



CITTÀ DI TORINO

PROPOSTA DI MOZIONE

RESPINTA DAL CONSIGLIO COMUNALE IN DATA 17 DICEMBRE 2019

OGGETTO: ACCOMPAGNAMENTO ALLA DELIBERAZIONE (MECC. 2019 04870/024) "NOTA DI AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) - PERIODO 2020-2022 (ARTICOLO 170, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000). APPROVAZIONE."

Il Consiglio Comunale di Torino,

PREMESSO CHE

- la complessa fase di transizione economico-finanziaria che il Comune di Torino sta attraversando ha posto i dipendenti comunali avanti alla gestione di procedure tecniche ed amministrative innovative, che sono state affrontate grazie alla diffusa professionalità presente negli uffici. Il Consiglio Comunale intende evidenziare come le competenze interne all'Ente abbiano consentito di garantire intatta la qualità delle prestazioni erogate alla collettività;
- il Decreto Madia, per gli anni 2018-2020, apriva nuovi spazi alla progressione verticale, prevedendo presupposti e vincoli differenti rispetto alla normativa a regime, contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001. L'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, dispone quanto segue: "Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal

- dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore";
- il Decreto Madia ha dunque aperto fin dal 2018, nuovi spazi alla progressione verticale reintroducendo di fatto, in via transitoria, il sistema di passaggio da una categoria inferiore a una superiore, analoga ai concorsi interamente riservati agli interni pre-Brunetta;
  - tale norma introduce quindi elementi utili per fronteggiare con efficacia ed economicità il turnover, consentendo parimenti la valorizzazione del personale tecnico-professionale interno (di fascia C), che risulta essere stato fortemente penalizzato per ragioni di bilancio, normativo e di scelte amministrative dell'ultimo decennio, che non hanno permesso di utilizzare efficientemente ed efficacemente le idoneità maturate nel tempo, che seppur di fatto presenti ed utilizzate, non hanno ricevuto il giusto riconoscimento;
  - l'articolo 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 (cosiddetta riforma Madia) ha introdotto, **ESCLUSIVAMENTE PER UN PERIODO BEN DEFINITO 2018-2020 MODALITÀ DI AVANZAMENTO DI CARRIERA DEROGANTI** dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (Legge Brunetta), il quale prevede, per le progressioni verticali, quale unica "strada", un concorso pubblico con riserva, non superiore al 50% dei posti. Quanto contenuto nella Legge Madia costituisce anche il presupposto per derogare al disposto dell'articolo 97 della Costituzione, che recita "agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, SALVO I CASI STABILITI DALLA LEGGE";
  - utilizzando il disposto normativo che permette la progressione verticale, che ha durata molto limitata nel tempo (la cui ratio era permettere la non perdita di conoscenze per l'ente condannando in fascia di più basso livello i dipendenti che invece costituiscono, con il loro sapere ed esperienza maturata, l'asset intagibile del comparto tecnico), si riconoscerebbe la preparazione dei dipendenti e si gratificherebbero riconoscendo la professionalità maturata nell'Ente come si desume dagli indirizzi del programma di governo della Città, in materia di personale, ad oggi disatteso per questa fascia di lavoratori, oltre che alla luce degli indirizzi del vigente contratto della CCNL per gli Enti Locali, che individua negli elementi fin qui richiamati le priorità da perseguire, individuando modelli virtuosi, orientati all'organizzazione delle risorse interne, secondo profili specialistici già presenti e meglio definibili in ragione delle nuove esigenze degli Enti, che consentano di attribuire valore ad esse, riconoscendo competenze e migliorando, anche risparmiando, i processi organizzativi degli uffici;
  - attraverso l'utilizzo tempestivo delle procedure deroganti l'ordinarietà, di cui sopra, per fronteggiare il necessario TURNOVER del personale e del massiccio esodo quantitativo e qualitativo del personale che si viene a determinare per gli effetti di "quota 100" e

- "Fornero" (oggi stimato dalle Organizzazioni Sindacali per la parte tecnica di 200 unità) si otterrebbero sia la salvaguardia dell'esperienza maturata nell'ente dai dipendenti altamente specialistici (per la gran parte titolari di idoneo titolo di studio ed abilitazione professionale anche di precedenti idoneità all'espletamento delle mansioni di fascia superiore D, che il migliore livello di efficienza ed efficacia per l'Ente, garantendo le manutenzioni stradali, di edifici, del verde, delle scuole, delle aree pubbliche, mercatali e del governo del territorio attraverso la revisione del PRG, nonché le specifiche competenze in tema di sicurezza, su cui si fonda il sistema città;
- l'utilizzo di tali modalità selettive, consentirebbe inoltre di disporre delle migliori risorse in minor tempo e ad un costo prossimo allo zero, per le ragioni che seguono. Da una ricognizione quantitativa effettuata dalle parti sociali, il numero dei tecnici in organico in fascia C - con analoghi titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, oltre agli idonei di precedenti selezioni (2003 e 2009), da una prima sommaria stima risulterebbe circa pari a 100. Il 60 % di tali dipendenti si trovano in posizione C5, e lo stipendio tabellare di tale categoria economica è pari a Euro 21.128,00, ovvero addirittura superiore a quello dei D1 (che è la categoria cui accederebbero attraverso la Progressione verticale permessa per il triennio 2018-2020 dalla legge Madia), che è pari Euro 20.398,71. Stante il copioso turn over che ha interessato la fascia D tra quota 100 e Fornero (tra l'altro per i funzionari in posizione appartenenti esclusivamente alla categoria economica D6) dell'area tecnica che hanno quindi liberato ingenti risorse economiche nel fondo di appartenenza, così come il passaggio dei C a D produrrebbe per la fascia C (consentendo una maggiore disponibilità di risorse per assumere nuove unità in quella fascia);
  - con il passaggio di cui trattasi, si integrerebbe infatti il naturale turnover all'interno dell'ente limitando i costi aggiuntivi sia di selezione del personale che di successiva formazione per le nuove unità, oltre che di impiego di personale per avviare, seguire e completare la procedura concorsuale (fino all'immissione in servizio) che ad oggi è attivata per i soli posti editali posti a bando e che sulla scorta dell'esperienza del concorso appena bandito per il profilo C amministrativo (15.000 domande pervenute), inficerebbe l'ordinaria attività dell'Ente (sia per le risorse coinvolte nella selezione sia per il personale che rallenterebbe l'attività lavorativa per partecipare al concorso);
  - in tema di risparmio si otterrebbero anche benefici indiretti scegliendo la procedura di progressione verticale seguendo la Legge Madia, poiché la procedura selettiva utilizzabile in concreto può avvenire in modo spedito e non gravoso, optando per la selezione per "titoli e colloquio", che permetterebbe una veloce messa in ruolo dei profili D necessari, contrariamente a quanto accadrebbe se si optasse, per la soluzione prospettata recentemente di avviare una procedura concorsuale con riserva di posti;
  - la più dispendiosa classica procedura di selezione, che non potrà che vertere su materie, sia tecniche, ma generiche vista l'ampiezza delle figure ricomprese ad esempio nel profilo

- di Responsabile Tecnico, in luogo di specificità di cui l'Ente necessita per avere personale esperto, ed immediatamente utilizzabile, per fronteggiare le problematiche delle materie specialistiche trattate nelle diverse aree tecniche (urbanistica, verde, ponti vie acque, ambiente, patrimonio, tributi, edifici e scuole, strade, sicurezza, nonché nei settori quali la grafica e la comunicazione istituzionale, eccetera);
- in tema di Piano dei Fabbisogni, in corso di definizione in ordine alle specifiche professionalità per le diverse aree, la ricognizione dei profili professionali necessari nelle diverse aree, deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa; strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;

#### IMPEGNA

La Sindaca e la Giunta a procedere alla sostituzione del personale cessato ed in cessazione nelle diverse fasce delle aree tecniche, prioritariamente, ovvero esclusivamente per il periodo di vigenza della Legge Madia (2018-2020), mediante procedure di progressione verticale secondo l'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, già a partire dal Piano dei Fabbisogni indicati e richiamati nella deliberazione di Consiglio Comunale del 6 maggio 2019 (mecc. 2019 01169/024) di approvazione del DUP 2019-2021 e per le procedure di cui all'atto di indirizzo, deliberazione di Giunta del 17 settembre 2019 (mecc. 2019 03819/004), per la copertura dei posti in organico per i quali non siano già state pubblicate le relative procedure concorsuali, fatto salvo lo scorrimento degli idonei di graduatorie in corso di validità, ciò al fine di ottemperare a quanto contenuto nel programma di governo della Città in materia di valorizzazione ed efficientamento del personale professionale e specialistico in organico oltre che a garanzia del governo del territorio e di erogazione dei servizi ed economicità di bilancio. Analoga modalità e approccio si applicherà con riferimento alle procedure derivanti dal Piano dei Fabbisogni 2020-2022 e richiamato nel DUP in corso di approvazione per il triennio 2020-2022.

---