



## **INTERPELLANZA**

OGGETTO: PERDITA DI ATTRATTIVITA' DEL SETTORE METROPOLITANA GTT, GESTIONE DEGLI IDONEI E RISPETTO DEL PRINCIPIO DI PARI OPPORTUNITA'

### **PREMESSO CHE**

- nell'ultimo periodo 5 dipendenti del settore Metropolitana GTT hanno lasciato il servizio, a fronte di un organico complessivo di 57 unità, determinando una perdita di circa il 10% delle risorse;
- tale dato assume un rilievo ancora maggiore se si considera che numerosi lavoratori stanno partecipando a concorsi esterni, rendendo probabili ulteriori dimissioni nel breve periodo con il risultato di sguarnire ulteriormente il già magro organico;
- il tema della carenza di autisti è stato più volte sollevato da esponenti della politica comunale, senza tuttavia affrontare in modo organico le cause interne al sistema e senza mai preoccuparsi dei problemi che affliggono l'intera infrastruttura della Metropolitana;

### **CONSIDERATO CHE**

- la Metropolitana di Torino, storicamente settore lavorativo qualificante e ambito all'interno di GTT;
- oggi registra una evidente perdita di attrattività, testimoniata dall'aumento delle dimissioni volontarie e dalla scarsa partecipazione ai bandi interni tant'è che si sono dovuti modificare i requisiti per accedere;
- nel recente bando interno per il settore della Metropolitana, numerosi lavoratori non hanno partecipato o hanno rinunciato, preferendo rimanere nel ruolo di autisti, segnale evidente di assenza di prospettive e di fiducia nel futuro del settore;
- l'ultimo accordo sottoscritto dalla RSU in materia di inidoneità alla mansione prevede limitazioni alla permanenza in Metropolitana per i lavoratori che si ammalano o diventano parzialmente inidonei;

### **RILEVATO CHE**

- tale accordo rischia di introdurre meccanismi discriminatori, penalizzando lavoratori che, pur avendo maturato competenze specifiche, vengono di fatto esclusi dal settore a causa delle loro

condizioni di salute;

- ciò appare in contrasto con il principio delle pari opportunità, con la tutela della dignità del lavoratore e con i principi di inclusione e di non discriminazione sanciti dall'ordinamento vigente e richiamati anche nei codici etici delle aziende partecipate pubbliche;
- invece di valorizzare e ricollocare le professionalità interne, si rischia di scaricare sulle persone più fragili il costo dell'assenza di una visione industriale e organizzativa;

### **RITENUTO CHE**

- la perdita di attrattività della Metropolitana non sia un fatto casuale, ma il risultato di scelte organizzative e contrattuali che non offrono prospettive di crescita né di tutele adeguate;
- sia necessario un cambio di approccio politico e gestionale, che metta al centro il lavoro, le competenze e le pari opportunità;
- la Metropolitana debba tornare a essere un fiore all'occhiello del trasporto pubblico cittadino, non un settore da cui fuggire;

### **INTERPELLA**

Il Sindaco e l'Assessore competente per sapere:

1. se l'Amministrazione sia consapevole della perdita del 10% del personale nel settore Metropolitana e delle ulteriori uscite potenziali;
2. se ritenga che l'attuale gestione del personale e degli inidonei sia coerente con i principi di pari opportunità e di non discriminazione;
3. se non si ritenga necessario rivedere l'accordo sugli inidonei Metropolitana, al fine di evitare effetti espulsivi e discriminatori nei confronti dei lavoratori con problemi di salute;
4. quali iniziative l'Amministrazione intenda assumere per garantire tutele, valorizzazione delle competenze e reali prospettive professionali nel settore;
5. se sia prevista l'apertura di un tavolo di confronto politico-sindacale con GTT e con le organizzazioni sindacali per costruire un progetto di rilancio della Metropolitana fondato su inclusione, attrattività e qualità del lavoro.

Torino, 13/01/2026

**IL CONSIGLIERE**

Firmato digitalmente da Ferrante De Benedictis