CITTA' DI TORINO

INTERPELLANZA

OGGETTO: ASSUNZIONI E PROGRESSIONI PER IRROBUSTIRE IL CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE
PRESENTATA DAL CONSIGLIERE MAGLIANO IN DATA 12 MAGGIO 2021

PREMESSO CHE

- lo scrivente ha recentemente avuto occasione di dialogare sia con alcuni partecipanti all'ultimo concorso bandito dal Comune per l'assunzione di Agenti di Polizia Municipale sia con alcuni dipendenti in servizio presso il Corpo di Polizia Municipale: da tali confronti sono emersi gli elementi di dubbio e di doglianza che di seguito vengono espressi;

CONSIDERATO CHE

- come riportato nel testo del bando, "in esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale del 15 maggio 2018 (mecc. 2018 01647/004), immediatamente eseguibile, e della propria determinazione n. 999 del 20 giugno 2018 (mecc. 2018 43007/004), è indetta una selezione pubblica per la copertura, tramite contratto di formazione e lavoro della durata di 12 mesi, di n. 50 posti nel profilo specifico di Agente di Polizia Municipale - categoria C, posizione economica 1 – (F.L. n. 01/18), di cui 10 riservati agli/alle aventi diritto ai sensi dell'art. 1014, comma 1, lett. B del D. Lgs. 15 marzo 2010, n. 66 e s.m.i.";
- in data 27 febbraio 2019 veniva pubblicata la graduatoria definitiva, approvata con determinazione dirigenziale n. 292 del 25/02/2019 (mecc. n. 2019 040806/04);
- con successivi provvedimenti dell'Amministrazione, consistenti nello "scorrimento" della graduatoria degli idonei, l'Amministrazione ha assunto ulteriore personale fino ad arrivare, ad oggi, ad un totale di 90 assunti (come riportato nel sito del Comune);
- la scadenza della graduatoria della selezione pubblica in oggetto (FL 01/18 - Selezione pubblica per la copertura, tramite contratto di Formazione e Lavoro della durata di 12 mesi, di 50 posti nel profilo specifico di Agente di Polizia Municipale, cat. C. 1) è fissata al 24 febbraio 2022;
- nell'allegato 1 della DGC del 12 marzo 2021 (recante oggetto "Piano assunzioni anno 2021") è presente una tabella con il totale complessivo delle assunzioni per le varie categorie e qualifiche specifiche: per la categoria C è prevista l'assunzione di 100 unità, ma non è chiaro quante siano quelle destinate alla Polizia Municipale;

CONSIDERATO INOLTRE CHE

- come riportato in un comunicato stampa pubblicato nel mese di marzo nel sito istituzionale del Comune di Torino: “MILLE GIOVANI TALENTI PER TORINO. Parte il piano assunzioni triennale che prevede l'inserimento di nuove risorse con contratto di formazione e lavoro. Il mondo delle competenze nel settore pubblico, sia pubblico, sia privato, è di fronte a un cambiamento epocale. Le tecnologie emergenti giocano un ruolo fondamentale in questa dinamica poiché creano nuovi bisogni di specializzazione e pertanto nuove opportunità di crescita sia per giovani profili di formazione universitaria, sia per la Pubblica Amministrazione. Il Comune di Torino, a fronte di una organica cessazione prevista nel prossimo triennio, ha individuato l'opportunità di fare leva sulla programmazione di fondi Next Generation EU per lanciare un programma di nuove assunzioni, con contratto di formazione lavoro, per mille giovani di età inferiore ai 32 anni in possesso di laurea, prevedendo un inserimento progressivo entro il 2023. Il provvedimento che prevede l'inserimento della prima tranche di queste nuove risorse a partire dal mese di luglio 2021 è passato stamattina in Giunta. ‘In questa ripartenza i Comuni, gli Enti locali e i territori, come ho sempre sostenuto, saranno indubbiamente protagonisti – afferma la Sindaca Chiara Appendino -. Nei prossimi anni si svilupperanno i principali progetti per investire quelle risorse e qui, sui territori, saranno necessarie forze nuove, giovani, con competenze specifiche, capaci di immaginare un futuro, anche fuori dagli schemi, lanciando il cuore oltre l’ostacolo’. ‘Si tratta di un atto di forte responsabilità da parte di questa amministrazione - sottolinea Sergio Rolando, assessore al personale della Città di Torino -. È nostra priorità riorganizzare la macchina comunale con nuove risorse per affrontare delle scelte che toccheranno anche il futuro prossimo di questa città’. ‘Il programma mille giovani talenti in Comune rappresenta una virtuosa prospettiva per la Città in termini di iniezione di giovani con competenze digitali native e dimestichezza con le nuove tecnologie della comunicazione e dell'innovazione - dichiara Marco Pironti, assessore per l'innovazione e la Smart City -. Le nuove sfide indotte dal Recovery Plan richiederanno una struttura organizzativa con esperienze e conoscenze nuove e multidisciplinari al fine di aumentare l'efficacia progettuale’. Questa azione inoltre è sinergica al progetto complessivo Piano per l’occupazione giovanile promosso dall’assessore Giusta rilanciato a tutti gli enti del territorio. Un percorso che ha identificato quattro linee di azione per contrastare la disoccupazione giovanile, la prima delle quali è proprio un programma di assunzione nella pubblica amministrazione (oltre a un piano di rilancio dell'apprendistato e dei percorsi di avviamento al lavoro, un centro per l'orientamento diffuso, e la creazione di un sistema di rete per l'innovazione e l'avvio di nuove imprese). A febbraio, con delibera di Giunta, l'Amministrazione comunale ha approvato ‘Revisione organizzativa seconda fase. Modificazione Regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza’ e creato uno specifico ‘Dipartimento Progetti Programmazione Comunitaria e Nazionale’ a cui è stato affidato il presidio dei processi di spesa che, data la complessità degli interventi e l'entità dei fondi che saranno assegnati, coinvolgerà un numero significativo di divisioni dell’Ente che dovranno coordinarsi. Il Dipartimento, inoltre, dovrà curare direttamente lo sviluppo e l'esecuzione dei programmi compresi nell’ambito dell’innovazione digitale e sovraintendere l’iniziativa Next Generation Eu. La nuova programmazione destina infatti il 50% dell'importo finanziario al sostegno della modernizzazione tramite la ricerca e l'innovazione, le transizioni climatiche e digitali eque, la preparazione, la ripresa e la resilienza. Per far fronte a queste richieste la Città necessita di potenziare le proprie strutture tecniche e amministrative con l'inserimento di un consistente numero di specialisti. La politica di assunzioni definita “Mille giovani talenti in Comune” mira infatti a selezionare e inserire con contratti di Formazione e Lavoro mille unità in Cat. D1, profilo di riferimento Direttivo così suddivisi: 350 nel 2021, 350 nel 2022 e 300 nel 2023. Si tratta di un contratto flessibile, della durata di ventiquattro mesi, e si rivolge ai giovani con meno di 32 anni in possesso di laurea e prevede un periodo obbligatorio di formazione non inferiore a 130 ore complessive e consente la possibilità, terminato il periodo previsto dalla normativa di riferimento, di acquisire stabilmente, nei ventiquattro mesi successivi, le professionalità formate previa idonea

verifica e con le modalità da concertare con le OO.SS. Una tipologia contrattuale che appare come la migliore modalità di inserimento (l'attuale situazione pandemica rende estremamente complessa la normale fase selettiva) in quanto consente: di inserire con buona rapidità personale specialistico per le attività necessarie per potenziare la capacità di risposta dell'Ente alle necessità di ripresa e resilienza; di formare giovani talenti e di fidelizzarli all'azienda, contribuendo a costruire percorsi di lavoro e di sviluppo di carriera; di invertire, imprimendo una maggiore velocità, la curva anagrafica del personale dipendente attestata sui 54 anni, con un consistente miglioramento del livello di scolarizzazione dei funzionari. Alla scadenza dei ventiquattro mesi, l'Amministrazione potrà trasformare i rapporti in contratti a tempo indeterminato per fronteggiare le cessazioni programmate, non secondo logiche meramente sostitutive, ma coerenti con il disegno che guarda a un rinnovato protagonismo delle Amministrazioni pubbliche a supporto dei processi di sviluppo. Le assunzioni, inoltre, poiché legate al progetto Next Generation EU sono vincolate ai programmi di finanziamento che verranno approvati e al ricevimento dei relativi fondi. Le macro-aree che necessitano di un incremento di professionalità che si potrà raggiungere solo con apporti straordinari di personale qualificato in ambito ingegneristico, urbanistico, economico, risorse umane, pianificazione programmazione e rendicontazione delle politiche pubbliche informatico, socio sanitario, giuridico, culturale.";

- a tale rilevante notizia è stata data vasta eco da molti organi di informazione;
- l'assunzione di un migliaio giovani in tre anni è senza dubbio un evento di per sé positivo;
- ciò che preoccupa molti dipendenti - che hanno avuto il piacere di condividere le loro osservazioni con lo scrivente - è il rischio che l'ingresso di infra-trentaduenni direttamente nei ruoli della categoria D, a fronte di molti anni trascorsi in assenza di selezioni interne per progressioni verticali di categoria da C a D, possa impedire ai dipendenti in categoria C (spesso laureati) sviluppi verticali di carriera e allo stesso tempo faccia andare persa e non messa a sistema la conoscenza, l'esperienza e la professionalità acquisita;
- la questione assume uno specifico rilievo se si osserva la situazione del Corpo di Polizia Municipale: l'ultima selezione/concorso interno per progressione verticale (da categoria C a D) parrebbe risalire al 2006; inoltre, con la cd Riforma Brunetta della P.A. viene impedito l'accesso alla categoria D a coloro che non siano laureati, con conseguenze di un totale congelamento delle posizioni di carriera per il personale della Polizia Municipale in possesso di diploma di scuola superiore;
- in tale stato di immobilismo, molti dipendenti del Corpo (inquadrati in categoria C) hanno deciso di investire sulla loro professionalità iscrivendosi ad un corso universitario, immaginando di poter un giorno concorrere per posizioni di funzionario (categoria D);

INTERPELLA

Il Sindaco e l'Assessore competente per sapere:

1. quanti siano i candidati risultati idonei e attualmente in graduatoria per la selezione FL 01/18 (Selezione pubblica per la copertura, tramite contratto di Formazione e Lavoro della durata di 12 mesi, di 50 posti nel profilo specifico di Agente di Polizia Municipale, cat. C);
2. ad oggi, quante siano state le risorse assunte e quante si preveda di assumerne entro la scadenza della graduatoria (24 febbraio 2022);
3. se e quando l'Amministrazione preveda di valorizzare le risorse interne (amministrativi), dipendenti laureati e inquadrati in categoria C, aprendo alla possibilità di effettuare le progressioni verticali (da categoria C a D);
4. se e quando l'Amministrazione intenda valorizzare i dipendenti del Corpo di Polizia Municipale, laureati e inquadrati in categoria C, prevedendo un bando per la progressione verticale (da categoria C a D);

5. se l’Amministrazione preveda di essere in grado di sostenere l’onere finanziario per la stabilizzazione del personale assunto tramite C. F. L..

Torino, 12/05/2021

IL CONSIGLIERE
Firmato digitalmente da Silvio Magliano