

ANFP

Associazione Nazionale
Funzionari di Polizia



Area Negoziale Dirigenti

Area Negoziale Dirigenziale

Piattaforma Programmatica e Contrattuale

Roma, 28 luglio 2021

INDICE

Introduzione	2
Necessità di ulteriori finanziamenti	4
Trattamento accessorio	5
Le misure per incentivare l'efficienza del servizio	6
Orario e tempo di lavoro	8
Congedo ordinario e straordinario	8
Aspettative ed aggregazioni temporanee	9
Permessi brevi	9
Trattamenti di missione	9
Criteri di massima per la formazione e l'aggiornamento professionale	9
Certificazione delle competenze	12
Tutela legale e responsabilità civile	13
Trasferimenti	14
Criteri di massima per la gestione degli enti di assistenza personale	15
Relazioni Sindacali	15
Aspettative, distacchi e permessi sindacali	16
Perequare i trattamenti all'interno del Comparto Sicurezza e Difesa-impegni per il Governo	17

INTRODUZIONE

La Gazzetta Ufficiale del 22 maggio 2018, segna l'avvio di un processo storico per la categoria dei Funzionari e Dirigenti di Polizia. In quella data viene pubblicato il decreto di attuazione dell'area negoziale dei dirigenti delle forze di Polizia ad ordinamento civile, ai sensi dell'art. 46, comma 4, del D.L.vo 29 maggio 2017, n. 95. Si tratta di una svolta: dopo anni le battaglie e le rivendicazioni portate avanti dalla nostra Associazione, sono state coronate dall'istituzione di un tavolo, nel quale la dirigenza di Polizia può rappresentare direttamente ed autonomamente i propri bisogni e le proprie richieste.

Istituzione
dell'area negoziale

Il 5 novembre 2020 è stato convocato il primo incontro per l'avvio delle procedure negoziali relative al triennio 2018 – 2020, che, come è noto, hanno per oggetto la disciplina dei trattamenti accessori e degli istituti normativi.

La vocazione di questa Associazione è quella di adoperarsi per migliorare la condizione del dirigente di Polizia e di creare, altresì, le premesse per il migliore espletamento dei compiti istituzionali.

Perciò, siamo convinti che il contratto dovrà fondarsi sulla modernizzazione, traducendosi nella semplificazione dell'assetto ordinamentale con la valorizzazione della nostra professionalità, attraverso un meccanismo virtuoso teso ad accrescere la spinta motivazionale, che, soprattutto in un contesto emergenziale, richiede un impegno oneroso e responsabile.

Valorizzare
la professionalità

Con la smilitarizzazione della Polizia di Stato, è stata sancita la centralità del ruolo del Questore e del sistema delle Autorità provinciali e locali di pubblica sicurezza rispondendo ad un'idea di gestione dell'ordine e della sicurezza pubblica, affidata ad una forza civile, in linea con tutte le democrazie europee.

Le Autorità di
Pubblica Sicurezza

Si è così mutato radicalmente l'approccio, rendendo l'intera struttura aperta alle trasformazioni sociali attraverso un nuovo modello di sicurezza.

La dialettica sindacale, il confronto, l'affievolimento dei modelli autoritativi hanno favorito la trasformazione dell'identità propria dei modelli militari in un modello di sicurezza partecipata, dove le Questure costituiscono un sistema integrato non più autoreferenziale, ma perfettamente armonico con le dinamiche della società civile.

In tale quadro, il Questore e le Autorità locali di P.S., si fanno interpreti di questo processo culturale, dando una forte caratterizzazione identitaria alla Polizia di Stato come Forza di Polizia ad ordinamento civile, che fonda la sua missione anche sulla collaborazione dei cittadini.

E' evidente che il rapporto tra la sicurezza e le libertà si pone in termini di strumentalità della prima rispetto alle seconde, come confermato dallo stesso art. 24 della legge n. 121/81, in cui l'esercizio della funzione della Polizia di Stato si colloca al servizio delle istituzioni democratiche e dei cittadini. Compito specifico dell'Autorità di Pub-

blica Sicurezza è, dunque, quello di vigilare affinché l'esercizio delle libertà e dei diritti sanciti dalla legge, non si traduca impropriamente in un potenziale pregiudizio per i singoli, per la collettività, per lo Stato e le sue istituzioni democratiche.

La funzione specifica ed identitaria dell'Autorità di Pubblica Sicurezza e, quindi, della dirigenza di polizia è quella di discernere quali comportamenti determinano un pregiudizio all'ordine democratico ed alle istituzioni e quali, invece, costituiscono espressione legittima dello svolgimento della dialettica democratica.

La funzione del Questore rappresenta l'apice del complesso modello organizzativo della dirigenza di Polizia, in tutte le sue articolazioni e qualifiche. Essa sarebbe priva di efficacia, forza ed efficienza se non contasse su una rete di dirigenti preposti alle materie della tutela dell'ordine pubblico, della prevenzione e repressione dei reati, del controllo del territorio e del soccorso pubblico, dell'immigrazione, non solo delle città, delle aree metropolitane e della provincia, bensì dell'intero sistema infrastrutturale della mobilità dei cittadini (autostrade, ferrovie, porti e aeroporti e frontiere) e da ultimo, ma non per ultimo, della vigilanza del web, della comunicazione e della trasmissione dei dati.

La rete organizzativa della dirigenza della Polizia

Perciò è fondamentale che il contratto, sia sotto il profilo normativo che economico, costituisca uno strumento che valorizzi le qualifiche connesse alle responsabilità strutturate gerarchicamente, attraverso regole chiare e certe, e criteri di efficacia ed efficienza che dovranno rispettare la dignità professionale di ciascun dirigente di Polizia, promuovendo coesione ed unità.

Valorizzazione delle qualifiche e rispetto della dignità

Ed in questo quadro, l'auspicio è che l'Amministrazione applichi, in sede contrattuale, il principio della trasparenza nella gestione dei trasferimenti, nell'assegnazione degli incarichi che, come è noto, sono strettamente connessi sia ai posti di funzione, sia alla progressione in carriera.

Negli anni scorsi, il blocco dei rinnovi contrattuali come dei meccanismi automatici di adeguamento economico, hanno compresso verso il basso la retribuzione dei Dirigenti di Polizia. Ciò nonostante, essi, con straordinario impegno, hanno mantenuto efficiente il sistema, rispondendo sempre e con immediatezza non solo alle diverse emergenze, ma anche all'aumento dei compiti e delle responsabilità attribuite per la tenuta di una società sempre più complessa.

I Dirigenti di Polizia, ordinari, tecnici e medici, come è noto, grazie alla loro competenza, alla loro formazione ed all'esperienza tecnico-operativa, sono in grado di guidare l'organizzazione ed il personale, intervenendo con equilibrio, trasparenza ed imparzialità sull'andamento dei servizi a cui sono preposti, per coordinare e perseguire l'obiettivo, più volte richiamato, della sicurezza del Paese.

Perciò, noi sosteniamo che a diverse e maggiori responsabilità debbano corrispondere diversi e maggiori compensi.

A maggiori responsabilità maggiori compensi

Dunque va adeguatamente retribuita la responsabilità delle funzioni svolte. Siamo, infatti, convinti che questa responsabilità rappresenti la specificità del dirigente di Polizia, nell'ambito di quella riconosciuta più in generale dalla legge 183 del 2010 e richiamata espressamente dalla legge delega n.124 del 2015, al personale del comparto sicurezza e difesa, in relazione alla peculiarità dei compiti, agli obblighi e alle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna, nonché per i peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e i correlati impieghi in attività usuranti.

La specificità del dirigente di Polizia

Ne siamo talmente persuasi che da tempo conduciamo una riflessione sulla qualità della nostra comunicazione e sulla visibilità di rappresentanti delle forze dell'ordine, dalle quali dipendono direttamente sia il consolidamento della fiducia dei cittadini nei nostri confronti che la percezione della sicurezza.

Si tratta di una sfida di carattere professionale e morale, che obbliga una gestione consapevole e matura della nostra presenza nella società e nel contesto dell'informazione, allo scopo di assicurare, sempre e soprattutto nelle situazioni di emergenza, l'assoluta terzietà, equanimità e neutralità della nostra funzione, proprio in considerazione della rilevanza che le nostre convinzioni ed esternazioni possono avere sull'opinione pubblica e sulla credibilità e affidabilità del ruolo nostro e della Polizia, convinti che la questione morale ci riguarda tutti, soprattutto quando siamo di fronte a crisi sociali, culturali e dunque etiche.

La terzietà della nostra funzione

NECESSITA' DI ULTERIORI FINANZIAMENTI

Da sempre ci siamo spesi affinché fossero riconosciute le funzioni, le specificità, le caratteristiche e le attribuzioni del nostro incarico, con le responsabilità ed i doveri che ne conseguono, sia attraverso una remunerazione che rispetti la dignità personale e la competenza professionale, sia mediante istituti normativi connessi alle peculiarità dell'esercizio dei nostri compiti dirigenziali.

All'indomani dell'approvazione del riordino delle carriere, ci siamo battuti e continueremo a batterci, per il finanziamento di questa area negoziale: purtroppo, è di tutta evidenza che le risorse che il Governo ha stanziato per il triennio economico 2018-2020 sono talmente esigue che l'area negoziale corre il rischio di restare una scatola vuota e di trasformarsi in un esercizio virtuale, privo di contenuti per le prestazioni rese dai Dirigenti di Polizia.

Sconggiurare il rischio che l'area negoziale diventi una "scatola vuota"

Siamo lontanissimi dall'obiettivo di migliorare la funzionalità dell'Amministrazione e di incentivare il personale dirigente. Finalità che, con le risorse attualmente disponibili, non sono in alcun modo raggiungibili, anzi siamo in una fase in cui si sta demotivando il personale dirigente.

I dati riferiti alla media annuale pro capite, "lordo stato" per i dirigenti di Polizia, so-

no inequivocabili. Infatti, a fronte di un organico per legge di 3154 unità, la media annua pro capite, stanziata per il 2018 è di 192 €; per il 2019 è di 812 €; per il 2020 è di 1107 €.

Tali cifre, tradotte al “lordo dipendente”, si trasformano, in concreto, in 12 € lordi mensili per il 2018; in 51 € mensili per il 2019 e 69 € mensili per il 2020 (che equivalgono a poco più di 30 euro netti), da cui devono essere detratti i costi per permessi e distacchi, nonché quelli relativi agli effetti della disciplina normativa.

TRATTAMENTO ACCESSORIO

In questo contesto le funzioni in capo al Dirigente di Polizia, oltre alle responsabilità tipiche della Dirigenza dello Stato, basate sulla gestione degli atti e delle autorizzazioni, hanno come caratteristica particolare quella di concretizzarsi in un’attività operativa. Infatti, assumendone le responsabilità di indirizzo, il Dirigente di Polizia: è accanto al personale delle Squadre Mobili, durante tutte le fasi investigative, per la repressione dei reati comuni o di stampo mafioso; è accanto al personale delle DIGOS, per il contrasto ai fenomeni eversivi, al terrorismo interno od a quello esterno o di matrice islamica; è davanti al personale nelle piazze, durante i servizi di ordine pubblico, sia per garantire il diritto di manifestare pacificamente, sia per garantire, nel contempo, l’esercizio degli altri diritti dei cittadini, durante lo svolgimento delle medesime manifestazioni; è accanto al personale delle Volanti, durante i servizi di controllo del territorio e soccorso pubblico, allorquando si verificano fatti ed eventi di particolare complessità; è accanto al personale dei Commissariati di Pubblica Sicurezza e delle Specialità, nella frontiera dell’attività quotidiana.

La dirigenza di Polizia è una dirigenza operativa di coordinamento

Pertanto, possiamo concludere, senza timore di essere smentiti, che la dirigenza di Polizia è una “Dirigenza operativa”, tanto che, al personale del ruolo dei dirigenti, sono stati estesi, con l’articolo 45 del D.L. sul Riordino, numerose indennità accessorie, già negoziate nei contratti per il personale appartenente agli altri ruoli, come l’indennità per i servizi esterni, per l’ordine pubblico, di presenza notturna e festiva, d’impiego per attività di aereo navigazione, di volo, di pilotaggio, d’imbarco, di bilinguismo, ecc. che dovranno necessariamente essere rivedute ed armonizzate, in funzione delle qualifiche dirigenziali.

Riteniamo che occorra introdurre, accanto ad esse, nuovi emolumenti, compatibilmente con le risorse disponibili e connessi alla specifica responsabilità della funzione svolta per:

Nuovi emolumenti

- l’Autorità provinciale di P.S.;
- l’Autorità locale di P.S.;
- la dirigenza a scavalco;

- la dirigenza di articolazioni territoriali complesse (come ad esempio i Compartimenti e le Sezioni delle specialità, delle Zone di frontiera e degli aeroporti);
- la dirigenza del servizio di O.P.;
- la sovrintendenza dei servizi di O.P.;
- la gestione delle procedure di gara;
- la responsabilità amministrativa;
- la responsabilità contabile;
- la responsabilità dei servizi giudiziari;
- il datore di lavoro;
- il responsabile dei servizi di prevenzione e protezione;
- il medico competente;
- la partecipazione a gruppi esterni.

LE MISURE PER INCENTIVARE L'EFFICIENZA DEL SERVIZIO

Preliminarmente va evidenziato che l'attività di polizia, ed in particolare quella del Dirigente di Polizia, è molto difficile da valutare, perché sono molteplici i ruoli che quest'ultimo è chiamato a ricoprire, i cui campi d'azione e gli obiettivi da raggiungere risultano estremamente diversificati.

La sicurezza, in particolare nel nostro Paese, è la risultante di un sistema complesso, poiché è il prodotto dell'evoluzione socio-economica che richiede un approccio ai problemi sempre più multidisciplinare, sia sotto il profilo giuridico-amministrativo, sia sotto quello applicativo-operativo.

Bisogna considerare che l'attività del Dirigente di Polizia è di carattere sociale e non è affatto comparabile con quella aziendale, tipica del settore economico industriale privato. Pertanto, la valutazione dell'attività di Polizia è da effettuare su molteplici elementi di conoscenza, come ad esempio: le denunce di reato; le persone controllate, denunciate ed arrestate; le iniziative di prevenzione e contrasto; le risposte dei cittadini anche in termini di fiducia e collaborazione; il fattivo coinvolgimento di altri soggetti, istituzionali e non; la crescita oggettivamente misurata del livello di fruizione delle opportunità che ogni tipologia di territorio può offrire ai cittadini.

Per analizzare l'attività dei fenomeni di criminalità e di disordine pubblico, i mezzi d'informazione rivestono un ruolo fondamentale, in quanto influiscono sulla percezione della sicurezza, poiché la cronaca nera, o comunque il fenomeno negativo, fanno più notizia di altri eventi che turbano meno la tranquillità della gente.

La riflessione sui mezzi d'informazione ci aiuta a comprendere che la sicurezza nel

L'attività del dirigente di Polizia è multidisciplinare

È un manager della sicurezza non comparabile ad altri ruoli dirigenziali privati o pubblici

La sicurezza deriva da un sistema diffuso, capillare ed unitario, che richiede valutazioni e tempi rapidi di intervento

nostro Paese è, anche, la risultante di un sistema diffuso, capillare ed unitario, i cui presidi sono interconnessi, poiché un evento significativo, sotto il profilo di polizia, necessita di accertamenti, di approfondimenti, di dati e di verifiche che travalicano i confini di una città, di una provincia, di una regione, i cui effetti, in termini di ordine e sicurezza pubblica, possono avere la capacità di diffondersi su tutto il territorio nazionale. Pertanto, si richiedono tempi d'intervento assai rapidi che, per essere garantiti, richiedono un'organizzazione gerarchica, che rappresenta uno dei tratti caratteristici dell'unitarietà dell'azione della Polizia di Stato.

Per quanto sopra esposto, l'attività di polizia, dunque anche quella del dirigente di polizia, ha una specificità intrinseca che la distingue profondamente dalle altre dirigenze anche di natura pubblica.

Pertanto, tale specificità non può che essere strettamente connessa agli incentivi tesi alla valorizzazione delle specifiche funzioni di direzione e controllo, di indirizzo e coordinamento delle unità dipendenti ad ogni livello, sia territoriale che centrale, nell'ottica di migliorare l'efficienza dei servizi istituzionali su cui andrà misurata e quantificata quella che per noi può essere definita una "indennità per rispondere ad esigenze operative ovvero di "efficientamento", nell'ambito di un secondo livello di contrattazione, per cui si richiede una modifica normativa.

La specificità dell'attività del dirigente di Polizia è connessa alle esigenze operative di efficientamento

Attraverso quest'ultima possono essere valorizzate armonicamente specifiche esigenze sia di carattere operativo, sia di attuazione di specifici programmi, sia il raggiungimento di qualificati obiettivi, in relazione al grado di responsabilità attribuito, tenendo in considerazione che la caratteristica principale della dirigenza di polizia è quella dell'unitarietà dell'agire. L'Autorità di P.S. sarebbe priva di efficacia se non fosse supportata dalle funzioni dirigenziali in tema di autorizzazioni di polizia, controllo del territorio (in cui rientrano anche le competenze delle specialità), attività di prevenzione e repressione dei reati, immigrazione, gestione dei mezzi e delle risorse umane.

Contrattazione di secondo livello

In questo contesto, occorre innanzitutto perequare i trattamenti economici accessori, sia dal punto di vista esterno che interno alla dirigenza di polizia. Pertanto, per soddisfare una legittima esigenza perequativa, si dovrebbe prevedere un'adeguata valorizzazione anche per i P.D., D.S. e D.G.

Perequazione dei trattamenti accessori

Inoltre, non possiamo sottacere che, oggi, ai dirigenti viene corrisposto un compenso di indennità per la reperibilità di 6,20 euro, mentre per il personale non dirigente l'indennità è pari a 17,50 per ciascun turno, per un massimo di cinque turni mensili. Tra l'altro, i fondi presenti sul capitolo relativo all'indennità di reperibilità per i dirigenti, sono talmente esigui che pur pagandola meno rispetto al restante personale, nella maggior parte delle Questure, non si riesce nemmeno a garantire giornalmente un turno dirigenziale di reperibilità per tutto il mese.

La reperibilità è una caratteristica operativa del dirigente

I Dirigenti della Polizia di Stato sono di fatto quotidianamente reperibili e ben più di cinque volte al mese. Nella veste di responsabili dell'ordine e della sicurezza pubblica,

in tutte le sue declinazioni, ogni giorno fanno fronte alle innumerevoli necessità e criticità che si verificano nell'espletamento dei servizi.

La reperibilità è una caratteristica operativa della funzione del dirigente di polizia, tanto che il legislatore nel 1985 con il decreto del Presidente della Repubblica nr.782 all'art. 32 ha mandato al Ministro dell'Interno di individuare con un proprio decreto, peraltro mai emanato, i dirigenti degli uffici, reparti o istituti che hanno l'obbligo della reperibilità in ragione della carica ricoperta.

È di tutta evidenza che, in tema di reperibilità occorre, preliminarmente, soddisfare l'ineludibile esigenza perequativa, cui dovrà seguire un incremento del compenso.

ORARIO E TEMPO DI LAVORO

L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, per tutto il personale della Polizia di Stato.

Circa l'organizzazione complessiva del tempo di lavoro del dirigente, riteniamo debba essere confermato ed applicato il principio di auto-responsabilizzazione del dirigente, ribadito anche di recente dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in sede di parere. Principio la cui attuazione è, ovviamente, vincolata alle esigenze operative e funzionali della struttura di cui il dirigente è responsabile, esigenze che sono individuate e assicurate sulla base della struttura gerarchica prevista dall'ordinamento della Polizia di Stato, della quale il dirigente fa parte.

Principio dell'auto -
responsabilizzazione

Dall'affermazione del principio di auto-responsabilizzazione del dirigente – nell'ambito dei vincoli già detti circa le esigenze operative e funzionali della struttura che viene diretta e delle competenze definite sulla base della strutturazione gerarchica – consegue anche l'esigenza di proseguire nella determinazione del computo del lavoro straordinario sulla base dell'istituto dell'autocertificazione, da parte del dirigente, delle ore di lavoro prestate oltre il limite delle 36 ore settimanali.

CONGEDO ORDINARIO E STRAORDINARIO

In materia si ritiene valida l'estensione effettuata con l'art. 45, comma 30 del decreto legislativo concernente il riordino delle carriere, con il quale si è disciplinato il congedo ordinario ai sensi degli articoli 11 del Dpr 170/2007 e art. 9 del Dpr. n.39/2018. Con il medesimo provvedimento sul riordino delle carriere, è stata estesa la disciplina del congedo straordinario di cui all'art.12 del Dpr n.170/2007 ed art.16 del Dpr n.51/2009.

ASPETTATIVE E AGGREGAZIONI TEMPORANEE

In tema di aspettativa per motivi di salute e di famiglia si ritengono conformi alle esigenze l'estensione effettuata, con il provvedimento di riordino delle carriere, degli articoli 15 del Dpr 170/2007 e art.8 del Dpr 39/2018 in tema di congedo parentale; nonché, dell'art. 14 del Dpr 170 del 2007 ed ancora, art. 18 del Dpr n. 51 del 2009, in tema di tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Altrettanto conforme alle esigenze riteniamo valida l'estensione, già effettuata con il provvedimento sul riordino delle carriere dell'art. 13 del Dpr 170/2007 e dell'art. 17 del Dpr 51/2009, in tema di terapie salvavita e dell'art. 20 del Dpr 51/2009, in materia di asili nido. Inoltre, riteniamo prioritario che venga esteso al personale dirigente anche l'articolo 7 del Dpr n.254/1999 in tema di assegnazione temporanea per gravissimi motivi di carattere familiare o personale, al quale potrebbero essere affidati anche compiti di studio o di analisi di specifici fenomeni legati al territorio della sede di assegnazione, o la realizzazione di particolari progetti temporanei di carattere operativo legati alla prevenzione e al contrasto di criticità rilevanti sotto il profilo di polizia.

Assegnazione temporanea per gravissimi motivi

Tutela del dirigente madre e padre

PERMESSI BREVI

La materia è strettamente connessa con l'organizzazione del tempo di lavoro.

Il dirigente, deve organizzare il suo tempo di lavoro nell'ambito dell'orario di lavoro fissato per il proprio ufficio. Quindi, terrà conto dell'eventuale assenza breve sulla base del principio di auto-responsabilizzazione.

Permessi brevi:
materia connessa
al tempo di lavoro

TRATTAMENTI DI MISSIONE

In materia si ritiene valida l'estensione effettuata con l'art. 45, comma 30 del Decreto legislativo concernente il riordino delle carriere, con il quale è stato disciplinato il trattamento di missione ai sensi dell'art. 6 del Dpr 170/2007 ed art. 13 del Dpr n. 51/2009.

CRITERI DI MASSIMA PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Oggi viviamo un tempo complesso e di rapidi cambiamenti i quali generano, tra l'altro, incertezze che diventano paure e insicurezze, le quali hanno effetti diretti ed indiretti sull'ordine e la sicurezza pubblica.

La dirigenza di polizia è tra i principali soggetti istituzionali che sono chiamati a rispondere alle domande di sicurezza ed a gestire la percezione dell'insicurezza, a livello individuale e collettivo. Perciò la sicurezza deve essere riconosciuta e promossa

Il dirigente di polizia è tra i soggetti chiamati a rispondere alle diffuse domande di sicurezza

come diritto fondamentale, la cui tutela deve essere compatibile con gli altri diritti, altrettanto fondamentali, primo tra tutti il godimento delle libertà.

Ma proprio quando i processi di civilizzazione, il progresso scientifico e l'innovazione hanno dischiuso nuovi orizzonti, abbattuto confini, allargando a dismisura l'utenza e l'accesso alle informazioni, al sapere e alla conoscenza, proprio quando ci eravamo illusi che la globalizzazione potesse rimuovere ostacoli alla libera circolazione di idee, valori ed individui, promuovendo coesione sociale e contribuendo a uno sviluppo più equo, ecco che veniamo posti di fronte a nuove minacce, a nuovi accadimenti che prendono la forma di vere e proprie emergenze, come nel caso dei movimenti migratori, della incontrollabile potenza dell'utilizzo della rete come strumento di propaganda, di sopraffazione e di morte, del pericolo che il fanatismo religioso diventi il carburante della macchina del terrore, della penetrazione della criminalità organizzata nei tessuti vivi di paesi, istituzioni, politica, finanza ed imprenditoria.

Si tratta degli effetti secondari di una crescita accelerata, che devono essere affrontati con determinazione e senso di responsabilità dai decisori, dalla politica, dai governi e, non ultimo, da chi, come noi, è al servizio della collettività, impegnato a rispondere alle aspettative dei cittadini che chiedono una sicurezza che non può essere limitata al mantenimento dell'ordine pubblico, alla protezione, alla repressione del crimine ed alla sua prevenzione, ma che ormai comprende anche una vasta gamma di azioni di tutela da nuovi reati, un'attività di ascolto dei bisogni, una capacità di fronteggiare situazioni di crisi.

Attività di ascolto,
situazioni di crisi,
nuovi reati

Proliferano i teatri in cui ogni giorno si consumano azioni criminali. In tali contesti malessere e disuguaglianze possono degenerare e sfociare in violenze, in cui nuove povertà ingenerano aggressività e nutrono la trasgressione, soprattutto nei contesti urbani, dove le differenze sociali sono più radicalizzate e le strade del lusso, i quartieri residenziali si sviluppano a fianco di periferie diseredate che sconfinano in bidonville o accampamenti di fortuna, dove nasce anche una rabbiosa emarginazione. In questi luoghi del disagio non solo viene allevata e selezionata la manovalanza della criminalità organizzata, ma germinano anche le distopie dei fiancheggiatori del terrorismo internazionale, cosicché frustrazioni e risentimenti si materializzano in gesti estremi, in ferocia omicida e suicida.

Sono tante le sfide cui deve saper rispondere una polizia moderna, che non voglia essere soltanto custode dell'ordine costituito, ma anche garante di valori democratici, depositaria di ideali di solidarietà e armonia sociale, nei quali le diversità possono integrarsi in un'appagante e coerente convivenza. E spetta a noi funzionari, che rappresentiamo la dirigenza della Polizia di Stato, affrontare e gestire queste criticità, per sviluppare professionalità e valorizzare competenze in grado di rispondere ai bisogni della cittadinanza in tema di sicurezza e legalità.

Occorre valorizzare
la professionalità e
la competenza del
dirigente di Polizia

Al riguardo, siamo convinti che per costruire una società sicura occorra, da una parte, riconoscere alla sicurezza quel ruolo centrale che essa riveste nella quotidiana

La conoscenza per
comprendere ed
agire sui fenomeni

esperienza individuale e collettiva e, dall'altra, di dotarsi di strumenti metodologici indispensabili per conoscere, comprendere ed agire. Oggi più che in passato la sicurezza necessita di essere pensata come processo condiviso e realizzato attraverso la compartecipazione, ciascuno per il proprio ruolo e le proprie competenze, di tutti i diversi attori coinvolti. Pertanto, le istituzioni sono chiamate a dettare regole in grado di bilanciare le esigenze di sicurezza con il rispetto delle libertà su cui si fonda lo stato di diritto; quindi, è indispensabile che la dirigenza di polizia sia preparata, aggiornata e formata per affrontare una realtà sempre più complessa ed in rapida evoluzione.

La sicurezza, è un processo condiviso, realizzato a mezzo della compartecipazione dei diversi attori

Noi pensiamo che l'obiettivo di una sicurezza condivisa possa essere realizzato solo attraverso una conoscenza approfondita dei fenomeni e dei contesti in cui la formazione costituisce un fattore fondamentale ed una leva strategica per garantire l'ordine e la sicurezza pubblica.

Siamo convinti che la formazione debba realizzarsi attraverso una sintesi tra il mondo accademico ed il vissuto professionale con il relativo scambio delle conoscenze teoriche e pratiche. Crediamo che tale sintesi sia la caratteristica su cui si basa la formazione del Dirigente di Polizia che dovrà avere, altresì, un carattere permanente e possedere i requisiti della necessaria continuità nel tempo.

La formazione è fondamentale: sintesi tra il mondo accademico e professionale

Gli interventi formativi dovranno possedere contenuti adeguati sia al ruolo ed alle necessarie competenze dirigenziali, (tenendo in debito conto anche le esigenze di impiego operativo) sia di aggiornamento ai cambiamenti della normativa ed all'evoluzione dei processi di trasformazione organizzativa e sociale con riferimento anche all'innovazione tecnologica. Pertanto, nel ritenere valida l'estensione in tema di diritto allo studio dell'art. 16 del Dpr n.170/2007 e degli artt 16 e 19 del Dpr n. 51/2009, effettuata con il provvedimento sul riordino delle carriere, siamo, altresì, convinti che l'aggiornamento e la formazione continua siano un elemento caratterizzante dell'identità professionale del Dirigente di Polizia a cui dovranno essere dedicate un numero adeguato di giornate formative. Per una polizia moderna, per una classe dirigente che sia pronta ad affrontare tutte le sfide suesposte non possiamo pensare che la nostra formazione sia solo volontaristica ed autodidattica.

La formazione continua, pilastro di una Polizia moderna - prevede un numero adeguato di giornate

Siamo perciò convinti che i programmi per la formazione e l'aggiornamento professionale debbano essere stabiliti dall'Amministrazione, previo il parere di una specifica commissione paritetica per i Dirigenti di Polizia, nella quale il sindacato possa fornire il proprio contributo. Le iniziative formative potranno essere realizzate anche attraverso protocolli, convenzioni con Enti locali, Università ed altre amministrazioni pubbliche, promuovendo master e dottorati di ricerca nelle materie attinenti ai nostri profili professionali, per i ruoli ordinario, tecnico e medico.

Promuovere master e dottorati di ricerca

Particolare rilievo assumerà la formazione concernente la gestione del personale, che riguarda tutte quelle attività tese ad elevare e mantenere una salda preparazione professionale e fisica di quest'ultimo, funzionale al miglioramento delle condizioni di

Formazione e sistema valoriale

lavoro e del rendimento in servizio, in cui il sistema dei valori morali sia d'indirizzo nei rapporti con i cittadini e nell'ambiente di lavoro.

Un'importanza strategica dovrà essere attribuita alla formazione specifica in materia di creazione ed esecuzione di progetti finalizzati all'accesso ai finanziamenti di programmi comunitari. La valorizzazione delle nostre competenze ed esperienze potrà contribuire a riaffermare la reputazione e il prestigio della Polizia italiana permettendo al nostro Paese di metterla a frutto per entrare in un circuito nel quale è spesso penalizzato dall'iniziativa di altri partner.

Dovrà, altresì, essere riservata particolare attenzione alla formazione del dirigente in materia sindacale e contrattuale, essendo quest'ultimo titolare della funzione di contrattazione, di verifica e di confronto con le organizzazioni sindacali, in sede locale. Parimenti il Dirigente dovrà essere formato nella complessa materia della sicurezza dei luoghi di lavoro.

La preparazione del Dirigente di Polizia non può essere più essere affidata all'autoformazione e rimessa alle sue valutazioni; bensì dovrà ispirarsi a criteri che l'armonizzino con l'obiettivo strategico della Polizia di Stato di incrementare la formazione dei propri dirigenti indispensabile per l'efficacia dei servizi resi alla cittadinanza.

Siamo pure convinti che la tecnologia e la rete informatica possano offrire strumenti formativi uniformi, rapidi e diffusi per le necessità di studio, analisi ed aggiornamento degli argomenti professionali della dirigenza di Polizia.

Formazione per i progetti comunitari

Formazione in materia contrattuale e sicurezza sui luoghi di lavoro

La preparazione del Dirigente di Polizia non può essere affidata solo all'autoformazione

Utilizzo della tecnologia

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Consapevoli della sempre più elevata professionalità richiesta a un funzionario di Polizia, si rende opportuno inquadrare meglio, definire ed in ultimo certificare le competenze che all'interno dell'Amministrazione vengono acquisite attraverso esperienze "*on the job*" e cicli specifici di formazione. A queste – seppur distinguendole – vanno aggiunte quelle acquisite all'esterno presso Istituti e Accademie e nell'ormai variegato mondo della formazione post universitaria. Infatti spesso, grazie all'Amministrazione, si sviluppano percorsi qualificati e qualificanti che portano ad acquisizione di competenze (talvolta specialistiche) che meritano di essere patrimonializzate e utilizzate sia a vantaggio del servizio attivo e sia dell'*empowerment* personale e, quindi, del gruppo di lavoro di appartenenza. Invero la funzione di ufficiale di P.S., di autorità locale o provinciale di P.S. propria del dirigente della Polizia di Stato costituisce un esempio e si presta anche come occasione felice per rendere concretamente la sintesi da realizzare nella formazione tra mondo accademico e vissuto professionale.

Solo però avviando un virtuoso circuito di certificazione delle competenze già acquisite e di quelle da promuovere, si può dare il giusto riconoscimento in chiave di merito e conseguentemente in termini di ricaduta sulla carriera, con ciò incentivando

Certificare le competenze *on the job*

Sintesi tra mondo accademico e vissuto

Incentivare meccanismi motivazionali

meccanismi motivazionali.

In questo quadro si rende necessario individuare in quali ambiti e quali siano le esperienze formative significative per i dirigenti, certi che occorra una formazione multidisciplinare. - Pertanto siamo convinti che sia ineludibile e necessaria una lista dei corsi riconosciuti e delle materie utili alle competenze dirigenziali del funzionario di Polizia da aggiornare periodicamente.

In questa chiave, si potrebbe ipotizzare che i cicli formativi organizzati, individuati e promossi dall'Amministrazione, portino a certificazioni di competenze definite da cui scaturiscono valutazioni tali da poter essere ulteriori elementi per la progressione in carriera. Accanto ad essi andrebbero altresì favoriti percorsi certificati presso istituzioni accademiche esterne.

Percorsi certificati

Inoltre è oltremodo utile che vengano incentivati eventuali scambi di arricchimento con il mondo accademico in modo da favorirne l'interazione, anche grazie alla conduzione, da parte dei funzionari qualificati, di seminari, workshop, cicli di lezioni e laboratori destinati agli studenti delle facoltà interessate, di masters ai vari livelli, di cicli periodici di acquisizione di crediti formativi.

TUTELA LEGALE – RESPONSABILITÀ CIVILE

Riteniamo necessario che, ai dirigenti di Polizia, debba essere garantita una polizza assicurativa, la più ampia possibile, mirata a coprire i rischi legati allo svolgimento delle attività istituzionali, connesse alle responsabilità professionali.

Ampia polizza assicurativa

Al riguardo, occorre prendere atto che, a seguito della riduzione delle dotazioni organiche, avvenute nel corso degli ultimi 10 anni e dell'aumento delle competenze, i dirigenti dei ruoli: ordinario, tecnico e medico, si trovano a svolgere le proprie funzioni in contesti in cui le risorse, sia umane che strumentali, sono in grave sofferenza, con il conseguente aumento dei rischi professionali.

Aumentati i rischi professionali

La tutela legale dovrebbe, altresì, coprire il contenzioso relativo all'equo indennizzo per la perdita dell'integrità fisica a causa del servizio o di declassamento della relativa categoria di menomazione.

Va, inoltre, migliorata la modalità per l'accesso alla tutela legale già prevista dall'art. 12 del D.P.R. 39/2018, che è stata estesa anche al personale dirigente con il correttivo al riordino.

Migliorare l'accesso alla tutela legale

Oggi non è più sostenibile che i rischi connessi alle responsabilità gravino sulle spalle dei dirigenti che devono stipulare privatamente un'assicurazione che li tuteli nell'assolvimento della propria funzione nell'interesse pubblico.

TRASFERIMENTI

Convinti che la trasparenza sia l'investimento migliore per la nostra organizzazione, riteniamo che debbano essere resi pubblici, con scadenza periodica, le vacanze organiche e gli incarichi oggetto di mobilità, al fine di consentire ai dirigenti la possibilità di esprimere il proprio interesse a ricoprire un determinato incarico, in relazione alle proprie aspirazioni professionali come a quelle connesse alle esigenze personali e familiari.

Trasferimenti più trasparenti

Occorre, inoltre, regolamentare la decorrenza dei provvedimenti di trasferimento in relazione alla notifica degli stessi ai funzionari oggetto di mobilità. Infatti, sono ben note le incombenze ed i disagi che riguardano sia le necessità logistiche sia quelle familiari, nonché quelle di natura professionale. In questo senso sarebbe opportuno far nostre le buone prassi adottate da altre amministrazioni del Comparto Sicurezza e Difesa, a tutela dei propri ufficiali, i quali vengono a conoscenza del trasferimento mesi prima, in modo da limitare al massimo qualsiasi disagio.

Regolamentare la decorrenza

Limitare i disagi

La maggiore serenità delle risorse umane, coincide con la maggiore efficienza per il servizio.

Occorre risolvere anche sinergicamente nell'ambito del comparto sicurezza l'annosa questione del trasporto di mobili e masserizie dei dirigenti trasferiti d'ufficio.

Qualora non si pervenisse in tempi brevi alla stipula di convenzioni con autotrasportatori privati, ai sensi dell'articolo 8, comma 1 della Legge 29 marzo 2001 n.86, è necessario che si individui uno strumento normativo che, in modo snello ed agile, consenta l'aggancio alle convenzioni già in atto presso altre amministrazioni del comparto sicurezza e difesa, per evitare che il dirigente debba anticipare le spese di trasloco.

Inoltre, riteniamo che al personale dirigente, sul quale grava una maggiore frequenza di mobilità, vada incrementato l'emolumento di "prima sistemazione", di cui all'articolo 14 comma 5 del DPR n.51 del 2009, per compensare tutti quei disagi e costi connessi ad un trasferimento, attualmente non coperti dalla normativa vigente (come i contratti per la fornitura di servizi per energia elettrica, acqua e gas per cui è necessario un intervento normativo affinché l'alloggio connesso all'espletamento delle funzioni non sia considerato seconda casa ai fini della fiscalità e delle forniture dei necessari servizi).

Incrementare l'emolumento di "prima sistemazione"

Occorre prendere atto che l'importo massimo del canone mensile, previsto per l'alloggio privato del dirigente trasferito d'ufficio, si è trasformato nei fatti in un importo minimo il cui rimborso giunge anche con un anno di ritardo. Riteniamo quindi che le spese del canone mensile per l'affitto di un alloggio privato, debbano essere anticipate al dirigente trasferito d'ufficio, trimestralmente nella relativa misura corrispondente a tre mensilità, nelle more dell'aggiornamento al valore di mercato del rimborso previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge n.86 del 2001. Inoltre, è necessario estendere il rimborso del canone di locazione anche per quelle contratte

Anticipare le spese per il canone di locazione

attraverso la formula residence.

Al riguardo, riteniamo che l'indennità di trasferimento di cui al comma 1 della medesima legge, corrisposta in misura intera per soli 12 mesi, invece, vada retribuita, sempre in misura intera, per 36 mesi. Infine, nel caso in cui non fossero disponibili gli alloggi di servizio connessi all'incarico, senza canone per l'assegnatario, l'Amministrazione deve reperire un alloggio sul mercato e farsi carico, in forma diretta, delle relative spese di locazione.

L'Amministrazione reperisca gli alloggi sul mercato, facendosi carico delle spese di locazione

CRITERI DI MASSIMA PER LA GESTIONE DEGLI ENTI DI ASSISTENZA PERSONALE

Fra le prestazioni di welfare che possono maggiormente contribuire a rispondere ai bisogni personali dei dirigenti, andrebbero a nostro avviso valorizzate:

- le prestazioni, opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione ed assistenza sociale;
- le prestazioni di assistenza a familiari ed anziani non autosufficienti;
- le prestazioni sanitarie integrative, anche in regime convenzionale a condizioni vantaggiose;
- le prestazioni in regime di convezione per accesso al credito;
- le prestazioni di polizze assicurative in regime di convenzione.

RELAZIONI SINDACALI

Siamo convinti che il confronto sia la modalità attraverso la quale si possa instaurare un dialogo costruttivo con l'Amministrazione in tema di organici, di percorsi di carriera, di trasferimenti, di premi e di trasparenza, da realizzare attraverso la partecipazione a tavoli dedicati.

L'istituzione dei predetti tavoli di confronto, e/o la partecipazione a quelli già costituiti per il restante personale, darà il segno concreto di un'amministrazione che vuole davvero essere una casa di vetro, anche nei confronti del personale dirigente.

Infatti, siamo certi che la condivisione dei criteri generali, relativi alla mobilità, all'assegnazione d'incarichi, al conferimento di premi, al percorso ed alla progressione di carriera, sia un passo fondamentale non solo per la trasparenza nelle procedure e negli atti in materia di valorizzazione del personale dirigente, ma anche uno straordinario strumento di prevenzione e contrasto al "mobbing" sul quale richiediamo una specifica commissione paritetica per l'osservazione del fenomeno.

Aprire un confronto in tema di percorso di carriera, trasferimenti, premi e trasparenza

È di tutta evidenza che riservando maggiore attenzione alla leva motivazionale dei dirigenti di polizia, si avrà maggiore efficacia ed efficienza nei servizi per la sicurezza del Paese.

Maggiore
attenzione alla leva
motivazionale

È dal 2000 che è disapplicato l'art. 10 del D.L.vo 334/2000 sul percorso di carriera, il cui principio non può essere ridotto solo ad uno slogan: esso va realizzato attraverso un processo graduale e di transizione per non danneggiare i tanti colleghi meritevoli che non avrebbero, oggi, i requisiti che verrebbero introdotti attraverso l'attuazione del succitato art. 10.

La condivisione di tali criteri, in un confronto costruttivo con gli organismi di rappresentanza della categoria, fornirebbe ulteriori elementi per valutare gli effetti e le conseguenze dei criteri di valutazione, sia sulla gestione del personale dirigente, sia sulla capacità dell'amministrazione stessa di individuare e collocare il dirigente giusto al posto giusto.

ASPETTATIVE, DISTACCHI E PERMESSI SINDACALI

Uno dei principi fondamentali dell'art. 46, del decreto legislativo sul riordino, che ha istituito quest'area negoziale, prevede che sia assicurata la perequazione dei trattamenti economici accessori dei dirigenti delle forze di polizia, ad ordinamento civile con quelli delle forze di polizia ad ordinamento militare e delle forze armate.

Assicurare
la perequazione della
disponibilità
dei fondi

Ma detta perequazione può essere conseguita solo qualora il finanziamento dei permessi e dei distacchi venga aggiunto alla Polizia di Stato ed alla Polizia Penitenziaria, rispetto alla distribuzione delle risorse di cui all'art. 3 e successive modifiche del DPCM del 21 marzo 2018 (concernente l'attuazione della disciplina dei trattamenti accessori e degli istituti normativi per i dirigenti delle FF. di PP. e delle FF. AA.), in quanto il costo delle rappresentanze dell'Arma dei Carabinieri, della Guardia di Finanza e delle Forze Armate, non grava sulle risorse negoziali, per cui i dirigenti delle Forze di Polizia ad ordinamento civile avrebbero, di fatto, meno fondi per il compenso delle loro indennità accessorie, con una sperequazione in loro danno rispetto ai dirigenti di polizia ad ordinamento militare e delle FF. AA.

Pertanto, è imprescindibile un ulteriore finanziamento finalizzato alla copertura dei costi di una proporzionale aliquota di aspettative e permessi per l'esercizio delle attività sindacali da attribuire alle relative organizzazioni, rappresentative del personale dirigente, in base al dato associativo. Inoltre, per i dirigenti sindacali delle suddette organizzazioni, si dovrà prevedere, altresì, un adeguato sistema di tutele e garanzie, affinché gli stessi non siano soggetti a condizionamenti nell'esercizio dell'azione sindacale.

Irrinunciabile
un incremento
finanziario

PEREQUARE I TRATTAMENTI ALL'INTERNO DEL COMPARTO SICUREZZA E DIFESA - IMPEGNI PER IL GOVERNO

Nel ribadire con forza l'esigenza di perequazione all'interno del comparto sicurezza, sancita dal legislatore del "riordino", appare necessario elencare quelle maggiormente evidenti.

In primo luogo i dirigenti di Polizia ad ordinamento civile, fin dalla legge di modifica delle pensioni, nota come legge Dini, subiscono una evidente sperequazione previdenziale rispetto agli omologhi militari, che si traduce in un trattamento pensionistico nettamente inferiore.

Pur nella consapevolezza che il trattamento pensionistico non è materia contrattuale, riteniamo che il Governo debba, altresì, prendere coscienza che i funzionari di polizia ad ordinamento civile, accedono alla loro carriera con qualifiche non dirigenziali, nonostante il possesso della laurea magistrale o specialistica che è il presupposto per la partecipazione al relativo concorso, requisito che, invece, nel pubblico impiego consente l'accesso diretto ad una carriera dirigenziale e che, inoltre, i Funzionari di Polizia, conseguono anche un master universitario di secondo livello, al termine del corso di formazione.

Riconoscere ai fini previdenziali gli anni del corso di laurea senza riscatto

Stando così le cose, all'inizio della loro carriera vi è la conseguente impossibilità, per i Funzionari di Polizia, di accedere sia ad un trattamento economico che a funzioni dirigenziali.

Ciò determina, per i funzionari di polizia ad ordinamento civile, sia un trascinamento verso il basso dei loro trattamenti economici sia funzioni non dirigenziali, con l'ulteriore penalizzazione accentuata dal fatto che l'età anagrafica media di immissione in servizio è superiore di almeno di 7/8 anni rispetto a quella degli Ufficiali delle forze di polizia ad ordinamento militare, con effetti negativi anche sul trattamento pensionistico, essendo quest'ultimo, oramai, basato sul sistema contributivo.

Infatti, a differenza della diversa età anagrafica di accesso al ruolo, di 27/30 anni, rispetto ai 19/22 anni degli Ufficiali, quella di pensionamento, in relazione ai peculiari gravosi compiti, è uguale per tutto il personale delle forze di polizia e delle forze armate, fissata a 60 anni, fino alla qualifica di Primo Dirigente e gradi equiparati.

Ed ancora, per gli ufficiali che accedono al ruolo mediante concorso pubblico per il quale è richiesto il possesso della laurea, la normativa pensionistica, per i soli ufficiali delle forze armate e delle forze di polizia ad ordinamento militare, prevede che la laurea venga computata, ai fini pensionistici, senza alcun riscatto, mentre i funzionari di polizia devono riscattarla a titolo oneroso, affinché possa produrre effetti pensionistici.

Perciò, chiediamo un preciso impegno, da parte del Governo, anche tramite l'istituzione di un tavolo dedicato, volto a sanare questa enorme sperequazione che danneggia solo i funzionari delle forze di polizia ad ordinamento civile, nell'ambito del

Comparto Sicurezza e Difesa.

Inoltre, occorre riconoscere, sempre ai fini pensionistici, il corso quadriennale dell'Istituto Superiore di Polizia che all'epoca era necessario per l'immissione al ruolo dei commissari di polizia: infatti tale corso a differenza di quanto è previsto per la frequenza delle accademie militari, non ha effetti previdenziali.

Riconoscere ai fini previdenziali il corso quadriennale dell'Istituto Superiore di Polizia

Altra sperequazione economico-stipendiale nell'ambito del Comparto Sicurezza e Difesa da correggere è quella tra i funzionari di Polizia (e qualifiche equiparate dei funzionari dei ruoli tecnico-scientifici e dei medici) con 23 anni di servizio nel ruolo, e gli ufficiali non di Accademia per la cui nomina in servizio permanente effettivo sia richiesto il possesso del diploma di laurea. Infatti, ai Maggiori, ai Tenenti Colonnelli ed ai Colonnelli, assunti nel modo sopracitato, al compimento del 23° anno di servizio nel ruolo, è attribuita la stessa retribuzione del Generale di Brigata, più le classi maturate in base agli anni di servizio. La ratio di questo trattamento è la stessa che riconosce ai fini pensionistici a tale tipologia di ufficiali, la laurea senza riscatto come sopra illustrato. Invece ai Vice Questori Aggiunti, ai Vice Questori ed ai Primi Dirigenti, che hanno una posizione assolutamente speculare ai citati ufficiali non d'Accademia, pur essendo immessi nei ruoli dei funzionari di Polizia con il possesso della laurea e nominati direttamente Commissari, al compimento del 23° anno di servizio, è riconosciuto il solo stipendio da Dirigente Superiore, mentre le classi stipendiali verranno corrisposte al maturare del 25° anno di servizio nel ruolo.

Corrispondere le classi stipendiali superiori a decorrere dal 23° anno di servizio

Vanno, inoltre, ridefiniti i coefficienti di trasformazione applicabili al personale dirigente all'atto del pensionamento per vecchiaia, in modo da ridurre la penalizzazione del calcolo pensionistico rispetto alle altre categorie del pubblico impiego. Infatti, l'importo lordo annuo del trattamento pensionistico si ottiene moltiplicando il montante contributivo individuale con un coefficiente di trasformazione che aumenta in proporzione all'età di pensionamento.

Ridefinire il coefficiente di trasformazione per la pensione di vecchiaia

Per la specificità delle funzioni svolte, l'età per la pensione di vecchiaia è inferiore a quella del pubblico impiego. Perciò, è necessario che l'importo della pensione annua sia determinato, nella parte contributiva, utilizzando il coefficiente di trasformazione previsto per l'età anagrafica stabilita per l'accesso alla pensione di vecchiaia dei dipendenti pubblici.

Inoltre, è necessaria l'apertura di un tavolo di confronto come previsto dalla legge, affinché si possa discutere, confrontarsi e valutare l'eventuale istituzione di un Fondo Integrativo Previdenziale di comparto, sempre che, sia più vantaggiosa rispetto all'attuale sistema, per i giovani colleghi assunti dal 1° gennaio 1996 in poi. L'eventuale istituzione di un fondo dovrà comunque essere ad adesione volontaria, salvaguardare le attuali prerogative che caratterizzano il T.F.S. del Comparto Sicurezza e Difesa che incidono in termini di ritenute contributive e di finanziamento (opera di previdenza 2,5%) sia nella misura del riscatto finale (1/5, 6 scatti, arrotondamenti, esenzioni, ali-quota fiscale finale di favore).

Previdenza complementare

Ancora, occorre sanare la disparità di trattamento pensionistico con il personale militare in merito all'applicazione dell'art. 54 del DPR 1092/1973, essendo stato riconosciuto loro un importante ricalcolo che consente di percepire fino a 4 mila euro lordi annui in più di pensione, rispetto al personale della Polizia di Stato.

Adeguamento
del rimborso
del canone di affitto

Infine, è necessario adeguare al valore di mercato il rimborso del canone mensile, corrisposto per l'affitto di un appartamento, nel caso di trasferimento d'ufficio.

Roma, 28 Luglio 2021

Il Segretario Nazionale ANFP

Enzo Marco Letizia

Il Segretario Generale SIAP

Giuseppe Tiani

ANFP

SIAP