



Carissime e carissimi,

riprendiamo la pubblicazione del nostro giornalino del Comune di Torino dopo le elezioni RSU 2025 che hanno visto un successo di voti e di seggi da parte della FP CGIL. E' importante sottolineare che sono state riprese le Contrattazioni con la Parte Pubblica per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale dal 03 giugno 2025 .

Siamo ripartiti dal tema dei **Servizi Educativi**, argomento ampiamente trattato in precedenza a cui mancavano alcune parti significative per poter chiudere l'accordo.

Dopo diversi incontri di contrattazione e tavoli tecnici per definire le specificità di tale Dipartimento siamo soddisfatti nell'affermare che in data 17 giugno 2025 è stato siglato un accordo (di cui pubblichiamo di seguito il testo) che non solo non fa perdere il salario accessorio alle lavoratrici e ai lavoratori ma aumenta la base delle dipendenti e dei dipendenti a cui viene riconosciuto l'indennità di disagio arrivando a coinvolgere le professionalità presenti nel Dipartimento Servizi Educativi appartenenti all'Area Istruttori e all'Area Operatori.

L'argomento successivo che è attualmente all'ordine del giorno è quello inerente i Dipendenti della **Polizia Municipale del Comune di Torino.**

In data 25 giugno 2025 è stato convocato il primo incontro interlocutorio che ha posto le basi e gli indirizzi per le prossime contrattazioni che riguardano il Dipartimento della Polizia Municipale e che saranno i punti di discussione e definizione negli incontri del 01 luglio - 11 luglio e 18 luglio 2025 e in merito ai quali sarà nostra cura darvi le dovute informazioni e aggiornamenti.

Altro tema di cui stiamo denunciando è la criticità strutturale che hanno le sedi Comunali rispetto al **benessere Psico Fisico dei dipendenti** messo a dura prova dal caldo torrido che stiamo subendo in questo primo mese estivo. Abbiamo segnalato e le gravi difficoltà che hanno tutte le strutture comunali, spesso prive degli elementi base per consentire un clima salutare e consono all'interno degli uffici.

Comprendiamo che non ci sia una soluzione immediata ma contestiamo il fatto che di questo argomento si parli non in modo preventivo e programmatico, ma sempre quando ormai siamo nel pieno del calore estivo, tra l'altro in un periodo dell'anno sempre più lungo e con temperature sempre più elevate. Quando si capirà che tale argomento deve essere affrontato preventivamente sarà sempre troppo tardi !! La FP CGIL continuerà a denunciare e a reclamare quanto è giusto non solo per i lavoratori e le lavoratrici ma anche per i cittadini e le cittadine .

Infine vi informiamo che tutte le RSU della FP CGIL del Comune di Torino sono al lavoro sia per quanto riguarda la propria **formazione e informazione** sia per l'impegno e gli approfondimenti contrattuali riferiti alla Contrattazione Aziendale e in particolare nello specifico alle peculiarità delle famiglie professionali che rappresentano, al fine di essere reali protagonisti durante le contrattazioni a favore delle iscritte, iscritti e simpatizzanti che hanno riposto in loro la fiducia eleggendoli quali propri Rappresentanti Sindacali.

Il lavoro e la contrattazione del nuovo CIA sicuramente è e sarà un grande impegno al quale la Segreteria della FP CGIL e Le RSU della FP CGIL del Comune di Torino, vogliono dedicare tutte le proprie forze e tutte le proprie idee ed energie per poter riconoscere e valorizzare, anche economicamente, le professionalità e le attività lavorativa che ogni dipendente della Città di Torino svolge a favore dell'interesse pubblico e della Cittadinanza. Un caro saluto.

Il Segretario Aziendale
FP CGIL CITTA' DI TORINO
Vittorio Mecca



La nostra intervista

**Sorrentino: “Il servizio pubblico va valorizzato”
“Contro la privatizzazione strisciante – dice la leader
Fp Cgil – serve un piano straordinario di assunzioni e
investimenti. E occorre rinnovare i contratti”**

Negli ultimi dieci anni la spesa per redditi da lavoro dipendente delle amministrazioni pubbliche, in Italia, è cresciuta meno (14%) della metà di quanto spendono in media i Paesi europei (31,8%), sotto a Francia (24,9%), Germania

(40,8%), Spagna (36,1%) e Regno Unito (26%).

Non solo: dal 2000 al 2020 i dipendenti pubblici nel nostro Paese sono diminuiti di circa 200 mila unità, portando ai livelli più bassi dei Paesi europei per numero di dipendenti in ragione della popolazione e per età media del personale (50 anni). Casualità o strategia?

Per **Serena Sorrentino**, segretaria generale della Fp Cgil, non è affatto una casualità, ma è in corso una privatizzazione strisciante dei servizi pubblici. Per questo – a dire della dirigente sindacale – occorre un cambio di paradigma e un piano straordinario di assunzioni.

L'ultimo rapporto della Svimez rileva che i Comuni, soprattutto quelli meridionali, hanno messo in campo una capacità operativa che ha consentito una considerevole spesa dei fondi del Pnrr.

Questa è la dimostrazione che, quando si investe nelle risorse umane negli enti locali e non solo, le cose funzionano meglio. In realtà c'è stata una mobilitazione di tutta la capacità amministrativa degli enti locali che ha consentito di non perdere gran parte delle risorse a disposizione. Questo vuol dire che investire sulla motivazione, sulla programmazione e soprattutto su una visione per obiettivi, sul ruolo delle pubbliche amministrazioni, può fare la differenza.

I nostri servizi pubblici sono stati bistrattati, lo si vede anche nella fatica che state facendo per i rinnovi dei contratti. Nei giorni scorsi avete chiesto un piano d'azione che prevede investimenti e 1 milione 250 mila assunzioni da qui al 2033. Perché?

In questi anni il parziale sblocco del turn over e le assunzioni straordinarie attivate durante il Covid non hanno compensato le uscite per pensionamenti degli anni precedenti. Paradossalmente l'aumento degli addetti registrato in alcuni comparti come le funzioni centrali e la sanità, non solo non ha compensato il turn over, che comunque sarà intenso anche nei prossimi anni, ma non ha neanche potenziato i servizi pubblici, sempre più attraversati dalle sfide delle transizioni demografica e digitale. Tutto questo non può essere traggurato se non con un piano straordinario di assunzioni.

Dove si registrano le carenze di personale maggiori?

Prima di tutto mancano e mancheranno 510 mila lavoratrici e lavoratori della sanità, di cui 245 mila per compensare il turn over e 265 mila per potenziare i servizi pubblici, soprattutto per riorganizzare la rete dell'assistenza territoriale attraverso le case di comunità. La questione dell'assistenza territoriale è una sfida importante, identificata come una delle pietre miliari delle riforme previste dal Pnrr e che, come abbiamo visto, fa ancora fatica a decollare soprattutto per una carenza strutturale del personale.

Cosa altro si può fare?

Per fortuna alcune delle cose che noi dicevamo da tempo, ad esempio il superamento del numero chiuso nelle facoltà che formano professionisti sanitari, a partire dalla medicina, oggi stanno producendo gli effetti auspicati. E di queste ore la notizia che la cancellazione del test d'ingresso a medicina ha fatto registrare un record di domande d'iscrizione: ciò significa che non è vero che c'è una disaffezione nei confronti dei percorsi che formano professionisti sanitari, ma che le difficoltà nell'accesso erano un ostacolo importante.

Quali sono gli altri comparti che registrano carenza di personale?

Ovviamente nelle funzioni locali: prevediamo servano circa 370 mila assunzioni da qui al 2033, di cui 255 mila per compensare il turn over e 145 mila per potenziare i servizi pubblici, in particolar modo sul fronte dei servizi educativi, dell'assistenza sociale e dei servizi demografici. E poi ovviamente, come sta mettendo in luce anche la gestione del Pnrr, mancano i cosiddetti 'profili tecnici' che, visti gli scarsi strumenti di valorizzazione e remunerazione, si fa grande fatica a reclutare. Infine, servono 190 mila assunzioni nelle funzioni centrali e 180 mila nel regime di diritto pubblico e comparto autonomo.

La valorizzazione degli uomini e delle donne dei servizi pubblici passa anche da un contratto che restituisca dignità al lavoro, che non è solo economica, ma anche economica. Questa stagione di rinnovi contrattuali è, forse, tra le più difficili che avete dovuto affrontare.

Abbiamo detto **no a un modello che continua a investire sulla leva della svalutazione economica del lavoro pubblico.**

La scelta del governo di non riconoscere gli incrementi contrattuali in relazione all'inflazione registrata, programma la riduzione del salario non solo per il contratto 2022-2024, ma fino al triennio 2028-2030. Questo significa non rendere competitivo il lavoro pubblico rispetto al privato. Inoltre, le basse retribuzioni, nonché l'aumento dell'orario e dei carichi di lavoro, vista la carenza di personale, svalutano il lavoro pubblico. Esattamente il contrario di quello di cui avremmo bisogno in una fase in cui, invece, l'esigenza di potenziare lo stato sociale è manifestata dalla crescita delle disuguaglianze.

La crescita delle disuguaglianze e la diminuzione dei diritti e della loro esigibilità sono il tratto di questi anni. Eppure la nostra Costituzione si fonda su alcuni diritti di cittadinanza. Come far cambiare paradigma?

Prima di tutto serve una diversa politica fiscale che tassi le rendite e, soprattutto, restituisca la progressività fiscale prevista dalla Costituzione. Esattamente il contrario di ciò che ha fatto con l'ultima manovra il Governo: ha aumentato la tassazione e il prelievo sui redditi da lavoro dipendente delle classi medie, depotenziandolo invece sui

redditi al di sopra degli 80 mila euro. Per altro, una diversa politica fiscale servirebbe a finanziare lo stato sociale.

E poi?

Il cambio di paradigma si realizza distribuendo la spesa pubblica tra capitoli di bilancio: riteniamo sbagliata l'idea di non negoziare, come ha fatto la Spagna con l'Unione Europea, la quantità di investimenti da destinare alla difesa e, contemporaneamente, assistere al lento progressivo definanziamento del Fondo sanitario nazionale, che significa non garantire il diritto alla salute. Non c'è soltanto un problema di investimenti di spesa nominale rispetto al Pil della spesa sanitaria, che, come sappiamo, decresce nel 2027 fino al 6,2 per cento: esiste anche un problema di non relazione tra quella che è l'entità del fondo di finanziamento sanitario nazionale e la spesa sanitaria effettiva.

Nel 2024 la Fondazione Gimbe certifica che mancano all'appello tra la spesa effettiva e il finanziamento nazionale 10-12 miliardi e nel 2025 saliamo quasi a 14-16 miliardi.

Questo significa, ovviamente, meno servizi e aumento della spesa privata delle famiglie. Sicuramente non è per questa via che riduciamo la disuguaglianza sociale, non è per questa via che garantiamo il diritto alla salute previsto dall'articolo 32 della Costituzione.

Per di più si assiste alla fuga del personale sanitario dagli ospedali e dei dipendenti dalle amministrazioni.

La fuga del personale è direttamente proporzionale alle condizioni di lavoro che incontrano, alla scarsa retribuzione, alla mancanza di prospettive di carriera. E oltre ad andarsene provano a fare i concorsi anche in altre amministrazioni, facendosi così *dumping* tra loro, secondo magari le condizioni contrattuali o delle piattaforme di welfare che riescono a garantire. Si sta, quindi, generando una competizione anche dentro la pubblica amministrazione tra amministrazioni più ricche e meno ricche, mentre chi ha una professione spendibile anche sul mercato privato li trova spesso condizioni economiche, e non solo, migliori e molto più adattabili alle esigenze dei professionisti.

A fronte di tutto questo, sembra che il governo non solo non abbia fatto un investimento – prima di tutto culturale – ma non abbia nessuna intenzione di farlo. Qual è lo stato delle relazioni tra sindacati e governo?

Allo stato attuale non esistono relazioni sindacali tra le organizzazioni che rappresentano le lavoratrici e i lavoratori del settore pubblico e i ministri della Pubblica amministrazione e della Salute. Abbiamo avuto interlocuzioni recenti con la Conferenza delle regioni, con l'Associazione nazionale dei comuni e l'Unione delle province italiane, ma non con l'esecutivo. In realtà il governo, in maniera silenziosa ma coerente, in tutti i provvedimenti che produce sta spostando quote di servizi pubblici sul mercato privato.

Dove si evidenzia questo spostamento?

Lo vediamo con il decreto sulle liste d'attesa, lo vediamo soprattutto con la contrazione dell'investimento nei servizi pubblici, in particolar modo negli enti locali. Lo vediamo nella crescita sempre più ricorrente da parte delle amministrazioni a forme di partenariato pubblico-privato nella gestione dei servizi alla persona, oppure nel ritorno all'esternalizzazione di parti di attività delle amministrazioni centrali che non riescono più a gestire alcuni servizi strategici, dall'informatica al recupero crediti. Siamo di fronte a una pubblica amministrazione che arretra, andando verso l'esternalizzazione e la privatizzazione.

Allora, a fronte del calo degli investimenti e della privatizzazione strisciante, quali sono le iniziative e gli impegni che la Funzione pubblica Cgil prende con i lavoratori e le lavoratrici che rappresenta?

All'indomani della firma separata del contratto della sanità, abbiamo già convocato l'attivo delle delegate e dei delegati eletti Rsu della sanità pubblica, concordando con loro le tappe di una possibile mobilitazione. Il 30 giugno è convocato un attivo unitario, insieme alla Uil della sanità, per avviare un percorso di assemblee nelle aziende per la costruzione di una mobilitazione che ovviamente guarderà alla legge di bilancio, sia sul finanziamento del Fondo sanitario nazionale sia sul capitolo che riguarda la vertenza sul salario e sul rinnovo del contratto. Siamo molto attivi anche nel settore delle funzioni centrali: il 30 giugno e il 1° luglio, insieme ad altre organizzazioni sindacali, promuoveremo una mobilitazione nazionale del sistema della giustizia, dove ci sono 12 mila lavoratori precari, il cui contratto scade il 30 giugno 2026, e il governo ha dichiarato che non ha alcuna intenzione di stabilizzarli. Infine, dopo il tavolo per il rinnovo del contratto delle funzioni locali, decideremo quale percorso di mobilitazione fare visto che, al di là della propaganda, neanche in questo caso il governo ha intenzione di fare passi avanti. Per tutte queste ragioni, avendo come duplice obiettivo da un lato quello di portare avanti la vertenza sui rinnovi dei contratti e sugli adeguamenti salariali all'inflazione, dall'altro quello di un investimento straordinario nei servizi pubblici, la mobilitazione continua.



Lavoro agile nel Comune di Torino: tra risparmi ignorati e disparità di trattamento

Mentre molte amministrazioni stanno già sfruttando il lavoro da remoto per risparmiare e migliorare la vita dei dipendenti, il nostro Comune sembra ancora lontano dal cogliere appieno i benefici di questa modalità. Ci arrivano molte segnalazioni dai dipendenti: non a tutti viene concesso di usufruirne e, spesso, non è possibile fare più di un giorno a settimana.

E ormai evidente che il lavoro agile può portare a risparmi significativi, riducendo i costi legati a spazi fisici, utenze e spostamenti. Tuttavia, il Comune di Torino sembra non aver ancora compreso appieno questa opportunità, lasciando che siano i singoli uffici, dirigenti o Ele-

lavorare da casa e chi no. Alcuni lavorano in presenza senza una reale motivazione, creando una disparità di trattamento che alimenta confusione, malumori e un diffuso senso di ingiustizia.

Ma il problema più grande è un altro: spesso **passa il messaggio che chi lavora da casa "lavori meno" o "per meno ore"**. Una percezione errata e dannosa, che mina la fiducia e la motivazione dei lavoratori. Forse, dietro questo equivoco, si nasconde un problema di governance e di obiettivi poco chiari?? Senza una strategia condivisa, diventa difficile valorizzare il lavoro agile come risorsa.

Eppure, non si dovrebbe dimenticare che il lavoro da remoto rappresenta anche un modo concreto per conciliare vita professionale e vita familiare, **migliorando la qualità della vita e la produttività**.

Ulteriormente, **con l'aggravarsi delle condizioni climatiche**, il lavoro agile potrebbe essere una soluzione efficace anche nei periodi di caldo torrido o di freddo intenso, quando lavorare da casa aiuterebbe a **tutelare la salute e il benessere dei dipendenti**, riducendo l'impatto energetico su uffici spesso non adeguatamente climatizzati o riscaldati. Un'amministrazione davvero attenta al benessere delle persone dovrebbe considerare anche questi aspetti ambientali e sanitari nella propria pianificazione organizzativa.

Quando la Pubblica Amministrazione sarà finalmente in grado di aprire gli occhi e di adottare politiche più attente e lungimiranti? Quando si capirà che il lavoro agile non è un privilegio, ma uno strumento di efficienza, benessere e rispetto per i lavoratori?

Il nostro Comune rischia di rimanere indietro, lasciando che le opportunità di risparmio e miglioramento si disperdano tra le pieghe di una gestione ancora troppo burocratica e poco innovativa.

Noi porteremo ai Tavoli di contrattazione le vostre segnalazioni, chiedendo che **venga finalmente riconosciuto il valore del lavoro agile** e che se ne favorisca un utilizzo più equo, intelligente e strutturato.



Syllabus:

la piattaforma di formazione che fa crescere i dipendenti pubblici

Se lavori nel Comune di Torino, probabilmente hai già sentito parlare di Syllabus. Ma che cos'è esattamente?

E come può aiutarti a diventare un super dipendente (o almeno a migliorare un po' le tue competenze)?

Scopriamolo insieme!

Cos'è Syllabus?

Immagina una piattaforma digitale che è come un grande contenitore per la formazione: ci trovi corsi, percorsi, e tante opportunità per imparare cose nuove. È uno strumento innovativo, ed è stato pensato per aiutare i dipendenti pubblici a essere più preparati, aggiornati e pronti ad affrontare le

sfide di oggi.

A cosa serve?

L'obiettivo principale di Syllabus, voluto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è fornire contenuti di qualità per migliorare i servizi ai cittadini e accompagnare la trasformazione digitale del Paese. Insomma, è un'opportunità per migliorare le proprie competenze e offrire una pubblica amministrazione più moderna ed efficiente!

Come si usa?

Facile! L'Ente sceglie le figure e le competenze necessarie e assegna i percorsi formativi. Quando ricevi la notifica via email, puoi accedere alla piattaforma con SPID, CIE o CNS e consultare la sezione *La tua formazione*, dove trovi tutti i corsi pronti per te. Al termine di ogni percorso, è previsto un test: se lo superi, ottieni un badge, un riconoscimento ufficiale del percorso.

Il fascicolo formativo

Ogni dipendente ha il suo "diario di formazione", chiamato fascicolo. Qui puoi monitorare quante ore hai dedicato alla formazione, quali badge hai conquistato e quali competenze hai sviluppato. È come un album dei tuoi progressi professionali!

Perché partecipare?

Oltre a essere un obbligo normativo, partecipare ai corsi ti permette di migliorare le tue capacità e, ottenere riconoscimenti ufficiali e contribuire sia alla tua crescita professionale e a quella della tua amministrazione. La partecipazione e il superamento dei test sono inoltre valorizzati nella valutazione della performance individuale.

Un'ultima cosa

La piattaforma è ancora in fase di evoluzione: alcuni corsi potrebbero sembrare meno coinvolgenti o un po' complessi. Con un po' di pazienza, confidiamo che l'offerta formativa continui a migliorare.

Sarebbe molto utile, inoltre, che inseriscano percorsi formativi più pratici e operativi, che affianchino quelli più teorici già presenti!



Si vis pacem, para Melonem

Giorgia Meloni ha sfoderato il latino con l'enfasi di chi apre un documentario di Superquark, ma lo ha fatto in Senato, parlando di difesa. "Si vis pacem, para bellum", ha declamato con gravitas imperiale, come se fossimo ancora tra le colonne del Foro, con l'elmo e il gladio, e non in un mondo dove i conflitti si affrontano con trattati, mediazioni e diplomazia. Per la presidente del Consiglio la serenità internazionale si ottiene affilando le armi. È la logica del piromane che tiene l'estintore in salotto: se brucia tutto, almeno abbiamo un bell'arnese da esibire. Ma davvero, nel 2025, la soluzione a tensioni globali sarebbe irrobustire l'esercito a suon di slogan bellicosi e ammiccamenti alla Nato? Qualcuno dovrebbe rammentarle che, dai tempi dell'Urbe a oggi, qualche passo in avanti lo abbiamo fatto. E che forse uno Stato la cui Costituzione "ripudia la guerra" non dovrebbe mettersi a lucidare scudi, ma a tessere relazioni. Invece Meloni sembra più attratta dal mito di Roma antica che dal progetto europeo, più incline a evocare conquiste che a negoziare intese. Questa nostalgia per il militarismo d'antan sa di incubo identitario: un'Italia fortino assediato da orde esterne – pardon, migranti – dove la pace è solo una tregua armata. Peccato che nel mezzo ci siano cittadini sfiniti, lavoratori precari e famiglie che combattono bollette, non battaglie. In fondo, cara Giorgia, se vuoi davvero giocare con i classici, fallo con coerenza: Alea iacta est. Mentre tu sfogli il manuale del piccolo stratega globale, l'Italia tira i dadi e incrocia le dita. Ma qui nessuno ha più voglia di seguire la consolle donna-madre-cristiana verso il fronte, mentre restano incolti i campi veri: quelli del lavoro, della giustizia sociale, dei diritti. Se davvero vuoi la pace, allora costruiscila. Con investimenti, cultura, trattative. Non con i tamburi di guerra e le citazioni da calendario romano.

Il Barone Rosso



Lecture in Comune di Franca Treccarichi

Ovunque voi sarete in questi mesi, che si tratti di un ombrellone in riva al mare o in altre località amene o in città a cercare disperatamente un pò di refrigerio, vi consiglio due letture.

La prima lettura è di Angela M, "E in Fine Il Corvo. Storie D'Animalitudine", edito da Affiori, Roma 2024.

Si tratta di un raccolta di brevi racconti che affrontano in modo originale in modo leggero, a volte grottesco, ma efficace, i temi che sono all'ordine del giorno come il collasso ecologico, la guerra, la crisi sociale.



E INFINE IL CORVO STORIE D'ANIMALITUDINE

Angela M.

Racconti

AFFIORI



La seconda lettura è di Serena Dandini "C'era la luna" edito da Einaudi, Torino 2025.

Di questo libro si è parlato molto e il Manifesto ne ha fatto una bella recensione, quindi non mi cimenterò, ma personalmente ho molto apprezzato la sua capacità di ricostruire un'atmosfera in cui le speranze



per un mondo migliore erano tutte intatte ...così diverso di quello che abbiamo oggi sotto gli occhi dove anche la speranza non sembra avere più posto.

Buona lettura e buona estate

**FP
CGIL
Torino****Corso
Formazione****ONLINE****per RSU e Dirigenti Sindacali Fp Cgil**

- + **Costituzione
Fondo Accessorio
anno 2025
alla luce del Decreto P.A.**

- + **Criteri di erogazione**

**Giovedì 03 luglio 2025
dalle ore 16.30 alle ore 18.30**<http://urly.it/31b2qg>**Dipartimento Formazione Fp Cgil Torino****Il corso o webinar si terrà in modalità video utilizzando il link sotto riportato****FP
CGIL
Torino**