

Divisione Personale
Area Personale
Servizio Formazione Ente, Qualità e Controllo di Gestione
GC
0/A

2019 01367/004

CITTÀ DI TORINO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

16 aprile 2019

Convocata la Giunta presieduta dal Vicesindaco Guido MONTANARI, sono presenti gli Assessori:

Antonietta DI MARTINO
Roberto FINARDI
Marco GIUSTA
Maria LAPIETRA
Francesca Paola LEON

Sergio ROLANDO
Alberto SACCO
Sonia SCHELLINO
Alberto UNIA

Assente per giustificati motivi, oltre la Sindaca Chiara APPENDINO, l'Assessora Paola PISANO.

Con l'assistenza del Segretario Generale Reggente Flavio ROUX.

OGGETTO: APPROVAZIONE PROTOCOLLO DI INTESA E CONVENZIONE TRA LA CITTÀ DI TORINO E L'ISMEL - ISTITUTO PER LA MEMORIA E LA CULTURA DEL LAVORO, DELL'IMPRESA E DEI DIRITTI SOCIALI.

Proposta dell'Assessore Rolando.

La Città di Torino è socia da diversi anni dell'“ISMEL - Istituto per la Memoria e la Cultura del Lavoro e dell'Impresa e dei Diritti Sociali”, che ha presentato alla Città un progetto di ricerca, denominato “Cambiamento organizzativo, efficienza dei servizi, bisogni occupazionali e ricambio generazionale nella Pubblica Amministrazione. Il caso del Comune di Torino”.

Il progetto di ricerca si basa su una duplice ipotesi: promozione di un piano di assunzioni e inserimento di giovani nella Pubblica Amministrazione (proposta su cui da alcuni anni sta lavorando un gruppo di economisti e sociologi, perlopiù delle Università Piemontesi) e sviluppo di una riorganizzazione delle strutture della Pubblica Amministrazione al fine di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini. Si tratta di due aspetti interrelati di una medesima ipotesi generale di modernizzazione della Pubblica Amministrazione in una prospettiva di sviluppo del Paese, che può trovare applicazioni “pilota” in realtà circoscritte, come in alcune strutture organizzative del Comune di Torino.

In Italia, il numero di addetti alla Pubblica Amministrazione, nel suo complesso, è anormalmente basso rispetto ai paesi sviluppati con cui dobbiamo confrontarci (dati OCDE relativi al 2015, personale militare escluso). E' ragionevole supporre, quindi, che per ottenere un miglioramento dell'efficienza della Pubblica Amministrazione e per contribuire al raggiungimento di un livello accettabile di occupazione nel Paese sia necessaria un'espansione della produzione di servizi pubblici.

L'anomalia della Pubblica Amministrazione italiana è inoltre alla base di un apparente paradosso molto preoccupante, e cioè il fatto che l'Italia è fra i paesi OCDE ai primissimi posti per percentuale di laureati disoccupati, nonostante sia all'ultimo posto per percentuale di laureati sulla popolazione. Questo dato si spiega, in larga misura, con l'atrofia della Pubblica Amministrazione, che in un paese sviluppato è uno dei principali datori di lavoro per i laureati.

L'inserimento di personale, soprattutto giovane, ulteriormente qualificabile on the job, assegnato sulla base di progetti presentati dai diversi enti e uffici, e valutati tecnicamente con criteri come l'attivazione economica che possono produrre, il contributo che possono fornire alla realizzazione sia delle attività proprie del procedimento amministrativo che delle attività ancillari a quelle, sarebbe in grado di garantire il miglioramento della qualità dei servizi e l'arricchimento della loro offerta alla cittadinanza.

In particolare, appare utile soffermarsi sulle modalità - pur tenendo conto dei margini assunzionali resi possibili dal vigente assetto finanziario e contabile degli enti locali - di inserimento proficuo ed utilizzo di giovani con le peculiari caratteristiche espressive, formative e sociali che tale fascia generazionale presenta oggi nel nostro Paese. Si tratta di segmenti di popolazione in possesso di specifiche abilità, in particolare nel campo della comunicazione telematica e dei linguaggi digitali e di rete, in misura significativamente dissimile rispetto all'attuale contesto del personale municipale, destinato peraltro a ulteriori significative

riduzioni, in seguito alle massicce impennate dei livelli dei pensionamenti nel prossimo quinquennio. Sembra, quindi, assai interessante un approfondimento soprattutto mirato, oltre al preciso monitoraggio di bisogni e di climi organizzativi differenziati, all'individuazione dei modi e delle forme più appropriate e utili per la valorizzazione e il coinvolgimento ottimale del contributo di queste giovani energie nell'ambito di auspiccate iniezioni occupazionali.

In particolare, risulta utile analizzare le modalità di inserimento di nuovo personale in età giovanile molto inferiore alla media statistica dei dipendenti comunali attuali, in termini sia di attività di lavoro ordinario sia di contributi collaborativi in aree di attività non ordinarie, individuando quali segmenti e attività specifiche possano essere validamente ipotizzati per questi nuovi inserimenti.

Questo richiede l'elaborazione da parte delle singole amministrazioni di proposte che si basino sui risultati di ricerche-pilota in specifici ambiti. E' questa la ricerca che si intende condurre. La ricerca "pilota" intende adottare un approccio di analisi e di progettazione organizzativa partecipata e integrata che punti a superare i limiti sopra richiamati.

La responsabilità scientifica del progetto è dell'ISMEL, che promuoverà la costituzione di un Comitato Tecnico Scientifico (CTS) misto, composto dai responsabili delle strutture toccate dall'indagine e da ricercatori esterni ISMEL (prevalentemente docenti dell'Università degli Studi di Torino e dell'Università del Piemonte Orientale) con compiti di indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività di ricerca. Si ipotizza di disporre delle prime risultanze empiriche entro sei mesi dall'avvio dell'indagine sul campo e di completare il processo di ricerca nei mesi successivi in relazione all'effettiva estensione del campo d'indagine.

Il progetto di ricerca prevede le seguenti fasi d'attività: individuazione del campo di indagine in relazione alle indicazioni della struttura di direzione del Comune di Torino; costituzione di un Comitato Tecnico Scientifico (CTS) nei termini sopra richiamati; diffusione dell'informazione sulle finalità dell'indagine tra tutto il personale delle strutture interessate; mappatura dei processi tecnologici ed organizzativi presenti nelle strutture operative in esame, dei relativi obiettivi e risultati, nonché degli utenti interni ed esterni; analisi dei punti di forza e debolezza all'interno delle diverse dimensioni in cui si specificano i processi produttivi: dotazioni tecnologiche, procedure organizzative e sistemi formali e informali di cooperazione, dotazione di personale in rapporto ai carichi di lavoro e ai profili di competenze, sistemi di gestione del personale, sistemi di direzione, flussi informativi; analisi di elementi di clima e benessere organizzativo che possono influenzare i processi di cambiamento e l'inserimento di nuovo personale giovane; individuazione delle aree di miglioramento ed elaborazione delle linee guida di intervento relative alle sopra richiamate dimensioni del processo produttivo, con particolare riferimento all'inserimento di nuovo personale e ai profili di competenze richiesti in relazione alle diverse attività da svolgere.

Il metodo di ricerca si basa su una combinazione di metodi qualitativi e quantitativi di indagine: colloqui strutturati a cascata con dirigenti, funzionari e operatori dei singoli processi

organizzativi; rilevazione di dati quantitativi sulle strutture prese in esame; questionario sugli elementi chiave del processo di cambiamento scaturiti dall'analisi delle precedenti evidenze empiriche di tipo qualitativo; feedback attivo e conseguente ridefinizione dei risultati dell'indagine.

Il perimetro esatto del campo di indagine potrà essere definito in corso d'opera in coerenza con l'impostazione processuale della ricerca. I risultati dell'indagine saranno pubblicizzati e disseminati tramite più canali: convegni, seminari, strumenti web.

Si rende pertanto necessario approvare il Protocollo di Intesa e la Convenzione relativa alla sopra descritta ricerca, tenendo conto che l'Istituto non ha richiesto alcun contributo economico alla Città.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, la Giunta compie tutti gli atti rientranti, ai sensi dell'art. 107, commi 1 e 2 del medesimo Testo Unico, nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati dalla Legge al Consiglio Comunale e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo Statuto, del Sindaco o degli organi di decentramento;

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:
favorevole sulla regolarità tecnica;
viene dato atto che non è richiesto il parere di regolarità contabile, in quanto il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in narrativa e che integralmente si richiamano, lo schema di Protocollo di Intesa e Convenzione con l'ISMEL - Istituto per la Memoria e la Cultura del Lavoro e dell'Impresa e dei Diritti Sociali", con sede presso il Polo del Novecento, via del Carmine 14, Torino, C.F. 97719650018, allegato al presente atto (**all. 1**), relativo alla Ricerca denominata "Cambiamento organizzativo, efficienza dei servizi, bisogni occupazionali e ricambio generazionale nella Pubblica Amministrazione: Il caso del Comune di Torino" autorizzandone la sottoscrizione a cura della Divisione Amministrazione e Personale, rinviando a successive ed eventuali determinazioni dirigenziali specifici elementi organizzativi o di dettaglio, senza oneri economici per la Città, per la collaborazione necessaria alle fasi di attuazione della ricerca;

- 2) di dichiarare che il presente provvedimento non rientra tra quelli assoggettati alle disposizioni in materia di impatto economico (**all. 2**);
- 3) di dichiarare, attesa l'urgenza, in conformità del distinto voto palese ed unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del Testo Unico approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

L'Assessore al Personale
Sergio Rolando

Il Direttore
Giuseppe Ferrari

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

Il Dirigente del Servizio
Enrico Donotti

Verbale n. 19 firmato in originale:

IL VICESINDACO
Guido Montanari

IL SEGRETARIO GENERALE REGGENTE
Flavio Roux

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

- 1° ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL. (Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267) è pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal 23 aprile 2019 al 7 maggio 2019;
- 2° ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli

EE.LL. (Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267) è esecutiva dal 3 maggio 2019.