



## CITTÀ DI TORINO

INTERPELLANZA: (RISPOSTA SCRITTA) "RIORGANIZZAZIONE DELLA MACCHINA COMUNALE. L'ENNESIMA CAMBIALE IN PROTESTO" PRESENTATA IN DATA 23 GIUGNO 2017 - PRIMO FIRMATARIO LAVOLTA.

I sottoscritti Consiglieri Comunali,

### PREMESSO CHE

nel 2016, l'allora Consigliera Comunale e Vicepresidente della Commissione consiliare Bilancio, Chiara Appendino pubblicava, sul sito internet chiaraappendino.it alla voce "riorganizzazione della macchina comunale - i nostri VALORI" la seguente diapositiva:

**I Nostri Valori**

- Orgoglio di lavorare per la nostra città
- Valorizzazione, crescita e formazione delle risorse interne
- Efficienza nell'impiego delle risorse pubbliche;
- Trasparenza nelle selezioni e nelle progressioni;
- Sistema di valutazione e premiale basato prevalentemente su dati oggettivi;
- Migliorare la qualità del servizio erogato al cittadino;
- Erogare direttamente tutti i servizi che è economicamente più vantaggioso non esternalizzare;
- Partecipazione
- Senso di Comunità

### CONSIDERATO CHE

in queste ore sono in distribuzione i cosiddetti "pagellini" dei circa 9.000 dipendenti comunali che, in totale assenza di trasparenza e senza alcuna condivisione con i superiori gerarchici dei "dati oggettivi" utilizzati nella formulazione delle valutazioni individuali e dei criteri di

assegnazione delle risorse in base ai punteggi ottenuti, si vedranno riconoscere nella mensilità di giugno 2017 la produttività riferita all'anno 2016 per un importo medio (tra le categorie A/B/C/D) di circa 440 Euro LORDI . La quota complessiva destinata alla produttività dei dipendenti medesimi ammonta infatti ad Euro 4.250.000, di cui l'85% è stata distribuita in modo collettivo (ovvero a pioggia) in base agli obiettivi raggiunti dal superiore gerarchico, e solo per il 15% riconosciuta utilizzando la valutazione individuale delle prestazioni rese;

#### CONSTATATO CHE

- con determinazione dirigenziale n. cronologico 775 approvata l'11 maggio 2017 avente ad oggetto "Risorse decentrate dirigenza anno 2017" sono state impegnate le risorse finanziarie per un importo pari ad Euro 5.192.963,79 da destinare alla retribuzione di posizione ed al premio di risultato dei circa 100 dirigenti in servizio presso la Città di Torino;
- con analoga determinazione dirigenziale n. cronologico 984 approvata il 20 luglio 2016 avente ad oggetto "D.Lgs. 267/2000 art. 90 - attività di collaborazione al Sindaco e alla Giunta o agli Assessori - collaboratori in staff " è stato previsto un impegno di spesa per gli anni dal 2016 al 2021 di Euro 3.688.803,00 (al netto delle numerose mobilità interne di dipendenti a tempo indeterminato, già stipendiati dall'Ente, sottratti alle strutture amministrative comunali e trasferiti alle segreterie degli assessorati);
- con determinazione dirigenziale n. cronologico 770 approvata l'11 maggio 2017 avente ad oggetto "autorizzazione al lavoro straordinario del personale dipendente per l'anno 2017" è stato autorizzato un impegno di spesa per il lavoro straordinario del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato (escluse area posizioni organizzative) per complessivi Euro 433.830,00. A tal proposito si evidenzia, a mero titolo esemplificativo, come per l'intero anno 2017 siano stati stanziati Euro 124.000 per la retribuzione al personale di polizia municipale per i servizi resi in straordinario, a fronte di Euro 20.500 da destinarsi al personale in forza al gabinetto della Sindaca (passato, ad onor del vero, da 22 dipendenti riferibili all'anno 2015 agli attuali 155 tra dipendenti e funzionari in p.o.);

#### PRESO ATTO CHE

risulta evidente la sperequazione tra i fondi impegnati per l'incentivazione e la produttività dei dipendenti comunali "semplici", quelli destinati ai premi di risultato da assegnare a dirigenti e direttori e quelli attribuiti al personale alle dirette dipendenze degli uffici politici della Giunta (comprese le indennità di coordinamento delle segreterie degli Assessori e le nuove indennità previste per gli "assistenti al coordinatore");

da ciò ne consegue una "chiara" presa d'atto della mancata applicazione delle misure annunciate pubblicamente in campagna elettorale, nei confronti di migliaia di dipendenti che, ancora una

volta, si sentiranno ben lontani da quel senso di comunità e da quell'orgoglio di lavorare per la nostra Città invocati e prospettati in campagna elettorale;

#### INTERPELLANO

La Sindaca e l'Assessore competente al fine di verificare se siano a conoscenza della situazione sopra descritta, ed in particolare per sapere se:

- 1) sia stata verificata, anche attraverso il supporto dell'organo di revisione contabile dell'Ente, la corretta costituzione del fondo destinato all'incentivazione dei Dirigenti (a partire dall'anno 2011) e in quali tempistiche verranno erogati i premi di risultato ai Dirigenti;
- 2) a distanza di un anno dall'insediamento della nuova Giunta intendano adottare, già a partire dal 2018, quel nuovo sistema premiale utile a rendere più equa la distribuzione dei fondi da destinare ai premi di produzione dei dipendenti interni appartenenti alle categorie A/B/C/D (senza indennità speciali o posizioni organizzative), rispetto a quelli assegnati alla dirigenza ed al personale di supporto agli organi politici, ed in linea con gli obiettivi di valorizzazione delle risorse interne inseriti nel programma di governo;
- 3) sia prevista, in tempi stretti, la formulazione di un nuovo piano di formazione interna, quale strumento indispensabile alla valorizzare delle attuali competenze nonché al miglioramento dei servizi resi ai cittadini;
- 4) intendano effettuare la promessa ricognizione dei carichi di lavoro in ciascun servizio, ivi comprese le Circoscrizioni, in modo da garantire una distribuzione omogenea delle risorse umane con particolare riguardo ai settori ed ai servizi strutturalmente deficitari, anche alla luce delle numerose mobilità interne attivate per infoltire gli organici delle segreterie degli assessorati e degli uffici alle dirette dipendenze della Sindaca;
- 5) nell'ottica della totale trasparenza, non ritengano opportuno rendere pubbliche le valutazioni assegnate ai dipendenti, come peraltro già avvenuto nel recente passato per la definizione delle progressioni orizzontali (anno 2016).

F.to: Enzo Lavolta  
Alberto Morano  
Fabrizio Ricca  
Eleonora Artesio  
Francesco Tresso