

COMUNE DI BARI

Ripartizione Personale
Posizione Organizzativa Strutturale Stato Giuridico

PdO 2017
Obiettivo Organizzativo
POS – Stato Giuridico

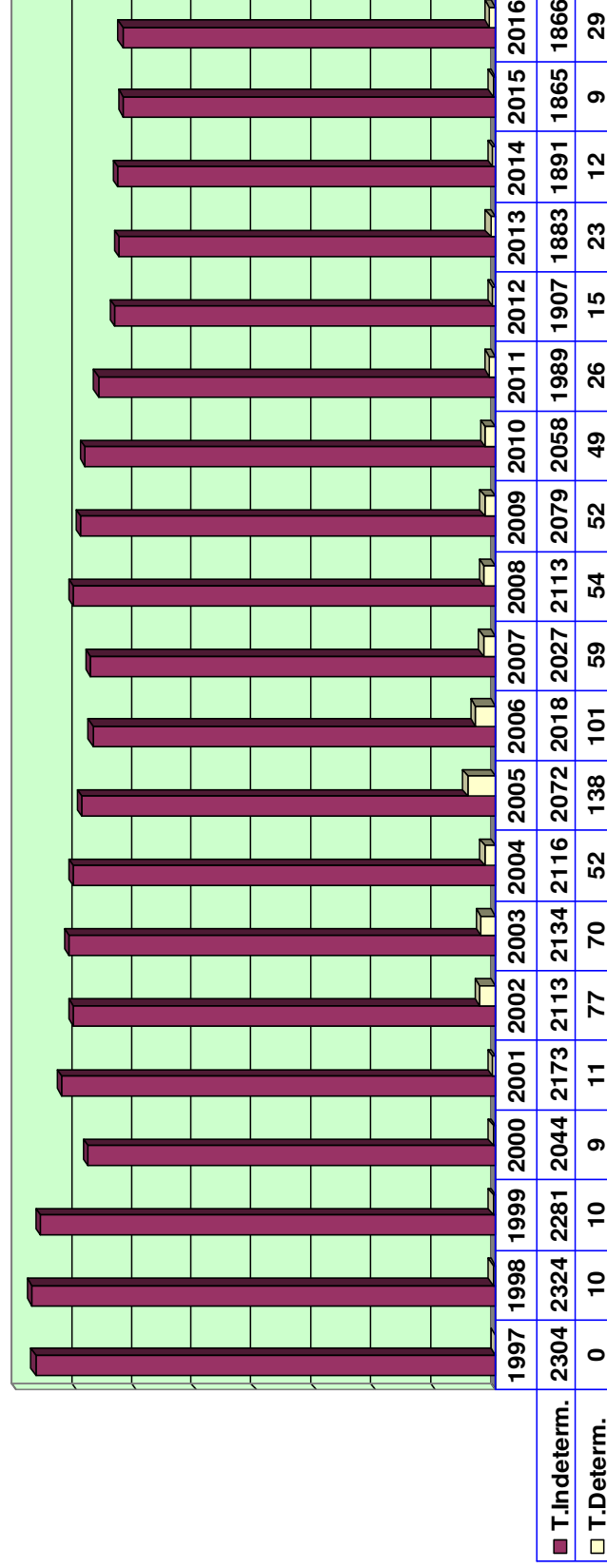
**“Indagine statistica dotazioni organiche relative al periodo
1997 - 2016
per comprendere e migliorare i processi organizzativi”**

Nel corso del tempo processi dinamici influenzati da politiche assunzionali, assetti organizzativi, decisioni individuali ma soprattutto da sempre più restrittivi requisiti per il passaggio in quiescenza, hanno profondamente modificato gli assetti organici delle P.A. L'obiettivo di questo lavoro è di rappresentare, con l'ausilio di report e grafici, l'evoluzione della consistenza del personale del Comune di Bari negli ultimi venti anni non solo dal punto di vista quantitativo ma soprattutto qualitativo.

Tale consistenza sarà descritta in modi diversi, attraverso organici, profili, categorie, titoli di studio ecc.

Il grafico che segue evidenzia la notevole riduzione dei dipendenti in servizio con il conseguente aumento del rapporto popolazione residente/dipendenti Tale rapporto è passato da 1 dipendente per 146 abitanti a 1 dipendente per 174 abitanti.

TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO

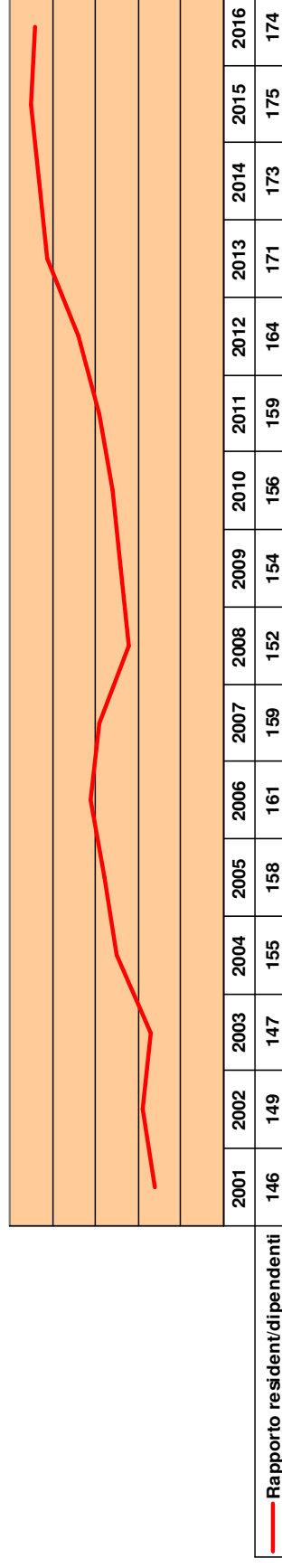


Numero popolazione residente e dipendenti nel periodo 2001 – 2016

Year	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Popolazione residente	316.278	315.088	314.166	328.458	326.915	325.052	322.511	320.677	320.150	320.475	315.408	313.213
Dipendenti	2173	2113	2134	2116	2072	2018	2027	2113	2079	2058	1989	1907

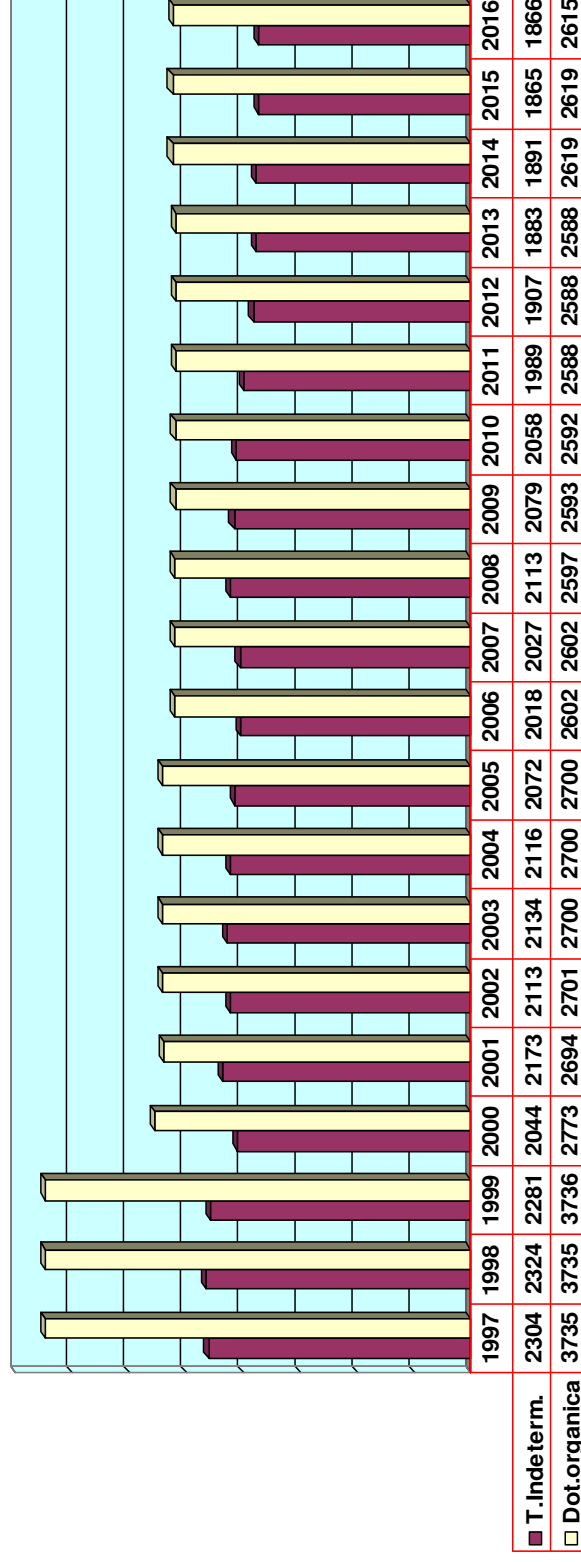
Year	2013	2014	2015	2016
Popolazione residente	322.751	327.361	326.344	324.788
Dipendenti	1883	1891	1865	1866

Andamento del rapporto popolazione/dipendenti nel periodo 2001-2016

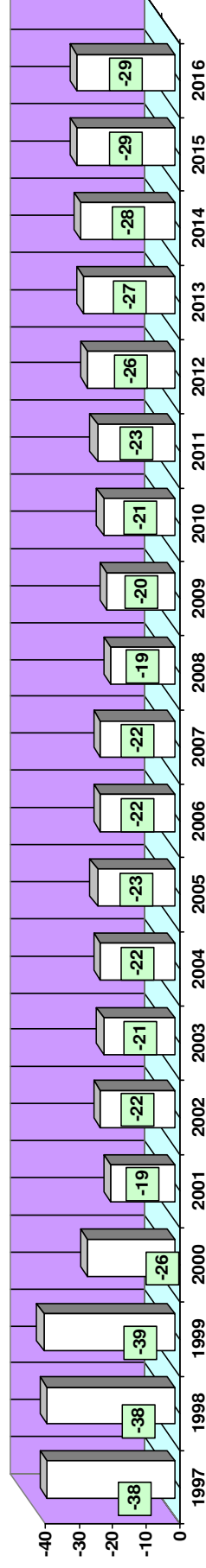


Anche la dotazione organica ha subito nel tempo un sostanziale adattamento al calo dei dipendenti in servizio, passando da un massimo di 3735 unità previste nell'anno 1997 a 2615 dell'anno 2016

Andamento personale in servizio a tempo indeterminato e dotazione organica prevista nel periodo 1997 – 2016



Rapporto in percentuale personale in servizio a tempo indeterminato/dotazione organica prevista nel periodo 1997 – 2016

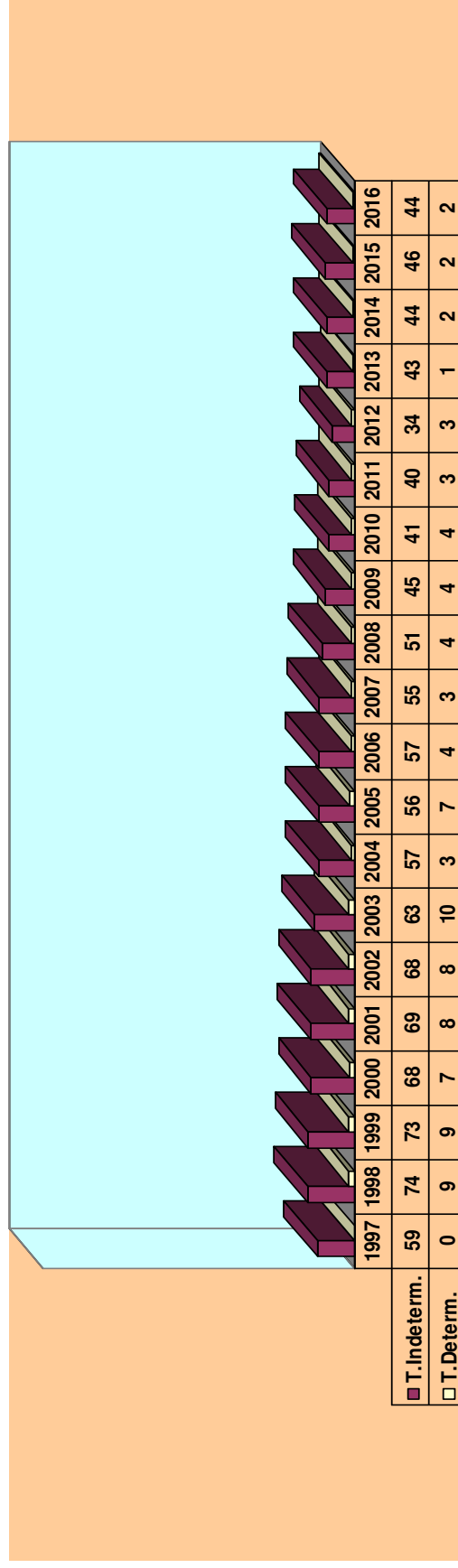


Il calo ha interessato anche la classe dirigente che come si evince dai seguenti grafici, è passato da un massimo di 74 registrato nell'anno 1998 a 44 dell'anno 2016

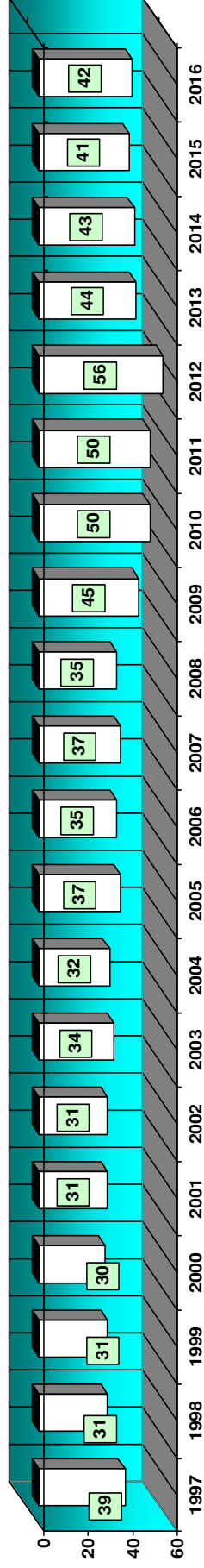
Il rapporto dirigenti/dipendenti è passato da 1 dirigente su 30 dipendenti registrato nell'anno 2000 a 1 su 42 dell'anno 2016

Il rapporto popolazione residente/dirigente è passato da 1 dirigente ogni 4584 dell'anno 2001 a 1 dirigente ogni 7381 dell'anno 2016

DIRIGENTI TOTALI



Andamento del rapporto dipendenti/dirigenti a tempo indeterminato nel periodo 1997-2016

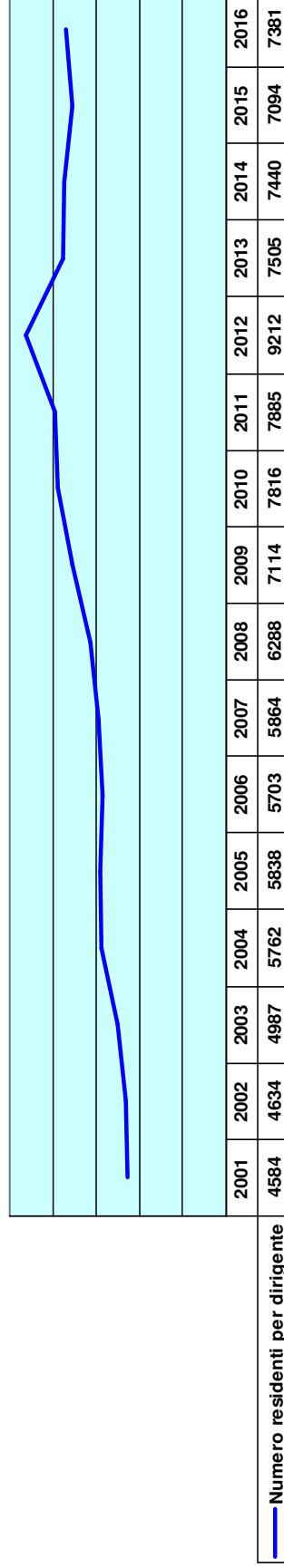


Numero popolazione residente e dirigenti a tempo indeterminato nel periodo 2001 – 2016

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Popolazione residente	316.278	315.088	314.166	328.458	326.915	325.052	322.511	320.677	320.150	320.475	315.408	313.213
Dirigenti a tempo indeterminato	69	68	63	57	56	57	55	51	45	41	40	34

	2013	2014	2015	2016
Popolazione residente	322.751	327.361	326.344	324.788
Dirigenti a tempo indeterminato	43	44	46	44

Andamento numero di residenti per dirigente a tempo indeterminato nel periodo 2001 – 2016



Interessante rilevare nei grafici seguenti l'evoluzione del personale esaminando come indicatore il genere maschile e femminile

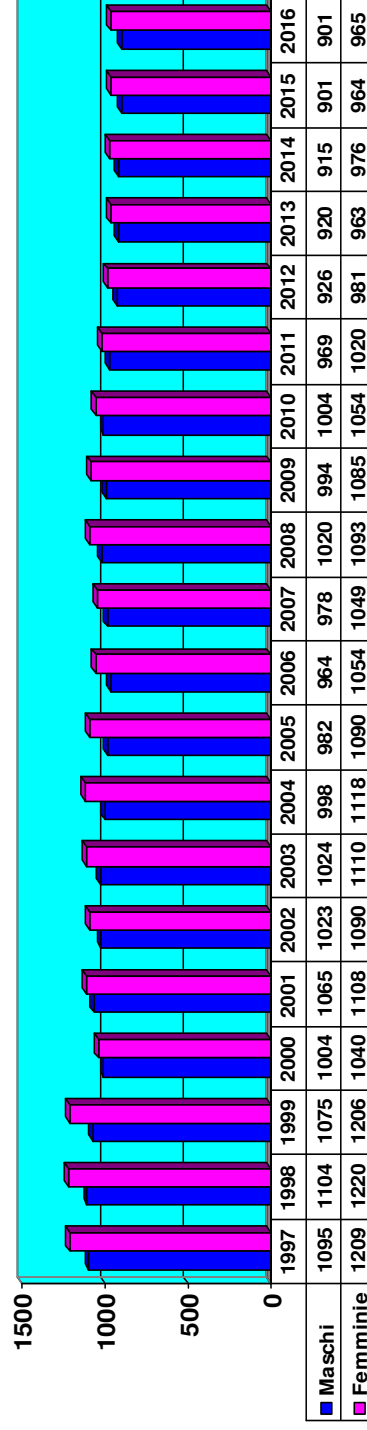
Si nota che nel totale dei dipendenti il divario tra i due sessi sia pure a favore di quello femminile, nel tempo, non ha subito notevoli variazioni

Significativo, invece, l'assottigliamento del divario nella classe dirigente che è passato da 49/10 nell'anno 1997 a 25/19 nell'anno 2016

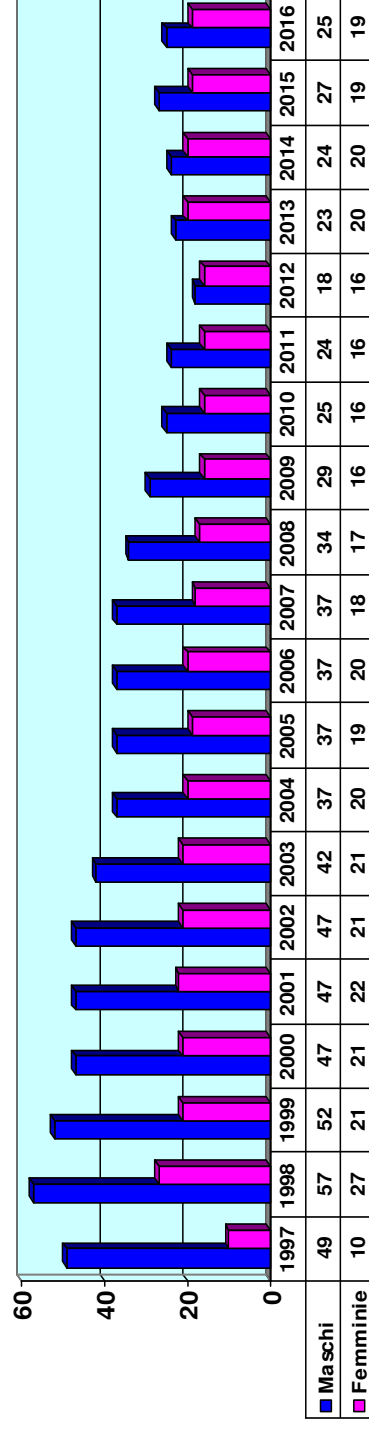
Altro discorso presenta la categoria D. Qui si è verificato nel tempo un autentico rovesciamento; nel 2016 le donne sono più del doppio rispetto agli uomini

Andamento personale in servizio a tempo indeterminato distinto per maschi e femmine nel periodo 1997 – 2016

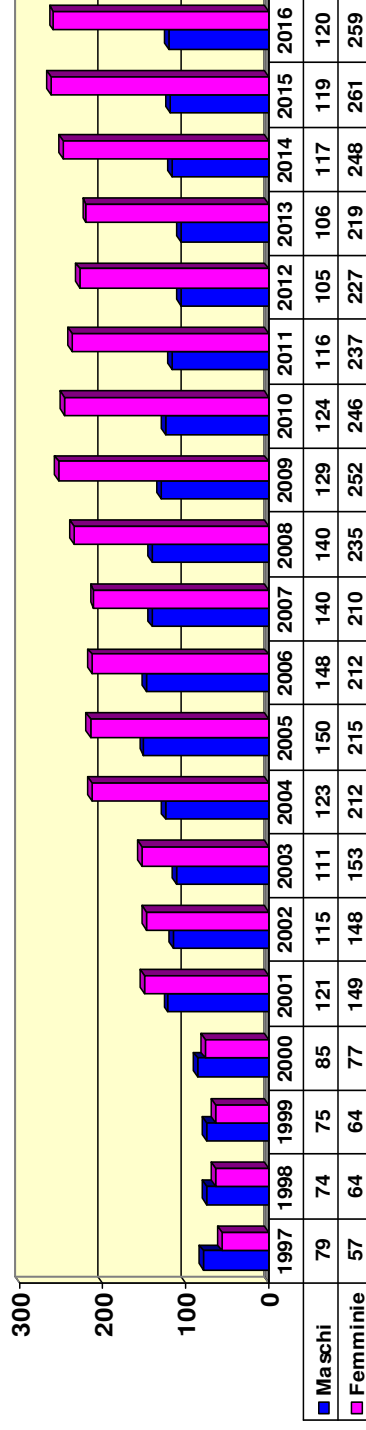
totale



dirigenti

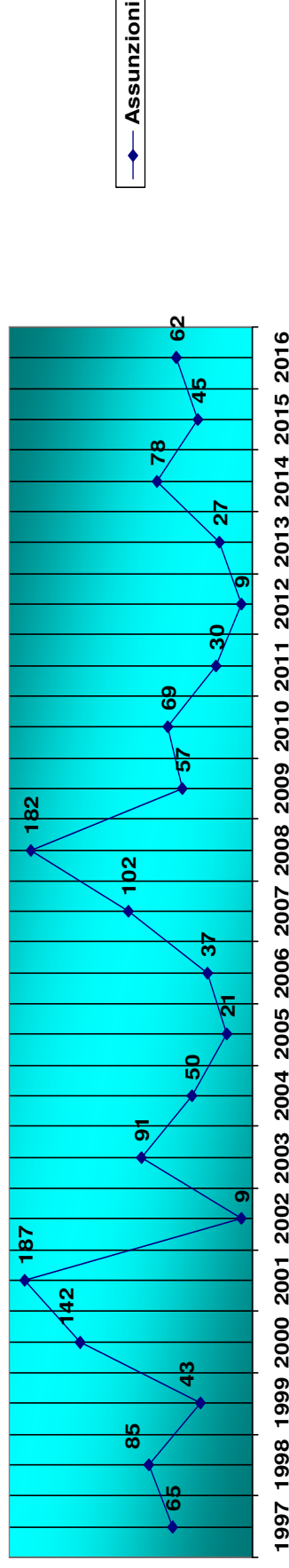


Cat.D

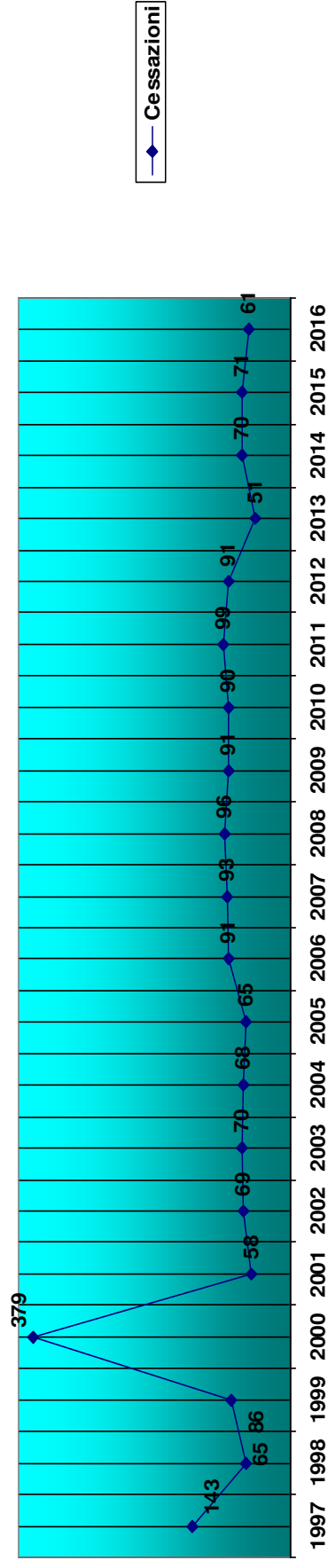


L'andamento delle assunzioni è stato piuttosto altalenante dovuto soprattutto a politiche assunzionali del momento e nuove disposizioni normative
L'andamento delle cessazioni viceversa, tranne il picco dell'anno 2000 dovuto al trasferimento del personale ATA allo stato, è stato più costante.

Andamento delle assunzioni nel periodo 1997 – 2016

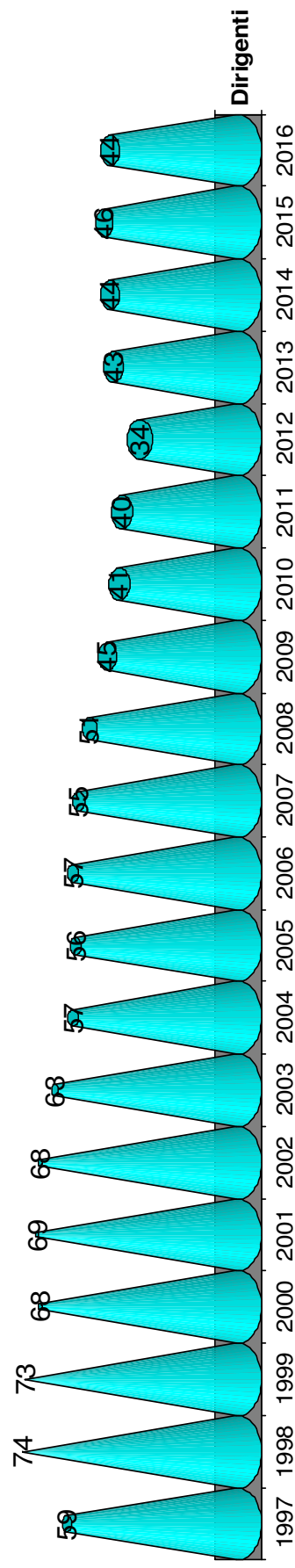


Andamento delle cessazioni nel periodo 1997 – 2016

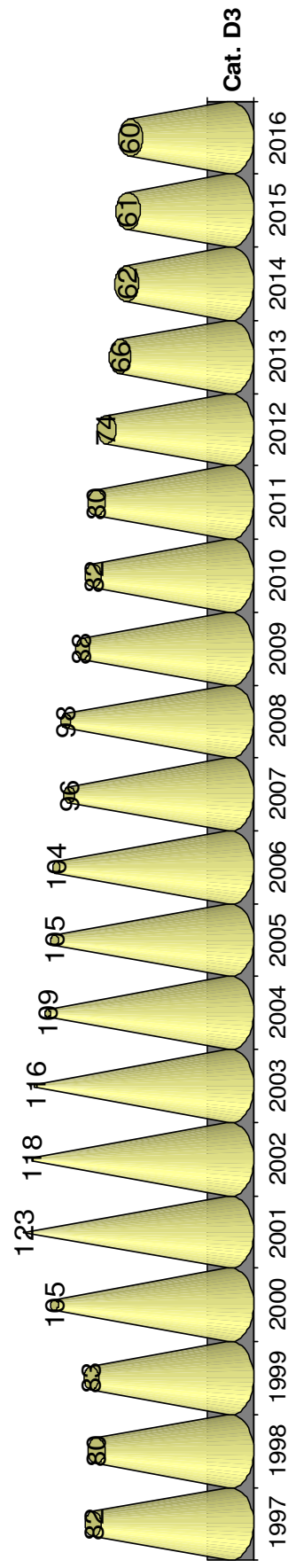


I grafici seguenti rappresentano l'organico suddiviso nelle varie categorie
 Come già visto precedentemente c'è stato un continuo calo del numero dei dirigenti fino a una stabilizzazione negli ultimi anni

Andamento del personale a tempo indeterminato distribuito per categorie periodo 1997 – 2016

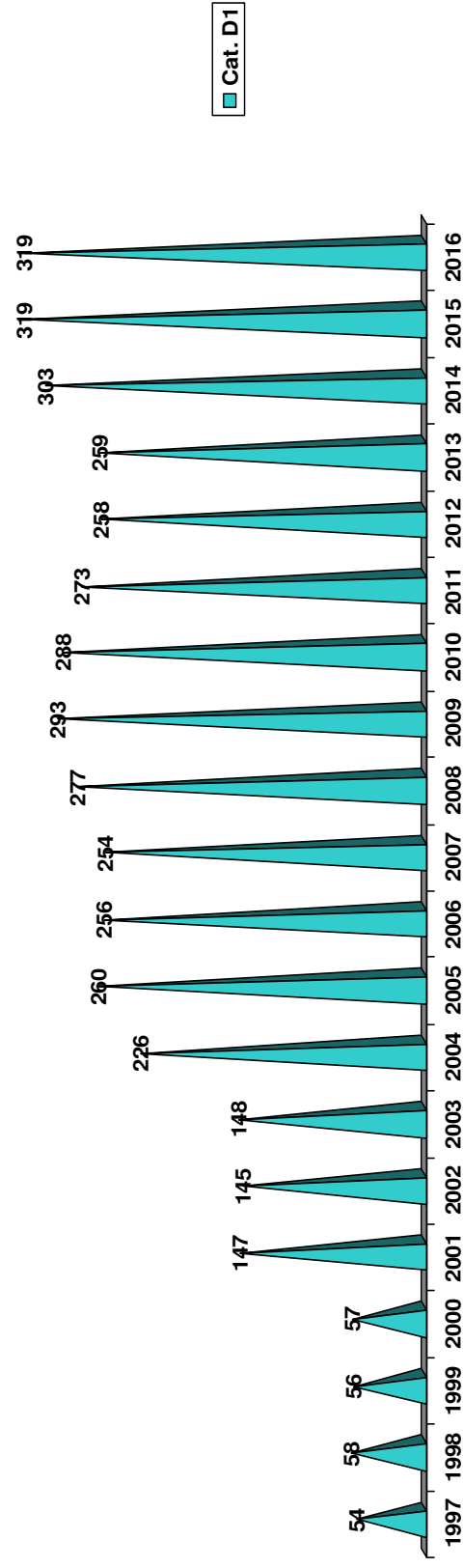


La categoria D3 tenderà all'esaurimento

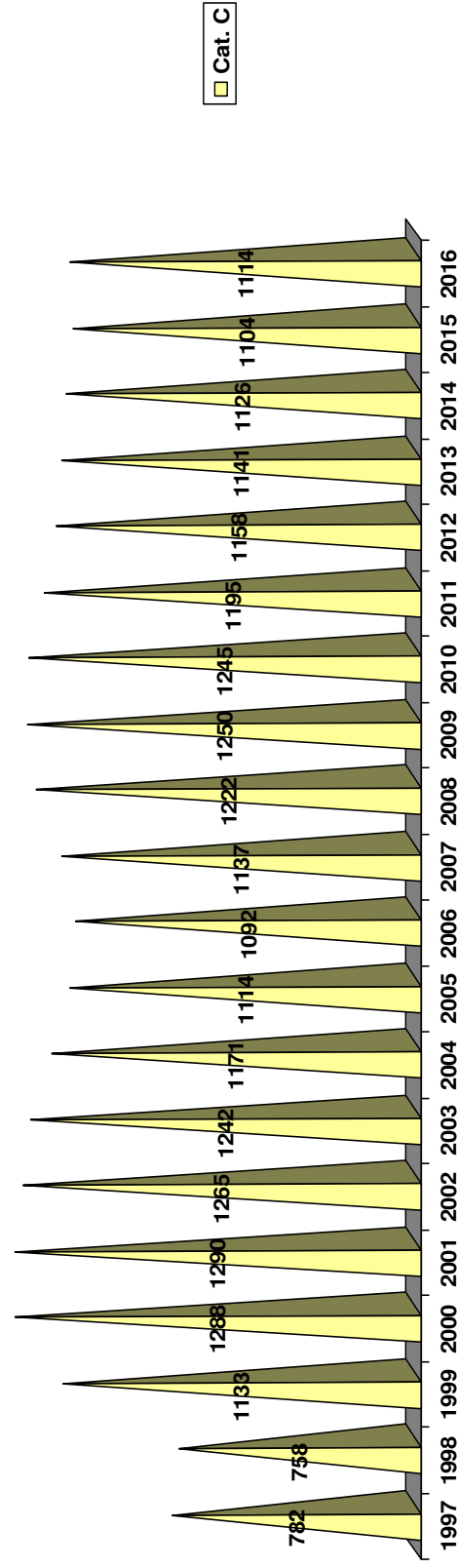


Segue andamento del personale a tempo indeterminato distribuito per categorie periodo 1997 – 2016

Diverso discorso per la categoria D1; dopo i picchi degli anni 2001 e 2004 dovuti a concorsi, tende costantemente ad aumentare

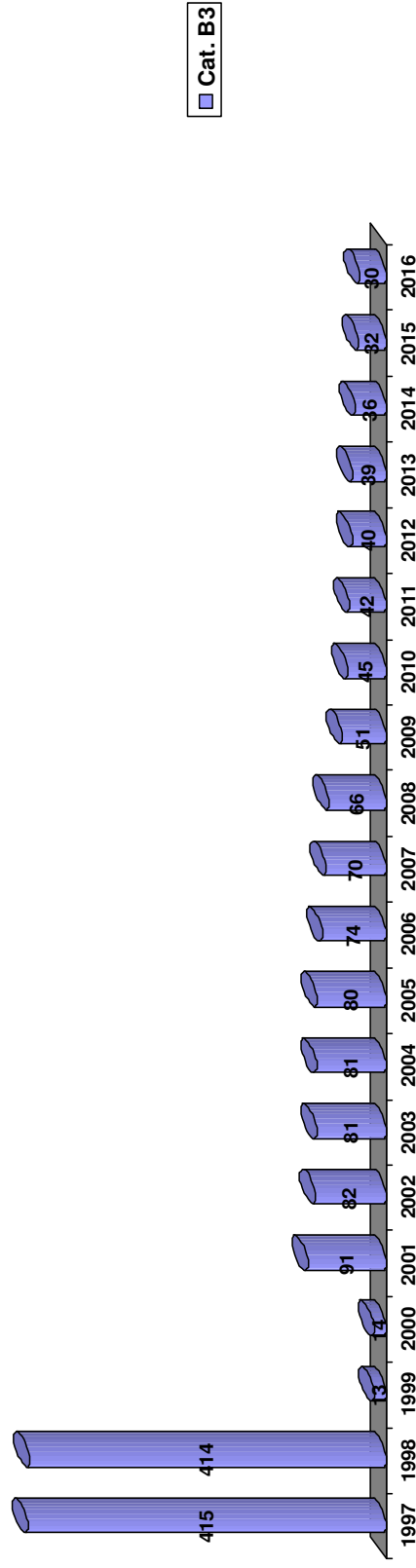


La categoria C dopo un picco registrato nel 1999 con il passaggio di categoria dei Vigili Urbani e di concorsi nel 2000, si mantiene costante nel tempo

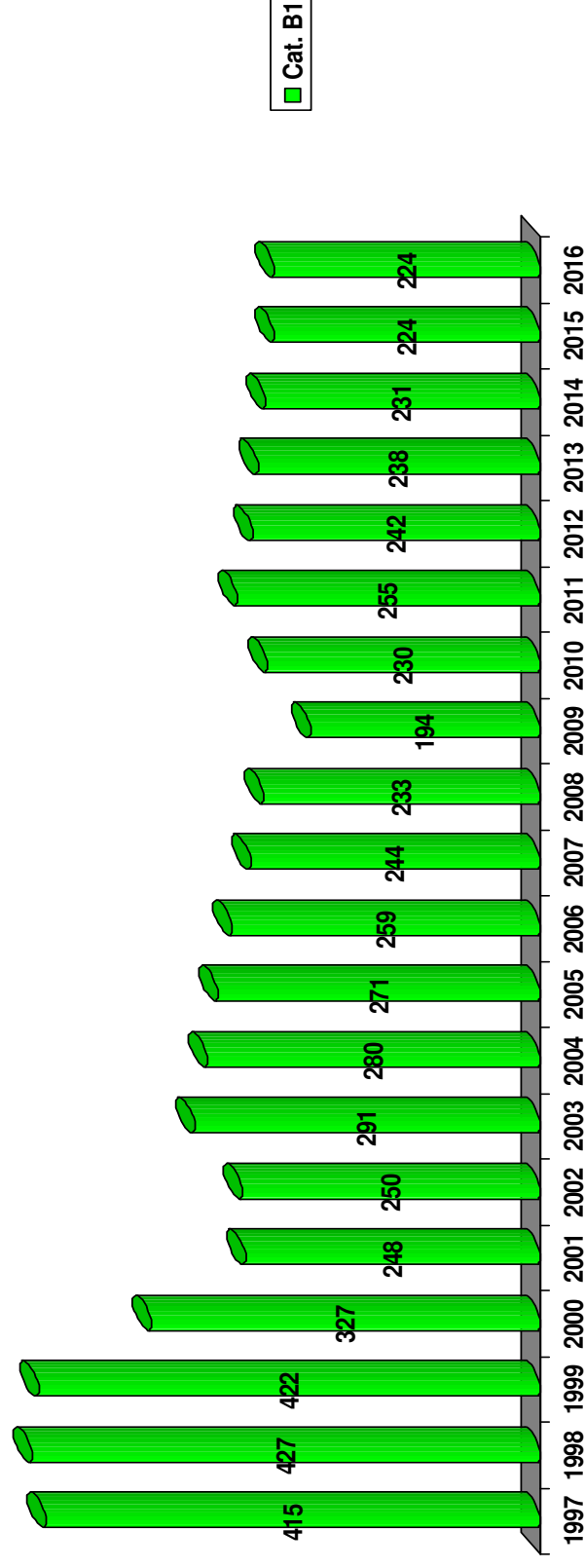


Segue andamento del personale a tempo indeterminato distribuito per categorie periodo 1997 – 2016

La categoria B3, come descritto precedentemente, ha subito un calo rilevante con il passaggio di categoria dei Vigili Urbani nel 1998. Una ripresa si è avuta nel 2001 con un concorso interno seguito poi da un costante e continuo calo

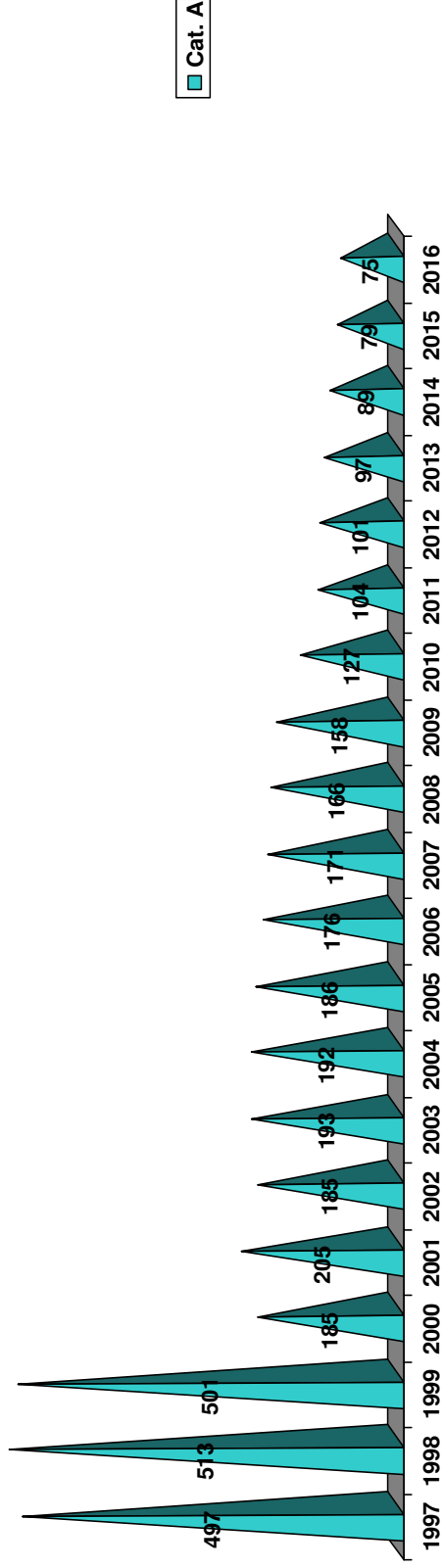


Nella categoria B1 un calo sostanziale si è avuto nel 2000 e 2001 con passaggi in categorie superiori a seguito di concorsi interni



Segue andamento del personale a tempo indeterminato distribuito per categorie periodo 1997 – 2016

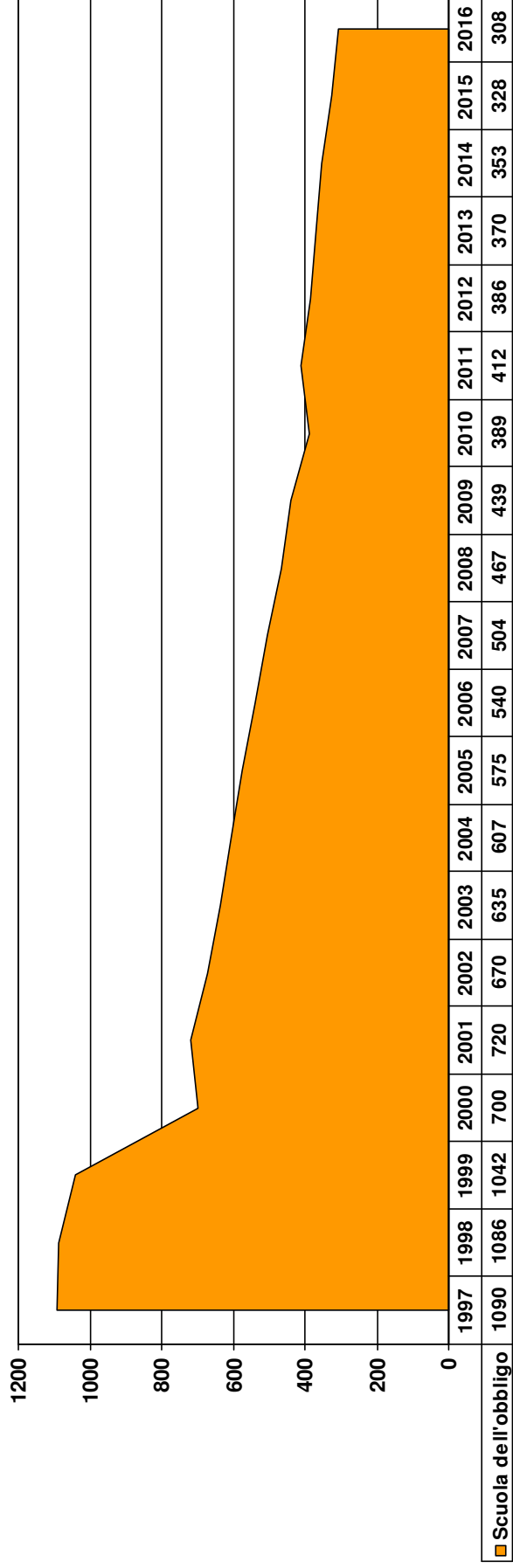
Nella categoria A spicca la notevole riduzione nel 2000 dovuto al passaggio del personale ATA allo Stato



Dai tragici seguenti viene fuori un notevole cambiamento riguardo i titoli di studio dei dipendenti

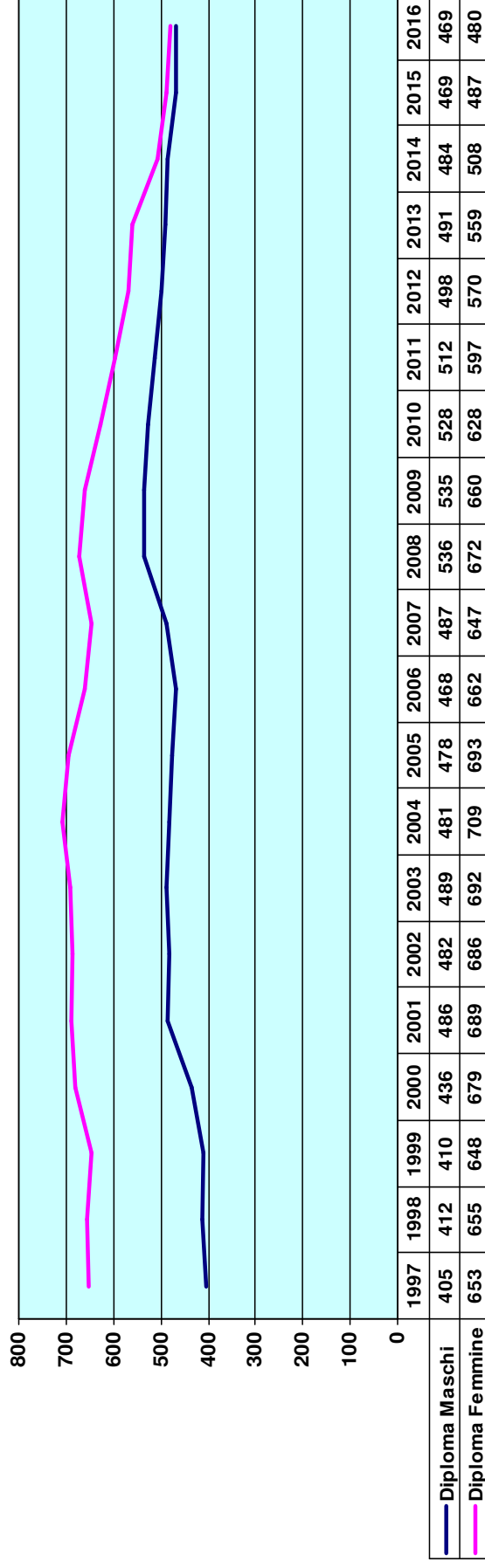
La scuola dell'obbligo, predominante negli anno 90, via via ha subito un sostanziale calo a favore di titoli medio alti

Andamento del titolo di studio del personale a tempo indeterminato periodo 1997 – 2016

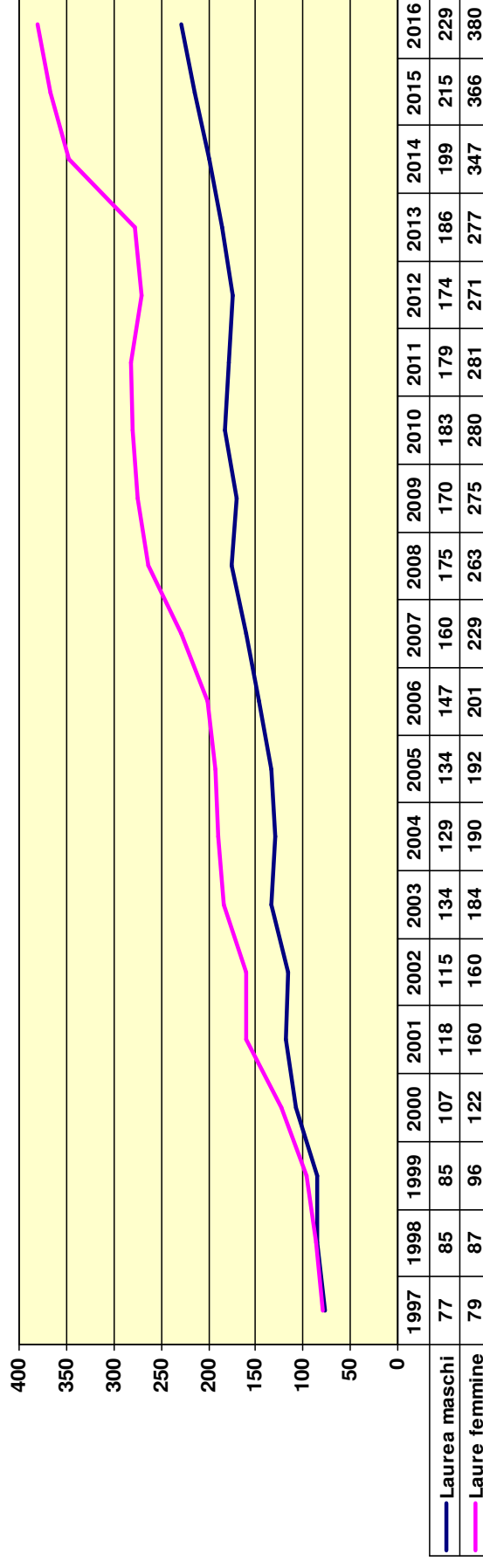


Segue andamento del titolo di studio del personale a tempo indeterminato periodo 1997 – 2016

La scuola superiore nel tempo si è mantenuta costante, un lieve calo negli ultimi anni a favore di laurea e laurea breve

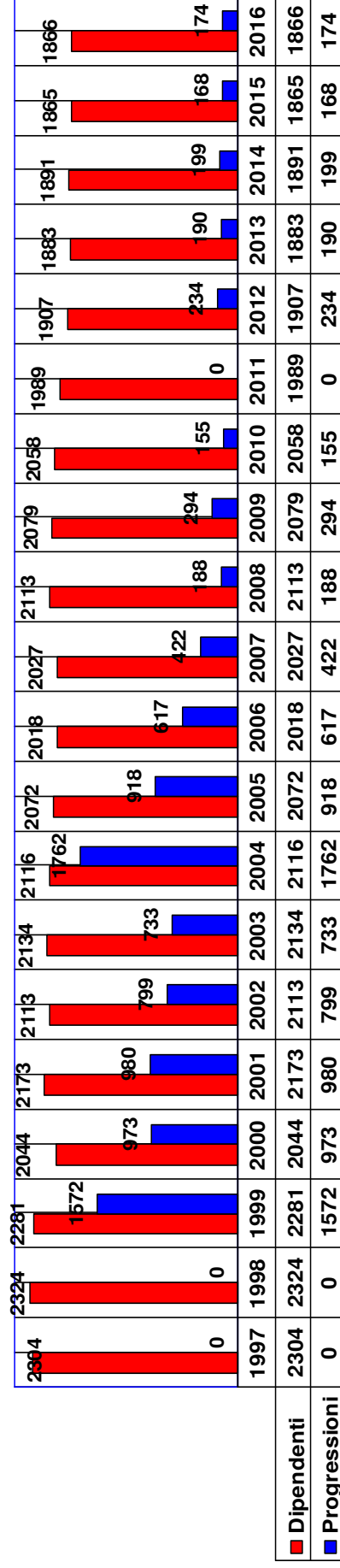


Un rilevante incremento, costante nel tempo, si registra a favore della laurea e laurea breve, soprattutto per il genere femminile



Andamento progressioni orizzontali assegnate ai dipendenti in servizio nel periodo 1997 – 2016

Un accenno alle progressioni economiche;
il contenimento della spesa e regole di selezione più restrittive hanno determinato un calo costante delle attribuzioni economiche



L'ultimo importante capitolo di questa breve disamina, riguardante l'evoluzione delle dotazioni organiche, spetta all'età dei dipendenti pubblici in generale e a quelli del Comune di Bari in particolare

La linea di rigore, adottata ormai da diversi anni, si è contraddistinta per interventi legislativi mirati ad un sempre più stretto governo del turn-over e ad un innalzamento dell'età di uscita dal lavoro, tali da rendere sempre più elevata l'anzianità media degli occupati nel settore pubblico

Il grafico che segue mette a confronto, in maniera schematica, il primo anno 1997 e gli ultimi 5 anni di questa indagine

Appare subito evidente nell'anno 2016 la crescita, più del doppio, dei dipendenti con oltre 55 anni pari al 48% del totale dei dipendenti rispetto al 18% registrato nell'anno 1997

Analogamente si rileva una diminuzione nell'anno 2016 dei dipendenti al di sotto dei 30 anni pari al 1,34% del totale dei dipendenti rispetto al 1,82% registrato nel 1997

Nei prossimi anni la platea di quanti matureranno il diritto alla pensione andrà ampliandosi per cui è evidente come l'evolvere dell'anzianità sarà determinante per le future dinamiche occupazionali

