,2%	67	34,0%
B6	27	12,9%	24	11,5%	23	11,1%	21	10,7%
B7	0	0,0%	6	2,9%	12	5,8%	17	8,6%
CAT. C	1050	100,0%	1043	100,0%	1007	100,0%	997	100,0%
C1	207	19,7%	179	17,2%	117	11,6%	99	9,9%
C2	130	12,4%	141	13,5%	165	16,4%	175	17,6%
C3	242	23,0%	186	17,8%	148	14,7%	132	13,2%
C4	433	41,2%	403	38,6%	342	34,0%	263	26,4%
C5	38	3,6%	134	12,8%	235	23,3%	328	32,9%
CAT. D1	213	100,0%	211	100,0%	209	100,0%	200	100,0%
D1	68	31,9%	70	33,2%	42	20,1%	31	15,5%
D2	37	17,4%	24	11,4%	45	21,5%	53	26,5%
D3	78	36,6%	72	34,1%	61	29,2%	40	20,0%
D4	30	14,1%	41	19,4%	47	22,5%	56	28,0%
D5	0	0,0%	4	1,9%	14	6,7%	20	10,0%
CAT. D3	126	100,0%	125	100,0%	122	100,0%	118	100,0%
D3	20	15,9%	20	16,0%	13	10,7%	12	10,2%
D4	28	22,2%	21	16,8%	21	17,2%	21	17,8%
D5	64	50,8%	54	43,2%	44	36,1%	33	28,0%
D6	14	11,1%	30	24,0%	44	36,1%	52	44,1%

La tabella 61, relativa al livello di conflittualità legata alla progressione economica, mostra per il 2005 e 2006 una percentuale simile, intorno al 5% rispetto al 2,8% del 2004. Nel 2007 invece il numero dei ricorsi torna a ridursi al 3,6%.

Tabella 61 – Livello di conflittualità legata alla progressione economica dei dipendenti a T.I.

	2004	2005	2006	2007
N° ricorsi da parte di dipendenti	31	48	48	29
N° ricorsi da parte di dipendenti / n° dipendenti eligibili (aventi i requisiti per accedere alle progressioni) x 100	2,8%	5,5%	5,2%	3,6%

4.5.2 Metodologia per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

L'accordo vigente dal 2004 prevede che l'erogazione degli incentivi di produttività avvenga due volte all'anno e sia suddivisa in due quote: una, corrispondente al 70% della quota complessiva, correlata al raggiungimento degli obiettivi di settore ed alla partecipazione degli operatori al raggiungimento dei risultati stessi; l'altra, corrispondente al 30% della quota complessiva, correlata alla valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti.

- A ciascun settore dell'ente viene attribuito un budget, finalizzato all'erogazione ai dipendenti del settore stesso dell'incentivo di produttività, il quale è definito moltiplicando gli anni-uomo, relativi al periodo di riferimento, del personale in dotazione a ciascun settore, per un importo individuale stabilito a seconda della categoria giuridica di inquadramento sulla base di una parametrizzazione analoga a quella degli stipendi tabellari di base contrattualmente definiti.
- Per quanto concerne la quota del 70% correlata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi di settore, ogni Dirigente di Peg, a fronte di un'attestazione positiva da parte del Nucleo di valutazione relativa l'andamento degli obiettivi del Peg e del Pdo (che avviene due volte l'anno), corrisponde ad ogni dipendente il 100% della quota stessa, qualora sia valutato positivamente il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del settore.
- Se invece il Dirigente di Peg valuta che, ad esempio per assenze prolungate, il contributo individuale risulta essere effettivamente parziale, la quota in oggetto può subire una riduzione corrispondente al massimo al 40% della quota intera.
- La quota del 30% viene attribuita sulla base di una valutazione del dirigente inerente la prestazione individuale erogata nel periodo di riferimento da ciascun dipendente, ad eccezione di un 10% della quota di riferimento stessa che viene comunque erogata a tutti i dipendenti.
- A tale scopo, il dirigente attribuisce un compenso che si concretizza in una quota non inferiore al 50% e non superiore al 50% della quota di riferimento per ogni categoria giuridica.
- L'accordo prevede infine che non sia consentito l'utilizzo, per definire i compensi individuali di produttività, di automatismi comunque denominati, quali le assenze ed il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Rispetto al Rapporto 2003-2005, nel presente rapporto sono state ricalcolate le quote relative all'anno 2005, in quanto è stata distribuita una somma una tantum aggiuntiva pari a euro 273.454,59 (derivante anche da residui di anni precedenti per circa 100.000 euro), a valere sulla quota del 70%.

Anche i dati relativi all'anno 2006 fanno riferimento ad una cifra complessiva comprendente la distribuzione di una somma una tantum – erogata nel mese di maggio 2007 – pari complessivamente a euro 370.587,59

La tabella 62 mostra che vi è stato nel triennio un incremento della quota complessiva di produttività (70+ 30): si passa infatti da un importo medio di 761 euro nel

2004 a 863,33 euro nel 2005, e 1.007,15 euro nel 2006, con un incremento percentuale pari al 32%; lo stesso andamento crescente si rileva per tutte le categorie giuridiche.

Nello specifico, per quanto concerne la quota del 70%, si passa da una quota media del 70% pari a 542 euro nel 2004 a 754 euro nel 2006, segnando così un incremento complessivo pari al 39% circa; si tenga tuttavia presente che, per gli anni 2005 e 2006, la distribuzione della quota una tantum, a valere sulla parte del 70%, ha inciso in maniera significativa sul compenso totale riferito a tale voce.

Per quanto riguarda la quota riferita al 30%, si nota un incremento complessivo inferiore; si passa infatti da 219 del 2004 a 253 euro nel 2006, con un aumento pari circa al 16%. Ciò per effetto del meccanismo di distribuzione delle quote una tantum, che seguono i criteri del 70%.

Tabella 62 – Media dell’incentivo di produttività quota 30%, quota 70% e totali, per CATEGORIA

	2004 (30%)	2004 (70%)	2004 (30%+ 70%)	2005 (30%)	2005 (70%)	2005 (30%+ 70%)	2006 (30%)	2006 (70%)	2006 (30%+ 70%)
Media dell’incentivo di produttività	€ 219	€ 542	€ 761	€ 231	€ 632	€ 863	€ 253	€ 754	€ 1.007
per categoria									
CATEGORIA A	€ 147	€ 415	€ 562	€ 154	€ 460	€ 615	€ 188	€ 588	€ 776
CATEGORIA B1	€ 182	€ 474	€ 656	€ 193	€ 527	€ 719	€ 205	€ 636	€ 841
CATEGORIA B3	€ 197	€ 515	€ 712	€ 202	€ 579	€ 781	€ 221	€ 668	€ 889
CATEGORIA C	€ 212	€ 530	€ 742	€ 230	€ 630	€ 860	€ 251	€ 758	€ 1.009
CATEGORIA D1	€ 272	€ 636	€ 908	€ 272	€ 738	€ 1.010	€ 300	€ 842	€ 1.142
CATEGORIA D3	€ 367	€ 789	€ 1.156	€ 360	€ 912	€ 1.272	€ 399	€ 1.067	€ 1.466

Si riportano per informazione nella **tabella 63** le quote paramtrate riferite alla distribuzione una tantum.

Tabella 63 - Quote distribuzione produttività una tantum

Categoria	2005	2006
A	111,97	153,56
B1	122,58	167,76
B3	134,81	183,94
C	146,70	200,43
D1	168,94	229,31
D3	210,01	283,47

La tabella 64 evidenzia le medie per settore: i valori più alti nell’anno 2006 riferiti alla quota del 30%, per la quale è consentita una maggiore flessibilità di attribuzione, si registrano in riferimento al settore Pianificazione terr.le, Ambiente, e Personale e

Organizzazione. Si ricorda che l'importo delle medie è comunque influenzato dalla composizione per categoria degli operatori del settore.

Tabella 64 – Media dell'incentivo di produttività quota 30%, quota 70% e totali per SETTORE

	2004			2005			2006		
	30	70	30 + 70	30	70	30 + 70	30	70	30 + 70
di cui nel settore DIREZIONE GENERALE	216	524	740	209	607	816	227	706	933
di cui nel settore GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE DELLE SICUREZZE	229	577	806	228	672	900	261	815	1076
di cui nel settore POLIZIA MUNICIPALE	/	/	/	/	/	/	237	742	978
di cui nel settore PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (dal 2006 + PRIVACY-QUALITA')	250	513	763	254	583	837	282	708	990
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI	252	557	810	255	660	915	269	804	1073
di cui nel settore RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI	226	584	810	228	673	901	/	/	/
di cui nel settore POLITICHE FINANZIARIE	/	/	/	/	/	/	255	778	1033
di cui nel settore POLITICHE PATRIMONIALI	/	/	/	/	/	/	276	840	1116
di cui nel settore ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	212	551	763	230	599	829	243	740	983
di cui nel settore CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI (dal 2006 + TURISMO, MARKETING)	236	540	776	239	625	864	268	771	1040
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI, ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE	228	557	785	228	626	854	255	713	968
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI E MOBILITA'	255	590	845	253	678	931	284	829	1114
di cui nel settore AMBIENTE	237	579	817	234	672	906	281	822	1104
di cui nel settore TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA (dal 2006 + FASCIA FERROVIARIA)	238	592	829	222	659	881	265	803	1068
di cui nel settore LAVORI PUBBLICI	236	620	855	235	702	937	263	819	1082
di cui nel settore PROMOZIONE DELLO SVILUPPO E INNOVAZIONE ECONOMICA	228	585	813	236	664	900	/	/	/
di cui nel settore PROGETTO QUALITA' DELL'ENTE, PROGETTO EUROPA, MARKETING	236	572	808	234	625	859	/	/	/
di cui nel settore POLITICHE ECONOMICHE	/	/	/	/	/	/	273	796	1069
di cui Unità Specialistica FUNZIONI AMMINISTRATIVE E ISTITUZIONALI	/	/	/	/	/	/	261	762	1023

La tabella 65 evidenzia l'incidenza dei compensi per la produttività rispetto alla retribuzione totale, in graduale aumento nei tre anni. Se si comprende anche l'indennità di comparto, è pari in media al 6%. L'adeguamento dell'importo della produttività ha consentito di mantenere la proporzione esistente nei tre anni, nonostante l'incremento della media delle retribuzioni totali per effetto del nuovo CCNL e il minor aumento, al contrario, dell'indennità di comparto.

Tabella 65 – Media della retribuzione totale per categoria e incidenza della produttività (30% + 70%) e dell’indennità di comparto sulla retribuzione totale per i dipendenti a T.I., per CATEGORIA

	2004	2005	2006
Media della retribuzione totale	21.143,36	22.994,97	25.279,62
<i>per categoria</i>			
CATEGORIA A	16.695,75	17.516,20	19.565,85
CATEGORIA B1	16.897,70	18.693,31	20.927,34
CATEGORIA B3	18.464,22	20.505,75	22.135,31
CATEGORIA C	20.934,37	23.001,25	25.135,31
CATEGORIA D1	25.250,64	26.404,21	29.210,68
CATEGORIA D3	30.181,31	31.662,64	34.750,40

	2004		2005		2006	
	(a)	(b)*	(a)	(b)*	(a)	(b)*
Media dell’incentivo di produttività (70% + 30%) ----- x 100 Media della retribuzione totale	3,6%	6,1%	3,8%	6,0%	4,0%	6,0%
<i>per categoria</i>						
CATEGORIA A	3,4%	5,7%	3,5%	5,7%	4,0%	6,0%
CATEGORIA B1	3,9%	6,7%	3,8%	6,4%	4,0%	6,3%
CATEGORIA B3	3,9%	6,4%	3,8%	6,1%	4,0%	6,1%
CATEGORIA C	3,5%	6,2%	3,7%	6,1%	4,0%	6,2%
CATEGORIA D1	3,6%	6,1%	3,8%	6,2%	3,9%	6,0%
CATEGORIA D3	3,8%	5,9%	4,0%	6,0%	4,2%	6,0%

* I valori sono comprensivi dell’indennità di comparto prevista dal CCNL

Rispetto al numero dei ricorsi presentati dai dipendenti ai dirigenti, si registra un livello di conflittualità legato a questo incentivo piuttosto modesto, e inoltre in calo nell’arco temporale considerato (vedi **tabella 66**).

Tabella 66 – Livello di conflittualità legato ai compensi per la produttività

	2004		2005		2006	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
N° ricorsi produttività quota 70%	3	0,2%	2	0,1%	1	0,1%
N° ricorsi produttività quota 30%	18	0,9%	8	0,4%	4	0,2%

4.5.3 Valutazione delle responsabilità affidate ai funzionari di cat. D

Per l'anno 2006 è stato sperimentato un accordo che prevede quanto segue:

- ciascun dirigente deve attribuire a ogni funzionario di categoria D l’incentivo per specifiche responsabilità scegliendo tra quattro fasce di importo (700 – 1200- 1500 - 2000 euro), nell’ambito del budget di settore attribuito, definito in relazione agli anni uomo dei dipendenti di categoria D dell’anno 2006 di ciascun settore;

- il dirigente deve spiegare ad ogni singolo dipendente i criteri in base ai quali ha deciso quale delle quattro fasce di compenso economico attribuire: a tale scopo deve esporre per iscritto al dipendente stesso la tipologia/le tipologie di responsabilità affidate ed il grado di rilevanza relativo a ciascuna di esse (basso, medio, elevato), utilizzando la seguente traccia:

TIPOLOGIA/E DI RESPONSABILITÀ AFFIDATA AI FUNZIONARI

- 1) RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DI UNITÀ ORGANIZZATIVE
- 2) RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ SPECIALISTICHE E/O DI PROGETTO
- 3) RESPONSABILITÀ DI FUNZIONI DI STAFF, STUDIO, RICERCA
- 4) RESPONSABILITÀ DI PREDISPOSIZIONE E CONTROLLO DI ATTI ANCHE COMPLESSI (APPALTI, CONTRATTI)
- 5) RESPONSABILITÀ DI PROCESSO NELL'ISTRUZIONE DEI PROCEDIMENTI
- 6) RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ A FORTE IMPATTO DIRETTO CON L'UTENZA
- 7) RESPONSABILITÀ INDIVIDUALE E DIRETTA (DI NATURA CIVILE o PENALE)
- 8) RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DI RISORSE ECONOMICHE
- 9) ALTRO (.....)

La Direzione generale, in sede di Coordinamento dei dirigenti di Peg, svolge una funzione di controllo, coordinamento ed omogeneizzazione delle suddette valutazioni espresse dai singoli dirigenti, in fase di istruttoria precedente all'erogazione degli incentivi in oggetto, anche procedendo a modifiche dei singoli budget attribuiti ai settori;

Per il 2007 è in corso la realizzazione di un'indagine rivolta a tutti i funzionari di categoria D, finalizzata a verificare la loro percezione delle responsabilità agite; ciò anche al fine eventuale di formulare una nuova metodologia di valutazione.

La metodologia adottata per l'anno 2006 ha dato i risultati esposti nella tabella 67.

Complessivamente sono state valutate 312 posizioni (100 appartenenti alla cat. D3 e 212 alla cat. D1). Rispetto alla distribuzione degli importi, sono le due fasce intermedie che raccolgono la maggior parte delle posizioni, mentre considerando le due categorie distinte, la D3 è maggiormente presente nelle due fasce più alte e la D1 nelle due fasce intermedie.

Tabella 67 – Distribuzione dei compensi personale di cat. D per importo di riferimento

Importi di riferimento	Numero dipendenti	Percentuale di distribuzione	di cui D3	%	di cui D1	%
2.000	29	9%	29	29%	0	0%

1.500	117	38%	55	55%	62	29%
1.200	149	48%	14	14%	135	64%
700	17	5%	2	2%	15	7%
Totale	312	100%	100	100%	212	100%

Nella tabella 68 si evidenzia la distribuzione degli importi di riferimento all'interno dei settori. In nove settori sono stati utilizzati tutti e quattro gli importi a disposizione, mentre tre settori hanno polarizzato le posizioni nei due importi intermedi

Tabella 68 - Distribuzione dei compensi personale di cat. D per settore

Distribuzione per Settore	2.000		1.500		1.200		700		totale
	D3	D1	D3	D1	D3	D1	D3	D1	
Ambiente	1		4		1	9			15
Cultura e Sport	3		2	11	1	15		1	33
Direzione generale			1	7					8
Gabinetto del sindaco			3			2			5
Istruzione	1		6	1	2	4			14
LLPP	3		4	3		8		2	20
Personale e Organizzazione	1			4	1	1		1	8
Pianificazione terr.le	2		6	3	1	9		1	22
Politiche economiche			2	1	2	1		1	7
Politiche finanziarie	2		4	6		7	1	1	21
Politiche patrimoniali	2		1	3		4	1	2	13
Politiche sociali	9		6	7	4	41		3	70
Polizia Municipale	3			5		11		1	20
Sistemi informativi e SSDD			12	7	1	12			32
Trasformazione urbana	2		4	4		11		2	23
US Funzioni amministrative					1				1
Totale	29	0	55	62	14	135	2	15	312

5. POLITICA DELLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO

5.1 Comunicazione – Ricerche e studi sul personale

Comunicazione: nel corso dell'anno 2006 sono stati sviluppati i due progetti correlati al percorso "**Benessere organizzativo**":

a) modalità specifiche per il coinvolgimento dei dipendenti

Allo scopo di promuovere, ai diversi livelli, il coinvolgimento dei quadri e dei dipendenti nei diversi Settori del Comune, i Dirigenti Responsabili hanno definito modalità e strumenti specifici per la partecipazione, l'informazione e la programmazione delle attività di Settore. In particolare:

- ogni Dirigente ha previsto almeno due incontri annuali con tutti i dipendenti del Settore alla presenza degli Amministratori, finalizzati a presentare obiettivi di PEG e di PDO e gli stati di avanzamento
- sono previste riunioni di ufficio, realizzate a cadenze differenziate secondo le specifiche esigenze, per condividere i piani di lavoro, programmare le attività a breve medio termine e effettuare le verifiche per l'avanzamento delle attività.
- nei Settori più complessi dal punto di vista organizzativo vengono promossi anche incontri di Servizio.
- nei settori vengono costituiti Comitati di Direzione con l'obiettivo di coinvolgere i funzionari nella definizione e condivisione degli obiettivi di PEG, nella verifica dei risultati raggiunti, nonché nel coordinamento delle attività dei diversi uffici.
- sulla base di un processo predefinito (rilevazione dei fabbisogni, progettazione e implementazione degli interventi) ciascun Dirigente a mettere a punto annualmente un piano di formazione specialistica per i dipendenti del suo Settore. Tale piano deve essere comunicato alla Direzione generale entro la fine di aprile di ciascun anno. Nel 2006, tutti i Settori dell'Ente hanno segnalato alla Direzione Generale le opportunità formative a cui intendevano far partecipare il proprio personale.

b) realizzazione della newsletter per i dipendenti "*Strettamente Personale*"

Il Comitato di Redazione è composto da 9 dipendenti del Comune, individuati dai Dirigenti dei diversi Settori e rappresentanti delle diverse aree di attività del Comune.

"Strettamente Personale" si è proposto come strumento leggero e di facile lettura, utile a promuovere la comunicazione e l'informazione fra i dipendenti, offrendo sia contenuti legati alle politiche, alle attività e all'organizzazione dell'ente, sia spazi e rubriche più leggeri, capaci di favorire la conoscenza e il senso di appartenenza dei dipendenti.

Il primo numero, uscito ad ottobre 2006, è stato stampato in 2300 copie e distribuito a tutti i dipendenti contestualmente alla consegna della busta paga. Alla distribuzione cartacea,

utile soprattutto per raggiungere i dipendenti privi di una postazione informatica, è stata affiancata una versione online, disponibile attraverso un apposito sito intranet.

Per verificare il gradimento del primo numero e raccogliere utili informazioni per la redazione dei numeri successivi, sono state realizzate alcune interviste telefoniche su un campione casuale di circa 50 dipendenti, stratificato per sesso, età, profilo professionale e area di attività. Il 70% degli intervistati (19 persone su 27) ha apprezzato "abbastanza" la pubblicazione.

Ricerche e studi sul personale: in continuità con le iniziative promosse all'interno del Progetto Benessere Organizzativo, alla fine del 2006 è stato messo a punto un progetto di indagine, da sviluppare nel 2007, finalizzato a ripetere in parte l'indagine, già svolta nel 2004, sulla percezione che hanno di sé i dipendenti del Comune.

In particolare, l'Indagine focalizzerà l'analisi sulle differenze esistenti fra due "generazioni" di dipendenti - quelli assunti negli ultimi quattro anni e quelli con un'anzianità maggiore - relativamente ad aspetti quali l'identità, il senso di appartenenza e il gradimento del contesto organizzativo di riferimento.

5.2 La politica per la Qualità

A seguito della riorganizzazione dell'assetto organizzativo direzionale dell'Ente, avvenuto ad ottobre 2006, il presidio della funzione "Qualità" è stato assegnato al Settore Personale, Organizzazione, Semplificazione Amministrativa, Privacy e Qualità, con l'obiettivo di affermare lo stretto legame fra progetti di qualità e processi organizzativi.

Le attività realizzate nel 2005-2006 sono le seguenti:

a) Diffusione della cultura della qualità e valorizzazione delle esperienze realizzate all'interno del Comune:

- iniziativa di formazione rivolte a funzionari di cat.D (143 partecipanti)
- realizzazione delle pubblicazioni "Pillole di qualità", dedicato alla Carta dei servizi, e "Vitamina Q", in cui è stato presentato il percorso di certificazione ISO 9000 della Polizia Municipale

b) Sviluppo della pratica della qualità:

- applicazione al Servizio S.T.M. e al settore Ambiente del CAF - Common Assessment Framework, modello di analisi organizzativa finalizzato a "fotografare" l'organizzazione e leggere i punti di forza e le aree di miglioramento nei "principali elementi organizzativi" (leadership, politiche e strategie, gestione del personale, partnership e risorse, i processi, i risultati in relazione alla soddisfazione degli utenti, del personale e agli obiettivi chiave) e definizione e implementazione dei conseguenti Piani di miglioramento. Si veda nel dettaglio la tabella n. 69.
- revisione delle carte dei servizi in alcuni uffici (servizi informativi "Piazza Grande, servizio nidi e scuole infanzia)
- aggiornamento delle procedure e verifica delle azioni di miglioramento per la conferma della certificazione di qualità del settore Polizia Municipale, ottenuta nel 2004, secondo le norme ISO 9000, realizzato in collaborazione con la società di consulenza esterna, Ormes Consulting. Si veda nel dettaglio la tabella 70.

Tabella 69 – Applicazione del CAF (Common Assessment Framework)

APPLICAZIONI DEL CAF	PERSONALE COINVOLTO	RISULTATI PRODOTTI
SERVIZIO STM		
Nel 2005	1.intervista al Dirigente di Servizio 2. realizzazione di focus group con la PO i quadri 3.somministrazione di un questionario strutturato a tutti i dipendenti del Servizio 4. raccolta dei risultati del Servizio secondo i criteri del CAF insieme al Dirigente del Servizio, la Po e i Quadri	1. applicazione del CAF 2. stesura della Relazione di Autovalutazione 3. individuazione di 4 piani di miglioramento (Realizzazione prevista nel 2006 – 2007)
Nel 2006	Dirigente del Servizio, PO e personale di cat. D	Realizzazione del I piano di miglioramento: Indagine di Customer Satisfaction (intervistati 175 utenti rappresentativi dei clienti del Servizio) Successiva individuazione di due azioni di miglioramento 1. strumento di comunicazione 2. strumento di rilevazione sistematica e diretta della soddisfazione degli utenti per gli interventi di manutenzione eseguiti
	Dirigente del Servizio, PO e personale di cat. D	Realizzazione del II Piano di Miglioramento: Elaborazione di un documento contenente la Mission aggiornata del Servizio
SETTORE AMBIENTE	1.intervista al Dirigente di Settore 2.realizzazione di un focus group con i Dirigenti di Servizio 3.somministrazione di un questionario strutturato ai dipendenti del Settore 4. raccolta dei risultati del Settore secondo i criteri del CAF da parte dei Dirigenti e Responsabili degli Uffici	1.applicazione del CAF 2. stesura della Relazione di Autovalutazione 3. individuazione di 4 piani di miglioramento che verranno realizzati tra il 2007 e il 2008.

Tabella 70 – Principali risultati del percorso di certificazione realizzato dalla Polizia Municipale

CERTIFICAZIONE DELLA POLIZIA MUNICIPALE	PERSONALE COINVOLTO	RISULTATI PRODOTTI
INCONTRI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE	tutto il personale della PM	<ul style="list-style-type: none"> •presentazione degli obiettivi del percorso qualità •realizzazione di focus group per definire insieme l'identità del vigile urbano •attività di formazione su temi quali: <ul style="list-style-type: none"> •sviluppo organizzativo (con il Comandante e i Commissari) •competenze degli ispettori (4 incontri con ispettori) •gestione degli audit interni (2 ispettori) •il sistema qualità (1 seminario per Commissari e Ispettori)
CREAZIONE DI UN COMITATO DI DIREZIONE	Comandante e i 4 Commissari di PM	Realizzazione di incontri settimanali per definire obiettivi e piani di lavoro
REDAZIONE DEL MANUALE PER LA QUALITA'	Lo Staff Qualità (SQ) (1 Commissario) in collaborazione con Ormes	Sistematizzazione e presentazione in un Manuale dei documenti di sistema (politiche, mission e vision), dei processi primari e dei processi di supporto
INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION	Staff Qualità Ormes Consulting Ufficio studi ricerche del Gabinetto del Sindaco	Realizzazione di indagine annuali di customer satisfaction per: <ul style="list-style-type: none"> •monitorare e misurare il livello di qualità erogata dai servizi offerti dalla PM •raccogliere le aspettative dei clienti/utenti del Servizio
INTRODUZIONE DI UN SERVIZIO DI CONTACT CENTER	1 Ispettore Responsabile e 7 operatori di PM	Miglioramento della qualità di accoglienza al pubblico
AGGIORNAMENTO CARTA DEI SERVIZI	1 Commissario	Redazione di un documento in visione ai cittadini e disponibile sul sito internet)

5.3 Formazione

La Tabella 71 riporta le spese per la formazione. Nel corso del biennio 2004-2005 tale spesa si è mantenuta costante con un importo pari a 293.000 euro circa, mentre a partire dall'anno 2006 ha subito un incremento (pari a 25.000 euro), dovuto all'apporto della spesa riservata alla formazione per la sicurezza sul lavoro. Tale importo infatti - a partire dal 2006 - è stato formalmente assegnato alle spese di formazione trasversale, anche se la gestione delle relative iniziative era già svolta dal settore Personale.

La ripartizione delle risorse tra la formazione trasversale, gestita direttamente dal settore Personale, Organizzazione, Semplificazione amministrativa, Privacy e Qualità, e quella destinata alle iniziative dei singoli settori nel 2006 risulta quindi modificata raggiungendo, rispettivamente, il 31% e il 69%.

Tabella 71 – Livello e distribuzione della spesa per formazione

	2004	2005	2006
Spesa per la formazione fra:	€ 293.015	€ 293.015	€ 318.019
TRASVERSALE	24,8%	25,1%	31,0%
SETTORI	75,2%	74,9%	69,0%

Le tabelle che seguono sono riferite alle iniziative di formazione trasversale, gestite direttamente dal settore Personale, Organizzazione, Semplificazione amministrativa, Privacy e Qualità.

Nel 2006 l'attività corsuale programmata corrisponde a 14 iniziative, ciascuna delle quali articolata in un numero variabile di edizioni in base al numero di iscritti, per un totale di 30 edizioni, rispetto alle 46 del 2005 e alle 43 del 2004. Conseguentemente, come emerge dalla **Tabella 72, che mostra l'ammontare complessivo delle presenze alle iniziative di formazione**, nel 2006 si registra una flessione (pari al 60%) rispetto all'anno precedente. In particolare non sono state più programmate iniziative rivolte a tutti i dipendenti, relative a: "Codice in materia di protezione dei dati personali" e "Sicurezza dei sistemi di archiviazione dati".

La distribuzione tra le categorie rispetto al totale dei partecipanti evidenzia una prevalenza del personale appartenente alle categorie C, D1 e D3 con percentuali, rispettivamente, pari al 55%, 21,5% e 13%. Rispetto all'anno precedente si evidenzia un calo nelle categorie A e B3, un incremento nella categoria B1 (dato in crescita dal 2004) e una sostanziale invarianza nelle categorie C, D1 e D3. La diminuzione relativa alle cat. A e B3 si spiega con il fatto di essere state coinvolte, nel 2005, nelle iniziative "Codice in materia di protezione dei dati personali" e "Sicurezza dei sistemi di archiviazione dati" non ripetute nel 2006; mentre rimane costante l'impegno per la categoria B1 (in prevalenza personale scolastico non docente) nei corsi di P.S.

Tabella 72 –Distribuzione dei dipendenti partecipanti a corsi di formazione

	2004		2005		2006	
Distribuzione dei dipendenti partecipanti a corsi di formazione	944	100%	1.909	100%	763	100%
incremento/decremento rispetto all'anno precedente	1,3%		102,2%		-60,0%	
di cui in CATEGORIA A	42	4,5%	25	1,3%	2	0,3%
di cui in CATEGORIA B1	40	4,2%	86	4,5%	52	6,8%
di cui in CATEGORIA B3	44	4,7%	143	7,5%	26	3,4%
di cui in CATEGORIA C	427	45,2%	1.043	54,6%	420	55,0%
di cui in CATEGORIA D1	204	21,6%	383	20,1%	164	21,5%
di cui in CATEGORIA D3	187	19,8%	229	12,0%	99	13,0%

Il raffronto con l'Indagine sulla contrattazione collettiva e le politiche del personale della Regione Emilia-Romagna **relativa all'anno 2005** evidenzia un maggior coinvolgimento della categoria C per il Comune di Modena, ed un minor coinvolgimento delle categoria A e D.

Categoria	E.R. – Media comuni oltre 50.000 ab.*	Comune di Modena*
A	3%	1,3%
B	12%	12%
C	48%	54,6%
D	37%	32,1%
	100%	100%

* dati riferiti all'anno 2005

Nella Tabella 73 sono riportate le percentuali di partecipazione dei dipendenti rapportate al personale in servizio per categoria. Nel 2006, su un totale di 1.777 dipendenti presenti, ha preso parte ad iniziative di formazione il 42,9% del personale, cioè 763 dipendenti. La percentuale è molto bassa per la categoria A (2,5%), mentre cresce nelle restanti categorie: in particolare nella categoria C (42,1%) e nelle categorie D1 e D3 (80,4% e 85,3%). Anche questa tabella evidenzia una diminuzione dei partecipanti sui dipendenti rispetto all'anno 2005 (in cui ogni dipendente, in media, ha partecipato ad almeno una iniziativa come testimonia la percentuale del 104,9%). Le ragioni relative a questa diminuzione sono da imputare, come si diceva, al venire meno delle iniziative già citate ("Codice in materia di protezione dei dati personali" e "Sicurezza dei sistemi di archiviazione dati") che coinvolgevano intere categorie di dipendenti.

Tabella 73 – Partecipazione ai corsi di formazione dei dipendenti

	2004			2005			2006		
	Dipendenti partecipanti ai corsi	Tot. Dipendenti	%	Dipendenti partecipanti ai corsi	Tot. Dipendenti	%	Dipendenti partecipanti ai corsi	Tot. Dipendenti	%
	944	1.883	50,1%	1.909	1.819	104,9%	763	1.777	42,9%
di cui in CATEGORIA A	42	83	50,6%	25	81	30,9%	2	81	2,5%
di cui in CATEGORIA B1	40	201	19,9%	86	192	44,8%	52	180	28,9%
di cui in CATEGORIA B3	44	210	21,0%	143	207	69,1%	26	198	13,1%
di cui in CATEGORIA C	427	1.050	40,7%	1043	1007	103,6%	420	998	42,1%
di cui in CATEGORIA D1	204	213	95,8%	383	209	183,3%	164	204	80,4%
di cui in CATEGORIA D3	187	126	148,4%	229	123	186,2%	99	116	85,3%

La Tabella 74 evidenzia il numero dei partecipanti effettivi rispetto ai convocati

Nel 2006, nel complesso sono stati convocati 1.247 dipendenti, quindi i 763 partecipanti rappresentano il 61,2%. Si rileva pertanto una flessione rispetto al dato del 2005 (pari al 70%) ed anche rispetto al 2004 (pari all'83,5%), le cui motivazioni dovranno essere oggetto di verifica.

Analizzando il dato delle singole categorie, dal 2005 al 2006 si evidenzia un significativo calo di partecipazione nelle categorie A (-29,5%), B3 (-17,2%), C (-14,8%) e D3 (-8,3%), ed un aumento nelle categorie B1 (+7,8%) e D1 (+9,6%).

Tabella 74 – Livello di partecipazione effettiva dei dipendenti alla formazione rispetto ai convocati

N. dipendenti partecipanti (presenze) a corsi di formazione / n. dipendenti convocati x 100	2004			2005			2006		
	Dipendenti partecipanti ai corsi	Tot. convocati	%	Dipendenti partecipanti ai corsi	Tot. convocati	%	Dipendenti partecipanti ai corsi	Tot. convocati	%
	944	1.107	85,3%	1.909	2.728	70,0%	763	1.247	61,2%
di cui in CATEGORIA A	42	48	87,5%	25	26	96,2%	2	3	66,7%
di cui in CATEGORIA B1	40	47	85,1%	86	105	81,9%	52	58	89,7%
di cui in CATEGORIA B3	44	51	86,3%	143	184	77,7%	26	43	60,5%
di cui in CATEGORIA C	427	460	92,8%	1.043	1.419	73,5%	420	715	58,7%
di cui in CATEGORIA D1	204	284	71,8%	383	578	66,3%	164	216	75,9%
di cui in CATEGORIA D3	187	217	86,2%	229	416	55,0%	99	212	46,7%

Per quanto riguarda il personale dirigente (tabella 75), il numero di presenze è in leggero aumento (pari al 17,2%), passando dalle 64 del 2005 alle 75 del 2006; tuttavia, il grado di partecipazione di dirigenti alle iniziative di formazione, rispetto ai convocati, è in netto calo, passando dal 59,3% del 2005 al 38,9% del 2006.

Tabella 75 – Partecipazione ai corsi di formazione dei dirigenti

	2004	2005	2006
n. dirigenti che partecipa a corsi di formazione (presenze)	66	64	75
incremento/decremento rispetto all'anno precedente	-7,0%	-3,0%	+17,2%
n. dirigenti che partecipa a corsi di formazione (presenze)/ tot. convocati x 100	48,9% (66)	59,3% (64)	38,9% (75)

La tabella 76 evidenzia l'incidenza delle giornate/persona di formazione programmate sul totale delle giornate/persona lavorate, che nel 2006 è pari a 0,5%, in calo rispetto al dato del 2005 (1%).

Quale ulteriore dato di sintesi si evidenzia, infine, come nel corso del 2005, siano state erogate **8,8 ore pro-capite** (pari al rapporto tra l'ammontare complessivo di ore/persone erogate pari a 16.043 ed il numero di dipendenti 1.819). Il dato regionale per le amministrazioni di medesima dimensione demografica, per il 2005, è di 8 ore pro-capite.

Nel 2006 si assiste ad un calo di ore erogate pro-capite, che passa a 2,5 ore. Ciò è dovuto, anche in questo caso, al venir meno delle iniziative rivolte ai dipendenti appartenenti a intere categorie.

Tabella 76 – Grado di estensione della formazione

	2004	2005	2006
tot. gg/uomo di formazione programmata / tot. gg/uomo lavorate x 100	0,4%	1,0%	0,5%
Totale ore/persone erogate	-	16.043	4.450
Media ore/persona erogate pro-capite (sul totale dipendenti in servizio)	-	8,8	2,5

5.3.1 Piano della formazione 2006

Il Piano della formazione rappresenta lo strumento di programmazione delle iniziative di formazione rivolte al personale di comparto e, come per gli scorsi anni, è definito tramite un apposito accordo sindacale, sulla base della rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata presso i dirigenti di settore.

Il Piano è articolato con riferimento a due ambiti di intervento:

- **l'aggiornamento del personale:** finalizzato alle tematiche di natura giuridico-amministrativa ed ai temi della sicurezza, della formazione informatica, delle lingue straniere;
- **l'innovazione e lo sviluppo professionale:** in cui sono previste le iniziative per lo sviluppo delle competenze di natura trasversale.

L'obiettivo del Piano, come ricordato gli anni precedenti, è quello di offrire opportunità formative a tutti i dipendenti, sia nella articolazione all'interno delle categorie giuridiche sia nella suddivisione all'interno dei settori dell'ente.

La Tabella 77 propone una situazione riepilogativa delle iniziative di formazione trasversale realizzate nel 2006 con alcuni valori assoluti ed alcuni indicatori considerati utili per la valutazione delle politiche della formazione.

- Complessivamente sono state erogate **231 ore di formazione** (somma delle ore di formazione erogate considerando l'insieme delle edizioni realizzate per ciascuna iniziativa); da questo computo sono esclusi i partecipanti alle iniziative del Ced, in quanto non gestite direttamente dall'Ufficio Sviluppo organizzativo e Formazione.
- le **ore/persona** sono ottenute moltiplicando il numero totale dei partecipanti alle varie iniziative per il numero di ore di formazione erogate in media in ciascuna edizione. Tale indicatore misura il volume di formazione erogata, ovvero l'impegno complessivo assorbito dalla formazione in termini di ore/lavorate dei dipendenti. Per quanto attiene l'anno 2006 si sono registrate un totale di 4.450 ore/persona, in significativa flessione rispetto alle 16.043 ore del 2005. Il calo si spiega con la diminuzione dei corsi di lingua inglese (5.550 ore/persona), e la non previsione del corso per Coordinatore della sicurezza nei cantieri (3.000) e del corso sul Codice di protezione dei dati personali (1.860). A titolo di paragone si riporta, per il 2005, il dato medio dell'indagine della Regione Emilia-Romagna che è pari a 10.654 ore (dunque inferiore al dato del Comune di Modena riferito allo stesso anno).
- La **media per iniziativa di ore/persona** è pari a 297 (1.070 per il 2005) di cui: i corsi sulla sicurezza (Pronto Soccorso e Antincendio) rappresentano il 23,5% del totale, quelli di lingua inglese e sul "Trattamento dei dati personali" rispettivamente il 14,6% e il 14,1%.

Per quanto riguarda alcuni indicatori di efficienza, riferiti cioè al rapporto tra le risorse impiegate (*input*) e i risultati raggiunti (*output*) si possono evidenziare i seguenti aspetti:

- il **costo medio per iniziativa** (dato dal rapporto tra il costo complessivo delle iniziative ed il numero di iniziative realizzate) è pari a ca 2.274 euro (7.883 nel 2005), tale diminuzione è causata, prevalentemente, dal venir meno del corso sulla sicurezza nei cantieri che, da solo, ha comportato una minor spesa pari a 26.500 euro; per il 2006 le componenti più significative – per le spese di formazione – sono date dalle iniziative per la sicurezza (Pronto Soccorso e Antincendio) che complessivamente assorbono il 55,7% della spesa totale, dalla “Semplificazione del linguaggio” per il 14,3%, e dai seminari sulle “Società partecipate” per il 7,3%;
- il **costo medio per edizione** (dato dalla media dei costi per edizione di tutte le iniziative realizzate) è pari a circa 1.235 euro (2.589 nel 2005); come si diceva il calo è dovuto, principalmente, al venir meno dei corsi per Coordinatore per l'esecuzione dei lavori e della sicurezza nei cantieri: nel 2005 ciascuna edizione è costata 13.250 euro;
- conseguentemente è calato anche il **costo medio per partecipante** (dato dal rapporto tra il costo per iniziativa ed il numero di partecipanti). Mediamente nel 2006 è stato di 104 euro mentre era di 180 euro nel 2005, (dove il corso per Coordinatore per l'esecuzione dei lavori e della sicurezza nei cantieri presentava un costo medio per partecipante di oltre 1.000 euro). Gli importi sono comunque molto variabili, dai 160 euro delle iniziative di Pronto Soccorso, ai 10 euro dell'iniziativa sulla Funzione Qualità e ai 6 euro del seminario sul Trattamento dei dati personali.

Tabella 77 – Riepilogo iniziative di formazione realizzate nel 2006

INIZIATIVE REALIZZATE	Edizioni realizzate	Num. ore di formazione erogata media in ciascuna edizione (a)	Num. ore complessive di formazione erogata (b)	Tot. Partecipanti	Tot. Convocati	Grado di partecipazione	Ore persona (axb) per iniziativa	Ore/persona	Costo totale iniziative	Costo iniziative	Costo edizione (costo iniziativa / num. edizioni)	Costo per partecipante (costo iniziativa / num. partecipanti)
DLgs 626/94 - Agg. Pronto Soccorso	6	4	24	78	114	68%	312	7,0%	6.240,00	22,9%	1.040,00	80
DLgs 626/94 - 1^ Pronto Soccorso	3	12	36	37	52	71%	444	10,0%	5.920,00	21,7%	1.973,33	160
D.Lgs. 626/94 - Antincendio medio	1	9	9	11	15	73%	99	2,2%	1.492,65	5,5%	1.492,65	136
D.Lgs. 626/94 - Antincendio elev.	1	16	16	12	13	92%	192	4,3%	1.536,25	5,6%	1.536,25	128
La Funzione Qualità nel Comune di Modena	2	4	8	143	189	76%	572	12,9%	1.500,00	5,5%	750,00	10
Seminario di direzione: dalla Costituzione delle Società all'analisi dei bilanci	1	5	5	9	29	31%	45	1,0%	650,00	2,4%	650,00	72
Seminario di direzione: Società partecipate	1	5	5	8	29	28%	40	0,9%	2.000,00	7,3%	2.000,00	250
Seminario di direzione: Modelli ed esperienze di società patrimoniali	1	5	5	7	29	24%	35	0,8%	650,00	2,4%	650,00	93
Modifiche alla l.241/90 in materia di accesso agli atti	1	4	4	7	29	24%	28	0,6%	750,00	2,7%	750,00	107
Trattamento dei dati personali	2	3	6	209	405	52%	627	14,1%	1.254,60	4,6%	627,30	6
Principi e tecniche di redazione degli atti amministrativi	3	4	12	115	185	62%	460	10,3%	0	0,0%	0	0
Semplificazione del linguaggio	2	15	30	41	45	91%	615	13,8%	3.900,00	14,3%	1.950,00	95
Formazione sull'utilizzo del SIB (3 moduli)	4	5	15	56	75	75%	280	6,3%	0	0,00%	0	0
Principali istituti giuridici ed economici del rapporto di lavoro (personale di PM)	2	3	6	17	23	74%	51	1,1%	0	0,00%	0	0
Corso di lingua inglese - <i>intermediate</i> - personale di P.M.	1	50	50	13	15	87%	650	14,6%	1.400	5,13%	1.400,00	108
Totale	31		231	763	1.247	61%	4.450	100%	27.294	100%		1.245
medie							297		2.274		1.235	104

5.3.2 Gli strumenti della qualità della formazione

Come nel Rapporto del 2005 si presenta di seguito un resoconto riepilogativo sul gradimento delle iniziative di formazione realizzate nel 2006 (per quanto riguarda la struttura ed i contenuti del questionario di gradimento si rimanda al Rapporto dell'anno 2005).

In particolare, la **Tabella 78 mostra – per ciascuna iniziativa realizzata – una serie di indicatori ritenuti significativi per valutare il gradimento e la qualità della formazione erogata.**

Il dato relativo al numero dei partecipanti differisce da quello presentato nella sezione precedente, in quanto lo strumento di rilevazione del gradimento non viene proposto in tutte le iniziative.

Rispetto al numero di questionari distribuiti nel 2006 – pari al numero di partecipanti ai corsi - la percentuale di restituzione è stata pari al 79%, mostrando un netto miglioramento rispetto al 34% del 2005 (basti citare il caso del seminario sul "Trattamento dei dati personali" che presenta una percentuale di restituzione pari al 100% su un totale di 244 questionari consegnati).

In merito alle aree di rilevazione del gradimento presenti nel questionario (contenuti, docente, organizzazione) si evidenziano di seguito i risultati emersi:

•**Area dei contenuti:** nel 2006 è aumentato il livello di gradimento per i contenuti forniti, sia in termini di "valutazione complessiva" delle iniziative (valore medio da 3,5 del 2005 a 4 del 2006) che di "soddisfazione delle aspettative" (si passa da un livello medio di 3,7 nel 2005 a 4 nel 2006). Risultati leggermente inferiori si registrano invece in termini di "chiarezza degli obiettivi" (il livello medio passa da 3,5 del 2005 a 3,1 del 2006) e in termini di "rapporto teoria/pratica" (il livello medio passa da 4,2 del 2005 a 3,9 del 2006). Infine, la "durata" delle iniziative è stata considerata adeguata nel 76% dei casi (74% nel 2005), breve nel 15% dei casi (26% nel 2005) e lunga nel 4% dei casi (6% nel 2005).

•**Area docente:** rispetto alla valutazione dei docenti che hanno tenuto i corsi, i partecipanti presentano un livello di soddisfazione per la "preparazione" pari a 4,5 (in sostanziale coerenza con il gradimento espresso nel 2005 pari a 4,4). La valutazione migliora anche in termini di "chiarezza espositiva" (da un livello medio di 4,2 nel 2005 al 4,5 nel 2006), mentre risulta inferiore rispetto alla "capacità di interazione" (da 4,1 nel 2005 al 3,9 nel 2006) e alla "qualità del materiale didattico" (da 4 nel 2005 al 3,6 nel 2006).

• **Area organizzazione e logistica:** In merito alla valutazione dell'organizzazione delle iniziative, rimane sostanzialmente costante la soddisfazione dei partecipanti per le

informazioni fornite in preparazione alle attività (da 3,1 nel 2005 a 3 nel 2006), mentre risulta inferiore il livello di adeguatezza degli spazi (da 3,7 nel 2005 a 3,5 nel 2006).

Complessivamente, tuttavia, la valutazione delle iniziative di formazione da parte dei partecipanti mostra un andamento positivo rispetto ai risultati ottenuti nel 2005: infatti, su un totale di 17 indicatori considerati, 9 presentano un miglioramento rispetto al 2005.

Tabella 78 – Analisi questionari di valutazione iniziative di formazione anno 2006

titolo iniziativa	docente	n. partecipanti	n. questionari resi tuiti	rapporto questionari resi tuiti/ partecipanti	valutazione contenuti									valutazione docente				valutazione organizzazione e logistica			
					valutazione complessiva corso	chiarezza obiettivi	coerenza con il ruolo lavorativo	soddisfazione aspettative	rapporto teoria - pratica	durata				applicabilità contenuti nel contesto di lavoro	preparazione docente/i	chiarezza espositiva docente/i	capacità interazione docente/i	qualità materiale didattico docente/i	informazioni primo corso	adeguatezza spazi	
										breve	adeguata	lunga	NR								
La funzione di Qualità nel Comune di Modena	esterno	143	110	77%	3,2	2,6		3,2		19%	58%	11%	8%		3,9	3,9	3,8	3,2	2,3	3,4	
Trattamento dei dati personali	esterno	244	244	100%	4,4			4,3		15%	80%	2%	3%		4,9	5,0	3,8	3,7	2,7	4	
S.I.B.	interno	56	40	71%	4,1			4,1	4	8%	84%	3%	5%		4,5	4,3	4,3		3,9	3,1	
Semplificazioni e del linguaggio	esterno	43	36	84%	4,4	3,1	4,2	4,4	4,3	19%	81%	0%	-	4,1	4,5	4,7	3,5	3,3	3,6	3,3	
Seminari di Direzione *	esterni	80	11	14%	4,2			4,2	4	11%	79%	11%			4,6	4,2	4,3	3,7	3,7	4,1	
Principi e tecniche di redazione degli atti amministrativi	interno	115	94	82%	3,8	3,7	3,7	3,7	3,4	10%	88%	2%	-	3,7	4,5	4,0	3,9	4,0	3,1	3,8	
totale		681	535																		
medie complessive				79%	4,0	3,1	4,0	4,0	3,9	15%	76%	4%	5%	3,9	4,5	4,5	3,9	3,6	3,1	3,5	

* "Dalla Costituzione delle Società all'analisi dei bilanci" - "Società partecipate" - "Modelli ed esperienze di società patrimoniali"

6. INDICATORI DI SPESA

6.1 Spese di Personale

Molte delle tabelle che seguono, oltre a mostrare il consuntivo del triennio 2004-2006, presentano anche i dati del preventivo 2007, (anche se ovviamente non sono definitivi), per opportuna completezza di informazione ed analisi.

Nella tabella 79 viene indicata l'incidenza delle spese per il personale (a tempo indeterminato e determinato) sulle spese correnti dell'Ente, che passa dal 31,4% del 2005 al 35,1% del 2006, per assestarsi sul 36,1% nel bilancio preventivo 2007 (compresa la previsione di vacanza contrattuale).

L'incremento significativo tra il 2005 e il 2006 si spiega con la riduzione di oltre 20 milioni di euro della spesa corrente totale del Comune, dovuta alla mancata previsione delle spese del servizio per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani che, con il passaggio a tariffa, non è più di competenza diretta dell'Ente.

Se si osservano solo le spese di personale, le medesime hanno subito un incremento del 2,7% tra il 2004 e il 2005, poi ridotto a + 0,5% tra 2005 e 2006, per tornare a crescere di +1,7% nel 2007 rispetto al 2006. La contrazione dell'incremento del 2006 rispetto al 2005 è dovuta alla disposizione della legge finanziaria 2006, che ha previsto l'obbligo di diminuire le spese di personale dell'1% rispetto a quelle sostenute nel 2004.

In ogni caso, se si considera che nel 2007 la vacanza contrattuale prevista è del 2%, mentre l'aumento è dell'1,7%, la spesa di personale al netto degli oneri contrattuali risulta in calo.

Tabella 79 - Incidenza delle spese di personale sulle spese correnti

	2004	05/04	2005	06/05	2006	07/06	2007
Spese correnti per il personale	65.837.919	2,7%	67.608.770	0,5%	67.958.227	1,7%	69.092.006
Spese correnti totali dell'ente	210.702.067,85	2,3%	215.576.438,00	-10,3%	193.464.229,18	-1,2%	191.143.337,34
Spese correnti per il personale / Spese correnti totali X 100	31,2%		31,4%		35,1%		36,1%

La tabella 80 riporta altri indicatori generali di spesa, che consentono ulteriori considerazioni.

•Aggiungendo anche la spesa per co.co.co. a quella di personale, si può notare che l'incidenza passa dal 36,57% del 2006 al 37,36% del 2007, quindi inferiore al punto percentuale di cui è aumentata la sola spesa di personale. E infatti tra il 2006 e il 2007 tale spesa sommata è aumentata solo dello 0,9%, a conferma che, al netto degli oneri contrattuali, vi è stata una riduzione effettiva.

•Analizzando la composizione della spesa, tra il 2005 e il 2006 si verifica un aumento della spesa per il personale dipendente a tempo determinato (dal 10,92% al 12,3%), per il personale dirigente (dal 5,93% al 6,3%) e per le co.co.co. (dal 3,57% al 3,93%), mentre cala la spesa per il personale dipendente di ruolo (dal 79,58% al 77,46%). La previsione 2007 indica un ulteriore aumento del personale dipendente a tempo determinato (13,49%), e una leggera diminuzione delle altre tre voci, ma tale dato sarà da verificare a consuntivo, con l'avvio delle assunzioni in ruolo nella seconda parte dell'anno.

•Considerando l'andamento delle singole voci nei quattro anni, emergono: l'aumento della spesa per il personale dipendente a tempo determinato rispetto a quello in ruolo, che è più accentuato nel 2006 (+ 13,6% la prima e -1,8% la seconda); la previsione di calo della spesa per i dirigenti nel 2007 (-1,2%) in corrispondenza dell'ultima riorganizzazione (ottobre 2006); la riduzione della spesa per co.co.co. nel 2005 (-11,8%) e nel 2007 (-16,9%), in corrispondenza di operazioni di riassetto della dotazione organica per istituire nuovi posti per funzioni divenute strutturali.

•Nei quattro anni la spesa per il personale dirigente (numericamente in calo) aumenta meno di quella per il personale non dirigente nei primi due anni, ma poi ha un'impennata nel 2006 e 2007, dovuta al contratto integrativo decentrato.

Tabella 80 - Altri indicatori di spesa di personale

	2004	05/04	2005	06/05	2006	07/06	2007
A) Spese correnti totali dell'ente	210.702.067,85	2,3%	215.576.438,00	-10,3%	193.464.229,18	-1,2%	191.143.337,34
B) Spese correnti per il personale + co.co.co	68.673.756,96	2,1%	70.108.624,44	0,9%	70.748.515,80	0,9%	71.409.431,63
% B/A	32,59%		32,52%		36,57%		37,36%
C) Spese correnti per il personale a T.I. senza dirigenti	54.754.824,72	1,9%	55.793.256,00	-1,8%	54.802.800,31	0,5%	55.059.204,31
% C/B	79,73%		79,58%		77,46%		77,10%
D) Spese correnti per il personale a T.D. senza dirigenti	6.972.855,09	9,8%	7.655.732,00	13,6%	8.700.271,26	10,7%	9.630.390,96
% D/B	10,15%		10,92%		12,30%		13,49%
E) Spese correnti per il personale Dirigente T.I. e T.D.	4.110.237,19	1,2%	4.159.774,00	7,1%	4.455.155,07	-1,2%	4.402.410,36
% E/B	5,99%		5,93%		6,30%		6,17%
F) Spese correnti per il personale non Dirigente T.I. e T.D.	61.727.681,50	2,8%	63.448.988,00	0,1%	63.503.071,57	1,9%	64.689.595,29
% F/B	89,89%		90,50%		89,76%		90,59%
G) Spese correnti per il personale in CO.CO.CO.	2.835.837,96	-11,8%	2.499.854,44	11,6%	2.790.289,15	-16,9%	2.317.426,00
% G/B	4,13%		3,57%		3,94%		3,25%

Le spese per il personale a tempo indeterminato e determinato sono distribuite nei Settori come indicato nella tabella 81, compresi i dirigenti, il segretario generale e il direttore generale.

I dati non sono immediatamente confrontabili con quelli degli anni precedenti, in quanto i Settori hanno subito modifiche ed accorpamenti sia con la riorganizzazione dell'1.10.2004, che con quella dell'1.10.2006.

La maggior spesa è concentrata nel Settore Istruzione e rapporti con l'Università (30% la previsione 2007); segue il Settore Politiche Sociali, Abitative e per l'Integrazione (13,8%) e il Settore Polizia Municipale (11,5%, fino alla riorganizzazione dell'1.10.2006 si trattava di un Servizio inserito nel Settore Gabinetto del Sindaco).

Tabella 81 – Distribuzione delle spese per il personale per Settore

	2004		2005		2006		2007 (previsione)	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Spese correnti per il personale	65.837.919	100,0%	67.608.770	100,0%	67.958.226	100,0%	69.092.005	100,0%
di cui nel settore DIREZIONE GENERALE	4.708.606,00	7,2%	5.199.088,79	7,7%	3.843.524,77	5,7%	3.700.744,71	5,4%
di cui nel settore GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE DELLE SICUREZZE	8.236.610,00	12,5%	8.513.098,16	12,6%	669.628,37	1,0%	564.866,83	0,8%
di cui nel settore POLIZIA MUNICIPALE	/		/		7.918.127,44	11,7%	7.957.009,54	11,5%
di cui nel settore PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (dal 2006 + PRIVACY-QUALITA')	1.632.505,00	2,5%	1.866.278,74	2,8%	1.732.269,05	2,5%	1.612.497,90	2,3%
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI	4.354.875,00	6,6%	3.733.458,13	5,5%	3.578.338,53	5,3%	3.608.592,12	5,2%
di cui nel settore RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI	3.691.818,00	5,6%	4.204.875,36	6,2%	/		/	
di cui nel settore POLITICHE FINANZIARIE	/		/		3.271.172,67	4,8%	3.147.986,41	4,6%
di cui nel settore POLITICHE PATRIMONIALI	/		/		1.106.827,39	1,6%	1.130.250,19	1,6%
di cui nel settore ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	19.308.007,00	29,3%	19.434.701,95	28,7%	19.994.804,03	29,4%	20.718.425,38	30,0%
di cui nel settore CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI (dal 2006 + TURISMO, MARKETING)	4.083.051,00	6,2%	3.908.254,26	5,8%	4.976.330,00	7,3%	4.942.761,83	7,2%
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI, ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE	8.631.360,00	13,1%	8.887.013,05	13,1%	9.009.735,28	13,3%	9.523.991,71	13,8%
di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI E MOBILITA'	1.187.038,00	1,8%	2.705.340,88	4,0%	2.435.905,41	3,6%	2.568.677,27	3,7%
di cui nel settore AMBIENTE	1.954.057,00	3,0%	1.957.669,10	2,9%	1.966.937,90	2,9%	2.049.712,84	3,0%

di cui nel settore TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA (dal 2006 + FASCIA FERROVIARIA)	2.113.390,00	3,2%	2.592.360,01	3,8%	2.561.259,68	3,8%	2.634.915,25	3,8%
di cui nel settore EDILIZIA E ATTREZZATURE URBANE	1.497.327,00	2,3%				0,0%		0,0%
di cui nel settore LAVORI PUBBLICI		0,0%	2.154.599,94	3,2%	2.215.907,12	3,3%	2.164.677,65	3,1%
di cui nell' Unità di progetto ATTUAZIONE POLITICHE ABITATIVE	718.189,00	1,1%	/		/		/	
di cui nel settore SVILUPPO, ECONOMIA E PROGETTO EUROPA	1.887.100,00	2,9%	/		/		/	
di cui nel settore MOBILITA' URBANA	1.833.986,00	2,8%	/		/		/	
di cui nel settore PROMOZIONE DELLO SVILUPPO, INNOVAZIONE ECONOMICA	/		1.383.576,89	2,0%	/		/	
di cui nel settore PROGETTO QUALITA' DELL'ENTE, PROGETTO EUROPA, MARKETING	/		1.068.454,33	1,6%	/		/	
di cui nel settore POLITICHE ECONOMICHE	/		/		1.434.529,09	2,1%	1.423.650,22	2,1%
di cui Unità Specialistica FUNZIONI AMMINISTRATIVE E ISTITUZIONALI	/		/		1.242.928,77	1,8%	1.343.245,73	1,9%
Spese correnti totali dell'ente	210.702.067,85		215.576.438,00		193.464.229,18		191.143.337,34	

Ad integrazione della precedente tabella, **dall'anno 2006 le spese di personale, sempre suddivise per Settore, sono state suddivise anche per tipologia** e cioè personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e con rapporto di lavoro coordinato e continuativo **(tabella 82)**.

Il dato 2006 è stato ottenuto dalla risistemazione del bilancio 2006 a seguito della riorganizzazione di ottobre, ed è definitivo, mentre il dato 2007 si riferisce al preventivo, aggiornato al 31.7.2007 ed è quindi suscettibile di ulteriori cambiamenti in sede di variazione di bilancio; sarà utile verificare se e come si modificherà tale tabella con i dati del consuntivo effettivo, (ad esempio la spesa per tempo determinato comprende anche i contratti di formazione lavoro, che entro l'anno verranno trasformati in ruolo).

La tabella evidenzia la composizione % della spesa per ogni settore, che può essere confrontata con quella totale; da tenere presente che la spesa a tempo determinato comprende anche i dirigenti, e può quindi risultare elevata anche per questo motivo

Tabella 82 - Spese correnti per il personale a Tempo Indeterminato, Determinato e Co co co, per settore, anni 2006 e 2007

	2006	%	2007	%
Spese correnti per il personale	70.748.515,80	100,0%	71.470.791,00	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	58.346.928,41	82,5%	58.745.529,00	82,2%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	9.611.298,24	13,6%	10.407.836,00	14,6%
<i>CO.CO.CO.</i>	2.790.289,15	3,9%	2.317.426,00	3,2%
di cui nel settore DIREZIONE GENERALE	3.864.139,96	100,0%	3.690.584,95	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	3.307.000,46	85,6%	3.048.996,00	82,6%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	536.524,31	13,9%	631.226,00	17,1%
<i>CO.CO.CO.</i>	20.615,19	0,5%	10.362,95	0,3%
di cui nel settore GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE DELLE SICUREZZE	783.696,28	100,0%	795.352,62	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	460.845,58	58,8%	443.160,00	55,7%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	208.782,78	26,6%	214.963,00	27,0%
<i>CO.CO.CO.</i>	114.067,92	14,6%	137.229,62	17,3%
di cui nel settore POLIZIA MUNICIPALE	7.918.127,44	100,0%	7.943.544,00	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	7.632.663,32	96,4%	7.801.898,00	98,2%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	285.464,12	3,6%	141.646,00	1,8%
<i>CO.CO.CO.</i>	/		/	
di cui nel settore PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (dal 2006 + PRIVACY-QUALITA')	1.753.039,04	100,0%	1.616.804,73	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	1.635.345,72	93,3%	1.462.941,00	90,5%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	96.923,32	5,5%	146.892,00	9,1%
<i>CO.CO.CO.</i>	20.770,00	1,2%	6.971,73	0,4%
di cui nel settore SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI	3.578.338,53	100,0%	3.545.134,00	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	3.341.737,00	93,4%	3.256.800,00	91,9%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	236.601,53	6,6%	288.334,00	8,1%
<i>CO.CO.CO.</i>	/		/	
di cui nel settore POLITICHE FINANZIARIE	3.391.593,56	100,0%	3.170.670,25	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	3.107.589,92	91,6%	2.878.396,00	90,8%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	163.582,75	4,8%	268.892,00	8,5%
<i>CO.CO.CO.</i>	120.420,89	3,6%	23.382,25	0,7%
di cui nel settore POLITICHE PATRIMONIALI	1.220.208,22	100,0%	1.225.678,80	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	1.075.005,62	88,1%	1.092.187,00	89,1%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	31.821,77	2,6%	36.156,00	2,9%
<i>CO.CO.CO.</i>	113.380,83	9,3%	97.335,80	7,9%
di cui nel settore ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	20.914.613,97	100,0%	21.455.119,42	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	14.353.214,46	68,6%	14.995.455,00	69,9%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	5.641.589,58	27,0%	5.691.737,00	26,5%
<i>CO.CO.CO.</i>	919.809,93	4,4%	767.927,42	3,6%
di cui nel settore CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI (dal 2006 + TURISMO, MARKETING)	5.568.156,41	100,0%	5.389.023,23	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	4.420.404,80	79,4%	4.300.209,00	79,8%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	555.634,75	10,0%	628.057,00	11,7%
<i>CO.CO.CO.</i>	592.116,86	10,6%	460.757,23	8,5%
di cui nel settore POLITICHE SOCIALI, ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE	9.396.744,09	100,0%	10.001.240,22	100,0%
<i>TEMPO INDETERMINATO</i>	8.095.563,34	86,2%	8.380.560,00	83,8%
<i>TEMPO DETERMINATO</i>	914.553,32	9,7%	1.264.801,00	12,6%
<i>CO.CO.CO.</i>	386.627,43	4,1%	355.879,22	3,6%

di cui nel settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, TRASPORTI E MOBILITA'	2.657.545,85	100,0%	2.761.289,87	100,0%
TEMPO INDETERMINATO	2.305.128,90	86,7%	2.330.593,00	84,4%
TEMPO DETERMINATO	130.777,01	4,9%	233.712,00	8,5%
CO.CO.CO.	221.639,94	8,3%	196.984,87	7,1%
di cui nel settore AMBIENTE	2.104.901,73	100,0%	2.114.044,48	100,0%
TEMPO INDETERMINATO	1.814.376,34	86,2%	1.910.246,00	90,4%
TEMPO DETERMINATO	152.561,56	7,2%	135.992,00	6,4%
CO.CO.CO.	137.963,83	6,6%	67.806,48	3,2%
di cui nel settore TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA (dal 2006 + FASCIA FERROVIARIA)	2.567.957,31	100,0%	2.643.206,47	100,0%
TEMPO INDETERMINATO	2.367.546,36	92,2%	2.416.297,00	91,4%
TEMPO DETERMINATO	193.713,33	7,5%	214.139,00	8,1%
CO.CO.CO.	6.697,62	0,3%	12.770,47	0,5%
di cui nel settore LAVORI PUBBLICI	2.235.212,13	100,0%	2.197.223,95	100,0%
TEMPO INDETERMINATO	1.989.658,90	89,0%	1.961.720,00	89,3%
TEMPO DETERMINATO	226.248,23	10,1%	199.275,00	9,1%
CO.CO.CO.	19.305,00	0,9%	36.228,95	1,6%
di cui nel settore POLITICHE ECONOMICHE	1.551.312,52	100,0%	1.595.214,01	100,0%
TEMPO INDETERMINATO	1.271.493,18	82,0%	1.288.881,00	80,8%
TEMPO DETERMINATO	162.945,63	10,5%	162.544,00	10,2%
CO.CO.CO.	116.873,71	7,5%	143.789,01	9,0%
di cui Unità Specialistica FUNZIONI AMMINISTRATIVE E ISTITUZIONALI	1.242.928,76	100,0%	1.326.662,00	100,0%
TEMPO INDETERMINATO	1.169.354,51	94,1%	1.280.112,00	96,5%
TEMPO DETERMINATO	73.574,25	5,9%	46.550,00	3,5%
CO.CO.CO.	/		/	

La tabella 83, con riferimento alla spesa totale del personale, evidenzia per l'anno 2006 e 2007 i costi medi per tipologia di spesa (generale, per il personale a tempo indeterminato, determinato, e dirigenti).

Per calcolare la spesa media dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato sono stati considerati gli anni uomo di tutti i dipendenti (compresi i docenti dell'Istituto Musicale).

Nella spesa media per Dirigenti T.I. e T.D. non sono invece compresi il Direttore Generale e il Segretario Generale.

Si può notare che la spesa media totale del personale dirigente e non per l'anno 2007 rispetto al 2006 rimane sostanzialmente stabile. Tuttavia in proporzione aumenta maggiormente la spesa media per il personale dirigente (oltre 3.000 euro pro-capite in più, a fronte di meno di 900 euro in più per il personale dipendente di ruolo).

Tabella 83 - Costi Medi di Personale

	2006	a.u. 2006	spesa media 2006	2007	a.u. 2007	spesa media 2007
Spesa Totale personale T.I. e T.D.	67.958.226,65	2.058,25	33.017,48	69.092.005,63	2.046,72	33.757,43
Spesa personale T.I. esclusi i dirigenti	54.677.335,07	1.712,53	31.927,81	54.795.819,00	1.670,46	32.802,83
Spesa personale T.D. escluso i dirigenti	8.700.271,26	295,89	29.403,74	9.754.526,79	331,43	29.431,56
Spesa media per dirigenti T.I e T.D.	4.177.169,63	44,83	93.178,00	4.124.233,59	42,83	96.293,10

Nella successiva tabella 84 è stato calcolato il costo medio del personale dipendente a tempo indeterminato per categoria, prendendo a riferimento gli anni uomo risultanti dalla precedente tabella 17, per l'anno 2006.

Nella prima colonna sono presentati i dati del costo medio complessivo effettivo al Comune di Modena, compresa la vacanza contrattuale dell'anno 2006 e il trattamento economico accessorio, compresi gli incentivi merloni, procuratorie ecc., tranne le p.o.

Nella seconda colonna è presente un importo medio per categoria del trattamento economico fondamentale compresi i contributi (stipendio tabellare medio e indennità di comparto), cioè il costo medio attuale come definito dal CCNL del 9.5.2006.

Pertanto l'ultima colonna evidenzia in percentuale il maggior costo effettivo sostenuto dal Comune di Modena rispetto al vigente CCNL, dovuto in misura modesta alla vacanza contrattuale, ma soprattutto al trattamento economico accessorio. La differenza varia tra + 9,56% della cat.D3 e +4,15% della cat.B1, la differenza media è del 6,77%.

Tabella 84 - Costo Medio del personale anno 2006 per categoria - Confronto con costo medio attuale - CCNL 9.5.2006

CATEGORIA	Costo medio	Costo medio Attuale ccnl 9.5.2006	Differenza in percentuale
A	24.685,53	23.393,33	5,52%
B1	26.351,70	25.301,56	4,15%
B3	27.889,41	25.803,15	8,09%
C	31.657,91	29.701,96	6,59%
D1	36.524,23	34.226,92	6,71%
D3	41.189,09	37.594,22	9,56%
Totale spesa media per categoria	31.382,98	29.336,86	6,77%

6.2 Spese per straordinari, trasferite e formazione

La tabella 88 presenta i dati relativi alle spese per straordinari, trasferite e formazione.

L'incidenza dello straordinario sulla spesa corrente si conferma per il 2006 pari allo 0,7%, come gli anni precedenti. Nella previsione 2007 si registra un abbassamento allo 0,6%, ma tale dato, che corrisponde all'iniziale degli anni precedenti, potrebbe subire un aumento in assestato, come è appunto avvenuto gli altri anni. Si ricorda anche che tale dato non riguarda la dirigenza.

L'incidenza delle spese per le trasferite è in riduzione nel 2006 e 2007, attestandosi allo 0,1% del totale, mentre la spesa per formazione rimane costante (0,5%). In questi ultimi due casi il dato comprende anche la dirigenza.

Tabella 85 – Straordinario, trasferite e formazione

	2004	2004	2005	2005	2006	2006	2007	2007
Spese correnti per straordinari / Spese correnti per il personale x 100	488.162,01	0,7%	456.983,68	0,7%	447.964	0,7%	401.569	0,6%
Spese correnti per trasferite / Spese correnti per il personale x 100	131.959,87	0,2%	118.693,94	0,2%	97.047,41	0,1%	100.287	0,1%
Spese correnti per la formazione del personale / Spese correnti per il personale x 100	313.000	0,6%	293.000	0,5%	318.000	0,5%	318.018	0,5%

La tabella 86 presenta un approfondimento sulle trasferite per l'anno 2006, suddividendo le spese per trasferite vere e proprie (spostamenti dalla sede di lavoro distanti almeno 10 Km) dagli spostamenti all'interno del Comune durante il normale svolgimento della propria attività lavorativa. Si può notare che il Settore Politiche Sociali, Abitative e per l'Integrazione registra un importo piuttosto alto relativamente ai rimborsi per spostamenti all'interno del Comune (euro 13.277,30), dovuto all'utilizzo di mezzi propri da parte di dipendenti che svolgono funzioni di assistenza domiciliare e assistenza sul territorio in generale (AdB, Educatori, Assistenti sociali e Coordinatori Responsabili). L'altro dato rilevante riguarda l'U.S. Funzioni Amministrative ed Istituzionali, dove l'importo di euro 7.077,80 è relativo all'attività dei messi comunali.

Tabella 86 – Analisi delle Trasferite per l'anno 2006

SETTORI	RIMBORSI SPESE PER TRASFERTE COMPRESA INDENNITA' KM	INDENNITA' KM all'interno del Comune	TOTALE COMPLESSIVO PER SETTORE
DIREZIONE GENERALE	3721,43	169,57	3.891,72
GABINETTO DEL SINDACO E POLITICHE SICUREZZE	7036	0,00	7.036,97
PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA - PRIVACY- QUALITA'	/	/	/
SISTEMI INFORMATIVI E SERVIZI DEMOGRAFICI	6745,05	21,95	6.767,62
POLITICHE FINANZIARIE	4293,13	168,87	4.462,29
POLITICHE PATRIMONIALI	261,61	259,39	521,25
POLIZIA MUNICIPALE	2170,07	2.316,15	4.477,80
ISTRUZIONE E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA'	6381,94	3.922,06	10.304,02
CULTURA , SPORT, TURISMO, MARKETING E POLITICHE GIOVANILI	9805,83	849,17	10.655,90
POLITICHE SOCIALI, ABITATIVE E PER L'INTEGRAZIONE	11183,7	13.277,30	24.461,95
TRAFFICO - MOBILITA' - PEEP - URBANIZZAZIONI - METROTRANVIA	2278,75	528,25	2.807,38
AMBIENTE	2070,29	197,71	2.268,62
TRASFORMAZIONE URBANA E QUALITA' EDILIZIA FASCIA FERROVIARIA	1949	0,00	1.949,48
LAVORI PUBBLICI	4577,61	1.536,39	6.114,51
POLITICHE ECONOMICHE	2429,76	261,24	2.691,74
FUNZIONI AMMINISTRATIVE E ISTITUZIONALI	1557,39	7.077,80	8.636,16
TOTALE	66.461,56	30.585,85	97.047,41

Nella tabella 87 si riportano i dati relativi alla spesa per trasferte dell'anno 2006 dei Comuni capoluogo della Regione Emilia Romagna desunti da un'inchiesta pubblicata sul Sole 24 ore dell'11.7.2007. Si tratta di un valore indicativo, in quanto il numero dei dipendenti non è uguale, e nemmeno la tipologia di servizi gestiti.

Tabella 87 – Spesa per trasferte anno 2006 – confronto con altri Enti

Comune	Importo
Modena	97.047
Bologna	208.890
Ferrara	66.800
Forlì	40.372
Parma	97.179
Piacenza	42.579
Ravenna	101.226
Reggio Emilia	73.245

Note conclusive

1) Consistenza e caratteristiche del personale del Comune di Modena

Complessivamente tra il 2004 e il 2007 la **dotazione organica** presenta **un calo di 13 unità, da 2019 a 2006 dipendenti**, dovuto principalmente alla trasformazione del Teatro Comunale in Fondazione e alla diminuzione del relativo personale.

Tuttavia si coglie un processo di trasformazione della qualità della dotazione in particolare con riferimento agli ultimi due anni, con la **graduale diminuzione di posti delle tre categorie A, B1 e B3 e l'aumento di posti di categoria C, D1 e D3**. Ciò è dovuto non solo all'istituzione di nuovi servizi (es. scuole) ma anche alla previsione di posti per funzioni inizialmente svolte con personale con contratti non standard, e divenute poi strutturali.

Calano anche i posti da dirigente (da 54 a 50). I settori che presentano la dotazione di posti più alta sono Istruzione, Politiche sociali, e Polizia Municipale.

Tra il 2004 e il 2006, per effetto delle disposizioni della Finanziaria, è complessivamente sceso **il livello di copertura della dotazione organica, dal 93,3 % all'88,5%**. In termini assoluti cala di 1 unità il n° dei dirigenti presenti nell'ente (da 45 a 44), e il numero dei dipendenti di ruolo presenti passa da 1883 a 1777.

E' in **aumento il numero di dirigenti a tempo determinato** (nel 2006 rappresentano il 20%); complessivamente **le dirigenti donne sono il 34%**.

Tra i dipendenti, **le donne rappresentano i ¾ del totale** (in Regione nei comuni superiori a 50.000 abitanti sono il 67%, la media nazionale è ferma al 48%), e sono concentrate soprattutto nelle categorie B1, B3 e C.

Nel triennio **la percentuale dei lavoratori di ruolo a part time è in costante aumento**, dal 16,4% al 17,5% (la media regionale è 14%, quella nazionale 7%). Di essi il 15,6% sono donne e solo 2,1% uomini. Le categorie dove sono presenti più lavoratori a part time sono B1 e C. I settori che hanno il maggior numero di part time sono Personale, Politiche economiche e Istruzione.

Rapportando il personale in servizio a vario titolo (ruolo, tempo determinato, co.co.co. e interinale) alla misura omogenea dell'**anno-persona, dal 2004 al 2006 vi è un calo di 87 unità**, da 2276 a 2189. Ciò è dovuto non tanto alla dismissione di attività,

quanto al loro trasferimento ad altre forme di gestione, e quindi con passaggio della relativa spesa su capitoli di beni e servizi (es. Teatro, estensione appalto assistenza domiciliare, sperimentazione appalto pulizie scuole, ecc.). Le motivazioni di tale calo dovranno comunque essere ulteriormente analizzate.

In tale ambito, **diminuisce soprattutto il personale dipendente di ruolo** (- 3,6%) , mentre **aumenta quello con altre tipologie di contratto** (+ 6%), in particolare il personale a tempo determinato per copertura di posti vacanti e i contratti di co.co.co.

2) Politica della gestione delle figure professionali previste in dotazione organica

Nel 2006 il **livello del turn over è aumentato** rispetto al 2004 (dal 6,6,% al 9,8%). Nel 2006 in particolare sono **aumentati i pensionamenti**, mentre sono **diminuite le mobilità verso altri enti**.

I pensionamenti rappresentano il 3,5% del personale in servizio. La **previsione del numero dei possibili pensionamenti è in calo** tra il 2007 e il 2008 (da 62 a 24) per effetto della legge 243/2004.

Rispetto al 2005, nel 2006 è **aumentato il numero degli assunti** (da 41 a 86) sia da graduatorie di concorsi pubblici che per mobilità da altri enti, in quanto in tale anno si sono concentrate anche buona parte delle assunzioni riferite all'anno 2005, causa il ritardo di uscita del DPCM previsto dalla Finanziaria.

Nel 2006 sono stati svolti solo **3 concorsi pubblici**, con buoni risultati gestionali (aumento del n° dei partecipanti alle prove rispetto alle domande, aumento degli idonei, diminuzione dei non ammessi).

La **mobilità interna** tra i settori dell'ente rimane un **fenomeno abbastanza ridotto** (48 dipendenti nel 2004, 57 nel 2006).

3) Politica della gestione del rapporto di lavoro

Nel triennio vi è una **lieve diminuzione del tasso di assenza** rispetto alle giornate teoriche di servizio (da 8,7% a 8,4%), in termini assoluti sono 2.732 giornate. La percentuale più alta è dovuta alle malattie (4%), seguita dalle aspettative (1,9%), da altre assenze (1,2%, si tratta dei permessi per matrimonio e studio, legge 104, lutto, sciopero, permessi personali), dalla maternità (1%), e dall'infortunio (0,2%)

In genere **le percentuali di assenza sono inversamente proporzionali all'aumentare delle categorie** (10,8% la cat.A, 6,9% la cat.D3); nel 2006 i settori che hanno avuto un maggior numero di assenze sono Polizia Municipale (11,4%), Sistemi informativi e servizi demografici (10,6%) e Politiche sociali (9,9%).

Rispetto ai dati di tutti i Comuni (Conto annuale 2005), il Comune di Modena presenta una percentuale più bassa di assenze per malattia (47,1% del totale, rispetto al 62%), e una percentuale più alta di permessi e assenze retribuite (42,6% rispetto a 30,7%) e non retribuite (10,3% rispetto a 7,3%); ciò è certamente dovuto alla maggior presenza femminile, a cui fanno carico i tempi di cura famigliari, oltre che la maternità.

Sul totale delle assenze, **la % degli infortuni è in calo** (da 3,8% a 2,9%) e cala anche il n° assoluto (da 119 a 102). Sul totale delle assenze per motivi di salute, gli infortuni pesano per il 5,7%, anche questo dato è in calo rispetto al 2005. Le cause maggiori sono scivolate o inciampi, seguite da colluttazioni e incidenti stradali. I profili più interessati sono quelli degli operatori di P.M.

Il **ricorso allo straordinario è in leggera costante diminuzione**, nel 2006 rappresenta l'1% del totale delle ore lavorate (nel 2005 era l'1,2%).

4) Politica della valorizzazione delle risorse umane

Per quanto riguarda **i dirigenti**, a fronte di una incidenza dei compensi per salario accessorio praticamente uguale nei due anni (circa 43% rispetto al totale retribuzione+accessorio) e di una sostanziale stabilità dell'importo del fondo (- 0,9% nel 2006 rispetto al 2005), nel 2006 **cresce la retribuzione di posizione** (dal 76% al 78,4%), **cresce anche la retribuzione di risultato** (da 14,5% a 15,3%), mentre **calano gli altri incentivi** (L.Merloni, procuratorie) dal 9,5% al 6,2%.

I compensi per salario accessorio del personale dipendente hanno un peso differente sul totale delle retribuzioni (17-18%). **Il fondo è in aumento** (+ 6% rispetto

al 2005) e, al suo interno, è in **costante aumento la quota destinata alle progressioni orizzontali (28,3%) e alla produttività (27,2%)**, mentre cala la quota destinata ai disagi, e alle indennità di rischio, turno e reperibilità.

Per quanto riguarda i **dirigenti**, con le ultime pesature del nuovo assetto direzionale 2006 è in **aumento la percentuale di dirigenti posizionata nella fascia più alta** (dal 28% al 34%) e complessivamente vi è uno slittamento verso l'alto (nel 2005 i dirigenti nelle due fasce inferiori erano il 57,4%, nel 2006 sono il 52,3%).

La **media delle retribuzioni di posizione dei dirigenti è in progressivo aumento** (da 22.833 euro del 2004 a 25.246 euro nel 2005) e cala la forbice tra il valore più alto e quello più basso, passando da 17.179 euro a 13.619 euro, anche se la differenza tra gli importi delle due fasce estreme rimane significativa (+78%). I dati sulla retribuzione di risultato del 2006 non sono invece ancora disponibili.

Con il nuovo assetto direzionale sono cambiate anche le pesature degli incaricati di **posizione organizzativa**: rispetto al 2005, nel 2006 **si dimezzano i presenti nella fascia più bassa** (da 25% al 12,9%) mentre quasi **raddoppiano quelli della penultima fascia** (da 28,6% a 48,4%), che quindi praticamente da sola raccoglie la metà degli incaricati; la tendenza quindi è inversa rispetto a quanto è avvenuto per i dirigenti. Anche in questo caso non sono ancora disponibili i dati sulla retribuzione di risultato 2006.

Dal 2004 al 2007 in media circa **un quarto del totale dei dipendenti di ruolo ogni anno ha avuto una progressione economica** a parità di categoria, e cioè era avvenuto anche nel 2002 e nel 2003. Si tratta di uno strumento di valorizzazione che viene applicato con un processo di valutazione selettivo, a cui tuttavia negli anni è stata data significativa continuità. Anche a causa del limitato turnover, la maggior parte dei dipendenti risulta tendenzialmente collocato nelle due-tre posizioni economiche più alte.

Dal 2004 al 2006 **è aumentata la quota media annua di produttività** di circa il 32% (da 761 euro a 1007 euro). L'accordo sindacale in vigore fa sì che praticamente il 50% di tale importo sia comunque assicurato, mentre la restante parte è assegnata sulla base del raggiungimento degli obiettivi e della valutazione della prestazione individuale. Rispetto alla retribuzione media, l'incentivo di produttività incide per il 4%, che arriva al 6% sommando l'indennità di comparto.

5) Politica dello sviluppo organizzativo

Nel corso del 2006 sono stati sviluppati i **due progetti correlati al percorso "Benessere organizzativo"**: a) modalità specifiche per il coinvolgimento dei dipendenti; b) realizzazione delle newsletter Strettamente Personale.

A seguito del nuovo assetto direzionale dell'Ente, **il presidio della funzione "Qualità" è stato assegnato al settore Personale**, con l'obiettivo di affermare lo stretto legame tra progetti di qualità e processi organizzativi. In tale contesto sono state realizzate **attività di sviluppo della pratica della qualità di due settori dell'ente** (S.T.M. ed Ambiente).

La **spesa per la formazione si è mantenuta praticamente costante** nel triennio, e rappresenta circa lo 0,5% della spesa corrente per il personale (318.019 euro nel 2006). Circa il 69% è gestito dai singoli settori per la formazione specialistica, il 31% dal settore Personale per la formazione trasversale.

Nel 2006 sono stati **coinvolti in iniziative di formazione trasversale il 42,9% dei dipendenti** (oltre il 50% appartenenti della categoria C), meno della metà di quelli coinvolti nel 2005, in quanto sono state programmate iniziative più mirate e non rivolte ad intere categorie di dipendenti, come era avvenuto l'anno prima con i corsi sul Codice in materia di protezione dei dati personali e sulla Sicurezza dei sistemi di archiviazione.

E' in **calo il livello di partecipazione effettiva dei dipendenti rispetto ai convocati** (dal 70% del 2005 al 61,2% del 2006), in genere per tutte le categorie ad eccezione della B1; **anche per i dirigenti vi è un andamento analogo** (da 59,3% del 2005 al 38,9% del 2006). Si tratta quindi di un dato da analizzare ulteriormente per ricercarne le cause, anche perchè **i risultati sul gradimento dei corsi**, da parte di chi vi ha partecipato, **sono buoni**: la valutazione complessiva è di 4 (su 5 punti disponibili) e su un totale di 17 indicatori considerati, 9 presentano un miglioramento rispetto al 2005.

6) Indicatori di spesa

L'incidenza della spesa di personale sulle spese correnti dell'Ente passa dal 31,4% del 2005 al 35,1% del 2006 e al 36,1% della previsione 2007. Tuttavia tale incremento è dovuto alla riduzione di oltre 20 milioni di spesa corrente per il passaggio della tassa r.s.u. a tariffa, di competenza non più comunale.

Infatti **le spese di personale hanno avuto un incremento contenuto**, + 0,5% nel 2006 rispetto al 2005 (dovuto anche all'obbligo di diminuire dell'1% la spesa di personale previsto dalla Finanziaria 2006), e + 1,7% nel 2007 rispetto al 2006, compresi gli oneri dei rinnovi contrattuali. Se si considera ad esempio che la vacanza contrattuale prevista per il 2007 è + 2%, la previsione di aumento (+1,7%) risulta comunque inferiore, a significare uno sforzo di contenimento a parità di servizi che in effetti **è avvenuto con un taglio nelle sostituzioni 2007 e negli incarichi di co.co.co.** di circa 750.000 euro.

Considerando l'andamento degli anni dal 2004 al 2007, emerge l'**aumento della spesa per personale dipendente rispetto a quello in ruolo**, la **previsione di calo della spesa per i dirigenti** in corrispondenza dell'ultima riorganizzazione di ottobre 2006, la **riduzione della spesa per co.co.co.** in corrispondenza di operazioni di riassetto della dotazione organica per istituire nuovi posti per funzioni divenute strutturali.

La maggior spesa per personale, di ruolo e a tempo determinato, è relativa ai settori Istruzione (30% del totale) Politiche sociali (13,8%) e Polizia Municipale (11,5%).

Nel complesso, **la spesa media per il personale dipendente e dirigente** nel 2006 e nel 2007 **è abbastanza stabile**, circa 33.000 euro nel 2006 e 33.750 nel 2007; tuttavia l'aumento della spesa media per personale dipendente di ruolo (+ 900 euro) è inferiore a quella per il personale dirigente (+3.100 euro).

Aggiungendo alla spesa di personale anche quella per incarichi di co.co.co., l'incidenza rispetto alla spesa corrente passa dal 36,57% del 2006 al 37,36% del 2007, quindi un aumento di + 0,9%, inferiore all'1,2% di cui è aumentata la sola spesa di personale, a **conferma di una riduzione effettiva**, come si diceva prima.

Le spese per straordinari sono stabili tra il 2005 e il 2006 (rappresentano lo 0,7% della spesa di personale), **mentre quelle per trasferte sono in leggero calo** (0,2% nel 2005 e 0,1% nel 2006). Andamento simile ha anche la previsione 2007.