CITTA' DI TORINO

INTERPELLANZA

OGGETTO: ASSUNZIONI E PROGRESSIONI PER IRROBUSTIRE L'ORGANICO E L'ORGOGLIO DEI DIPENDENTI COMUNALI (AMMINISTRATIVI)
PRESENTATA DAL CONSIGLIERE MAGLIANO IN DATA 14 MAGGIO 2021

PREMESSO CHE

- lo scrivente ha ricorrente occasione di dialogare con numerosi dipendenti inquadrati nei profili amministrativi del Comune: da tali confronti sono emersi gli elementi di dubbio e di doglianza che di seguito vengono espressi;

CONSIDERATO CHE

- come riportato nel testo della deliberazione della Giunta Comunale del 17 settembre (mecc. 2019 03819, "PROCEDURE SELETTIVE FINALIZZATE ALLE ASSUNZIONI 2020-2021.") "Con deliberazione del Consiglio Comunale del 6 maggio 2019 (mecc. 2019 01169/024), veniva approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021, ai sensi dell'art. 170, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, che ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente. La Sezione operativa del documento, che ha un orizzonte temporale pari a quello del Bilancio di previsione dell'Ente, include la programmazione del fabbisogno del personale (c.d. Piano del fabbisogno del Personale) per il triennio 2019-2021. Tale documento, previsto dall'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 165/01 e s.m.i., ha il compito di indicare le linee di azione dell'Amministrazione in merito al fabbisogno del personale nel rispetto del principio di ottimizzazione delle risorse pubbliche disponibili, degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance. Il documento approvato dalla Città, di cui alla deliberazione sopra citata, oltre a contenere l'indicazione delle categorie dei dipendenti e la relativa quantificazione di cui l'Ente prevede il fabbisogno nel triennio, dà anche atto che non appena sarebbero stati dettagliati i profili professionali da assumere nel 2020 e 2021, sarebbero state avviate le procedure di indizione delle selezioni pubbliche" […] "nell'ambito delle esigenze organizzative, come già evidenziato negli incontri avvenuti con le Organizzazioni Sindacali, e nel rispetto della capacità assunzionale, oltre alle assunzioni già effettuate nell'anno in corso, si dà mandato alla Divisione Personale e Amministrazione di avviare per il biennio 2020-2021 un primo gruppo di procedure selettive per i seguenti profili:": seguiva un elenco di posizioni per le quali si prevedeva l'indizione delle procedure selettive, tra di esse figurava "n. 20 Responsabili amministrativi cat. D (5 anno 2020 e 15

anno 2021);";
- i contenuti della delibera appena citata (per estratto) erano stati divulgati con buona enfasi dagli organi di informazione;
- a distanza di tempo, non si ha notizia, tra gli altri, della selezione per Responsabili Amministrativi (categoria D);

TENUTO CONTO CHE

- come riportato in un comunicato stampa pubblicato nel mese di marzo nel sito istituzionale del Comune di Torino: "MILLE GIOVANI TALENTI PER TORINO. Parte il piano assunzioni triennale che prevede l'inserimento di nuove risorse con contratto di formazione e lavoro. Il mondo delle competenze nel settore pubblico, sia pubblico, sia privato, è di fronte a un cambiamento epocale. Le tecnologie emergenti giocano un ruolo fondamentale in questa dinamica poiché creano nuovi bisogni di specializzazione e pertanto nuove opportunità di crescita sia per giovani profili di formazione universitaria, sia per la Pubblica Amministrazione. Il Comune di Torino, a fronte di una organica cessazione prevista nel prossimo triennio, ha individuato l'opportunità di fare leva sulla programmazione di fondi Next Generation EU per lanciare un programma di nuove assunzioni, con contratto di formazione lavoro, per mille giovani di età inferiore ai 32 anni in possesso di laurea, prevedendo un inserimento progressivo entro il 2023. Il provvedimento che prevede l'inserimento della prima tranche di queste nuove risorse a partire dal mese di luglio 2021 è passato stamattina in Giunta. 'In questa ripartenza i Comuni, gli Enti locali e i territori, come ho sempre sostenuto, saranno indubbiamente protagonisti – afferma la Sindaca Chiara Appendino -. Nei prossimi anni si svilupperanno i principali progetti per investire quelle risorse e qui, sui territori, saranno necessarie forze nuove, giovani, con competenze specifiche, capaci di immaginare un futuro, anche fuori dagli schemi, lanciando il cuore oltre l'ostacolo'. 'Si tratta di un atto di forte responsabilità da parte di questa amministrazione - sottolinea Sergio Rolando, assessore al personale della Città di Torino -. È nostra priorità riorganizzare la macchina comunale con nuove risorse per affrontare delle scelte che toccheranno anche il futuro prossimo di questa città'. 'Il programma mille giovani talenti in Comune rappresenta una virtuosa prospettiva per la Città in termini di iniezione di giovani con competenze digitali native e dimestichezza con le nuove tecnologie della comunicazione e dell'innovazione - dichiara Marco Pironti, assessore per l'innovazione e la Smart City -. Le nuove sfide indotte dal Recovery Plan richiederanno una struttura organizzativa con esperienze e conoscenze nuove e multidisciplinari al fine di aumentare l'efficacia progettuale'. Questa azione inoltre è sinergica al progetto complessivo Piano per l'occupazione giovanile promosso dall'assessore Giusta rilanciato a tutti gli enti del territorio. Un percorso che ha identificato quattro linee di azione per contrastare la disoccupazione giovanile, la prima delle quali è proprio un programma di assunzione nella pubblica amministrazione (oltre a un piano di rilancio dell'apprendistato e dei percorsi di avviamento al lavoro, un centro per l'orientamento diffuso, e la creazione di un sistema di rete per l'innovazione e l'avvio di nuove imprese). A febbraio, con delibera di Giunta, l'Amministrazione comunale ha approvato 'Revisione organizzativa seconda fase. Modificazione Regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza' e creato uno specifico 'Dipartimento Progetti Programmazione Comunitaria e Nazionale' a cui è stato affidato il presidio dei processi di spesa che, data la complessità degli interventi e l'entità dei fondi che saranno assegnati, coinvolgerà un numero significativo di divisioni dell'Ente che dovranno coordinarsi. Il Dipartimento, inoltre, dovrà curare direttamente lo sviluppo e l'esecuzione dei programmi compresi nell'ambito dell'innovazione digitale e sovraintendere l'iniziativa Next Generation Eu. La nuova programmazione destina infatti il 50% dell'importo finanziario al sostegno della modernizzazione tramite la ricerca e l'innovazione, le transizioni climatiche e digitali eque, la preparazione, la ripresa e la resilienza. Per far fronte a queste richieste la Città necessita di potenziare le proprie strutture tecniche e amministrative con l'inserimento di un consistente numero

di specialisti. La politica di assunzioni definita “Mille giovani talenti in Comune” mira infatti a selezionare e inserire con contratti di Formazione e Lavoro mille unità in Cat. D1, profilo di riferimento Direttivo così suddivisi: 350 nel 2021, 350 nel 2022 e 300 nel 2023. Si tratta di un contratto flessibile, della durata di ventiquattro mesi, e si rivolge ai giovani con meno di 32 anni in possesso di laurea e prevede un periodo obbligatorio di formazione non inferiore a 130 ore complessive e consente la possibilità, terminato il periodo previsto dalla normativa di riferimento, di acquisire stabilmente, nei ventiquattro mesi successivi, le professionalità formate previa idonea verifica e con le modalità da concertare con le OO.SS. Una tipologia contrattuale che appare come la migliore modalità di inserimento (l'attuale situazione pandemica rende estremamente complessa la normale fase selettiva) in quanto consente: di inserire con buona rapidità personale specialistico per le attività necessarie per potenziare la capacità di risposta dell'Ente alle necessità di ripresa e resilienza; di formare giovani talenti e di fidelizzarli all’azienda, contribuendo a costruire percorsi di lavoro e di sviluppo di carriera; di invertire, imprimendo una maggiore velocità, la curva anagrafica del personale dipendente attestata sui 54 anni, con un consistente miglioramento del livello di scolarizzazione dei funzionari. Alla scadenza dei ventiquattro mesi, l’Amministrazione potrà trasformare i rapporti in contratti a tempo indeterminato per fronteggiare le cessazioni programmate, non secondo logiche meramente sostitutive, ma coerenti con il disegno che guarda a un rinnovato protagonismo delle Amministrazioni pubbliche a supporto dei processi di sviluppo. Le assunzioni, inoltre, poiché legate al progetto Next Generation EU sono vincolate ai programmi di finanziamento che verranno approvati e al ricevimento dei relativi fondi. Le macro-aree che necessitano di un incremento di professionalità che si potrà raggiungere solo con apporti straordinari di personale qualificato in ambito ingegneristico, urbanistico, economico, risorse umane, pianificazione programmazione e rendicontazione delle politiche pubbliche informatico, socio sanitario, giuridico, culturale.”;

- a tale rilevante notizia è stata data vasta eco da molti organi di informazione;
- l’assunzione di un migliaio giovani in tre anni è senza dubbio un evento di per sé positivo;

SOTTOLINEATO CHE

- ciò che preoccupa molti dipendenti amministrativi - che hanno avuto il piacere di condividere le loro osservazioni con lo scrivente - è il rischio che l’ingresso di infra-trentaduenni direttamente nei ruoli della categoria D, a fronte di molti anni dai primi trascorsi in assenza di selezioni interne per progressioni verticali di categoria da C a D, possa impedire ai dipendenti in categoria C (spesso laureati) sviluppi verticali di carriera e allo stesso tempo faccia andare persa e non messa a sistema la conoscenza, l’esperienza e la professionalità acquisita;

INTERPELLA

Il Sindaco e l’Assessore competente per sapere:

1. quanti siano i dipendenti della Civica Amministrazione inquadrati nei profili amministrativi (categoria C) e, tra questi, quanti siano i dipendenti in possesso di laurea (che dunque potrebbero partecipare alle selezioni per le carriere superiori);
2. se e quando l’Amministrazione intenda indire una procedura selettiva per l’individuazione di figure di Responsabile Amministrativo (categoria D), riservata ai dipendenti oppure aperta ma con riserva di posti al 50% per i dipendenti;
3. se e quando l’Amministrazione preveda di valorizzare le risorse interne (amministrativi), dipendenti laureati e inquadrati in categoria C, aprendo alla possibilità di effettuare le progressioni verticali (da categoria C a D);
4. quale sia l'età media dei dipendenti (amministrativi) inquadrati nei seguenti profili: categoria

C, categoria D, categoria D titolari di posizione organizzativa, dirigenti.

Torino, 14/05/2021

IL CONSIGLIERE
Firmato digitalmente da Silvio Magliano