

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- le Pubbliche Amministrazioni, in osservanza dell'art.34, comma 1 della legge 27/12/2002, n° 289 (legge finanziaria 2003), devono procedere alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei principi di cui all'art. 1 comma 1 del Dlgs 30/03/2001, n° 165 ed in particolare:
 1. Accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione Europea, anche mediante il coordinato sviluppo dei Sistemi Informativi pubblici;
 2. Razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro vincoli di finanza pubblica;
 3. Realizzare la migliore allocazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti coniugando la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione con il rispetto delle pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e applicando criteri di gestione ispirati al riconoscimento del merito e dell'impegno in relazione alla complessità delle attività svolte;
- tale rideterminazione va, inoltre, inserita nel processo di riforma in atto delle autonomie locali, in particolare, della modifica del Titolo V della Costituzione.

Rilevato che:

- con atto n° 137 del 10 giugno 2004 la Giunta Comunale, ha ridefinito la dotazione organica per un totale di 502 unità di cui n° 14 dirigenti;
- con atto n° 133 del 15 maggio 2006 il Commissario Straordinario, Dott. Antonio Nunziante, in virtù della legge finanziaria del 2006 e del DPMC del 15/2/2006 che disciplinava le assunzioni di personale per il triennio 2005-2007 ha: accertato la spesa teorica, quale base di calcolo per i provvedimenti da assumere in *subiecta* materia, ha definito la spesa teorica al 31/12/2004 pari a € 8.887.049,44 e ha revocato contestualmente l'atto commissariale n° 101 del 27 Aprile 2006 di rideterminazione organica per cui resta vigente la dotazione organica approvata con il già citato atto n° 137 del 10 giugno 2004;
- l'Ente ha proceduto alla revisione della struttura organizzativa e dirigenziale a seguito dell'approvazione della deliberazione di G.C. n° 243 del 27 dicembre 2007;
- al fine di procedere agli adempimenti previsti dai commi 1 e 2 del predetto art. 34, è stato attivato un processo di confronto fra i dirigenti comunali i cui esiti hanno determinato i contenuti del presente atto;
- Il programma triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 L. 449/1997 per il periodo 2004-2006 è stato interessato dai vincoli determinati dal blocco delle assunzioni disposto con le leggi finanziarie a partire dal 2002 con l'art.19 della legge 28.12.2001 n. 448, sino al 2005 tale che gli impegni annuali previsti e non realizzati, ed in particolare l'attuazione delle "progressioni verticali nel sistema di classificazione" ex art. 4 CCNL 31/3/1999, andranno a sommarsi con gli impegni previsti per le annualità successive nel rispetto dei criteri del corso-concorso di cui alla deliberazione n° 33 del 6/3/2006 assunta dal Commissario Straordinario e alla Determinazione Dirigenziale n° 472 del 16/3/2006 (colonna "PV 2004-2006" dell'allegato prospetto A);

Considerato che in materia di rideterminazione delle dotazioni organiche, spesa del personale, mobilità e trattenimento in servizio occorre effettuare alcune precisazioni:

1- rideterminazione delle dotazioni organiche.

La rideterminazione delle dotazioni organiche, e il contenimento della relativa spesa, è stata prescritta dal legislatore con lo scopo di razionalizzare l'organizzazione e di contenere la spesa; esse sono tese a raggiungere il risultato dell'organizzazione delle attività con l'utilizzazione di una quantità minore di risorse umane più qualificate e in possesso di una esperienza correlata all'anzianità di servizio comunque conseguita nello svolgimento delle mansioni di provenienza .

Le rideterminazioni devono tenere conto del processo di innovazione tecnologica e delle sue conseguenze organizzative; procedere a una redistribuzione dell'assegnazione di personale, sulla base dei compiti e delle funzioni assegnate agli enti, nonché degli indirizzi programmatici; tenere conto del processo di decentramento e della riforma complessiva delle p.a.; tenere conto del vincolo al rispetto del patto di stabilità.

Dopo la rideterminazione delle dotazioni organiche le singole amministrazioni devono provvedere alla rilevazione dei fabbisogni di personale per le nuove assunzioni.

Le P.A. dovranno rideterminare nuovamente le proprie dotazioni organiche, per tenere conto degli effetti determinati nel triennio 2005/2007 dalle previsioni legislative sul blocco delle assunzioni.

Attraverso questa previsione si vuole raggiungere l'obiettivo di non produrre differenziali tra dotazioni organiche di diritto e contingenti di personale in servizio e necessario al reale fabbisogno.

Con il che la Circolare 11 aprile del Dipartimento della Funzione Pubblica (Ufficio per il Personale delle P.A.) e del Ministero dell'Economia e delle Finanze (Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico), che fornisce chiarimenti sull'applicazione della legge n. 311/2004, Finanziaria 2005 in materia di dotazioni organiche, assunzioni e mobilità, sembra confermare che la dotazione organica può essere ben maggiore del numero di dipendenti in servizio in quanto a tale numero vanno aggiunte le posizioni da coprire nel piano triennale di riferimento, salvo per le posizioni dirigenziali che occorre prevedere in misura corrispondente alle unità organizzative in cui sia prevista la direzione nella struttura organizzativa dell'ente.

2-La mobilità.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce che le assunzioni tramite mobilità sono state significativamente valorizzate dalla legge finanziaria 2008 al punto da costituire <<la prioritaria modalità di reclutamento >> in uno scenario di contenimento delle assunzioni, né deve essere considerata una novità il richiamo ivi contenuto al previo ricorso a questo strumento. È del tutto evidente la ragione per la quale la mobilità viene incentivata: si soddisfano le necessità di personale senza costi aggiuntivi e anzi, offrendo un'occasione di più razionale distribuzione tracciata in questa materia dalla legge finanziaria.

3-Spesa del personale, maturazione dell'anzianità massima contributiva ,trattenimento in servizio.

- Sul primo punto interviene il comma 5 dell'art.76 della Legge 133/2008 (la cosiddetta "legge Brunetta"), ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, per cui gli enti sottoposti al patto di stabilità interno devono assicurare la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, con particolare riferimento alle dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.
- Sul secondo punto operano le seguenti disposizioni:
 - l'art. 21 del CCNL Regioni ed autonomie locali del 22/1/2004 ha sostituito la lettera a) comma 1 dell'art. 27 ter CCNL 6/7/1995 individuando tra le cause di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo indeterminato il raggiungimento dell'anzianità di servizio qualora tale ipotesi sia espressamente prevista come obbligatoria da fonti legislative o da Regolamenti applicabili nell'ente;
 - l'art. 86 del Regolamento organico approvato con deliberazione di sub commissario prefettizio n. 429 del 3/6/1996 dispone il collocamento a riposo del dipendente a decorrere dal 1° giorno del mese successivo al compimento del 40° anno di servizio;

tale articolo del Regolamento Organico vigente, così come applicato da questa amministrazione negli atti di collocamento a riposo del personale dipendente, è in linea con le attuali disposizioni legislative in materia di collocamento a riposo dei dipendenti pubblici di cui all'art. 72 comma 11 della L. 133/2008, così come novellato dall'art. 6 comma 3 della legge n° 15 del 4 marzo 2009, dove il raggiungimento dell'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni determina la condizione per l'ente di risolvere il rapporto di lavoro;
 - con la Circolare I.N.P.D.A.P. n. 7 del 13/05/2008 vengono fornite le istruzioni sugli aspetti di immediata attuazione della riforma previdenziale aventi effetto dal 1° gennaio 2008 di cui alcuni introdotti dalla legge 247/2007 ed in particolare le c.d. "finestre di accesso" ossia le decorrenze giuridiche dei trattamenti pensionistici;
- Sul terzo punto, infine, opera il comma 7 dell'art. 72 della legge 133/2008 che modifica le modalità di esercizio del c.d. "trattenimento in servizio" per il personale delle P.A. che abbia raggiunto l'età massima pensionabile intervenendo nuovamente sull'art. 16 comma 1 Dlgs n. 503/1992: la richiesta del dipendente interessato al trattenimento in servizio per un ulteriore biennio può essere accolta dalla amministrazione di appartenenza sulla base di valutazioni relative aspetti organizzativi, funzionali, e

sulla base del bagaglio professionale del dipendente interessato.

Poiché quindi la permanenza in servizio impatta sia sull'organizzazione e sia sulla spesa del personale, e richiede una valutazione attiva e circostanziata da parte dell'amministrazione sui singoli casi, sarà possibile concedere il "trattenimento in servizio" su domanda di cui all'art. 16 comma 1 DLGS n. 503/1992 adottando apposito atto giuntale;

Rilevato che per adempiere alle disposizioni di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15.2.2006 occorre ridefinire la dotazione organica tenendo conto:

- che la rideterminazione della dotazione organica e il contenimento della relativa spesa oggetto del presente atto (390 unità) ha lo scopo di razionalizzare l'organizzazione in modo da assicurare lo svolgimento delle funzioni necessarie attraverso un contingente di risorse umane adeguato e non ridondante; essa è tesa a raggiungere il risultato dell'organizzazione delle attività con l'utilizzazione di una quantità minore di risorse umane rispetto alla dotazione organica precedente (502) ma più qualificate e, nel caso di progressioni verticali, che siano in possesso di una esperienza correlata all'anzianità di servizio comunque conseguita nello svolgimento delle mansioni corrispondenti alla categoria di provenienza .
- del completamento, limitatamente alla programmazione triennale del fabbisogno 2004-2006, quale ultimo atto di programmazione esistente nell'ente, nel quale, a consuntivo, possono essere confermati n° 22 posti così come dettagliato nell'allegato piano e che tale numero non supera il numero dei posti coperti dall'esterno in base alla programmazione del triennio 2004-2006 nel rispetto del limite del 34,4% dei posti coperti dall'esterno dal 2004 sino al 31.12.2007 (41 unità). Tali posti saranno ricoperti da personale interno a tempo indeterminato appositamente selezionati e in possesso dei requisiti previsti nel Regolamento delle progressioni verticali nel sistema di classificazione approvato con il presente atto e sarà riservato a coloro che abbiano conseguito l'attestato di partecipazione ai corsi candidati con Deliberazione di Giunta Comunale n° 341 del 9 dicembre 2005 al bando Formez, approvati con deliberazione n° 33 del 6/3/2006 assunta dal Commissario Straordinario e impegnati con determinazione dirigenziale n° 472 del 16/3/2006;
- della Deliberazione di Giunta n. 110 del 26/6/2008 con la quale è stata rideterminata provvisoriamente, come atto di indirizzo, la dotazione organica dell'ente (Allegato A della Delibera) nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di cui all'art.39 L. 449/1997;
- della nuova programmazione triennale del fabbisogno 2008-2010 approvata, unitamente al "Regolamento per la progressione verticale nel sistema di classificazione dei dipendenti in servizio presso il comune di Barletta", in sede di concertazione sindacale il 22 dicembre 2008 nella quale permane il vincolo del numero dei posti da coprire attraverso le progressioni verticali che non può superare il 50% del totale dei posti da coprire nel triennio;
- della nota n. 7026 del 3/2/2009 con la quale sono state fatte da parte dell'amministrazione alcune precisazioni in ordine ai requisiti, previsti dalla vigente normativa nazionale, per l'accesso alle categorie C e D1 nell'ambito delle procedure per la progressione verticale nel sistema di classificazione;
- degli esiti della concertazione con le rappresentanze sindacali del 23/2/2009 nella quale sono stati confermati i requisiti di accesso già definiti con la seduta del 22/12/2008;
- della necessità di prevedere una selezione per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato per far fronte ai picchi di attività nei mesi estivi da parte del Settore Vigilanza e Protezione Civile nel rispetto delle disposizioni Contrattuali vigenti (art. 7 CCNL 14/9/2000) e dell'art. 36 Dlgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 49 L.133/2008;
- della necessità di prevedere la copertura di n° 12 posti per incarichi dirigenziali attualmente coperti da dirigenti a contratto o coperti ad *interim*, previa deliberazione di Giunta Comunale di approvazione degli indirizzi per l'indizione degli avvisi;
- delle disposizioni legislative di cui all'art. 72 comma 7 della Legge 133/2008;
- della necessità di contemperare le esigenze organizzative di questa civica amministrazione con i principi di cui all' art. 1 comma 1 del D.lgvo n° 165/2001 nonché con quelli di riduzione della spesa complessiva di cui all'art. 39 L. 449/1997 e s.m.i. più volte richiamati e rielaborati nelle disposizioni delle leggi finanziarie (ultimo l'intervento della Legge Finanziaria per l'anno 2008 art. 3 comma 120 e legge 133/2008 art. 76 commi 1 e 5) rideterminando la dotazione organica e pianificando il piano triennale del fabbisogno di

personale così come indicato nell'allegata programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata in sede di concertazione sindacale il 22 dicembre 2008;

Dato atto che:

- l'Ente con deliberazione di C.C n° 40 del 21.12.2006 ha approvato un programma di mandato molto ricco che richiede un apporto progettuale e operativo di estrema complessità e importanza per la comunità locale: LA CITTÀ COME MOTORE DI SVILUPPO, LA CITTÀ DEL MARE, LA CITTÀ DELL'ALIMENTAZIONE, LA CITTÀ DELLA MODA, LA CITTÀ DEI SERVIZI E DELLA LOGISTICA, LA CITTÀ DELLA CULTURA E DELLO SPETTACOLO e infine LA CITTÀ DEL FUTURO: in quest'ottica andranno, pertanto, svolte azioni e interventi energici sui seguenti ambiti:
 - il Commercio, l'Industria, l'Artigianato e le Politiche del Lavoro e Progetti Comunitari
 - la Pianificazione Urbanistica
 - la Gestione delle Manutenzioni e le Politiche Energetiche
 - le Politiche del Patrimonio e le Politiche Abitative
 - le Politiche delle Periferie
 - le Politiche Ambientali
 - le Politiche Sociali
 - le questioni attinenti i Giovani, le Istituzioni ed il Diritto allo Studio
 - la Pubblica Istruzione e l'Edilizia Scolastica
 - lo Sport
 - la Legalità e la Sicurezza
 - l'Innovazione Tecnologica
 - le Politiche di Bilancio e la Fiscalità Locale
 - la Pianificazione Strategica
 - la migliore organizzazione della Struttura Amministrativa e del Personale

- le azioni e gli interventi organizzativi che caratterizzano il mandato amministrativo, impattano in maniera significativa sulle attività di ogni Settore e coinvolgeranno attivamente sia i dirigenti e sia i funzionari titolari di posizioni organizzative e di alta professionalità per cui l'ente ha proceduto tempestivamente alla revisione della struttura organizzativa, che è stata approvata con atto giuntale n° 243 del 19 dicembre 2007, in modo che potesse rispondere nella sua riarticolazione di ruoli e di responsabilità alle esigenze programmatiche e progettuali connesse al mandato amministrativo del Sindaco;

- le azioni più qualificanti in ambito organizzativo sono:
 1. riassetto delle posizioni organizzative e di alta professionalità sia nel numero che nelle retribuzioni in modo che siano la diretta conseguenza degli obiettivi strategici e della rimodulazione delle funzioni organizzative ad essi connesse;
 2. potenziamento della gestione del Polo Museale e della Pinacoteca Comunale con incremento in organico al Settore Cultura di n° 2 posti di *specialista di attività culturali e gestione dei beni*);
 3. potenziamento dell'organico del Settore Polizia Municipale per il miglioramento dell'offerta di sicurezza e presidio del territorio anche in previsione delle cessazioni di personale nel triennio (n. 9 unità nel triennio a tempo indeterminato e 15 unità da selezionare per esigenze stagionali per tre mesi a tempo determinato ogni anno);
 4. potenziamento dell'organico del Settore Politiche Attive di Sviluppo per il potenziamento delle azioni di sviluppo locale (n. 1 *specialista di sviluppo territoriale*);
 5. potenziamento area dei Servizi Sociali ai fini del miglioramento dell'offerta dei servizi alla persona (n. 2 *Esperti in erogazione di servizi in campo sociale*);
 6. potenziamento del Settore Ambiente e del Settore Pianificazione e gestione urbanistica con n. 1 *specialista di pianificazione e gestione urbanistica* e n. 1 *specialista dell'ambiente e del territorio*;

7. potenziamento servizi di accoglienza e informazione turistica con n. 2 unità di *Tecnico dei Servizi di informazione al cittadino provenienti dall' APT*;
 8. potenziamento postazione del centralino nella sede del Palazzo Vigili con *n. 1 Addetto al centralino*;
 9. potenziamento area economico-finanziaria per il sostegno delle politiche di bilancio e della fiscalità locale *n. 1 specialista economico finanziario e n. 1 tecnico contabile*;
 10. potenziamento per sostenere la migliore organizzazione amministrativa (*n. 2 specialista giuridico amministrativo, 6 tecnici delle attività amministrative ed 1 esperto giuridico amministrativo*);
- l'implementazione del fabbisogno triennale del personale 2008-2010, sarà realizzata nel rispetto del comma 6 dell'art. 76 della Legge 133/2008 il quale dispone che con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi entro novanta giorni *dalla data di entrata in vigore* del decreto 112/2008, previo accordo tra Governo, regioni e autonomie locali da concludersi in sede di conferenza unificata, sono definiti parametri e criteri di virtuosità, con correlati obiettivi differenziati di risparmio, tenuto conto delle dimensioni demografiche degli enti, delle percentuali di incidenza delle spese di personale attualmente esistenti rispetto alla spesa corrente e dell'andamento di tale tipologia di spesa nel quinquennio precedente.
 - ai sensi dell'art. 76 comma 7 L.133/2008 fino all'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri sopra richiamato è fatto divieto agli enti locali di assumere personale con qualsiasi forma contrattuale ove la percentuale di spesa del personale sia pari o superiore al 50% della spesa corrente;
 - la percentuale di incidenza della spesa del personale sul totale della spesa corrente per l'anno 2008 e 2009, quantificata come previsto dall'art. 76 comma 1 della L.133/2008, è rispettivamente del 28,21 e del 28,50% talché, nelle more della emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, il programma triennale dei fabbisogni del personale è attuabile;
 - La sostenibilità del presente piano occupazionale è strettamente correlata alla condizione per cui nel periodo 2008-2011 saranno collocati a riposo 13 dipendenti ferma restando l'eventuale accoglimento del trattamento in servizio di cui all'art. 72 comma 7 L.133/2008 come disciplinato al punto 8 del presente atto;

acquisiti i prescritti pareri ai sensi dell' art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

a voti unanimi dei presenti, resi nei modi di legge anche in ordine alla immediata esecutività

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente trascritte:

- 1) **DI APPROVARE** l'allegato Regolamento per le progressioni verticali nel sistema di classificazione denominato "REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI BARLETTA" composto di nove articoli distribuiti su 4 pagine;
- 2) **DI APPROVARE** la allegata tabella A), contenente il programma triennale dei fabbisogni del personale per il periodo 2008-2010, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, e per l'effetto, rideterminare la dotazione organica dell'ente dettagliata per profili professionali e macro aree professionali così come indicato nella colonna "ORGANICO" della tabella A), con validità triennale e sino all'adozione della programmazione triennale successiva;
- 3) **DI TRASMETTERE** copia del presente atto alla R.S.U. e alle OO.SS. aziendali, quale adempimento di natura informativa previsto nel CCNL del comparto regione-autonomie locali;
- 4) **DI DEMANDARE** al Dirigente del Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane la gestione degli atti consequenziali della programmazione triennale del fabbisogno e della rideterminazione organica del personale nel rispetto dei principi e criteri contenuti nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al comma 6 dell'art. 76 della Legge 133/2008;

- 5) **DI TRASMETTERE** copia del presente atto al Sindaco, all'Assessore alle risorse umane e al Segretario Generale, nonché all'albo pretorio per la prevista pubblicazione;
- 6) **DI DARE ATTO** che l'implementazione del fabbisogno triennale del personale 2008-2010, sarà realizzata nel rispetto del comma 6 dell'art. 76 della Legge 133/2008;
- 7) **DI STABILIRE** che, relativamente alla cessazione del personale dipendente per anzianità di servizio o contributiva, opera l'art. 86 del Regolamento organico approvato con Deliberazione del sub commissario prefettizio n. 429 del 3/6/1996 il quale dispone il collocamento a riposo del dipendente a decorrere dal 1° giorno del mese successivo al compimento del 40° anno di anzianità massimo di servizio effettivo, in linea con le attuali disposizioni legislative in materia di collocamento a riposo dei dipendenti pubblici di cui all'art. 72 comma 11 della L. 133/2008, così come novellato dall'art. 6 comma 3 della legge n° 15 del 4 marzo 2009, dove il raggiungimento dell'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni determina la condizione per l'ente di risolvere il rapporto di lavoro nel rispetto della disciplina delle c.d. "finestre di accesso" di cui alla L. 247/2007 art. 1 comma 5 let a);
- 8) **DI STABILIRE** che, per quanto concerne l'applicazione dell'art.16 comma 1 Dlgs n. 503/1992, come modificato dall'art. 72 comma 7 della Legge n.133/2008, la domanda di trattenimento in servizio per un periodo massimo di un biennio dal raggiungimento dell'età anagrafica prevista per il collocamento a riposo:
- *Caso 1* - sarà oggetto di apposita Delibera di Giunta di accoglimento o rifiuto della domanda, previa acquisizione di una relazione tecnico-organizzativa del dirigente del settore di appartenenza del dipendente in ordine a esigenze organizzative e/o funzionali che determinino una opportunità del trattenimento in servizio. Resta comunque fermo il limite dei 40 anni di servizio di cui all'art. 86 del Regolamento organico talchè il periodo di trattenimento in servizio non potrà comportare il superamento di tali limite.
 - *Caso 2* - sarà automaticamente concesso con apposito atto del Dirigente del Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane nella caso in cui il dipendente non abbia raggiunto il minimo contributivo per maturare il diritto a pensione;
- 9) **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile in applicazione dell'art. 134 D.lgs n. 267/2000 e s.m.i. stante l'urgenza di procedere all'applicazione delle disposizioni dettate dal D.P.C.M. 15/2/2006.