CITTA' DI TORINO

INTERPELLANZA

OGGETTO: IL PIAO, STRATEGIA DI GESTIONE DEL CAPITALE UMANO E PROGRESSIONI DI CARRIERA

PREMESSO CHE

• l'art. 52, c. 1 bis del D. Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" così come modificato dal D.L. 80/2021 conv. in L. 12/2020 ha demandato alla contrattazione collettiva nazionale di comparto per il periodo 2019-2021 la possibilità di definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di corrispondenza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno 5 anni anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno;
• il CCNL comparto Enti Locali, prossimo alla definitiva approvazione, ha colto l'opportunità fornita dall'art. 52, co 1 bis del TUPI disciplinando, con la Tabella C allegata, la materia progressione di carriera nelle linee generali rimandando la disciplina di dettaglio alla contrattazione integrativa aziendale;
• il D.L. 80/2021 ha introdotto l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di approvare entro il 31 gennaio di ogni anno il PIAO (Piano integrato Attività e Organizzazione) al fine, tra l'altro, di individuare gli strumenti e gli obiettivi di valorizzazione dell'esperienza professionale maturata prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale;
• il CCNL ha ribadito la necessità di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare anche mediante l'invio degli elementi conoscitivi circa le misure da adottare: in merito, è stato riferito allo scrivente che la sigla Si.Cobas ha provveduto ad inoltrare agli uffici competenti richiesta urgente di indizione di procedure valutative interne per i dipendenti del Comune di Torino;

CONSIDERATO CHE

• il Comune ha introdotto ed applicato un nuovo istituto denominato "cambio di profilo" che ha di fatto visto transitare nella mansione superiore (con miglioramento retributivo) personale dipendente del Comune in possesso del titolo di studio inferiore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno, pur trattandosi di personale già appartenente alla categoria contrattuale di destinazione;
• per rispondere alla nota carenza di personale negli ultimi anni è stato dato ampio spazio al reclutamento di nuove risorse umane con un ampio ventaglio di selezioni e di bandi di mobilità che

hanno interessato quasi tutte le Aree dell'Amministrazione;
• si rende necessario l'adeguamento alle nuove disposizioni contrattuali in tema di nuovo sistema di classificazione del personale così come previsto alla Tabella B di trasposizione allegata al ccnl comparto enti locali per il triennio 2019-2021

INTERPELLA

Il Sindaco e la Giunta per sapere:
1. se sia prevista l'opportunità di adeguamento al nuovo orientamento normativo del piano dei fabbisogni del Personale e del PIAO;
2. se l'Amministrazione abbia intenzione di valorizzare il personale interno qualificato attraverso l'indizione di procedure valutative che permettano l'accesso al livello superiore anche ai dipendenti in possesso del titolo di studio immediatamente precedente a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, previo possesso di anzianità di servizio di almeno 10 anni e di adeguate competenze;
3. in tale ultimo caso, se l'Amministrazione abbia valutato criteri selettivi e formazione adeguati, nonché predisposizione di declaratorie e mappatura delle competenze in coerenza con gli obiettivi strategici di gestione del capitale umano posti dal D.L. 80/2021.

Torino, 22/11/2022

IL CONSIGLIERE
Firmato digitalmente da Enzo Liardo