



Spett.li Sindaca metropolitana  
Vicesindaco metropolitano  
Capigruppo del Consiglio metropolitano  
Delegazione trattante di parte pubblica

## ADESSO BASTA!

### TROPPI TEMI IRRISOLTI: SERVE UN CALENDARIO URGENTE DI INCONTRI

Le scriventi Organizzazioni Sindacali Confederali, in accordo con gli RSU eletti CGIL-CISL-UIL, evidenziano con preoccupazione lo stallo delle relazioni sindacali nell'Ente Città metropolitana che, non a caso, si accompagna ad un accumulo di questioni irrisolte e ad un aggravarsi di vari problemi già da noi in precedenza evidenziati.

Il seguente è un elenco di temi, tutti egualmente importanti, che per noi devono essere prioritariamente e subito affrontati e RISOLTI.

1. **Risorse nel Fondo.** E' prioritario individuare le indispensabili risorse per il salario accessorio del personale a partire dai risparmi (buoni pasto, piani di razionalizzazione, lavoro straordinario, revisione delle operazioni di costituzione del Fondo 2018), senza le quali non si può concepire una incentivazione decente dei dipendenti di categoria non dirigenziale.

2. **Attuazione del piano assunzionale.** Serve un deciso cambio di passo per l'attuazione del piano già in vigore e di quello che verrà approvato dal Consiglio. I numeri di persone assunte nel 2020/21 sinora ammontano a meno di 5 unità e i carichi di lavoro in alcuni settori sono insostenibili. Dopo la pianificazione, occorre attuare.

3. **Progressioni orizzontali.** Va fatto un accordo per la riapertura di un ciclo di progressioni orizzontali con valenza biennale/triennale, che parta nel 2021, entro la fine del mandato dell'attuale Amministrazione.

4. **Erogazione acconto produttività.** Come da impegni assunti e come da prassi pluriennale mai disattesa dal precedente Direttore del Personale e dai precedenti Direttori Generali, va corrisposto l'acconto produttività 2020.

5. **Indennità di specifiche responsabilità.** Gli impegni per l'aggiornamento e rivisitazione di tali indennità colmando alcune lacune del CCDI vigente (esempi non esaustivi: responsabilità di procedimento, facenti funzione, responsabilità endoprocedimentali,...) risalgono al precedente Direttore Generale e non hanno ancora visto la luce.

6. **Posizioni organizzative.** Va posto rimedio alla marcata riduzione delle retribuzioni di risultato determinatasi di recente che deve partire da risorse aggiuntive. Inoltre i criteri di graduazione del valore delle PO/AP devono essere oggetto di confronto come prevede il CCNL e vanno riviste alcune distorsioni

introdotte nella D.O. del Direttore Generale, a partire dall'ancoraggio del valore di alcune PO (non AP) al titolo di studio richiesto nonché al personale assegnato.

**7. Progressioni verticali.** Serve un incontro per definire i posti del nuovo piano che saranno coperti con questa modalità riservata agli interni. Inoltre è urgente prevedere tutti i posti di responsabile territoriale viabilità che sono necessari per coprire le figure apicali dei 25 circoli della Viabilità.

#### **8. Incentivi per funzioni tecniche:**

- l'Amministrazione non ha emanato le "linee guida per dirigenti, contenenti indicazioni operative finalizzate ad un'uniforme applicazione del regolamento", né quelli "in ordine alle attività volte al recupero dell'arretrato di incentivi da liquidare ed alla nuova gestione ordinaria degli stessi", come prevedeva la dichiarazione apposta al relativo Contratto;

- anche perciò si registra mancanza di trasparenza all'interno delle Determine di liquidazione nonché la mancata individuazione di alcune figure della "filiera", quali gli ispettori di cantiere e i direttori operativi, nonostante la effettiva partecipazione di queste figure ai lavori.

**9. Allertamento neve.** Non è mai stato presentato il progetto aggiornato dell'allertamento neve che risale al 1999 e va previsto il finanziamento del progetto con risorse aggiuntive da parte dell'Amministrazione, per la quale più volte le scriventi OO.SS. hanno fatto richiesta senza risposta alcuna.

**10. Gravi criticità del Dipartimento Ambiente.** I problemi legati alle mancate assunzioni e alla mancata valorizzazione del personale trovano particolare gravità in questo settore che sembra posto ai margini dalla politica di questa Amministrazione, come dimostra anche l'assenza di continuità e di prospettiva nella scelta delle figure dirigenziali.

**11. Riconoscimento assistenza legale** ai tecnici delle funzioni fondamentali dell'Ente. Il grave episodio accaduto di recente, quando il Segretario Generale ha negato l'assistenza legale a un collega tecnico assolto dal Tribunale solleva rilevanti ombre sulla prosecuzione delle attività tecniche nell'Ente e sul grado di esposizione a cui questa Amministrazione costringe i dipendenti.

Abbiamo lasciato per ultima (ma NON ULTIMA) la definizione del **nuovo contratto decentrato integrativo** (preso atto del recentissimo invio da parte dell'Ente di una bozza completamente rivisitata del contratto, sulla quale ci riserviamo necessarie valutazioni e invio di osservazioni), in quanto fondamentale a partire dalla risoluzione preventiva di alcune delle criticità evidenziate che sono presupposti per una contrattazione che non posticipi i problemi, ma li risolva.

Le scriventi si aspettano pertanto la definizione di un **serrato calendario di incontri** (di contrattazione/confronto/consultazione a seconda delle materie) **entro una settimana** dalla presente nota, trascorsa inutilmente la quale ci vedremo costretti a proclamare lo stato di agitazione e ad indire le iniziative necessarie ed opportune.

Torino, 4 febbraio 2021

FP CGIL      CISL FP      UIL FPL

RSU di CGIL CISL UIL

Ente Città Metropolitana di Torino