



CITTÀ DI TORINO

MOZIONE N. 58

Approvata 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

- gli Enti locali applicano ormai da oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto questo ha determinato nel giro di pochi anni, una drastica diminuzione del numero di dipendenti pubblici impiegati nel comparto, con un notevole incremento dell'età media del personale;
- per il Comune di Torino si prevede entro il 2021 una riduzione ulteriore di personale di circa 1.200 unità a fronte di 502 nuove assunzioni previste dal piano del fabbisogno del personale 2020-2022, con un'età media dei dipendenti comunali che si attesta attualmente intorno ai 55 anni;

CONSIDERATO

che il piano di interventi in corso, predisposto dal Comune di Torino, per ripianare il deficit strutturale certificato dalla Corte dei Conti sul bilancio dell'anno 2015 e riportare l'ente ad un riequilibrio economico-finanziario, ha esposto i dipendenti comunali ad ulteriore sforzo professionale per garantire la qualità e quantità delle prestazioni erogate alla collettività;

VISTO

che dal 7 luglio 2019, data di entrata in vigore della Legge 56/2019, al fine di ridurre i tempi di

accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento ricerca di personale tramite la mobilità volontaria tra enti, come previsto dall'articolo 30 del medesimo Decreto Legislativo n. 165 del 2001.

RITENUTO CHE

- il concorso pubblico, quale meccanismo di selezione tecnica e neutrale dei più capaci, si presenta come il metodo migliore per individuare il personale chiamato ad esercitare le proprie funzioni in condizioni d'imparzialità ed al servizio esclusivo della collettività;
- valore, quest'ultimo, in relazione al quale il principio posto dall'articolo 97 della Costituzione impone che l'esame del merito sia indipendente da ogni considerazione connessa alle condizioni personali dei vari concorrenti, rilevando, pertanto, che deroghe alla regola del concorso, da parte degli enti locali, sono ammissibili soltanto nei limiti segnati dall'esigenza di garantire il buon andamento dell'amministrazione o di attuare altri principi di rilievo costituzionale;

TENUTO CONTO CHE

- il Piano del Fabbisogno del Personale, previsto dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 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;
- con la deliberazione del 17 settembre 2019 (mecc. 2019 03819/004), nell'ambito delle esigenze organizzative, oltre alle assunzioni già effettuate nell'anno in corso, si è dato mandato alla Divisione Personale e Amministrazione di avviare per il biennio 2020-2021 un primo gruppo di procedure selettive per i seguenti profili:
 - n. 35 Insegnanti scuola materna (anno 2020);
 - n. 100 Istruttori Amministrativi categoria C (35 anno 2020 e 65 anno 2021);
 - n. 12 Dirigenti Area amministrativa (6 anno 2020 e 6 anno 2021);
 - n. 10 Responsabili tecnici (Ingegneri - Architetti) categoria D (7 anno 2020 e 3 anno 2021);
 - n. 4 Responsabili tecnici (Agronomi) categoria D (2 anno 2020 e 2 anno 2021);
 - n. 20 Responsabili amministrativi categoria D (5 anno 2020 e 15 anno 2021);
 - n. 20 Istruttori tecnici categoria C (3 anno 2020 e 17 anno 2021);

- n. 25 Assistenti amministrativi, tecnici, servizi generali riservati a soggetti diversamente abili ex lege 68/1999 (da inserire nel 2020 previo tirocinio formativo di sei mesi);
- n. 7 Dirigenti tecnici (3 anno 2020 e 4 anno 2021);
- n. 3 Dirigenti Area Sociale (1 anno 2020 e 2 anno 2021);
- n. 1 Dirigente Area Informatica (anno 2020);
- n. 1 Dirigente Area Biblioteche (anno 2020);

SOTTOLINEATO CHE

- per riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dal personale dipendente, la Città ha ritenuto correttamente di determinare nella misura massima prevista del 50%, la riserva dei posti messi a concorso, ai sensi dell'articolo 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 a tutti i dipendenti, in possesso dei medesimi requisiti di partecipazione previsti per il personale esterno;
- dopo 25 anni di proroghe, con l'approvazione del bilancio di previsione entro i termini ordinari, si potranno bandire i nuovi concorsi e programmare l'attività dell'ente con lungimiranza;

APPRESO CHE

- la conferenza Stato-città ha dato il via libera a due provvedimenti importanti per gli enti locali: il recupero strutturale di 560 milioni sul riparto del fondo di solidarietà comunale, tagliati ai Comuni nel 2014 e mai restituiti, e il superamento del turn over;
- gli enti locali recupereranno con la prossima legge di bilancio, le risorse che avevano perso con il taglio imposto nel 2014 che tornano fin dal 2020 nella misura di cento milioni, che diventano 200 nel 2021, 300 nel 2022, 330 nel 2023 e 560 nel 2024;

IMPEGNA

La Sindaca e la Giunta Comunale:

- 1) a destinare eventuali nuove risorse per gli enti locali previste dalla legge di bilancio in corso di approvazione in Parlamento, alle spese del personale allocate nel bilancio di previsione, in modo da consentire una revisione del piano del fabbisogno del personale 2020-2022, con un incremento delle assunzioni previste;
- 2) a bandire i concorsi previsti dalla deliberazione del 17 settembre 2019 (mecc. 2019 03819/004), dando priorità alle figure tecniche;

- 3) con le eventuali nuove risorse destinate alle spese del personale, procedere allo scorrimento delle graduatorie già aperte per educatori asili nido e assistenti sociali;
 - 4) a conclusione delle procedure di cui all'atto di indirizzo, deliberazione di Giunta del 17 settembre 2019 (mecc. 2019 03819/004), al fine di valorizzare il personale professionale e specialistico in organico, a procedere con concorsi interni di progressione verticale, e comunque nei tempi utili, ovvero entro l'anno 2020, per l'applicazione dei dispositivi normativi ad oggi disponibili (cosiddetta Legge Madia) per attivare procedure di progressione verticale;
 - 5) attuare politiche di razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrativa, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - 6) ad attivarsi in tutte le sedi opportune per ottenere ulteriori proroghe delle graduatorie già aperte al fine di snellire le procedure di assunzione, garantire il mantenimento delle professionalità acquisite dal personale presente in graduatoria, ed evitare ulteriori aggravii di spesa per l'Ente.
-