



CITTA' DI TORINO

**DIVISIONE PERSONALE
AREA PERSONALE
S. FORMAZIONE ENTE E ORGANIZZAZIONE**

ATTO N. DEL 184

Torino, 12/03/2021

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Convocata la Giunta, presieduta dalla Sindaca Chiara APPENDINO, sono presenti, oltre la Vicesindaca Sonia SCHELLINO, gli Assessori:

Antonietta DI MARTINO

Marco Alessandro GIUSTA

Antonino IARIA

Maria LAPIETRA

Alberto UNIA

Assenti, per giustificati motivi, gli Assessori:

Roberto FINARDI - Francesca Paola LEON - Marco PIRONTI - Sergio ROLANDO - Alberto SACCO

Con l'assistenza del Vicesegretario Generale Giuseppe FERRARI.

OGGETTO: PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021 DEFINITIVO. APPROVAZIONE

Con deliberazione del 18 dicembre 2020 (mecc. 2020 02886/004), la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 che è stato allegato al Documento unico di Programmazione sottoposto all'approvazione del Consiglio Comunale in data 25 gennaio 2021 (deliberazione mecc. 2020-02863).

Nel medesimo provvedimento la Giunta Comunale ha approvato il piano assunzioni 2021 provvisorio entro i limiti di compatibilità finanziaria del bilancio di previsione 2021-2023 ferma restando la sua integrazione nell'ambito della prossima adozione degli strumenti di programmazione complessivamente intesa - nel rispetto dei presupposti, tetti, vincoli e limiti finanziati attualmente vigenti in materia.

Con la deliberazione del 25 gennaio 2021 n. 27 immediatamente eseguibile il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2021-2023 mentre con la deliberazione n. 89 del 9 febbraio 2021 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 della Città di Torino

Occorre ora, apportare alcune modifiche al citato piano annuale 2021 approvandone il contenuto definitivo.

Le modifiche rispetto a quanto già approvato sono essenzialmente legate a pochi e specifici ambiti che di seguito si riportano brevemente.

1. POTENZIAMENTO SERVIZI SOCIALI

La Legge di Bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020 n.178) all'articolo 1 comma 797 e seguenti ha previsto un contributo statale per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali in ragione del numero di assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali assunti a tempo indeterminato in servizio nell'anno 2021 che eccedono la soglia di un assistente sociale ogni 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000. Il contributo sarà erogato nella seconda metà del 2022 sulla base dei dati comunicati a titolo previsionale da ogni ambito sul portale Ministeriale entro il 01/03/2021 e come confermati, a consuntivo, in occasione della predisposizione e certificazione del Conto Annuale 2021 (presumibilmente entro la fine della primavera 2022).

La Città, in quanto ambito Comune di Torino, ha provveduto entro i termini di legge citati a comunicare i propri dati al Ministero per l'anno 2020 e l'ipotesi per l'anno 2021.

Come da espressa richiesta della Divisione Servizi Sociali, socio sanitari si intende modificare l'attuale piano assunzioni 2021 prevedendo l'immissione in ruolo, a seguito di pubblico concorso, n. 18 Assistenti Sociali, cat. D modificando l'attuale piano assunzioni come segue:

+ 11 Assistenti Sociali, cat. D (oltre a 7 unità già previste nell'attuale piano assunzioni 2021 provvisorio);

- 1 Responsabile pedagogico, cat. D;
- 1 Responsabile Biblioteche, cat. D
- 4 Responsabile Amministrativo, cat. D
- 5 Responsabile Tecnico, cat. D.

Le procedure assunzionali ridotte con questo provvedimento tengono conto rispettivamente del fatto che nell'ambito istruzione il posto da Responsabile Pedagogico è stato coperto con l'interpello PO, appena concluso, che i posti da Responsabili Tecnici ed Amministrativi si prevede possano essere coperti dai CFL mentre il Responsabile Biblioteche viene rinviato al 2022, anche alla luce delle attuali restrizioni alla fruizione delle biblioteche imposte dalla situazione pandemica in atto.

2. REVISIONE GESTIONE DOCUMENTALE

La Città intende avviare un progetto di revisione denominato "Gestione documentale e transizione al digitale" relativo all'applicativo che gestisce il protocollo e che coinvolgerà i vari addetti a tale attività attualmente assegnati alle diverse Divisioni/Aree/Servizi.

A seguito di un'analisi effettuata dal Servizio Gestione Flussi Informativi sulla struttura dell'Ente e sulla suddivisione della Città di Torino in 59 AOO (Aree Organizzative Omogenee) nonché sui diversi profili impegnati nel protocollo (i protocollisti in senso stretto, gli smistatori e coloro che oltre al protocollo si occupano ed intervengono alla definizione delle strutture archivistiche in DOQUI ACTA (solitamente responsabili AOO)).

Dal censimento realizzato negli scorsi mesi è emerso che sono quindi circa 200 le unità che protocollano per oltre la metà delle ore lavorative a disposizione ed a questi numeri si affiancano circa 150 protocollisti con percentuali decisamente inferiori, che per lo più sono le riserve dei titolari quando sono assenti per malattie o ferie.

Si ipotizza quindi di effettuare aggiornamenti ed evoluzioni tecnologiche, attualmente allo studio del medesimo Servizio, tali da ridurre il numero dei protocollisti ufficiali arrivando ad ipotizzare la gestione del protocollo con circa la metà del personale. Tale revisione, se effettuata in tempi celeri e

tenuto conto della razionalizzazione delle AOO, permetterà di liberare sin dal 2021 circa 80 risorse da destinare ad altre attività.

Alla luce di quanto sopra, stante l'oggettiva impossibilità di effettuare nel corso del 2021 la procedura selettiva SP 03/19 per l'assunzione a tempo indeterminato nel profilo di Istruttore Amministrativo di cat. C1 per la copertura di n. 100 posti, stante il protrarsi della attuale situazione pandemica, si ritiene sostenibile il rinvio dello svolgimento della stessa nella seconda metà del 2022 con conclusione ad inizio 2023.

3. NEXT GENERATION EU - MILLE GIOVANI TALENTI IN COMUNE

La necessità di assicurare politiche e processi di pianificazione e programmazione nonché l'esecuzione di programmi di spesa nazionali e U.E. con la massima efficienza possibile richiede una rapida attuazione delle azioni dirette a realizzare le progettualità necessarie per consentire alla Città di competere efficientemente nella ripartizione dei fondi europei e di cogliere le opportunità previste dal programma Next Generation UE.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 09/02/2021 è stata approvata la *“Revisione organizzativa seconda fase. Modificazione Regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza”* e creato uno specifico *“Dipartimento Progetti Programmazione Comunitaria e Nazionale”* 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 curerà, inoltre, direttamente lo sviluppo e l'esecuzione dei programmi compresi nell'ambito dell'innovazione digitale nonché sovrintendere l'iniziativa Next Generation Eu. L'iniziativa è stata definita come il più ingente pacchetto di misure di stimolo mai finanziato dall'UE e *“La mole delle nuove risorse da gestire, per gli enti locali, aggiunte a quelle già programmate, accrescerà notevolmente il carico amministrativo, soprattutto in alcuni contesti territoriali meno dotati di competenze tecniche e gestionali per assicurare, con gli strumenti dell'amministrazione ordinaria, un rapido ed efficace impiego delle risorse straordinarie. Ma una non sufficiente reattività dell'amministrazione potrebbe compromettere l'efficacia degli interventi pianificati”* (cit. Audizione Corte dei Conti su Recovery Plan)

Tra gli elementi principali dell'accordo, la destinazione del 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 tali iniziative la Città necessita di potenziare le proprie strutture tecniche ed amministrative con l'inserimento di un consistente numero di specialisti. A tal fine è stata ideata una politica assunzionale definita *“1.000 giovani talenti in Comune”* che mira a reclutare ed inserire con contratti di Formazione e Lavoro 1.000 unità in Cat. D1, profilo di riferimento Direttivo di cui 350 nel 2021, 350 nel 2022 e 300 nel 2023.

Il contratto di formazione e lavoro è inserito tra i contratti di lavoro flessibile utilizzabili dalle Pubbliche Amministrazioni dall'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001. Anche il C.C.N.L. per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, siglato il 14 settembre 2000, al titolo I *“Flessibilità del rapporto di lavoro”*, ha introdotto con l'art. 3, per i Comuni, la possibilità di stipulare contratti di formazione - lavoro.

È un contratto a causa mista il cui valore economico-sociale è rappresentato dal programma di formazione e dallo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione. Per l'inserimento di professionalità cd. *“elevate”* il contratto di formazione e lavoro ha una durata di ventiquattro mesi e si rivolge a giovani con meno di trentadue anni ed in possesso di laurea e prevede un periodo obbligatorio di formazione non inferiore a 130 ore complessive.

Inoltre la tipologia del contratto consente la possibilità, terminato il periodo previsto dalla normativa di riferimento, di acquisire stabilmente, nei ventiquattro mesi successivi, la professionalità formata previa idonea verifica e con le modalità da concertare con le OO.SS.

Tale tipologia contrattuale appare come la migliore modalità di inserimento in quanto:

a) 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;

b) consente di formare giovani talenti e di fidelizzarli all'azienda, contribuendo a costruire percorsi di lavoro e di sviluppo di carriera;

c) permette di investire, imprimendo una maggiore velocità, la curva anagrafica del personale dipendente attestata sui 54 anni, con un consistente miglioramento del livello di scolarizzazione dei funzionari;

d) 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 riguarda ad un rinnovato protagonismo delle Amministrazioni pubbliche a supporto dei processi di sviluppo.

Successivamente verranno definiti gli specifici progetti formativi, in collaborazione con le singole Divisione interessate, che delineranno le specializzazioni necessarie sia in ambito tecnico che in ambito amministrativo e la conseguente tipologia formativa.

Tali progetti saranno poi approvati dalla Commissione Regionale per l'Impiego e l'Amministrazione provvederà a bandire specifiche procedure selettive semplificate che consentiranno una rapida immissione in servizio nel pieno rispetto delle normative vigenti sul reclutamento nella fase pandemica.

Si rinviando a successivi provvedimenti l'assunzione a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro e la futura programmazione delle eventuali trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti stessi, che verrà definita nel prossimo Documento Unico di Programmazione.

Tali assunzioni, inoltre, in quanto legate al progetto Next Generation EU sono vincolate ai programmi di finanziamento che verranno approvati ed al ricevimento dei relativi fondi.

Alla luce della ridotta tempistica prevista per la realizzazione dell'iniziativa in parola, si demandano alla Divisione Personale gli adempimenti sopracitati, oltre all'avvio delle procedure di reclutamento, mentre si rinvia l'effettiva immissione in ruolo del personale al ricevimento del finanziamento.

Di tale notizia verrà data comunicazione agli interessati mediante idoneo avviso nel bando di selezione.

Al termine del periodo di CFL si procederà alla conversione in ruolo a tempo indeterminato sulla base delle risultanze del piano formativo e nei limiti delle disponibilità finanziarie dell'ente e del rispetto dei vincoli assunzionali.

Alla luce di quanto sopra, si procede ad approvare il piano assunzioni 2021 definitivo (all. 1).

Al contempo si dà atto che, in materia trova applicazione quanto disposto dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30/4/2019, n. 34 s.m.i. Con deliberazione della Giunta Comunale del 22 settembre 2020 (mecc. 2020/01991) la Città era stata classificata tra gli enti "a rischio" in quanto il rapporto spese di personale 2019 sulla media delle entrate correnti 2017/2019 (al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità a previsione) era compreso tra il valore soglia massimo (pari al 28,80%) ed il valore soglia di rientro (pari al 32,80%).

In tal caso l'Ente, per poter assumere, deve garantire il rispetto del rapporto delle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti (al netto delle somme allocate nel fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità a previsione).

Le spese di personale a rendiconto 2019, come calcolate dal decreto ministeriale 17 marzo 2020 e dalla successiva circolare attuativa, approvata con prot. 17102/110/1 dell'8 giugno 2020, sono pari ad € 360.857.863,95.

La spesa di personale nel bilancio di previsione 2021 è pari ad € 360.535.834,57 al netto dei capitoli finanziati da entrata.

Inoltre le assunzioni previste sono essenzialmente neutre ai fini del predetto vincolo in quanto, come previsto dall'art. 57 comma 3 septies DL 104/2020 "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della

legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente". Sia le assunzioni delle assistenti sociali che dei 350 contratti di formazione e lavoro in cat D1 risultano etero-finanziate.

Dato atto che l'Ente, come già indicato in delibera:

- non versa in situazioni di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità con deliberazione della Giunta Comunale (mecc. 2020 02011/130) del 29/09/2020;
- ha rispettato nel 2020 il vincolo della riduzione della spesa di cui al comma 557 e ss., art. 1 della Legge 296/2006 (valore medio del triennio 2011/2013 è pari a € 365.740.545,09) e che per il 2021 risulta rispettato a previsione come indicato nella Relazione dei Revisori dei Conti allegata al bilancio di previsione 2021 (€ 300.827.981,59);
- ha rispettato nel 2020 il vincolo sul lavoro flessibile previsto dall'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 (spesa 2009 = € 21.715.590) e che per il 2021 risulta rispettato a previsione come indicato nella Relazione dei Revisori dei Conti allegata al bilancio di previsione 2021;
- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale da cui non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale (art. 33 D.Lgs. 165/01);
- il cui piano triennale di fabbisogno triennale del personale permette il rispetto dei parametri di cui al comma 557 e ss., art. 1 della Legge 296/2006, relativamente all'obbligo di riduzione della spesa di personale;
- rispetta il limite potenziale massimo previsto dalla normativa di riferimento e già citata;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- ha certificato il credito nei confronti delle PA;
- ha approvato il Documento unico di Programmazione con deliberazione del Consiglio Comunale in data 25 gennaio 2021 (mecc. n 2020-02863);
- ha approvato il Bilancio 2021/2023 con la deliberazione del 25 Gennaio 2021 n. 27 immediatamente eseguibile il Consiglio Comunale;
- ha approvato con la deliberazione n. 89 del 9 febbraio 2021 la Giunta Comunale il Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance 2021-2023 della Città di Torino, nel quale sono unificati organicamente, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del bilancio consolidato, e il rendiconto 2019 è stato approvato con deliberazione (mecc. 2020 01227/004) dal Consiglio Comunale in data 27 luglio 2020.
- procederà all'acquisizione del parere da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001;

Dato atto che del contenuto della presente deliberazione è stata data informazione alle organizzazioni sindacali in data 11 marzo 2021

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:

- favorevole sulla regolarità tecnica;
- favorevole sulla regolarità contabile;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che integralmente si richiamano;

1. di approvare il piano assunzioni 2021 definitivo (all. 1) entro i limiti di compatibilità finanziaria del bilancio di previsione 2021-2023;
2. di espletare nel 2022 la procedura selettiva SP 03/19 per l'assunzione a tempo indeterminato nel profilo di Istruttore Amministrativo di cat. C1 per la copertura di n. 100 posti, già bandita ed attualmente sospesa a seguito della normativa relativa al contenimento della pandemia da Covid19, prevedendo lo svolgimento delle prove concorsuali alla fine del 2022 con l'immissione in ruolo dei vincitori nel 2023, dando atto che non si procederà nel corso del 2021 in quanto si prevede che nella more dell'espletamento del concorso verrà riallocata quota parte del personale attualmente impegnato nelle attività legate al protocollo;
3. di autorizzare la Divisione Personale ad avviare la procedura di reclutamento di 350 CFL in cat. D1, profilo di riferimento Direttivo, relativi all'anno 2021 per 24 mesi, come da allegato progetto (all. 2), demandando a successivi atti l'approvazione dei piani formativi e l'individuazione dei profili specifici/professionali richiesti;
4. 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.

Proponenti:

L'ASSESSORE
Sergio Rolando

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

IL DIRIGENTE
Enrico Donotti

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

LA DIRIGENTE FINANZIARIA

Elena Brunetto

LA SINDACA
Firmato digitalmente
Chiara Appendino

IL VICESEGRETARIO GENERALE
Firmato digitalmente
Giuseppe Ferrari

PIANO ANNUALE DEFINITIVO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021

QUALIFICA	Categoria	2021 (complessivo)
Dirig. Amm.vo		6
Dirig.Finanziario		2
Dirig. Servizi Sociali		3
Dirig. Tecnici		7
Dirig. Informatico		1
Dirig. Biblioteche		1
Dirigenti a contratto (art 110 c.1)		1
TOTALE Dirigenti		21
Assistenti Sociali	D	18
Educatori professionali	D	8
Responsabili rendicontazione Fondi Ue	D	3
Mediatore Penale	D	3
Resp Pedagogico	D	0
Resp.Informatico	D	3
Avvocato	D	3
Resp.Biblioteche	D	2
Resp. Amministrativo	D	18
Resp Tecnico Verde	D	4
Resp. Tecnico	D	2
Resp. Tecnico P.V.	D	10
Profili vari (mobilità)	D	4
TOTALE D*		78
Agenti Polizia Municipale trasformazione CFL	C	40
Educatori asilo nido	C	15
Insegnante scuola materna	C	50
Mediatore culturale	C	3
Aiuto bibliotecario	C	12
Istruttore Tecnico	C	20
Profili vari (mobilità)	C	8
Profili vari (da definire con successivo provvedimento)	C	100
TOTALE C		248
Ausiliario traffico	B	3
Assistente tecnico giardini	B	2
Assistente tecnico impianti sportivi di acqua	B	0
Assistente tecnico impianti sportivi di acqua	B	8
Profili vari (mobilità)	B	2
TOTALE B		15
Categoria Protetta	D	10
Categoria Protetta	C	12
Categoria Protetta	B	25
TOTALE CAT PROT		47
TOTALE		409

*Inoltre si provvederà a assumere con contratto di formazione e lavoro (CFL) n. 350 unità in cat. D1

*1000 giovani talenti in Comune*Il personale del Comune di Torino

Al 31 gennaio 2021 la Città conta 7936 unità di personale così distribuite:

Dirigenti	83
Cat D	2183
Cat C	4181
Cat B	1462
Cat A	27
TOTALE	7936

Eta' media

L'età media dei dipendenti si attesta sui 54 anni. Per i funzionari (cat D) l'età sale a 55 anni.

I titoli di studio

Il livello di scolarizzazione dei Dirigenti risulta adeguato:

l'84,5% ha una specializzazione post laurea ed il restante 15,5% una laurea magistrale.

Quello dei funzionari (cat D) presenta più varietà:

il 4,5 % ha la licenza di scuola media inferiore, il 45,8% la licenza di scuola media superiore , il 13,5% il diploma di laurea; il 31,4% una laurea magistrale ed il restante 4,8% un titolo di specializzazione post laurea

Le cessazioni previste nel triennio

Il trend di cessazioni sconta l'età media elevata ed è consistente:

nel 2021 con la fine di "quota 100" sono previste 420 cessazioni;

nel 2022 sono stimate 347 cessazioni

nel 2023 le cessazioni previste risalgono a 454

L'organico stimato al 31 dicembre 2023, in assenza di nuovi inserimenti, si attesterà intorno alle 6.700 unità.

Particolarmente colpite le categorie dirigenziali e funzionali (cat D).

In quest' ultima categoria si stimano ben 359 cessazioni nel triennio.

(132 nel 2021, 90 nel 202 e 137 nel 2023)

Le necessità impellenti di rinforzo della struttura operativa

La particolarità del momento e le prospettive legate al *React* ed al *Programma Next Generation* impongono un incremento di professionalità che si potrà raggiungere solo con apporti straordinari e qualificati di personale.

Le normali modalità di inserimento concorsuale sinora perseguite e che la Città, comunque, porterà avanti con consistenti difficoltà, non sono - da sole - in grado di rispondere a tali esigenze in quanto caratterizzate da tempi lunghi e genericità dei profili ricercati

La necessità di specializzazione

Emergono necessità di figure specialistiche soprattutto nei profili funzionali.
Di seguito le principali competenze necessarie:

1- Ingegneria:

- a- strutturisti,
- b- ingegneri in ambito energetico, termico,
- c- esperti in v.a.s. e bonifiche,
- d- geologi,
- e- trasporti e mobilità;

2- Urbanistica:

- a- pianificatori;
- b- edilizia sostenibile

3-Economia:

- a- Contabilità generale; Contabilità pubblica;
- b- Tecnica della finanza, credito;
- c- Controllo di gestione

4-Analisi e ingegneria dell'organizzazione

5- Selezione risorse umane

6-Pianificazione, programmazione e rendicontazione delle politiche pubbliche

7- Statistica (socio- economica)

8- Informatica:

- a- cyber sicurezza;
- b- innovazione e sviluppo;

9- Scienze socio sanitarie:

- a- Pianificazione, programmazione e rendicontazione Politiche;
- b- Assistenti sociali;
- c- Mediatori culturali

10- Diritto:

- a- contrattualistica pubblica e privata;
- b- esperti di *drafting* normativo e amministrativo;

- c- esperti di tecniche di impatto normativo,
- d- diritto dell'u.e.

Strumento proposto: Contratto di formazione e lavoro

Il contratto di formazione e lavoro (CFL) è inserito tra i contratti di lavoro flessibile utilizzabili dalle Pubbliche Amministrazioni dall'art. 36, comma 2 del d.p.r. n. 165/2001. È un contratto a **causa mista** il cui valore economico-sociale è rappresentato dal programma di formazione e dallo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione.

Caratteristiche del contratto di formazione e lavoro

Durata: 24 mesi

Requisito: non aver superato i 32 anni di età ed essere in possesso di Laurea

Ore minime di formazione previste: 130 ore.

Alla scadenza può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato.

E' certamente la tipologia concorsuale più adeguata alla situazione:

1) consente di inserire con buona rapidità personale specialistico per rispondere ad attività necessarie per potenziare la capacità di risposta delle AA.PP. alle necessità di ripresa e resilienza

2) consente di formare giovani talenti e di fidelizzarli all'azienda, contribuendo a costruire percorsi di lavoro e di sviluppo di carriera;

3) alla scadenza (nel 2023) 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 riguarda ad un rinnovato protagonismo delle AA.PP. a supporto dei processi di sviluppo;

4) permette di invertire, imprimendo una maggiore velocità, la curva anagrafica con un consistente miglioramento del livello di scolarizzazione dei funzionari.

Modalità della selezione

L'attuale situazione pandemica rende estremamente complessa la fase selettiva. Sostanzialmente non è possibile espletare una selezione c.d. tradizionale (prova preselettiva e/o prova scritta in presenza) se non per numeri estremamente ridotti (sino a 30 candidati a prova) e con prescrizioni particolarmente rigide (richiesti tamponi negativi ai candidati nelle 48 ore antecedenti la prova)

Se si utilizza il contratto di formazione e lavoro è possibile applicare sistemi di selezione semplificata che consentono di immettere in servizio il personale in tempi ragionevoli.

Ipotesi operativa:

1. Previsione di *skills* professionali specifici con conseguente individuazione di percorsi formativi specifici. Si aumenta il numero delle selezioni ma si riduce quello delle /dei candidate/i per ciascuna procedura.
2. Fase preselettiva basata sulle valutazioni dei *curricula* evidenziando e "premiando" ulteriori lauree, master e dottorati, corsi di perfezionamento, precedenti esperienze professionali confacenti sia nel privato che nella pubblica amministrazione.
3. Organizzazione di specifici corsi di formazione (base e specifici). Ai corsi, a frequenza obbligatoria, sono ammesse/i le/i candidate/i in misura non superiore al 150% dei posti disponibili per ciascuna specializzazione.
4. Al termine del corso, la cui frequenza è gestita a distanza, alle/ ai candidate/i verrà somministrato, sempre online, un test finale di verifica dell'apprendimento. Una specifica Commissione composta da Dirigenti Comunali e Docenti del Corso di formazione provvederà alle valutazioni finali ed all'eventuale colloquio di approfondimento. In tal modo verrà redatta la graduatoria finale e verranno individuati le/ i vincitrici/tori.

Contratto di formazione

Le /i candidate/i così individuate/i verranno contrattualizzate/i con contratto a tempo determinato di ventiquattro mesi in cui alterneranno alla normale attività lavorativa la frequenza di un corso di formazione di almeno 130 ore.

Al termine del periodo sarà possibile la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Per la conversione, che avverrà nel rispetto dei vincoli di legge relativi alle assunzioni a tempo indeterminato ed alle disponibilità di bilancio, verranno considerate le valutazioni conseguite nel biennio e la valutazione attribuita da specifica Commissione al termine dei percorsi formativi, prevedendo anche ipotesi di interruzione nei casi in cui i processi formativi risultassero insufficienti.

Attività formativa proposta

1. A supporto della fase selettiva per individuare i migliori talenti;
2. Nei ventiquattro mesi di lavoro per supportare e accompagnare la crescita professionale;
3. A conclusione del periodo di lavoro per certificare le competenze acquisite;

Tempistiche

Dalla indizione delle procedure all' inserimento in servizio si possono stimare 90 giorni. Si può ipotizzare l' inizio del rapporto di lavoro entro luglio.

La Città intende prevedere l' inserimento di tre gruppi di giovani nel triennio 2021 -2022 e 2023 per un totale di 1000 unità (350 nel 2021, 350 nel 2022 e 300 nel 2023).

Le trasformazioni a tempo indeterminato decorreranno dal 2023 e si protrarranno sino al 2025 e potranno essere compensate con le economie derivanti dalle cessazioni e dagli incrementi di produttività del sistema