



Notizie online a cura degli iscritti FP CGIL - Funzione Pubblica del **Comune di Torino** Febbraio 2022 n. 2

15 febbraio 2022: "Cabina di Regia"



Nella giornata di martedì 15 febbraio 2022, si è tenuta la Cabina di Regia con l'Amministrazione, con la partecipazione della Direttrice Generale, Dott.ssa Cimadon, della Vicesindaca Favaro, del direttore del Personale Dott. Donotti e della Dirigente del Personale Dott.ssa Merlo e dell'Ing Di Grazia Dirigente del Servizio Protezione e Prevenzione.

Ci è stato comunicato che fortunatamente i dipendenti positivi al covid diminuiscono e questa settimana sono 210, così suddivisi: 71 Servizi Educativi, 36 Servizi Sociali, 24 Polizia Municipale, 23 Organi Istituzionali, 19 Decentramento, 9 Servizi Tecnici, 8 Urbanistica, 8 Patrimonio, 6 Risorse Finanziarie, 2 Gabinetto del Sindaco, 1 Divisione Personale, 1 Infrastrutture e Mobilità, 1 Dipartimento Programmazione Fondi Europei, 1 Avvocatura.

Questa mattina i colleghi sospesi, in quanto over 50 non vaccinati, erano 42. Tuttavia il numero preciso non è ancora noto. Ci è stato comunicato che i non vaccinati sono in totale 218 e questo potrebbe essere il numero totale dei lavoratori sospesi. Inoltre ci è stato comunicato che vi sono altri 43 colleghi sospesi tra chi aveva l'obbligo vaccinale oltre gli over 50, tra i colleghi della Polizia Municipale e dei Servizi educativi.

La Vicesindaca, convenendo sulla necessità di un confronto costante con le Organizzazioni sindacali, ha illustrato gli obiettivi da conseguire, in merito alla riorganizzazione del Comune, al piano del fabbisogno del personale (riconoscendo la carenza di personale in tutti i settori), al Contratto Integrativo Aziendale, al Lavoro Agile, uniformando l'utilizzo di questo istituto e intervenendo sulla produttività.

La Dott.ssa Cimadon, Direttrice Generale, si è presentata e illustrando i suoi percorsi lavorativi, ha affermato che l'attuale incarico è più difficile e ambizioso della sua carriera e che cercherà di mettere al centro dell'organizzazione l'individuo, lavorerà per la semplificazione delle procedure. Nel breve periodo della sua esperienza in Comune ha già potuto notare che vi sono delle eccellenze. Inoltre, abitando in Città, lavorerà per migliorare il rapporto con la cittadinanza. Anche lei ha ritenuto che il Lavoro Agile è un elemento da cui non si può tornare indietro.

Dopo questa introduzione siamo passati alla presentazione dei presenti delle varie sigle sindacali.

Successivamente, abbiamo chiesto che si arrivi presto alla firma dell'accordo ponte sul lavoro Agile perché permette di riconoscere il diritto alla disconnessione, la reperibilità, regola la rendicontazione e riconosce il buono pasto. Pur apprezzando i contenuti dell'intervista del 4 febbraio della Vicesindaca abbiamo fatto rilevare che la suddivisione dei contratti individuali, evidenzia una difformità nell'applicazione penalizzando diverse aree, in particolare l'Area Tecnica. Abbiamo evidenziato che la cultura organizzativa di alcuni Dirigenti impedisce di applicare il Lavoro Agile.

Aspettiamo a questo punto, un intervento sia della Direttrice Generale che della Politica per rendere uniforme l'accesso al lavoro Agile che in questi mesi di pandemia ha permesso di attenuare i contagi e non interrompere i Servizi resi ai cittadini. Va sottolineato che il Lavoro Agile è uno strumento di welfare aziendale, utile per la cura dei figli o dei genitori anziani. Su questo tema specifico la D.G., ha convenuto con noi dicendo che effettivamente in alcuni Dirigenti c'è un problema culturale e che entro la settimana cercherà di darci una risposta sull'accordo ponte, comprensivo del riconoscimento del buono pasto e fare un'analisi sui numeri dei contratti, per verificare le varie situazioni per uniformare il sistema.

Al termine della riunione il Dott. Donotti ci ha chiesto di poter fare la cabina di regia a cadenza bisettimanale, anche perché vi saranno momenti di confronto su molti temi in queste settimane

Vi ricordiamo che, siamo costantemente in contatto con l' Amministrazione riguardo ai problemi che si riscontrano sui luoghi di lavoro, trasmettendo le varie comunicazioni all'Ufficio Rapporti Sindacali, per cui vi chiediamo di inviarci eventuali segnalazioni.

Vittorio Mecca Rossella D'Ambra Francesco Ferrari

Resoconto dal “tavolo tecnico” del 10 febbraio 2022



Giovedì 10 febbraio 2022 alle ore 11,00 era in programma la riunione con l'Amministrazione per valutare l'applicazione dell'accordo sulle PEO del dicembre 2020, e verificare alcune situazioni particolari, da chiarire a seguito di un'interpretazione autentica condivisa, al fine di permettere la massima partecipazione dei lavoratori, anche a chi ha avuto problemi con le valutazioni o con dei provvedimenti disciplinari.

La riunione si è svolta in presenza, con la partecipazione del Dottor Donotti che ci ha fornito alcune informazioni:

- è in corso di predisposizione la delibera per integrare la delegazione trattante di parte pubblica con l'inserimento della Diretrice Generale e che la stessa parteciperà alla cabina di regia prevista per il giorno martedì 15 febbraio 2022. A questo riguardo abbiamo chiesto di poter effettuare le prossime riunioni a partire dalla cabina di regia in presenza;
- Sono stati pubblicati sul B.U.R. i bandi di concorso per l'area sociale previsti nel Piano di fabbisogno del personale 2021 (18 Assistenti Sociali, 8 Educatori Socio Assistenziali, 3 Mediatori Penali e 2 Dirigenti Servizi Sociali). La preselezione avverrà a seguito della valutazione dei titoli posseduti, a cui verranno attribuiti specifici punteggi. L'Amministrazione ha deciso di valutare allo stesso modo i titoli dei lavoratori che hanno già effettuato un periodo di lavoro all'interno del nostro Ente sia che siano tempi determinati o lavoratori interinali. Questa scelta proposta ai tavoli dalla nostra Organizzazione Sindacale, siamo riusciti ad ottenerla a livello locale, per aiutare a superare il precariato e non perdere le professionalità acquisite, mentre a livello nazionale durante la trattativa per il Contratto Nazionale per il momento non è stata accolta dall'ARAN.



Ricordiamo che è possibile preparare i concorsi presso il sito della FP CGIL, collegandosi gratuitamente per gli iscritti, previa registrazione, al Sito <https://concorsipubblici.fpcgil.it>.

Per questi Concorsi la FP CGIL del Comune di Torino sta valutando anche la possibilità di effettuare dei corsi di formazione specifici per iscritti e simpatizzanti da svolgersi o in remoto o eventualmente in presenza a seconda della situazione pandemica.

- Lunedì 14 febbraio è scaduto il termine per la presentazione delle offerte relative alla gara di appalto per l'acquisto dei questionari e della correzione degli elaborati del concorso da 100 posti Istruttore Amministrativo di categoria C, la cui prova preselettiva dovrebbe svolgersi nella seconda metà del mese di marzo, con l'obiettivo di effettuare la prova scritta prima di Pasqua. Vi ricordiamo che le domande arrivate sono 14.550. Le domande delle prove pre selettiva e scritta, considerata la necessità di velocizzare lo svolgimento del concorso, saranno del tipo a risposta chiusa.
- Il Dottor Donotti, ci ha informato che stanno proseguendo i colloqui con i vari Direttori di Divisione, per arrivare entro la fine del mese di febbraio con l'approvazione in Giunta del Bilancio di previsione e il Documento Unico di Programmazione, e che quindi a breve verrà presentato alle Organizzazioni Sindacali, il Piano del fabbisogno 2022, che tra i vari concorsi si dovrebbe bandire quello da Istruttore Tecnico (geometra), per venti posti sapendo che il fabbisogno è maggiore. Chiaramente si procederà anche a bandire concorsi anche per altre figure tipo i profili di aiuto bibliotecario e istruttore bibliotecario, per permettere la continuità del Servizio. Inoltre ricordiamo che lunedì 14 febbraio c'è stato al mattino, l'incontro con l'assessore Tresso, e il Direttore del Personale, (**vedi articolo specifico**) per capire la volontà della Giunta rispetto alle Circoscrizioni che come abbiamo denunciato più volte come CGIL, soffrono sia di carenza di personale, sia di carichi di lavoro eccessivi e scarsa organizzazione dei servizi.
- Progressioni verticali: nell'ambito dell'ipotesi in discussione per il rinnovo del CCNL, la cui sottoscrizione dovrebbe avvenire entro il mese di marzo, si prevede la possibilità di partecipazione alle selezioni anche per il personale non in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno ma con almeno un certo numero di anni di esperienza maturata nel profilo professionale della categoria inferiore. Pertanto su proposta della FP CGIL è stato condivisa con l'Amministrazione una apertura sulla possibilità di prevedere questa possibilità e in caso di approvazione di questa novità contrattuale e programmare possibili comparazione delle figure professionali per garantirne la crescita verticale.

Infine la FP CGIL ha sollecitato l'Amministrazione circa la necessità di procedere alla revisione dell'Accordo sui Profili, Trasposizioni e Dotazione Organica del 19/6/2006, cogliendo l'opportunità che il prossimo CCNL offrirà grazie alla ri-classificazione delle categorie e la revisione delle carriere orizzontali e verticali.

14 febbraio 2022

Incontro sullo stato del Decentramento dei Servizi



Negli ultimi mesi del 2021 e all'inizio del 2022 i lavoratori dei servizi di Decentramento hanno illustrato all'Amministrazione centrale l'evoluzione degli eventi, le difficoltà e l'aumento dei carichi lavorativi degli ultimi 5 anni attraverso l'invio di alcuni documenti.

Tra i firmatari delle lettere si evincono lavoratori, appartenenti alle sigle sindacali maggiormente rappresentative, tra cui la CGIL Funzione Pubblica, e non: si sottolinea tale dato per esprimere l'evidente stato di pressione a cui il personale è sottoposto da lunghi anni, ben prima dell'avvento dell'evento pandemico a noi noto.

Da ogni scritto e da ciò che si evince dagli incontri sindacali in questi anni, si possono rilevare alcuni punti di riflessione:

1. Una sensibile diminuzione del personale: dovuto alla contrazione della spesa, al blocco del turnover e mobilità verso altre aree comunali di interesse. Ciò ha creato un vertiginoso aumento di carichi lavorativi "sui superstiti" presso le otto circoscrizioni. Inoltre in parecchi casi il personale viene utilizzato a scavalco tra più circoscrizioni, soprattutto in quelle in cui la recente riforma ha portato un accorpamento. Si evidenziano profili in categoria C, D e Posizioni Organizzative in difficoltà perché titolari di più carichi in territori, spesso distanti, con caratteristiche e risorse nettamente differenti. Anche i Dirigenti, spesso prossimi all'età pensionabile, non vengono sostituiti nei tempi consoni ad un giusto passaggio di consegne.

Il dato impressionante è la riduzione di circa 190 persone attive in cinque anni (dati inerenti alle circ. 2-3-6-7-8 (ex 9-10), senza considerare gli imminenti pensionamenti. Questa realtà ha ad oggi limitato l'emorragia di personale limitando le mobilità verso esterno, senza trovare alcuna risorsa verso l'interno. Questa non rappresenta una soluzione sostenibile.

2. Mancata o inadeguata riorganizzazione del lavoro: l'età avanzata dei lavoratori, il susseguirsi di casi di quiescenza, il mancato avvicendamento lavorativo e l'assenza di personale, hanno in moltissimi casi costretto un celere riadattamento dei carichi lavorativi dettati dell'emergenza, sottoponendo molte Circoscrizioni alla riduzione dei servizi offerti alla cittadinanza o un palese allungamento dei tempi di risposta. Inoltre, carichi familiari e la tutela dei lavoratori fragili, nell'odierna epoca pandemica, ha costretto personale a lunghe assenze.

3. Revisione/i del Decentramento: le riforme susseguite negli anni, spesso incompiute, hanno disgiunto il servizio anagrafico e servizi sociali territoriali dalle Circoscrizioni e ne hanno ridotto il numero da dieci a otto.

In questo documento vogliamo dare risalto alle mansioni organizzative e amministrative delle circoscrizioni: ben otto uffici amministrativi, soggetti a riduzione costante del personale (in un unico caso una persona giunta da un'area differente senza alcuna formazione), che si impegnano a garantire, in orari spesso serali, da 14 a 19 commissioni politiche mensili di dieci ex circoscrizioni. In tale senso le circoscrizioni che hanno subito un accorpamento ad oggi si adoperano, con personale inferiore al numero di una circoscrizione, per sostenere il peso politico doppio.

Cosa chiediamo:

- Un tavolo permanete del Decentramento;
- Un celere inserimento di nuovo personale formato ed una riorganizzazione reale dei carichi lavorativi;
- Limitare nuovi adempimenti amministrativi (vedi commissioni che hanno raggiunto di 19 mensili) solo in caso di reale necessità onde evitare la proliferazioni di incontri al per ottenere gettoni di presenza dei consiglieri.

Le RSU CGIL FP del Comune di Torino



BOZZA 8 marzo

Salute è... Autodeterminazione

In programma per l'8 marzo, in occasione della Festa della Donna. Assessorato alle Pari opportunità della Città di Torino, ha annunciato che si terrà un convegno dedicato al tema della salute al femminile.

Al convegno prenderanno parte medici del Sant'anna, operatori dei servizi sociali e dei consultori torinesi oltre alla Presidente del Consiglio Comunale, alla Gender city manager e alla Garante per i diritti delle persone private della libertà personale. Esiste, certo una specificità legata alla salute femminile che va evidenziata anche su altri ambiti della salute delle donne.

Auspichiamo che questa giornata di studio sia un'occasione per riflettere sulla condizione della salute fisica e mentale delle lavoratrici all'interno della nostra azienda, in cui la mancanza di assunzioni e la conseguente carenza di personale non incide positivamente sulla salute, ne delle donne e ne degli uomini .

Fonte: [CittAgorà](#)

Permessi per diritto allo studio, nessuna discriminazione per il personale in prova

La disposizione contrattuale non preclude il riconoscimento del beneficio delle 150 ore



La disciplina prevista dall'articolo 45 del contratto del 21 maggio 2018, in materia di diritto allo studio, **come più volte ribadito dalla Fp Cgil**, trova applicazione anche nei confronti del personale che non abbia ancora superato il periodo di prova. La formulazione della disposizione contrattuale non preclude il riconoscimento del beneficio delle 150 ore di permesso previsto solo a favore dei dipendenti del comparto che abbiano perfezionato il periodo di prova.

D'altronde, secondo un principio di carattere generale, il dipendente in prova ha gli stessi diritti e doveri degli altri dipendenti, salvo eventuali espresse deroghe stabilite dalla disciplina contrattuale che, nel caso specifico, non sono contemplate.

Il chiarimento arriva in seno a un parere Aran pubblicato nei giorni scorsi (CFL154).

L'Agenzia rammenta, altresì, che una corretta lettura dell'articolo 20, commi 4 e 5 del richiamato contratto del 21 maggio 2018, porta a ritenere che per le assenze imputabili a fruizione dei permessi per diritto allo studio impattano sull'istituto giuridico del periodo di prova con effetto sospensivo dello stesso.

Il suggerimento è affiancato da un'altra risposta resa sempre dall'Aran (CFL153) a una diversa domanda, pur sempre riferita ai permessi per diritto allo studio.

In questo caso l'interrogativo posto da un ente locale è se l'utilizzo dei permessi per diritto allo studio oltre il limite annuale delle 150 ore può essere compensato con ore di straordinario a re-cupero non ancora fruite.

Per i tecnici di Via del Corso, fermo restando che la regola contrattuale contenuta all'articolo 45, comma 9, del contratto (che, prevede che, in mancanza delle certificazioni attestanti la partecipazione o il superamento degli esami sostenuti, i permessi già frutti sono considerati come aspettativa per motivi familiari), è possibile sanare lo sfaramento del predetto limite annuale anche attraverso l'utilizzo di prestazioni straordinarie non ancora compensate o liquidate.

L'indicazione fornita è molto utile perché consente agli enti di gestire con maggiore flessibilità situazioni analoghe, nella speranza che la nuova tornata contrattuale, in corso d'opera, possa prevedere alcuni piccoli interventi di manutenzione all'istituto in esame.

Livio Sera

Chiarimento “ex bonus Renzi 100 euro”

Nel cedolino di gennaio c'è stata una variazione, come vi sarete accorti per i redditi sopra i 15.000 euro non c'è più la voce "Trattamento Integrativo Redditi (100 euro)", sulla cifra totale non è variato lo stipendio, sono stati inglobati nell'IRPEF netta i 100 euro, per calcolare le competenze, bisogna fare il confronto con una busta paga di ottobre/novembre 2021, prendere la cifra dell'IRPEF netta precedente sottrarre quella del mese di gennaio e si avrà la cifra corrispondente ai 100 euro, in alcuni casi si è avuto un aumento che varia dai 15 ai 22 euro circa, questo perché hanno abbassato di 2 punti dal 27 al 25% l'IRPEF.

Lucia Di Cosimo

SCAGLIONI	REDDITO	ALIQUOTE		Voci sul cedolino
1°	Fino a 15.000	23%	Sul cedolino è inserito	4414 TRATTAMENTO INTEGR. REDDITI euro100,00
2°	Da 15.000 a 28.000	25%	Controllare IRPEF imposta netta	9700 IMPONIBILE FISCALE 01/2022 Irpef Netta
3°	Da 28.000 a 50.000	35%		
4°	Oltre 50.000	43%		

Servizi Sociali pubblici, sempre più fragili!!!

Il giornale diocesano Il Tempo la Voce, che lo scorso 8 febbraio ha organizzato presso la parrocchia Nostra Signora della Salute un incontro con il Sindaco, indica come sfida prioritaria della città l'emergenza sociale e chiede un cambio di paradigma. La povertà e la solitudine vengono indicate come cifra delle disuguaglianze che riguardano Torino; i parroci e i volontari che hanno voglia di impegnarsi, sono ritenuti "le sentinelle" dei territori e delle periferie. Lo Russo indica nel PNRR e in un nuovo "patto sociale" redatto in co-progettazione gli strumenti per affrontarle e afferma anche che la città ha resistito al covid grazie al volontariato. Inoltre propone l'esperienza degli "psicologi di strada" per rispondere all'emergenza del disagio giovanile.

Siamo d'accordo con Lo Russo: le disuguaglianze sono "il" problema della nostra città e ad affrontarle serve un nuovo patto sociale. Siamo d'accordo anche con il fatto che il volontariato sia il cardine su cui ruotano gli interventi a favore delle fasce più esposte della città. Effettivamente i Servizi Sociali, che nel Palazzo si definiscono "assistenza", sono poco incisivi tanto sugli esiti quanto sulle cause delle disuguaglianze e, di fatto, sono satellitari al terzo settore e al Volontariato che invece intervengono direttamente sulle famiglie. Il ruolo del Servizio pubblico è di stanziare i fondi e segnalare i destinatari. Per usare una metafora conosciuta, come servizio pubblico diamo il pesce, ma non diamo la canna e soprattutto non insegnamo a pescare. E il lavoro, l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori del settore non trovano il giusto riconoscimento.

Ci domandiamo come mai, in una città con un passato e un'identità sociale fatta di attenzioni e sensibilità che si sono tradotte in azioni di sistema concrete, verificabili e apprezzate in tutta Europa, che delle sinergie con gli attori del territorio ne aveva fatto uno snodo politico-metodologico preciso, ora sia dimissionaria sul piano progettuale. I lavoratori dei Servizi Sociali fino a pochi anni fa avevano ancora una qualche forma di radicamento sul territorio; conoscevano la realtà sociale nella quale operavano ed erano organici alle politiche del decentramento. Ora la dislocazione distrettuale li ha allontanati dai territori a causa della vastità degli ambiti e della unificazione dei gruppi di lavoro; avevano la possibilità di cercare e mantenere sinergie sui territori e con le risorse della comunità e di agire in modo non solo burocratico sui bisogni dei più fragili. Ora la sensazione è che ad essere fragili come la cittadinanza alla quale si rivolgono, siano proprio i servizi sociali pubblici.

Concludiamo con una riflessione che viene dalla *lectio magistralis* della Direttrice dell'Istat Linda Sabbadini all'Assemblea organizzativa della CGIL conclusa sabato 12 febbraio, che ha affermato che la lotta alle disuguaglianze è il cardine su cui ruota la qualità del nostro futuro. Nella sua relazione afferma che non sono state prese sul serio le cause delle disuguaglianze e non si è agito per prevenirle. In questo modo si sono radicate e sono diventate sistema, impedendo il meccanismo di mobilità sociale per cui le origini sociali sono indicatori dei destini delle persone, specialmente dal punto di vista economico e culturale. Le politiche sociali sono considerate una perdita e non un investimento, al pari della cultura, della ricerca e dell'educazione. Invertire la rotta è possibile. Come Fp CGIL siamo certi che sia possibile trovare altre strade e mettere al centro dell'attenzione della politica i diritti dei più deboli, ma per questo occorre che i lavoratori si risveglinno e a loro volta investano sulla qualità della loro esperienza lavorativa. Siamo tutti nelle condizioni di esprimere la nostra professionalità? La nostra conoscenza delle problematiche, delle attese e delle risorse di chi si rivolge ai cittadini è presa in considerazione? Come lavoratori e professionisti del Servizio Sociale, facciamo sentire la nostra voce e partecipiamo ai processi di analisi e valutazione dei contesti e all'individuazione di obiettivi progettuali, oppure siamo esecutori di progetti realizzati con una metodologia top/down? Ma la vera domanda è: quanto siamo disposti a impegnarci e lottare per affermare, insieme alla qualità e ai diritti del nostro lavoro, i diritti dei più fragili?

Le RSU dei Servizi Sociali. Matilde Lanfranco, Mimma Marangio

<https://www.collettiva.it/copertine/economia/2022/02/11/video/aprire-una-grande-stagione-dei-diritti-1864284/>
lectio magistralis di Laura Linda Sabbadini



