

CITTÀ DI TORINO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

22 settembre 2020

Convocata la Giunta, presieduta dalla Vicesindaca Sonia SCHELLINO, sono presenti gli Assessori:

Antonietta DI MARTINO
Roberto FINARDI
Marco GIUSTA
Antonino IARIA
Maria LAPIETRA

Francesca Paola LEON
Marco PIRONTI
Sergio ROLANDO
Alberto UNIA

Assente per giustificati motivi, oltre la Sindaca Chiara APPENDINO, l'Assessore Alberto SACCO.

Con l'assistenza del Vicesegretario Generale Giuseppe FERRARI.

OGGETTO: LIMITI ASSUNZIONALI 2020. PIANO ASSUNZIONI 2020 E LINEE GUIDA GESTIONE PERSONALE.

Proposta dell'Assessore Rolando.

L'art. 33 comma 2 del Decreto Legge n. 34/2019, come convertito in Legge 58/2019 e successivamente modificato con le Leggi n. 160/2019 e n. 162/2019, nasce con l'intento di snellire il sistema di calcolo della capacità assunzionale con regole chiare e di semplice attuazione, stabilendo un trattamento di favore per gli enti cd. "virtuosi".

In particolare la norma in parola prevede che "i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."

Con Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato in GU 27/04/2020 sono stati definiti i parametri di riferimento (uno cd. "massimo" previsto dalla tabella 1 ed uno cd. "di rientro" contenuto nella tabella 3).

Tali valori soglia sono differenziati su base demografica e rappresentano i confini entro cui deve collocarsi il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti di ciascun Ente.

Considerato che i Comuni si suddividono tra:

1. enti "virtuosi", se il rapporto succitato è inferiore al valore soglia massimo. In tal caso l'Ente potrà, nel rispetto del predetto valore, incrementare le proprie assunzioni in una determinata percentuale (prevista dalla tabella 2 del Decreto Ministeriale citato) ed utilizzare gli eventuali resti assunzionali degli anni precedenti;
2. enti "a rischio", se il rapporto spese di personale su entrate correnti è compreso tra il valore soglia massimo ed il valore soglia di rientro. In tal caso l'Ente avrà la possibilità di assumere nei limiti di un valore soglia *ad hoc*, dato dal rapporto delle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti;

3. enti “non virtuosi”, se il predetto rapporto è superiore al valore soglia di rientro. In tal caso, gli enti dovranno avviare una politica di graduale riduzione della spesa entro il 2025.

Anche il decreto ministeriale, per poter essere operativo, demanda a sua volta ad una circolare attuativa, approvata con prot. 17102/110/1 dell'8 giugno 2020. Poiché il nuovo vincolo risulta immediatamente operante, si ritiene utile esplicitare le azioni che si intendono portare avanti in tema di spese di personale nonché le premesse che ad esse soggiacciono. Il nuovo vincolo assunzionale abbandona il concetto di turn over, legato esclusivamente alla spesa per cessazioni, per abbracciarne uno più globale che coinvolge la spesa di personale nella sua interezza, passando quindi da una definizione giuridica di tale spesa ad una meramente finanziaria.

Tale innovazione impone all'Amministrazione una questione di primaria importanza, ossia la necessità di decidere come governare la spesa al fine di assicurare la miglior organizzazione del personale.

In particolare, per gli Enti che hanno da 250 mila a 1,5 milioni di abitanti è previsto un valore soglia massima pari al 28,80% ed un valore soglia di rientro pari al 32,80%.

La Città di Torino, in base al rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, calcolato sull'ultimo rendiconto approvato (al netto delle somme allocate nel fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità a previsione), si colloca tra gli enti “a rischio”.

Ciò in quanto, a differenza delle altre norme di contenimento della spesa di personale, il nuovo parametro:

- conteggia tra le spese di personale anche tutti i fondi destinati al personale ma finanziati da terzi (altre P.A., U.E., ecc.);
- calcola tra le spese di personale dell'anno in corso anche tutte le somme finanziate da annualità precedenti ma reimputate all'anno in corso in base ai nuovi principi contabili (ad es. la premialità dei dipendenti/dirigenti) o l'applicazione dell'avanzo vincolato/accantonato.

Per migliorare il rapporto si potrebbe agire sulle entrate, ma un loro incremento appare difficoltoso, soprattutto in questo periodo, e dilazionato nel tempo, in quanto gli effetti si vedrebbero solo dall'anno successivo e sarebbero comunque mitigati dalla necessità di mediare l'anno 2020 con le prossime due annualità (2021 -2022), mentre, per il rientro nei parametri, risulta immediatamente efficace una politica di contenimento della spesa di personale che ne determini una ricaduta però non solo sull'anno in corso ma su quelli successivi finché l'ente rientra tra quelli a rischio, la spesa di personale a rendiconto diventa il parametro insuperabile).

Le scelte politico-organizzative, infatti, incidono sul citato rapporto modificandolo: la decisione, ad esempio, di riformare la politica incentivante per il personale, promuovendo una ripesatura della dirigenza con aumento della indennità di posizione (a favore di quella di risultato) determina un incremento di spesa nella prima annualità perché, per il principio della

competenza finanziaria potenziata, si sommano in un solo esercizio sia il riconoscimento del premio di risultato relativo all'anno precedente, calcolato con il vecchio sistema, sia l'incremento del trattamento fisso dell'anno in corso. Peraltro, la ripesatura delle posizioni dirigenziali è già in corso per effetto della riduzione dei posti in organico (-50).

In tal modo, la spesa di personale 2020 stanziata ed utilizzata nell'anno sarà maggiore (e minore la reimputazione sul 2021), ma, per i predetti principi di bilancio, sarà in ogni caso garantita per l'anno prossimo, oltre al risparmio per cessazioni, una maggior differenza tra le annualità 2020/2021 utilizzabile per le assunzioni a tempo indeterminato.

Alla luce di quanto sopra appare assolutamente necessario monitorare attentamente la spesa di personale nella sua interezza e valutare in modo congiunto e condiviso le scelte che si intendono portare avanti organizzativamente, riguardo alla politica di tutto il personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato (comparto e dirigenza), assunto con contratti di lavoro flessibile (compresi i dipendenti assunti ex art. 90 e 110 TUEL) e nuove assunzioni a tempo indeterminato/determinato.

A tal fine sarà indispensabile individuare azioni finalizzate alla riduzione del personale dipendente e del personale circoscrizionale per effetto di accorpamenti di unità d'ambito specialistico, etc.

Infine, non si può non tener conto dell'impossibilità di definire al momento attendibili previsioni dell'impatto della crisi in corso sui conti 2020.

Per completezza espositiva, occorre dare inoltre atto che, per il solo anno 2020, la circolare del 13/05/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica riconosce un favor per le procedure in corso che possono essere concluse indipendentemente dall'attuale rapporto Spese Personale su Entrate Correnti purché siano rispettate due condizioni:

1. siano state effettuate, entro il 20 aprile 2020, le comunicazioni ex art. 34 bis D.Lgs. 165/01;
2. vi sia una prenotazione di spesa a bilancio.

Inoltre si dà atto che la modifica normativa citata incide anche sulla mobilità in quanto non può più essere considerata come “*neutrale*” .

Dato atto che rientrano in tale fattispecie tutte le procedure previste dal piano assunzioni di cui al vigente DUP (limitatamente all'annualità 2020) approvato dal Consiglio Comunale in data 17 dicembre 2019 (mecc. 2019 04870/024), ai sensi dell'art. 170, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 e che dovranno però essere contrattualizzate entro il 31 dicembre 2020.

Nel rispetto delle condizioni sopra citate, a causa delle limitazioni dovute all'emergenza Covid 19, non sarà verosimilmente possibile completare entro la fine dell'anno in corso tutte le procedure concorsuali programmate .

Con la deliberazione della Giunta Comunale, approvata in data 19 settembre 2019 (mecc. 2019 03819/004), veniva dato mandato alla Divisione Personale di avviare un primo gruppo di procedure selettive, tra le quali quella per n. 20 Responsabili Amministrativi cat. D da assumere

in n. di 5 nell'anno 2020 e n. 15 nell'anno 2021; con successiva deliberazione della Giunta Comunale approvata in data 3 marzo 2020 (mecc. 2020 00608/004), verificata la previsione numerica di posti nella categoria D contenuta nel Piano del Fabbisogno per il 2020, è stato integrato l'elenco delle selezioni da indire prioritariamente con una procedura concorsuale per un posto di Funzionario Avvocato cat. D, destinando a tal fine uno dei venti posti previsti per Responsabile Amministrativo. Si rende ora proficuo rivedere il Piano Assunzioni 2020 nel rispetto del DUP vigente, limitatamente ai seguenti profili le cui graduatorie sono in scadenza al 30 settembre 2020, destinando a tal fine ulteriori quattro posti originariamente previsti per Responsabile Amministrativo, oltre alla disponibilità di un'unità da assumere in categoria B.

- n. 1 Assistente sociale cat. D scorrimento graduatoria (anno 2020);
- n. 3 Educatori Professionali cat. D scorrimento graduatoria (anno 2020);
- n. 1 Oss/Adest cat B scorrimento graduatoria (anno 2020).

Si dà atto infine che alla data odierna, nel rispetto del piano assunzionale 2020, sono già state effettuate le assunzioni a tempo indeterminato nei seguenti profili:

- n. 35 Insegnanti scuola materna cat. C;
- n. 5 Assistenti sociali cat D scorrimento graduatoria;
- n. 5 Educatori Professionali cat. D scorrimento graduatoria;
- n. 1 Educatore asilo nido cat. C riammissione in servizio;
- n. 1 Agente Polizia Municipale cat. C riammissione in servizio
- n. 49 APM cat. C mediante trasformazione contratto formazione lavoro;
- n. 3 OSS / ADEST cat. B scorrimento graduatoria;
- n. 3 Assistenti tecnici Giardini cat. B scorrimento graduatoria.

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;
favorevole sulla regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

D E L I B E R A

- 1) di confermare, per le motivazioni di cui in narrativa, il piano assunzionale 2020 previsto dal vigente DUP (limitatamente all'annualità 2020), approvato dal Consiglio Comunale in data 17 dicembre 2019 (mecc. 2019 04870/024) ai sensi dell'art. 170, comma 1 del D.Lgs. 267/2000.

Nel rispetto delle condizioni sopra citate, e visto che, a causa delle limitazioni dovute all'emergenza Covid 19, non sarà verosimilmente possibile completare entro la fine dell'anno in corso tutte le procedure concorsuali programmate, si ritiene pertanto proficuo rivedere il Piano Assunzioni 2020 nel rispetto del DUP vigente, limitatamente ai seguenti profili le cui graduatorie sono in scadenza al 30 settembre 2020, oltre alla disponibilità di una unità da assumere in categoria B.

- n. 1 Assistente sociale cat. D scorrimento graduatoria (anno 2020);
- n. 3 Educatori Professionali cat. D scorrimento graduatoria (anno 2020);
- n. 1 Oss/Adest cat. B scorrimento graduatoria (anno 2020).

Di dare infine atto che alla data odierna, sono già state effettuate assunzioni a tempo indeterminato, nel rispetto del piano assunzionale 2020, nei seguenti profili:

- n. 35 Insegnanti scuola materna cat. C;
 - n. 5 Assistenti sociali cat. D scorrimento graduatoria;
 - n. 5 Educatori Professionali cat. D scorrimento graduatoria;
 - n. 1 Educatore asilo nido cat. C riammissione in servizio;
 - n. 1 Agente Polizia Municipale cat. C riammissione in servizio;
 - n. 49 APM mediante trasformazione contratto formazione lavoro cat. C;
 - n. 3 OSS / ADEST scorrimento graduatoria cat. B;
 - n. 3 Assistenti tecnici Giardini scorrimento graduatoria cat. B;
- 2) di dare atto che le somme relative alle assunzioni sono già state prenotate con determinazione dirigenziale mecc. 2020/1763 del 10/6/2020;
 - 3) di dare mandato alla Divisione Personale di attuare le scelte di politica del personale indicate in narrativa, che integralmente si richiamano, secondo le linee guida approvate dalla Giunta Comunale riguardo alla politica di tutto il personale dipendente;
 - 4) di dare mandato alla Divisione Personale di attuare le azioni di monitoraggio e coordinamento della spesa di personale;
 - 5) 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.

La Dirigente dell' Area
Antonella Rava

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

p. Il Direttore Finanziario
La Dirigente Delegata
Alessandra Gaidano

Verbale n. 54 firmato in originale:

LA VICESINDACA
Sonia Schellino

IL VICESEGRETARIO GENERALE
Giuseppe Ferrari

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 24 settembre 2020 all'8 ottobre 2020;
- 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 4 ottobre 2020.