



Governo Metropolitanò
è Bologna

Documento Unico di Programmazione 2016-2018

Sezione Operativa

Volume 9

**LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
RELATIVAMENTE AL TRIENNIO 2016-2018**

Novembre 2015

Premessa

In questo volume vengono presentate le linee guida relative alla programmazione triennale del personale. Gli enti locali sono infatti tenuti a definire questa programmazione per assicurare le esigenze di funzionalità e per ottimizzare le risorse necessarie al migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio.

Gli obiettivi della programmazione triennale del fabbisogno di personale

L'attuazione di una politica di gestione del personale direttamente funzionale alla imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza costituisce obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale fin dall'inizio del mandato amministrativo.

Dall'inizio del mandato, peraltro, come noto, l'Amministrazione si è trovata a operare in un contesto di crescente incertezza e di continuo cambiamento del quadro normativo. Da un lato, il blocco della contrattazione nazionale e decentrata, la riduzione del turn over, il divieto di superare il trattamento economico ordinariamente spettante per l'anno 2010, previsti dalle norme con il chiaro obiettivo di ridurre la spesa di personale, hanno effettivamente contribuito a ridurre tale spesa a carico dei bilanci; dall'altro, il cambiamento del quadro delle entrate sulle quali poter contare per finanziare i servizi ed assolvere alle funzioni di propria competenza ha costretto l'Ente ad operare ulteriori forti tagli alla spesa di personale, con una riduzione per tale spesa di circa 16 milioni di Euro solo nel periodo dal 2011 al 2014 (e di quasi 32 milioni nel periodo 2008-2014).

In fase di predisposizione del bilancio l'obbligo, previsto dalla norma, di contenere ¹ la spesa di personale è di particolare impatto per la programmazione del fabbisogno perché tale obbligo deve necessariamente coniugarsi con la disponibilità di una dotazione di risorse e competenze in grado di svolgere le attività e le funzioni istituzionali e di perseguire i progetti e programmi prioritari e con il mantenimento, nei limiti del possibile, dell'insieme degli istituti attivati a seguito dei contratti decentrati sottoscritti.

Paradossalmente, proprio in questo quadro di vincoli di spesa e limitazioni alle assunzioni, sono le persone, le loro competenze, la loro motivazione e il loro senso di responsabilità che possono "fare la differenza".

¹ La Legge 114/2014, di conversione del DL 90/2014, ha stabilito che la spesa di personale deve essere "contenuta" non più rispetto a quella dell'anno precedente ma rispetto al valore medio della spesa del triennio 2011-2013.

Dopo la sentenza 178/2015 della Corte Costituzionale - che pure ha “salvato” il congelamento contrattuale degli ultimi anni e stigmatizzato solo il fatto che il blocco potesse ripetersi ancora per un ulteriore periodo -, si è finalmente conclusa la lunga stagione del blocco dei contratti di lavoro per il pubblico impiego. Confidiamo che il DDL di Stabilità 2016, sul quale è attualmente in corso l’iter parlamentare, possa definitivamente chiarire i tempi e le modalità con le quali giungere alla effettiva erogazione delle risorse.

Pur comprendendo, infatti, che è necessario fare i conti con il delicato tema delle coperture della manovra di bilancio, è del tutto evidente che sul tanto atteso rinnovo del contratto di lavoro del pubblico impiego si rischia di perdere un’occasione per provare a ricostruire un clima di fiducia e per dimostrare la centralità del Lavoro Pubblico che negli anni della difficile contingenza economico-finanziaria del Paese ha non soltanto fornito un indubbio contributo all’obiettivo della riduzione della spesa pubblica ma soprattutto ha rappresentato il volto dello Stato davanti alle richieste e ai bisogni dei cittadini sempre più in difficoltà.

Nei difficili anni di questo mandato amministrativo, a fronte della scarsità delle risorse e delle leve gestionali disponibili, si è reso indispensabile mettere in campo ogni azione ed intervento idoneo a massimizzare i benefici derivanti da un produttivo impiego delle risorse umane e degli strumenti a disposizione dell'Ente.

Tra i principali ambiti sui quali sarà necessario avviare un profondo ripensamento vi è la mobilità interna che va resa funzionale ad una più efficace e flessibile allocazione e condivisione delle risorse, per garantire, da un lato, il miglior funzionamento dell'organizzazione e, quindi, la realizzazione tempestiva di attività ed interventi e, dall'altro, lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la crescita delle persone.

La valorizzazione del patrimonio di professionalità e competenze espresso dai dipendenti comunali è, infatti, senz'altro lo strumento principale e irrinunciabile per l’Ente per il raggiungimento delle proprie finalità.

Priorità e criticità

La programmazione e le politiche di gestione del personale, come detto, devono essere coerenti e funzionali agli obiettivi e alle scelte amministrative.

La decisione di continuare a puntare e, anzi, di confermare con forza la scelta della gestione diretta dei servizi per l'infanzia come una delle scelte centrali del mandato amministrativo ha avuto e continuerà ad avere un impatto di grande rilievo sulla programmazione e sulle politiche del personale dell'ente nel suo complesso.

Tale scelta strategica, culminata nella costituzione nel giugno 2014 da parte del Consiglio Comunale della Istituzione "Educazione e Scuola", poi divenuta operativa il 1° settembre 2014, impone di concentrare le risorse stanziare a bilancio e di orientare prioritariamente le politiche del personale al mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei citati servizi, assicurando, innanzitutto in tale ambito, la copertura delle posizioni libere e disponibili e delle assenze, siano esse dovute a pensionamenti e cessazioni ma anche a malattia o inidoneità.

Proprio l'andamento delle inidoneità del personale operante nei servizi educativi e scolastici si è confermata negli ultimi anni una delle più serie criticità. Il numero dei lavoratori che, per ragioni di salute e di sopravvenuta inidoneità permanente alle mansioni certificata dal Medico Competente, non può più operare all'interno dei servizi è stato in continua crescita, anche in considerazione dell'aumento dell'età media dei dipendenti.

L'obbligo di garantire le sostituzioni all'interno dei suddetti servizi fa raddoppiare la spesa di personale e riduce notevolmente il budget a disposizione per acquisire competenze e professionalità all'esterno per le altre funzioni e servizi comunali che, pertanto, negli ultimi anni, hanno dovuto perlopiù utilizzare personale inidoneo proveniente dai servizi educativi e scolastici "ricoverato", con il risultato di impoverire la struttura ed impedire quel necessario processo di "ringiovanimento" e riqualificazione che può definirsi strategico per la gestione di tutti i processi di cambiamento e innovazione della pubblica amministrazione.

Proprio al fine di cercare di ridurre le citate criticità, nel 2014 è stato costituito un Gruppo di lavoro intersettoriale coordinato dal Servizio Prevenzione e Protezione e avviato il Progetto "Sicuramente sani" che ha tra i propri obiettivi anche il miglioramento degli standard lavorativi

nei nidi e nelle scuole di infanzia e l'abbassamento, per quanto possibile, del livello di rischio all'interno di tali servizi per preservare la capacità lavorativa del personale nel proprio ruolo e posto di lavoro. Anche grazie alla implementazione di una serie di azioni ed interventi individuati dal Gruppo, vi è stata una seppur minima riduzione del numero delle nuove inidoneità nel corso del 2015.

A seguito della conclusione dei lavori del Gruppo e in coerenza con gli esiti del Progetto citato, è stato ridefinito il Protocollo relativo alla sorveglianza sanitaria di tutto il personale dell'Ente per adeguarlo al nuovo contesto organizzativo e gestionale e dal 2016 sarà implementata una nuova procedura che prevederà, in caso di inidoneità permanente alle mansioni, una ricollocazione dei dipendenti su alcune specifiche e ben definite posizioni di lavoro per le quali l'Amministrazione evidenzia, nell'ambito della propria programmazione del fabbisogno di personale, la necessità di copertura.

Stante il quadro sopra rappresentato, nel prossimo triennio sarà necessario:

- monitorare attentamente gli interventi individuati dal Gruppo di lavoro e attivati negli anni precedenti e proseguire con determinazione nell'obiettivo prioritario di abbassare il rischio lavorativo e preservare la capacità lavorativa delle persone nel proprio ruolo e posto di lavoro;
- intensificare ulteriormente l'impegno per una flessibile e razionale allocazione e gestione delle persone e, soprattutto, per la piena valorizzazione e proficuo utilizzo delle loro competenze, anche in termini di ascolto e apporto all'innovazione e al miglioramento continuo, in coerenza con il progetto pluriennale "Innovazione e sviluppo dell'organizzazione".

Indirizzi per le politiche occupazionali nel triennio

In coerenza con gli indirizzi ed obiettivi strategici e con le scelte effettuate nel corso del mandato amministrativo, le politiche occupazionali nel triennio 2016-2018 continueranno necessariamente a privilegiare gli investimenti nell'ambito dei servizi educativi e scolastici.

Come evidenziato poc'anzi e nel Volume 2 della Sezione strategica, il quadro normativo nel quale ci si è trovati ad operare nell'attuale mandato, oltre che complesso e a volte frammentario, è stato caratterizzato da una serie di disposizioni assai rigorose, tese al contenimento della spesa a qualsiasi titolo. Esse incidono, a più livelli, sia sulle facoltà assunzionali degli enti locali - a tempo indeterminato e determinato - che sui margini di impiego delle risorse decentrate da destinare alla remunerazione accessoria del personale, in una stagione che ha visto altresì bloccati, come accennato, i rinnovi economici dei contratti nazionali, senza peraltro avere ancora, nonostante la sentenza della Corte Costituzionale, una certezza definitiva sui tempi e sulle modalità dell'effettivo rinnovo.

Negli ultimi anni, dunque, le disposizioni normative che hanno imposto agli Enti Locali la riduzione degli organici hanno avuto un impatto dirompente. Solo con il DL 90/2014, convertito in Legge 114/2014, si è assistito finalmente ad un allentamento graduale di tali limitazioni consentendo, nel 2016 e 2017, l'assunzione a tempo indeterminato di personale fino all'80% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente per arrivare al 100% dal 2018.

Purtroppo, questa tanto attesa inversione di rotta sembra già smentita, ad appena un anno di distanza, dal testo del DDL di Stabilità 2016, in questi giorni in discussione in Parlamento, nel quale si torna nuovamente a parlare di riduzione del turn over per i Comuni.

Il perseguimento degli obiettivi prioritari dell'Ente deve inoltre trovare ogni possibile sostegno nelle opportunità che, pur in un quadro di contenimento delle spese, la normativa esistente comunque offre alle amministrazioni pubbliche, con specifico riguardo alle disposizioni di cui al DL 101/2013 convertito dalla Legge 125/2013, in relazione alle "stabilizzazioni" del personale precario, norma per la quale è stato previsto uno slittamento del termine fino al dicembre 2018 in ragione dell'obbligo, nel 2015 e 2016, di assorbire il personale soprannumerario degli enti di area vasta.

A tal proposito, l'Amministrazione Comunale, già nella pianificazione assunzionale del triennio 2014-2016, ha puntato su tale opportunità per il personale dei servizi educativi e delle scuole di infanzia procedendo a stabilizzare gli educatori dei nidi d'infanzia nel 2014 e una prima tranche di insegnanti delle scuole di infanzia nel 2015, in quest'ultimo caso grazie all'approvazione della norma contenuta nel DL 78/2015 convertito dalla Legge 125/2015 che ha consentito una specifica e limitata deroga all'obbligo esclusivo di assorbire nel 2015 i soprannumerari di province e città metropolitane.

Come noto, infatti, e come accennato sopra, per la definizione degli Indirizzi relativi alle politiche occupazionali nel triennio 2016-2018 è necessario fare i conti con la Legge 190/2014 (Legge di Stabilità 2015) che, al comma 424, stabilisce l'obbligo per Regioni e Comuni di destinare esclusivamente, negli anni 2015 e 2016, le proprie facoltà assunzionali all'assunzione degli eventuali vincitori di concorsi nelle proprie graduatorie e al ricollocamento del personale soprannumerario degli enti di area vasta nell'ambito del più complessivo riordino delle loro funzioni. In buona sostanza, nel biennio citato, tranne l'eccezione dei vincitori di concorso e degli insegnanti ed educatori, l'unica forma di approvvigionamento di risorse umane per i Comuni è la mobilità del personale soprannumerario provinciale.

In realtà, il processo di mobilità e ricollocazione di tale personale, rallentato a causa dei ritardi di alcune Regioni nell'approvazione delle loro leggi di riordino delle funzioni (la Regione Emilia Romagna ha approvato la L.R. 13/2015), e del Governo nell'emanare il Decreto per la definizione dei criteri di mobilità, è stato formalmente avviato solo con la pubblicazione lo scorso 30 settembre sulla Gazzetta Ufficiale del citato Decreto che, peraltro, prevede un cronoprogramma con scadenze talmente stringenti da dubitare che possa essere rispettato dagli enti coinvolti.

Nel frattempo, in attesa dell'effettiva ricollocazione del personale ex provinciale, nel 2015 i Comuni hanno subito un vero e proprio blocco "di fatto" nelle assunzioni di personale con la prospettiva, peraltro, che l'assegnazione dei dipendenti provenienti dagli enti di area vasta non avvenga comunque prima della primavera 2016.

Premesso quanto sopra, l'enorme operazione di mobilità del personale soprannumerario dalle province e città metropolitane agli enti di destinazione non può prescindere dalla predisposizione, da parte degli enti riceventi, del piano triennale dei fabbisogni di personale con conseguente definizione dei profili e delle professionalità necessarie per garantire continuità nella erogazione dei servizi e il soddisfacimento dei bisogni della collettività amministrata.

L'art. 1, comma 423 della Legge 190/2014 parla di “ricollocazione ottimale” del personale soprannumerario, sia in relazione al riordino delle funzioni previste dalla legge 56/2014 che alle esigenze funzionali delle amministrazioni di destinazione.

Questo riferimento normativo aveva lasciato sperare che nella gestione della procedura di mobilità sarebbe stata debitamente considerata la professionalità delle persone, il loro background, la loro esperienza e competenza. È del tutto evidente, infatti, che un percorso di “ricollocazione” del personale che non tenga conto di tale aspetto rischia di avere riflessi negativi sulla performance organizzativa degli enti che è ovviamente funzione di quella individuale, a sua volta funzione dei comportamenti, delle competenze e della motivazione dei singoli dipendenti.

Purtroppo, il Decreto di approvazione della procedura e dei criteri di mobilità prevede invece che l'incrocio tra l'offerta di posti disponibili (il fabbisogno degli Enti) e la domanda (le preferenze di assegnazione da parte dei dipendenti in soprannumero) venga effettuato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, non lasciando alcun margine di intervento e di selezione agli Enti che dovranno assumere i dipendenti.

Al riguardo, peraltro, occorre evidenziare che, ai fini della predisposizione della programmazione dei fabbisogni 2016-2018, si renderà necessario, da un lato, valutare attentamente le esigenze funzionali dell'ente e, dall'altro, considerare la programmazione dei fabbisogni e le politiche assunzionali in un'ottica di “Comune allargato”, con una attenzione particolare all'evoluzione del contesto di riferimento. Ciò è tanto più rilevante in considerazione della avvenuta costituzione dal 1° gennaio 2015 dell'ASP unica "Città di Bologna – con la quale è indispensabile fare valutazioni comuni e condivise in merito alle professionalità necessarie per lo sviluppo del sistema dei servizi di welfare anche in relazione all'obiettivo del trasferimento dei Servizi Sociali Territoriali dal 2017 - e della costituzione, avvenuta lo scorso 1° gennaio 2015, della Città

Metropolitana di Bologna che, in base alla legge e allo Statuto, può esercitare le proprie funzioni anche con forme di organizzazione in comune con le altre amministrazioni locali, con l'obiettivo della più efficace allocazione delle risorse e in particolare del personale e delle competenze professionali disponibili. A tal proposito, dopo l'Ufficio comune per le politiche abitative istituito nell'estate 2015, sarà necessario individuare altri processi organizzativi trasversali per i quali risulta strategico mettere a fattor comune le risorse e le competenze, come ad esempio, un ufficio comune di supporto per la gestione dei Fondi Europei.

Va infatti, evidenziato che, a seguito della programmazione 2014-2020 dei Fondi Strutturali europei – tra cui i Programmi Operativi Regionali (POR FESR) già approvati dalla Commissione Europea e il Programma Operativo Nazionale Città Metropolitane (PON METRO) ancora in corso di approvazione - si renderà necessaria la creazione di una struttura in grado di svolgere per il Comune le funzioni di organismo intermedio di gestione (Autorità Urbana).

Ciò detto, l'esigenza di rispettare i vincoli normativi in materia di personale, compresi gli obblighi in precedenza evidenziati previsti dalla Legge 190/2014, e l'incertezza del contesto non possono far venire meno la fondamentale attenzione alla funzione di programmazione del personale, al suo significato e alle sue finalità di principale leva per la realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

Sarà, pertanto, definita una programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2016-2018 coerente con gli indirizzi e le priorità generali delineate nel presente documento, anche se dovrà inevitabilmente essere sottoposta ad aggiustamenti e conferme di anno in anno, a seguito di verifica riguardo alle risorse realmente disponibili ed ai margini di programmazione consentiti dall'effettivo turn over dell'anno precedente ma anche per seguire l'evoluzione del contesto di riferimento, normativo e non solo.

In coerenza con le precedenti considerazioni e attesi gli obiettivi e programmi strategici, di seguito si evidenziano, in termini generali, i fabbisogni di personale nel triennio 2016-2018, in continuità con la programmazione del triennio precedente:

- prosecuzione della programmazione 2014-2016 relativamente alla copertura delle posizioni che rispondono ad esigenze stabili, permanenti e continuative nei nidi e nelle scuole di infanzia avvalendosi, come già anticipato in precedenza, delle procedure di reclutamento speciale transitorie previste dal DL 101/2013 convertito dalla legge 125/2013, con l'obiettivo del superamento del "preariato" nell'ambito dei suddetti servizi. Come anticipato, nell'attuale quadro normativo è possibile completare il percorso di assunzioni degli insegnanti della scuola di infanzia avviato nel 2015, fatto comunque salvo il rispetto dei vincoli di spesa e del limite del 50% delle potenzialità assunzionali, anche complessivamente considerate, da destinare a tali "stabilizzazioni".

Inoltre, sulla base della rilevazione dei fabbisogni e delle richieste dei direttori delle strutture apicali, si cercherà, negli eventuali margini concessi dai vincoli assunzionali e nel limite delle risorse a bilancio e in coerenza con l'evoluzione del contesto normativo di cui si diceva in precedenza:

- di rafforzare la struttura comunale con il reclutamento di personale in possesso di competenze giuridiche e amministrativo-contabili, sia per compensare il consistente calo di personale a seguito delle numerose cessazioni intervenute negli ultimi anni che per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, e per sostenere, in alcuni ben precisi punti della struttura comunale, il processo di innovazione, semplificazione delle regole e delle procedure, anche attraverso processi di dematerializzazione e digitalizzazione;
- di garantire, nelle more del progetto di riordino presso l'ASP di tutti i servizi a valenza sociale e socio-sanitaria, il funzionamento del sistema comunale dei servizi sociali e di mantenere una congrua dotazione di profili professionali tecnici per rendere più efficace ed efficiente l'attuazione degli interventi per lo sviluppo urbano sostenibile, per il miglioramento della manutenzione delle infrastrutture, per la conservazione, tutela e sicurezza del patrimonio comunale e per la promozione di progetti di miglioramento e monitoraggio della qualità dei servizi e di innovazione sociale;
- di costituire una struttura che operi in qualità di organismo intermedio di gestione per i Fondi Strutturali in coerenza con le decisioni che verranno assunte relativamente alle funzioni e ad eventuali uffici comuni tra Città e Metropolitana e Comune;

- di prevedere una minima integrazione della dotazione di personale dirigente per garantire il ricambio generazionale ed il necessario presidio delle funzioni dirigenziali, a fronte del pensionamento previsto nel prossimo triennio di circa una decina di dirigenti.

In conclusione di questo documento si ritiene opportuno allegare di seguito due tabelle che evidenziano l'evoluzione della spesa di personale nel triennio 2016-2018 e il confronto con il budget 2015. Le due tabelle sono contenute rispettivamente nel Volume 4 nel Volume 5 del DUP 2016-2018 denominati "Budget 2016-2018. Analisi delle previsioni di entrata e di spesa relative al triennio 2016-2018 riclassificate secondo lo schema di budget" e "Budget 2016. Analisi delle previsioni di entrata e di spesa relative all'esercizio 2016 riclassificate secondo lo schema di budget".

Budget 2016-2018: Personale (compresi compensi ad Amministratori)

(in migliaia di Euro)

	BUDGET 2016			BUDGET 2017			BUDGET 2018			Δ BUDGET 2017 - BUDGET 2016		Δ BUDGET 2018 - BUDGET 2016	
	di cui E.F.	di cui F.P.V.		di cui E.F.	di cui F.P.V.		di cui E.F.	di cui F.P.V.		di cui E.F.	di cui F.P.V.	di cui E.F.	di cui F.P.V.
SPESE DI PERSONALE	169.117	635	5.200	168.267	635	5.200	167.267	635	5.200	-850		-1.850	
Assegni personale a T.I.	97.542			97.702			96.970			160		-572	
Assegni personale a T.D.	10.042			9.273			9.273			-769		-769	
<i>(di cui Area Educazione e formazione)</i>	8.309			7.420			7.420			-889		-889	
Salario accessorio	15.050	483	3.896	15.050	483	3.896	15.050	483	3.896				
Oneri previdenziali e assicurativi	36.086	120	974	35.910	120	974	35.706	120	974	-176		-380	
<i>(di cui Area Educazione e formazione)</i>	2.632			2.348			2.348			-284		-284	
IRAP	8.658	32	330	8.593	32	330	8.529	32	330	-65		-129	
<i>(di cui Area Educazione e formazione)</i>	398			321			321			-77		-77	
Pasti	1.052			1.052			1.052						
Comandi	315			315			315						
Missioni	67			67			67						
Altro	305			305			305						
CONSULTAZIONI ELETTORALI	1.100			600			600			-500		-500	
PERSONALE IN QUIESCENZA	1.000			1.000			1.000						
COMPENSI AD AMMINISTRATORI	2.367			2.284			2.284			-83		-83	
TOTALE	173.584	635	5.200	172.151	635	5.200	171.151	635	5.200	-1.433		-2.433	
<i>di cui Area Personale e Organizzazione</i>	<i>162.245</i>	<i>635</i>	<i>5.200</i>	<i>162.062</i>	<i>635</i>	<i>5.200</i>	<i>161.062</i>	<i>635</i>	<i>5.200</i>	<i>-183</i>		<i>-1.183</i>	
<i>di cui Area Educazione e formazione</i>	<i>11.339</i>			<i>10.089</i>			<i>10.089</i>			<i>-1.250</i>		<i>-1.250</i>	

E.F. = Entrate finalizzate

F.P.V. = Fondo pluriennale vincolato

Budget 2016: Personale (compresi compensi ad Amministratori)

(in migliaia di Euro)

	CONSUNTIVO 2013		CONSUNTIVO 2014		BUDGET 2015			BUDGET 2016			Δ BUDGET 2016 - BUDGET 2015	
	di cui E.F.		di cui E.F.		di cui E.F.	di cui F.P.V.		di cui E.F.	di cui F.P.V.		di cui E.F.	di cui F.P.V.
SPESE DI PERSONALE	168.597	83	168.531	504	171.034	635	5.200	169.117	635	5.200	-1.917	
Assegni personale a T.I.	101.243		98.892		98.444			97.542			-902	
Assegni personale a T.D.	8.128	7	10.334		11.443			10.042			-1.401	
<i>(di cui Area Educazione e formazione)</i>								8.309			8.309	
Salario accessorio	13.879	66	12.865	382	14.199	483	3.896	15.050	483	3.896	851	
Oneri previdenziali e assicurativi	35.379	2	36.296	95	36.450	120	974	36.086	120	974	-364	
<i>(di cui Area Educazione e formazione)</i>								2.632			2.632	
IRAP	8.488	8	8.523	27	8.799	32	330	8.658	32	330	-141	
<i>(di cui Area Educazione e formazione)</i>								398			398	
Pasti	909		1.020		1.020			1.052			32	
Comandi	218		213		262			315			53	
Missioni	60		58		67			67				
Altro	293		330		350			305			-45	
CONSULTAZIONI ELETTORALI	432		535		600			1.100			500	
PERSONALE IN QUIESCENZA	883		1.148		1.150			1.000			-150	
COMPENSI AD AMMINISTRATORI	2.450		2.448		2.450			2.367			-83	
TOTALE	172.362	83	172.662	504	175.234	635	5.200	173.584	635	5.200	-1.650	
<i>di cui Area Personale e Organizzazione</i>					175.234	635	5.200	162.245	635	5.200	-12.989	
<i>di cui Area Educazione e formazione</i>								11.339			11.339	

E.F. = Entrate finalizzate

F.P.V. = Fondo pluriennale vincolato