CITTA' DI TORINO

MOZIONE N° 80

Approvata dal Consiglio Comunale in data 09 dicembre 2024

OGGETTO: SUPERAMENTO DEL LIMITE ASSUNZIONI AL 75% IN LEGGE DI BILANCIO

Il Consiglio Comunale di Torino,

PREMESSO CHE

La struttura delle entrate dei Comuni è rigida ed è poco sensibile alla dinamica del PIL nominale. Di conseguenza, fatica a fronteggiare gli aumenti dei prezzi intervenuti tra il 2021 e il 2023.
Tra il 2007 e il 2022 il personale in servizio nelle Amministrazioni Comunali è costantemente diminuito, passando da 479.233 unità a 342.208 (-28,6%).
Nell'ultimo decennio l'incidenza della spesa comunale sul totale della spesa delle Pubbliche Amministrazioni si è ridotta dall'8% al 6,5%. Una ulteriore compressione della spesa metterebbe oggettivamente a rischio l'erogazione dei servizi pubblici essenziali gestiti dai comuni.

RICORDATO CHE

Le regole per le assunzioni del personale degli Enti Locali negli anni hanno subito molte modifiche in merito a:
- possibilità degli enti di assumere;
- possibilità o meno di bandire concorsi e durata delle graduatorie;
per fare degli esempi negli ultimi 25 anni si sono alternati:
- blocco del turn over con eccezione dei servizi sociali, scolastici e Vigili urbani;
- blocco parziale del turn over (a seconda degli anni turn over al 25%, 50% o altre formule con specifiche deroghe per particolari settori).
Per gli anni precedenti alla attuale normativa la norma prevedeva una serie di adempimenti (verifica del costo complessivo, adozione di un piano di fabbisogno) ma soprattutto stabiliva un rapporto dipendenti/abitanti non superabile. Negli anni 2017-2020 il rapporto per Torino era 1 dipendente ogni 84 abitanti; se tale parametro fosse ancora valido il Comune oggi potrebbe avere oltre 10.000 dipendenti. Nel periodo 2016-2021 a causa di problemi esistenti sul bilancio e scarsa attenzione ai problemi del personale si sono fatti pochi concorsi e altrettante poche assunzioni.
Dal 2020 sono cambiate le regole per le assunzioni, non c'è più un rapporto tra popolazione e

numero dipendenti, né una percentuale sul turn over ma è stato introdotto:
dal 20 aprile 2020 la regola è: “i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati,”.
La fascia demografica di Torino è: comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti max di spesa consentita rispetto ai tre titoli delle entrate 28,8%.
Dal 2021 ad oggi si sono stati banditi 45 procedure concorsuali riguardanti nuove assunzioni, mobilità e progressioni per il personale dipendente.

SOTTOLINEATO CHE

il Comune di Torino ha avuto negli ultimi 13 anni questo andamento nelle assunzioni del personale a tempo indeterminato:

- dal 16 maggio 2011 al 29 giugno 2016: 551 assunti e 1.872 cessati; turn over del 29,43%;
- dal 30 giugno 2016 al 26 ottobre 2021: 692 assunti e 3.100 cessati; turn over del 22,32%;
- dal 27 ottobre 2021 al 27 ottobre 2024: 1.703 assunti 2.030 cessati; turn over dell'83,89%;

ciò ha determinato, nel periodo indicato, la riduzione dell’organico per 4.056 unità. Dagli oltre 11.158 del 2011 ai 7.100 tempi indeterminati al 31 dicembre 2023. Una perdita di personale che va fermata altrimenti si rischia di mettere in discussione la possibilità di erogare servizi essenziali per i cittadini. Per questi motivi la norma contenuta nella legge di bilancio va cambiata.

CONSIDERATO CHE

nel testo della Legge di Stabilità in discussione in Parlamento si prevede un limite orizzontale e indifferenziato alla copertura del turn over al 75% nell’anno 2025 per le assunzioni a tempo indeterminato per tutti gli enti locali con più di 20 dipendenti di ruolo in servizio. La percentuale è portata al 100% per il 2026. Questo vincolo si sovrappone alla regola della sostenibilità finanziaria che dal 2020 ha governato la spesa per assunzioni di personale e mette a rischio le programmazioni triennali dei fabbisogni di personale già approvate e in corso di attuazione, anche con procedure concorsuali già avviate, e i processi di mobilità tra enti in quanto gli effetti finanziari degli stessi sarebbero diversi a seconda del regime assunzionale degli enti di provenienza e di destinazione. Tale limite è per il Comune di Torino al 28,8 % delle prime tre voci delle entrate della Città.

VISTE

le dichiarazioni del Responsabile per Anci della Finanza locale il Sindaco di Novara Alessandro Canelli che nel documento predisposto da Anci di modifica della Legge di Bilancio ha proposto il superamento di questa norma e quanto detto dal nuovo Presidente Nazionale Anci Gaetano Manfredi nel corso del recente Congresso Nazionale tenutosi a Torino: “Riteniamo pertanto insostenibile ed inaccettabile la previsione del turn over al 75%, dopo aver concordato nel 2020 (…) la nuova regola della cosiddetta sostenibilità finanziaria per il calcolo delle capacità assunzionali. Chiediamo al Parlamento e al Governo di prevedere una deroga totale per gli enti locali per scongiurare effetti negativi sulle programmazioni di personale già approvate sui concorsi avviati e sulla mobilità fra enti.” (dalla relazione introduttiva).

INVITA

i parlamentari Torinesi a sostenere, in sede di discussione parlamentare del disegno di Legge di Bilancio per il 2025, gli emendamenti presentati da ANCI, con particolare riferimento alla parte relativa al personale con l'eliminazione del blocco parziale del turn over o, in subordine, esclusione delle assunzioni di personale relative alle funzioni di protezione civile, polizia locale, servizi educativi e scolastici, settore sociale e delle figure professionali infungibili per lo svolgimento delle funzioni fondamentali dei comuni.

IMPEGNA

il Sindaco e la Giunta a:

1. proseguire nel piano assunzioni che verrà approvato per il 2025 ad utilizzare tutte le possibilità di assunzioni previste dalla legge del 2020, e tuttora in vigore, come è stato fatto dal suo insediamento;
2. richiedere ai ministri competenti l'abolizione nella Legge di Bilancio del tetto del 75% rispetto alle assunzioni possibili;
3. a chiedere al Governo, attraverso l'Anci, di modificare le norme del 2020 per dare maggiori opportunità assunzionali compatibilmente con le risorse di bilancio disponibili.