



MOZIONE N° 44

Approvata dal Consiglio Comunale in data 10 luglio 2023

OGGETTO: LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO IMPIEGATI PRESSO IL COMUNE E PROSPETTIVE DI STABILIZZAZIONE: L'OPPORTUNITA' DI NON SPRECARE L'ESPERIENZA ACQUISITA.

Il Consiglio Comunale di Torino,

PREMESSO CHE

- come noto, è stabilito che per le esigenze connesse al proprio fabbisogno le Pubbliche Amministrazioni assumano personale esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- tale previsione trova però un temperamento empirico che si manifesta con la possibilità di assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con contratti di formazione e lavoro (CFL) e con contratti di somministrazione a tempo determinato;
- se da un lato con tali opzioni le Pubbliche Amministrazioni riescono a colmare, in tutto o in parte, con relativa velocità le carenze di organico in taluni settori, dall'altro lato vi è da tenere conto delle necessità e delle legittime ambizioni e aspettative delle lavoratrici/dei lavoratori a termine;
- ove non si provvedesse ad una stabilizzazione delle risorse umane impiegate dalle Pubbliche Amministrazioni per periodi non brevi si produrrebbe un duplice effetto negativo sia per l'Ente pubblico, che si vedrebbe privato di personale formato e già inserito nel contesto lavorativo, sia dal lato delle lavoratrici/dei lavoratori che vedrebbero non capitalizzato il proprio impegno ed impiego e si troverebbero, come noto, a dover affrontare i conseguenti e ineludibili riverberi di matrice negativa per la loro vita quotidiana;

CONSIDERATO CHE

- dall'esame della documentazione pubblicata e contenuta nel DUP, strumento principe per la programmazione dell'ente locale, e nel Piano triennale dei fabbisogni del personale, i dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2021 erano 7.404: numero che ovviamente andrebbe aggiornato in considerazione delle uscite e delle nuove assunzioni intervenute in corso d'anno; inoltre si possono ricavare alcuni dati relativi al personale impiegato con contratti a tempo determinato per l'anno 2021: 234 tra lavoratrici e lavoratori, a fronte di un costo complessivo di oltre € 9.000.000 sostenuto dall'Amministrazione comunale per oneri e retribuzioni del personale

- a tempo determinato (importo riferito ai primi tre trimestri del 2022);
- con riguardo al tema in oggetto - facendo seguito ad un'istanza di accesso atti propalata il 14 novembre 2022 ma rimasta inevasa - lo scrivente ha presentato in data 1° dicembre 2022 l'interpellanza n. 506-2022, rubricata "Dipendenti precari e prospettive future: quando dignità fa rima con stabilità";
 - primarie intenzioni e finalità degli atti qui richiamati erano e tuttora sono quelle di ottenere una completa ricognizione circa i lavoratori attualmente impiegati per l'Amministrazione comunale con contratti a tempo determinato (CFL, somministrati, interinali, precari o in altro modo definiti), ponendo l'accento circa le sorti dei dipendenti a termine nel momento della conclusione del loro impiego e interrogando l'Amministrazione in merito a: 1) quanti siano e presso quali Dipartimenti/Aree/Settori dell'Amministrazione siano impiegati i lavoratori a tempo determinato (CFL, somministrati, interinali, precari o in altro modo definiti); 2) quali siano le prospettive di assunzione per tali lavoratori, a legislazione vigente, e quali gli orientamenti giurisprudenziali; 3) se l'Amministrazione abbia portato il tema dei lavoratori a tempo determinato in sede ANCI o se comunque si sia sviluppato un dialogo sul tema in oggetto e quali le risultanze e le prospettive per i lavoratori;

OSSERVATO CHE

- si rende ineludibile la necessità di porre l'accento sul contributo fornito e la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato e sulla necessità di non disperdere un patrimonio di conoscenze e capacità che altrimenti andrebbe irrimediabilmente perduto e dilapidato, con oneri e riflessi negativi sia per l'Amministrazione sia per i lavoratori;
- appare necessario - nelle more di una migliore definizione legislativa e auspicando conseguentemente un differente orientamento giurisprudenziale del tema - che a questo capitale di competenze e valori venga assegnato un significato concreto: alla stregua di quanto avviene in altre Amministrazioni, quali ad esempio la Regione Piemonte, risulterebbe proficuo esplicitare nei bandi di concorso il riconoscimento, quale valutazione dei titoli di merito, la maturazione di periodi di servizio con contratti di lavoro flessibile presso il medesimo Ente;

INVITA

Il Sindaco e la Giunta:

1. ad avviare ogni tipo di interlocuzione ed attività utile al fine di garantire che, al personale già impiegato presso l'Amministrazione comunale mediante contratto di somministrazione, possa essere concesso l'esonero dalla prova preselettiva nel caso in cui il concorso preveda l'inserimento del lavoratore all'interno della stessa categoria presso cui abbia prestato l'opera sino a quel momento;
2. a procedere affinché i lavoratori che rispettino i requisiti di cui sopra possano godere di una valutazione aggiuntiva come titoli di servizio al momento della valutazione complessiva di tutti i titoli.