

Manifesto Sindacale

**Sindacato Italiano
Appartenenti Polizia**



**Piattaforma Rivendicativa
Rinnovo CCNL Triennio 2019/2021**

Il futuro riparte dalla Sicurezza

1 Aprile 1981

40

1 Aprile 2021

Premessa - Politica

La riforma promulgata dalla Legge 121/81, che ha smilitarizzato gli apparati di sicurezza del Ministero dell'Interno, ha creato le condizioni per una naturale evoluzione dialettica tra i rappresentanti del personale, la politica, la società e i comandi delle forze di polizia e militari del Comparto Sicurezza e Difesa. Com'è noto, il dibattito sviluppatosi con l'avvento del **Sindacato dei Poliziotti e delle Poliziotte**, ha reso trasparente e democratizzato la prerogativa dello Stato nell'uso esclusivo della forza. A quarant'anni dall'avvio del predetto processo istituzionale, culturale e sindacale, **Diritti e Doveri** sono cementati in due facce della stessa medaglia, binomio inscindibile della vita professionale degli uomini e donne in uniforme di qualsiasi ruolo e qualifica. Un retroterra culturale dell'etica pubblica e istituzionale, su cui affondano le solide radici della Polizia di Stato cui con orgoglio apparteniamo. Affinché la **cultura del Dovero** sia sigillata in ogni uomo e donna che indossa l'uniforme, non può essere accantonata la **cultura dei Diritti** e delle **Tutele del personale**, in ogni sfaccettatura del complesso prisma che compone la **Specificità** del ruolo, delle funzioni e dei poteri che la legge affida al personale della Polizia di Stato. Ciò premesso, i Poliziotti e il personale del Comparto Sicurezza e Difesa nel tempo sono stati destinatari di rilevanti tagli strutturali della spesa nonostante l'espansione dei carichi di lavoro, e non solo per il profilo delle misure finanziarie necessarie all'espletamento delle funzioni e attività della Polizia di Stato, ma anche per le misure destinate alle retribuzioni e, non da ultimo, per il taglio delle risorse umane. Gli indirizzi delle politiche di bilancio a partire dal 2008/2009, hanno messo in grave difficoltà l'intero mondo degli operatori/lavoratori in uniforme, producendo tra l'altro riverberi negativi sulle **condizioni del lavoro** e sul fenomeno dello **stress da lavoro correlato**, aspetto che non si può sottovalutare stante l'incidenza sull'efficienza dei servizi e la salute del personale.

Negli anni alle nostre spalle, abbiamo assistito alla disinvoltura con cui in alcune stagioni si è proceduto al blocco delle assunzioni e dei concorsi interni, ai tagli lineari delle risorse finanziarie, degli organici e al blocco dei rinnovi contrattuali **che hanno calmierato la naturale progressione stipendiale, comprimendo verso il basso le retribuzioni e le pensioni di poliziotti e militari**. Ciò nonostante, il personale da noi rappresentato, con straordinario impegno, ha mantenuto livelli di efficienza del sistema sicurezza, rispondendo sempre con solerzia alle diverse e complesse gestioni delle emergenze. **I Poliziotti, i Dirigenti di polizia e le Autorità di Pubblica Sicurezza** locali e provinciali, hanno dimostrato con i fatti un impegno e una passione straordinaria per il proprio lavoro, **contribuendo** non solo alla missione prioritaria della salvaguardia dell'ordine e della sicurezza pubblica, ma anche alla tenuta sociale del Paese e dei processi democratici, propedeutici al governo delle istituzioni a tutti i livelli. Certamente nessuno poteva preconizzare la sequela di spinose problematiche che si sono abbattute su tutto il mondo, dalla lunga crisi economico finanziaria a quella della complessissima gestione dei flussi migratori regolari e irregolari, del terrorismo internazionale di radice Jihadista, fino alla **drammatica crisi occupazionale** e all'emergenza epidemiologia. Va comunque rimarcato che il personale al servizio delle Istituzioni che garantiscono **l'Ordine Pubblico e la Sicurezza Pubblica**, così come il personale che garantisce tra mille difficoltà, **l'Esecuzione Penale**, non può essere ridotto in condizioni di disagio. Sono alcune delle ragioni su cui poggia la nostra rivendicazione contrattuale, avendo ben chiara la difficile fase che vive l'**Italia, l'Europa** e le **Istituzioni** a tutti i livelli. Per tali ragioni, a nostro convinto avviso, le modeste risorse finanziarie disponibili vanno interamente destinate alle **voci tabellari fisse e continuative della busta paga**.

Inoltre, non può tralasciarsi che gli appartenenti alle Forze dei Polizia, per alcune scelte di corto respiro adottate dagli atti di indirizzo politico e di programmazione finanziaria, hanno patito il blocco delle assunzioni, delle progressioni di carriera e dei concorsi interni, con il risultato di innalzare l'età media degli operatori, attestata sui 50 anni e, in alcuni ruoli e provincie, anche oltre. Ciò premesso, **il Siap non intende essere silente nella fase dei lavori per il rinnovo contrattuale** e chiede adeguate misure finanziarie per remunerare i **trattamenti previsti per le indennità** annoverabili nell'alveo della Specificità, come stabilito dall'art. 19 L. 183/10. I ritardi accumulati nel corso degli ultimi quindici anni sono tali che le condivise ma tardive riforme organizzative interne e dell'ordinamento del personale dal Siap sono state sostenute e sostiene, avendone apprezzato la cultura sottostante alla filosofia riformatrice. Specie in tema di ordinamento del personale e revisione delle progressioni di carriera che hanno, solo in parte, mitigato le criticità e i danni subiti dal personale anche sul piano previdenziale, per gli effetti della riforma dei parametri stipendiali e delle rivisitate progressioni di carriera e della ripresa dei concorsi interni. La stagione riformatrice interna del Dipartimento di PS è stata attuata per la sensibilità istituzionale e culturale

del Capo della Polizia - Direttore Generale della Pubblica Sicurezza Prefetto Gabrielli, che ha in parte raccolto, le rivendicazioni storiche delle origini del **Siaap (Sindacato Italiano Agenti e Assistenti Polizia per una carriera aperta dalla base)**, e altra sigla maggioritaria che, come il Siap, si riconosce nel modello sindacale e culturale, organizzativo e politico delle grandi confederazioni sindacali. La citata convergente visione strategica delle Forze di Polizia, per le funzioni e il ruolo che la nostra istituzione e i poliziotti e le poliziotte svolgono al servizio del Paese, è necessaria al fine di garantire i diritti dei cittadini, tutele e diritti del nostro personale e la piena funzionalità dei servizi. Tuttavia, nonostante il lodevole sforzo degli ultimi anni, non si è riusciti a compensare l'erosione e la limitazione dei diritti, tra cui quelli previdenziali/pensionistici, delle tutele legali, delle peculiarità e specificità degli operatori del Comparto Sicurezza, nonostante le delicate funzioni attribuite dalla legge ai poliziotti. Siamo coscienti che anche l'Amministrazione più illuminata e democratica non può colmare i vuoti e le scelte sbagliate della classe politica, cui compete il governo del Paese ma certamente, non possiamo condividere una **visione elitista della società e un'idea dirigista della politica e della governance dei processi sociali**, considerato che dette categorie dell'agire politico hanno contribuito ad aggravare i nostri problemi, alimentando tra l'altro confusione, disagi e conflitti sul piano culturale e politico.

Quanto accaduto sino ad oggi al personale del Comparto Sicurezza, attraversato dalla *climax* di una progressiva erosione delle risorse, è frutto di una visione ragionieristica della sicurezza, priva d'anima e prospettive. Scelte solo in parte compensate dalle battaglie solitarie di alcuni uomini politici, che hanno saputo raccogliere rivendicazioni e istanze del Sindacato dei Poliziotti che, è bene rammentarlo, in un dato periodo si è spinto a minacciare lo "sciopero" per salvaguardare i diritti sindacali dei poliziotti conquistati nel tempo. Invero, solo nell'ultimo breve periodo il Ministro dell'Interno e il Dipartimento della PS per le loro competenze, hanno cercato di arginare, al meglio delle condizioni date, gli effetti negativi della politica dei tagli lineari e della compressione dei diritti retributivi e pensionistici.

Nel corso del tempo abbiamo ascoltato annunci di cambiamenti ed innovazioni attraverso interventi di ottimizzazione delle risorse, mere operazioni di facciata nel tentativo di ridurre i costi della sicurezza mantenendo lo stesso livello di efficienza degli anni precedenti, non avendo considerato i carichi di lavoro che aumentavano. Scelte impraticabili e difficili da realizzare in tema di ordine e sicurezza pubblica, sia operatori di polizia, che per le Autorità di PS e i dirigenti preposti alla direzione e gestione della sicurezza locale, provinciale e nazionale.

Le populistiche dichiarazioni di vicinanza ai poliziotti da parte di alcuni leader politici non solo non hanno raggiunto l'obiettivo sperato ma, al contrario, si sono trasformate in mere operazioni d'immagine e propaganda, producendo illusioni e danni, con l'ineluttabile conseguenza di aggravare il peso del servizio, irrigidendo, tra l'altro, la dinamica dei rapporti con le autorità preposte al vaglio di legittimità del nostro operato, comprimendo ulteriormente le nostre tutele.

Ad appesantire il quadro complessivo degli operatori delle Forze di Polizia e Militari, oltre alle modeste risorse, è **l'inadeguatezza della struttura retributiva e contrattuale del comparto**, nonché un sistema di **relazioni sindacali e della rappresentanza** degli operatori del comparto fermo al d.lgs. n. 195/1995 per le polizie ad ordinamento civile, mentre la normativa posta a disciplina della rappresentanza militare risale al modello introdotto nel 1978. Un immobilismo e una resistenza al cambiamento, da parte della politica, delle amministrazioni e degli apparati militari, che ha reso assolutamente **inadeguato e poco trasparente l'intero sistema della rappresentanza e delle relazioni sindacali della Polizia di Stato**, sminuendo così la centralità della contrattazione/concertazione e con essa la qualità della rappresentanza e il ruolo dei Sindacati maggioritari, più organizzati e presenti in tutti i posti di lavoro del territorio nazionale. La frammentazione minoritaria della rappresentanza è polverizzata in un arcipelago di micro sigle contraddittorie e inconcludenti, prive di organizzazione e anima, visione, progettualità e proposte. Nocive tanto all'immagine dell'istituzione quanto alla funzione del sindacato e ai democratici processi di rappresentanza degli iscritti, ma probabilmente utili alla governance per altre logiche e funzione. **La contaminazione della neo cultura corporativa in seno al Comparto, sta trascinandosi verso il basso la cultura democratica del "Sindacato in Uniforme"** al punto tale che per i colleghi militari, nonostante sia intervenuta la sentenza della Corte Costituzionale n. 120 del 2018, il disegno di legge in discussione al Senato tende a limitare ulteriormente le materie di competenza del nascente sindacato militare, come per

esempio in tema di orario di lavoro. Detto quadro favorisce esclusivamente gli apparati, che da sempre vivono con disagio il rapporto con il Sindacato del mondo dei lavoratori in uniforme e i loro diritti. Per quanto brevemente esposto, riteniamo che in questo rinnovo contrattuale la discussione sulla **parte normativa non possa essere ulteriormente rinviata** e non potrà prescindere da una profonda riforma di norme superate e "male interpretate", **soprattutto in tema di relazioni sindacali e della funzione degli uffici preposti a gestirle, sia nel livello centrale che nelle articolazioni provinciali delle Questure e dei Compartimenti delle specialità della Polizia di Stato**. Il Siap ritiene ineludibile porre un argine alla volgare degenerazione sindacale, per qualificarne la funzione attraverso un quadro di regole chiare, di riorganizzazione e proposta, valorizzando il ruolo del Sindacato dei Poliziotti attraverso processi partecipativi e trasparenti, che non possono essere estemporanei o concessi ai dipendenti dalla sensibilità di chi è preposto a dirigere. Un esempio da seguire è il collaudato modello delle relazioni sindacali e industriali in uso negli Stati che si rifanno al Common Law, attraverso l'adozione del metodo in uso nell'**Industrial Democracy** quale filosofia e paradigma da seguire per quanto attiene alla parte pubblica. Mentre ha necessità di essere rivitalizzata la **desueta democrazia di ratifica della base** per le proposte e rivendicazioni delle piattaforme sindacali, supportata da regole chiare e trasparenti che disciplinino i processi relazionali tra parte pubblica e parti sociali. Il diritto alla democrazia sindacale nel Comparto Sicurezza da tempo perde consistenza e appassisce, tracimando ogni giorno di più verso logiche di natura diversa, diventando sempre più funzionale a equilibri e poteri che nulla hanno a che vedere con la rappresentanza e tutela dei poliziotti e delle poliziotte. La complessa architettura della sicurezza nazionale, provinciale e locale, soprattutto la connessione tra costi e retribuzioni, hanno sviluppato una idea di "finanziarizzazione" della spesa a discapito della funzione e della specificità, una mistificazione della realtà che ha compresso il nostro ruolo e la nostra missione. Detto processo è stato agevolato dallo sconfinamento di altre istituzioni dai propri ambiti. In verità è necessario coniugare diritti e qualità del lavoro, una giusta retribuzione, efficienza e servizi sempre assicurati anche nell'emergenza. Tutto questo passa attraverso la capacità di poter e saper rappresentare in modo equilibrato, democratico, stabile e trasparente gli interessi generali dei poliziotti, sia sul piano delle diverse realtà territoriali che nazionale. La naturale progressione dello stipendio dei poliziotti, a seguito di quanto evidenziato, è sempre più frenata e schiacciata verso il basso; anche se la retribuzione complessiva, agli occhi dei ragionieri che, secondo gli indicatori che analizzano la media generale delle retribuzioni pubbliche, può apparire sufficiente per il personale del Comparto Sicurezza, perché composta da straordinario e specifiche indennità legate alle funzioni e/o particolari servizi disagiati. Infatti è denominato "impropriamente" **salario accessorio** nonostante remunerer disagi e rischi concreti degli operatori di polizia. Un processo molto diverso dalle logiche e dinamiche del salario accessorio di produttività/obiettivi dei restanti comparti dello Stato Amministrazione. Ciò nonostante, al personale contrattualizzato **un'ora di lavoro straordinario è pagata quanto un'ora di lavoro ordinario, caso unico nel mondo del lavoro sia pubblico che privato**. Tra l'altro a poliziotti e militari si possono disporre e chiedere prestazioni straordinarie senza limiti. Poi è noto che non tutte le ore vengano pagate, e delle ore di lavoro "tagliate" solo una parte viene recuperata, giacché il recupero compensativo è di fatto rinunciabile. La voce di spesa dello straordinario è ormai in costante crescita. Non si tratta di un'anomalia dovuta esclusivamente a particolari contingenze, ma di una chiara scelta di politica gestionale che alcune Amministrazioni dello Stato prediligono perché meno onerosa per la finanza pubblica. In più occasioni in sede di rinnovo contrattuale si è preteso e si pretende da parte della Ragioneria dello Stato di finanziare gli incrementi del costo del lavoro straordinario con le modeste risorse contrattuali, cubando il relativo fabbisogno finanziario sulla base di servizi/straordinari resi nell'anno precedente. Con questi presupposti è ovvio che le indennità connesse alle funzioni e lo straordinario non saranno mai rivalutate. E' impensabile che il Sindacato possa accettare che le risorse destinate al rinnovo del CCNL siano utilizzate per una posta di bilancio non obbligatoria, che può essere aumentata o diminuita con scelte unilaterali del Governo o delle Amministrazioni e, per giunta, con una distribuzione oggettivamente "iniqua", potendola sottrarre al naturale alveo della contrattazione tra le parti, strumento democratico e trasparente deputato a governare le retribuzioni del personale in accordo con le parti sociali, nel caso del nostro comparto, attraverso un complesso negoziato trilaterale.

Una così consolidata dimensione della spesa per le ore di lavoro straordinario, che solo in parte è giustificata dalla specificità del servizio di polizia, è di tutta evidenza un'anomalia o quanto meno mancanza

di soluzioni strutturali che, in altri termini, ben evidenzia la complessità del lavoro e l'emergenza continua in cui operano le Forze di Polizia e in particolare la Polizia di Stato, sempre in prima linea nella gestione dell'ordine pubblico, della sicurezza pubblica e del contenimento dei fenomeni migratori e dei fermenti connessi al disagio sociale ed economico di intere fasce della popolazione, specie in questo drammatico momento.

Di fatto, il personale attraverso il lavoro **straordinario** copre più servizi con molte più ore di lavoro rispetto a quanto previsto dal contratto, ma a fronte di maggiori prestazioni lavorative, la **remunerazione è "sottopagata"** nonostante supplisca alla riduzione degli organici e sia indispensabile per fronteggiare le continue emergenze.

Una situazione anomala che sostanzia un significativo aggiramento di una delle più importanti conquiste della legge 121/81 in tema di orario di servizio e di lavoro settimanale. In questo senso non può esserci chiesto di erodere le risorse contrattuali. Infatti se il Governo intende mantenere gli stessi servizi e le stesse prestazioni, deve **investire risorse extra contrattuali per lo straordinario**. Le ore di lavoro prestate vanno pagate e/o in subordine, e solo in via residuale, compensate attraverso la c.d. banca delle ore di lavoro non pagate, già in uso in altri comparti, e recuperate secondo una programmazione delle esigenze dei dipendenti.

E' altrettanto urgente e opportuno riformare alcune materie oggetto di contrattazione/consultazione. Come nel caso dei criteri di assegnazione del monte ore straordinario ai diversi uffici e reparti, legando gli stessi a parametri oggettivi e coerenti con la ratio dello straordinario per la pianificazione dei servizi, che va assegnato secondo gli obiettivi, la tipologia dei servizi, le vacanze organiche dei diversi uffici per una quota parte, considerato che la materia incide in maniera significativa sulla variazione delle retribuzioni annuali dei dipendenti. Un'altra quota può essere sottratta al confronto sindacale e riservata all'Amministrazione per la gestione di emergenze o eventi eccezionali, obiettivi particolari, tipologie di servizi in deroga o difficoltà di pianificazione in particolari contesti. Altra tematica da discutere è l'oggettiva **diversità di Amministrazioni che hanno ordinamenti e mission** diverse ma siedono allo stesso tavolo di contrattazione o di concertazione, determinando notevolissime difficoltà nella ricerca di soluzioni condivise per risolvere problematiche spesso inconciliabili o addirittura antitetiche, **in estrema sintesi il Comparto Sicurezza e Difesa va profondamente riformato**.

Il CCNL dal 1995 in poi si sono limitati a governare l'esistente, svilendo la funzione delle indennità connesse ai diversi servizi, specializzazioni e funzioni delle missioni istituzionali dei corpi di polizia e militari, avendo la parte pubblica e alcune rappresentanze sindacali rinunciato all'innovazione di strumenti e modelli più idonei per governare la complessa struttura retributiva. Sottovalutando che al personale da noi rappresentato sono affidati delicati poteri, tra cui l'uso della forza e potestà che possono incidere sulle **libertà fondamentali**, sulle attività imprenditoriali e commerciali e sui **diritti di cittadinanza**; un aspetto poco considerato ma di rilevante peso sui processi di efficienza dell'intero sistema sicurezza del Paese.

Infatti, il Comparto Sicurezza e Difesa è la rappresentazione plastica del gattopardismo italiano - "se vogliamo che tutto rimanga come è, bisogna che tutto cambi" - Il nostro Comparto è un esempio di equilibrio che riesce a tenere insieme le diversità al di là delle emergenze, il fine è quello nobile quanto ipocrita di non scontentare nessuno ma puntualmente lascia tutti insoddisfatti, e il personale non comprende perché il riconoscimento del proprio lavoro sia puntualmente negato, in nome di un malsano equilibrio che ci fa accumulare problemi di anno in anno, anziché risolverli. Ragione per cui serve un sindacato forte e credibile, supportato da trasparenti modelli relazionali con la parte pubblica che, **non può lavarsi le mani gestendo rapporti e relazioni sindacali con una filosofia burocratica e a tratti autoritaria, specie negli uffici più periferici ove la disciplina delle regole sindacali e applicata secondo la volontà e gli umori del preposto di turno, è noto che la materia incide sulla vita quotidiana del personale e sul quantum che compone la retribuzione c.d. accessoria**.

La retribuzione di efficienza (FESI) destinata alla contrattazione di II° livello, voluta fortemente dal Sindacato, è uno strumento che solo in parte mitiga i mancati incrementi per le indennità connesse alla specificità delle funzioni del 1° livello contrattuale, cioè il rinnovo del CCNL e la retribuzione complessiva. Una situazione estremamente critica che può essere risolta solo con una profonda ed organica riforma dell'organizzazione del Comparto e del suo sistema contrattuale e retributivo. Il FESI oggi è l'unico stru-

mento che ristora in piccola parte alcuni disagi che il personale vive quotidianamente, considerate le diverse esigenze e funzioni delle Amministrazioni. L'urgenza di un confronto serrato con la parte pubblica è necessario per garantire a tutti gli appartenenti al Comparto Sicurezza il ripristino di una dignità professionale finalizzata a migliorare i livelli della propria retribuzione nonché la qualità del lavoro in maniera che ognuno, nel rispetto del proprio ruolo e della propria funzione, possa contribuire con maggiore serenità alla salvaguardia del sistema sicurezza del Paese nel suo complesso.

Il dato è fin troppo evidente. Analisti economici e giornalisti di settore hanno sottolineato più volte che le politiche di austerità, abbattutesi in prima istanza sulla carne viva delle persone, hanno creato insicurezza economica su tutti i fronti, allarme in materia pensionistica, instabilità sulle politiche abitative, preoccupazioni per il futuro prossimo e per quello dei propri figli. Insomma, una pericolosissima scure che ha tagliato di netto ogni prospettiva di sicurezza economica, anche per quanto attiene il quotidiano divenire della vita familiare.

Le conseguenze prodotte dalle scelte di politica economica e di bilancio, hanno avuto e continuano ad avere duri risvolti sulla serenità dei lavoratori, inclusi gli appartenenti alle Forze di Polizia. Anzi, a dire il vero, probabilmente per costoro, visto il particolare status giuridico e le responsabilità attribuite, la situazione viene vissuta come un fardello ancora più pesante.

Per noi il significato profondo del sostantivo *specificità* sta ad individuare l'agire di donne e uomini che per tutelare la vita dei cittadini e la vita democratica delle istituzioni, mettono a repentaglio la propria. Si tratta, in sostanza, di un particolarissimo lavoro ove il rischio di danno per il lavoratore non è certo una variante occasionale, ma un delicatissimo onere istituzionale la cui gravosità non solo non può essere dimenticata, ma va concretamente riconosciuta sotto ogni profilo: economico, previdenziale e attraverso mirate **politiche di welfare e assistenziali**, per ristorare il disagio causato dalla complessa quanto peculiare attività lavorativa.

Purtroppo, ad oggi, la *specificità* delle Forze di Polizia è un tema dagli astratti contenuti perché, seppur prevista dalla legge, non si è mai sostanzialmente tradotta in tangibili benefici in ordine ai contenuti dello speciale rapporto d'impiego, della tutela economica, pensionistica e di welfare, in quanto la stessa legge ha sempre rimandato la disciplina a successivi provvedimenti attuativi, che ovviamente devono provvedere a stanziare le occorrenti risorse finanziarie secondo l'ordine di priorità delle scelte politiche. Noi restiamo fermamente convinti che la sicurezza del Paese non possa e non debba essere considerata un costo bensì una risorsa, alla luce delle ricadute positive delle comunità e delle iniziative imprenditoriali e commerciali, allorquando determinati territori sono considerati sicuri, così come per le grandi infrastrutture del Paese.

Francamente è arrivato il momento di fare chiarezza, andando oltre l'ipocrisia nel considerare, solo in linea astrattamente di principio, la gravosità della particolare condizione della nostra categoria. Quindi il prossimo rinnovo contrattuale 2019/2021, al latere delle trattative dovrà prevedere impegni concreti per **misure che riconoscano la specificità del Comparto Sicurezza**, attraverso stanziamenti ad hoc per incrementare le indennità di rischio per i disagi patiti dal personale, e rendere più efficace l'operatività delle Forze di Polizia. Sarà anche necessario affrontare l'ormai improrogabile **questione previdenziale e pensionistica**, per sanare le mortificanti sperequazioni ad oggi esistenti in seno al Comparto Sicurezza e Difesa.

Effetto della Perequazione

Come noto, con la legge di stabilità 2019⁽¹⁾ è stato previsto che, a valere sulle risorse stanziare per i rinnovi contrattuali, l'erogazione dell'elemento perequativo introdotto in alcuni comparti per i CCNL triennio 2016-2018 nelle misure, con le modalità e i criteri previsti a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino alla data di sottoscrizione dei CCNL triennio 2019-2021 che, dovrà disciplinare il riassorbimento dell'anticipazione prevista dall'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 in misure pari allo 0,42% dello stipendio tabellare dal 1° aprile 2019 al 30 aprile 2019 e dello 0,7%, a decorrere dal 1° luglio 2019. La citata problematica pur non interessando direttamente il nostro Comparto, comunque ne lambisce gli interessi, con-

(1) legge n. 15 del 2018

siderato che il finanziamento aggiuntivo di 400 ml di € previsti dalla Legge n.178 del 30/12/2020, art. 1, comma 959 misura che ben oltre i due terzi, sarà assorbita dalla perequazione delle retribuzioni degli altri comparti del pubblico impiego.

Dal quadro finanziario delle risorse destinate agli incrementi per il rinnovo del CCNL triennio 2019/2021 del Comparto Sicurezza e Difesa, emergono concreti e certificati elementi di riflessione rispetto alla filosofia seguita, per la costruzione della nostra piattaforma in rappresentanza dei poliziotti e delle poliziotte. Al riguardo la perequazione ci dà l'occasione per porre in evidenza la correttezza della nostra riflessione posta a fondamento della rivendicazione del Siap per la parte economica e stipendiale. Difatti, la previsione dell'elemento perequativo previsto dai CCNL per il triennio 2016/2018, con erogazione una tantum che interessa legittimamente altri comparti dello Stato, fu stabilita in ragione del modesto impatto sulle retribuzioni dagli incrementi contrattuali di quella stagione. Prova di lapalissiana evidenza della fondatezza di quanto da noi affermato in premessa, rispetto agli effetti delle gravosissime misure di contenimento erosivo del potere di acquisto che la retribuzione fissa e continuativa deve garantire, un danno causato ai dipendenti anche in virtù del mancato confronto in sede di concertazione con il Sindacato e dalle politiche di bilancio adottate negli anni dal 2008/2009 al 2016.

Parte – Economica e Stipendiale

Come evidenziato più volte, la specificità dei compiti istituzionali statuiti dall'art. 24 della legge n. 121/81 - che impongono altissimi livelli di rischio e responsabilità nonché l'adempimento di attività per qualità e gravosità, senza eguali nel pubblico impiego e nel mondo del lavoro in genere - merita di essere riconosciuta e valorizzata attraverso una più equa revisione del sinallagma prestazione lavorativa/retribuzione, fino ad oggi strutturato in modo palesemente iniquo e sbilanciato in danno degli operatori della Polizia di Stato.

Con il rinnovo contrattuale 2019/2021 si dovranno garantire tangibili benefici economici tabellari, in grado di salvaguardare e incrementare il potere d'acquisto delle retribuzioni degli appartenenti alle Forze di Polizia. Necessario, dunque, reperire risorse economiche da destinare alle specifiche funzioni di polizia e delle Autorità provinciali e locali di PS per i servizi ordinari e le emergenze di ordine pubblico, sicurezza pubblica e dell'esecuzione penale.

Avendo rivendicato, condiviso e sostenuto l'impostazione del Governo in tema di **politica dei redditi anche attraverso la leva fiscale**, i cui modesti benefici per l'effetto del cuneo fiscale, sono fruiti dal personale in busta paga dal luglio 2020, **il Siap ritiene che gli aumenti tabellari dello stipendio in questo rinnovo del CCNL debbano essere prioritari per le ragioni esposte in premessa, e rivendica incrementi contrattuali non inferiori a 150,00 € netti mensili medi a partire dal ruolo degli Agenti e Assistenti, esigibili interamente con la busta paga di gennaio 2021.** Chiede la liquidazione degli arretrati per il previsto finanziamento degli anni 2019 e 2020, come si evince dall'allegata tabella. Inoltre, si chiede l'impegno formale del Governo a **reperire misure economiche da destinare alla specificità**, non solo per il necessario incremento delle datate tabelle dei ristori riservati alle indennità di rischio e d'istituto, ma anche per far fronte all'accresciuta domanda di sicurezza e professionalità richiesta al nostro personale. Di seguito si elencano i punti ritenuti imprescindibili per il raggiungimento degli obiettivi in tema di salario connesso alla specificità e accessorio per il ristoro delle indennità di polizia, nelle attività ordinarie, straordinarie, specialistiche e/o di particolari specializzazioni e settori di impiego.

Specificità

1. Si chiede che per valorizzare il lavoro delle Forze dell'ordine sia sottoscritto un accordo a latere con il Governo per la riduzione/rimodulazione degli scaglioni fiscali della voce tabellare connessa alle specificità delle funzioni e delle attività d'istituto della Polizia di Stato (indennità pensionabile), al fine di rendere concretamente fruibile il principio fissato dall'art. 19 della legge n. 183/2010, e

- riempire di contenuti la *specificità* delle Forze di Polizia. Inoltre, si chiede una fiscalità di vantaggio per il trattamenti previsti dal FESI;
2. Attraverso le misure finanziarie destinate alla specificità, dovranno essere previsti incrementi per il disagio patito dal personale nei **servizi esterni ed in particolare per quelli continuativi articolati nell'arco delle 24 ore esterni e interni** (c.d. turni in quinta e/o in terza), dedicati alle attività di prevenzione delle città e del controllo e vigilanza delle grandi arterie di comunicazione e siti infrastrutturali (Autostrade, Ferrovie, Porti e Aereoporti ecc..). Così come per la repressione dei reati (Squadre Mobili, Digos, Polizia Postale e delle Comunicazioni, Sezioni e Squadre di PG delle diverse articolazioni territoriali, specialistiche e delle specializzazioni (sommozzatori, tiratori scelti, artificieri, cinofili ecc..) della Polizia di Stato. Il controllo del territorio con pattugliamento urbano o extraurbano, appiedato, automontato, moto montato, ippomontato, elitrasportato e delle aree lagunari e marine, nei diversi ambiti e modalità di servizio delle Questure e Commissariati, Rpc, Autostradale, Ferroviario, Lagunare, Aereo e delle Frontiere Marine e Terrestri, va remunerato equamente prevedendo altresì un incremento delle indennità specie nelle **fasce serali, notturne e festive**;
 3. Prevedere incrementi economici per le indennità di **Ordine Pubblico** in sede e fuori sede;
 4. Il Siap rivendica l'istituzione di una indennità per la **direzione dei servizi di O.P.** e per le funzioni attribuite ai funzionari di polizia nella loro qualità di **Autorità Locale di Pubblica Sicurezza**;
 5. Prevedere adeguato aumento dell'indennità prevista per chi svolge servizio durante le c.d. super festività (Santo Natale, 26 dicembre, Capodanno, Santa Pasqua, lunedì di Pasqua, 1 Maggio, 2 giugno, Ferragosto). Rispetto alle attuali super festività si chiede l'inserimento dell'Epifania;
 6. Prevedere incrementi della diaria di missione e l'aggiornamento del limite al rimborso delle spese per i pasti, dei trattamenti economici omnicomprensivi e delle missioni sul nazionali e internazionali;
 7. Prevedere un adeguato incremento economico per la remunerazione dell'ora di lavoro straordinario, feriale, festivo e notturno;
 8. Prevedere incrementi economici per tutte le indennità di esposizione a rischi di liquidi e materiali nocivi, esplosivi, esalazioni gassose, tutti molto pericolosi per la salute;
 9. Sanare le **sperquazioni del trattamento tabellare di specificità** ed il relativo riflesso pensionistico del personale del **Settore Aereo** della Polizia di Stato;
 10. Prevedere l'anticipazione dell'attribuzione dei tre assegni di funzione, riconoscendo il primo non più dopo 17 anni di servizio ma dopo 15 anni, il secondo non più dopo 27 anni di servizio ma dopo 25 anni e il terzo non più dopo 32 anni di servizio ma dopo 30 anni, prevedendo altresì un incremento dei relativi emolumenti, di guisa che tali aumenti produrrebbero, peraltro, ricadute positive sull'assegno relativo alla cosiddetta buonuscita. In considerazione di ciò, vista l'importanza che l'assegno di funzione avrà sulle singole posizioni pensionistiche, sarà necessario che l'attribuzione dello stesso venga svincolata dalla valutazione disciplinare o dalle note caratteristiche;
 11. Incremento dei trattamenti economici omnicomprensivi e delle missioni internazionali e nazionali al personale della Polizia di Stato;
 12. Revisione e incrementi economici del sistema delle tutele e delle indennità dei valorosi colleghi del **NOCS**;
 13. Riforma e valorizzazione del salario accessorio e introduzione di compensi funzionali alle competenze e attività professionali dei maestri della **Banda Musicale**, della **Fanfara della Polizia di Stato** e degli atleti **delle Fiamme Oro**.

Parte – Normativa - Generale

Come anticipato in premessa, il rinnovo contrattuale oltre a rispondere alle legittime richieste di natura stipendiale, dovrà contemplare tutta una serie di interventi di carattere normativo necessari per sanare aspetti ad oggi irrisolti, considerato che, com'è noto, **la giurisprudenza del lavoro del pubblico impiego ha consolidato diritti e prerogative migliorative rispetto alle previsioni contemplate dai CCNL**. Solo un quadro normativo chiaro dal punto di vista contrattuale, potrà rendere fruibile il sistema delle garanzie, utili a salvaguardare il disagio insito al particolare status giuridico degli appartenenti alle Forze di Polizia. Di seguito i punti salienti che dovranno essere affrontati e risolti.

1. Si chiede una soluzione attraverso specifica previsione normativa, alla problematica dell'impiego

operativo o in servizi esterni del **personale dai 50 anni in su**. Tale tema non potrà più essere rimandato, perché gli effetti negativi prodotti su detto personale a causa della riforma del sistema previdenziale e del lunghissimo blocco del turn over, rischiano seriamente di aggravarsi arrecando irreversibili danni biologici e psicologici in danno dei lavoratori che, per il naturale processo di invecchiamento, non sono più in grado di sopportare estenuanti servizi notturni e/o rotativi in h/24 sia esterni che interni. Necessario un intervento normativo di correlazione tra i diversi livelli contrattuali, tenuto conto che le attuali e desuete norme temporali dell'ANQ risalgono al luglio del 2009, sono carenti e inefficaci, considerata l'elevata età media del personale.

2. Sempre nell'ottica di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori del Comparto Sicurezza, è necessario intervenire con **politiche di welfare** in grado di dare pieno sostegno ai molteplici aspetti legati all'organizzazione della vita privata, il datato modello del fondo assistenza va riformato, intervenendo sui seguenti aspetti:

- ◆ **tutela della salute**, attuando specifici programmi di assicurazione e convenzioni sanitarie, attraverso il **confronto con il Sindacato per l'istituzione di quanto stabilito dall'art. 3 comm. 1, lett. o del D.lgs 195/95**;
- ◆ sostegno allo studio e alla formazione intesa nel senso più ampio del termine, prevedendo norme in grado di sostenere i dipendenti che intendono elevare il proprio bagaglio culturale e professionale;
- ◆ prevedere, per tutto il personale, che le Amministrazioni si facciano concretamente carico di una efficace copertura assicurativa per la tutela a fronte di eventi occorsi durante l'attività di servizio (lesioni, denunce, traumi, contenzioso in sede civile);
- ◆ riforma del quadro normativo in tema di tutela legale ed estensione del diritto, attraverso un corpus di norme che ne garantiscano l'efficacia;
- ◆ ampliamento dei diritti di genitorialità, equiparando in toto i diritti della madre e del padre, prevedendo altresì l'estensione dell'esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio in caso di figli minori sino a 6 anni, anche per i dipendenti conviventi;
- ◆ prevedere forme di sostegno psicologico, uscendo definitivamente dal datato retaggio della cultura militare, secondo cui un appartenente alle Forze di Polizia è immune dai comuni mali che affliggono l'essere umano. Sarà quindi necessario intervenire per abrogare quelle norme fortemente penalizzanti e discriminatorie nei confronti di chi attraversa periodi particolari della propria vita, prevedendo nel contempo percorsi di sostegno e reinserimento ad hoc, tali da evitare l'isolamento del collega. A tal proposito è necessario proseguire nel progetto intrapreso dal Dipartimento di Pubblica Sicurezza e tradurre in strumenti legislativi i provvedimenti già da tempo allo studio e oggetto di confronto e accordo con il Siap e le OO.SS. più rappresentative.
- ◆ Introdurre una disciplina che permetta la cessione delle cosiddette "ferie solidali", al fine di consentire al personale di poter devolvere parte del proprio congedo ordinario ai colleghi in difficoltà e per i quali gli Istituti Contrattuali non sono in grado di prestare solidarietà per assistenza.
- ◆ **Lavoro Agile**, l'emergenza sanitaria ha introdotto e dato un grandissimo impulso alle nuove forme di lavoro che rientrano nell'alveo del c.d. Lavoro Agile, modalità che consente di conciliare le necessità connesse allo stato di salute e la cura dei figli minori con quelle professionali. La disciplina provvisoria, applicata parzialmente e per un tempo limitato anche agli uffici di polizia, deve essere integrata dal quadro normativo generale del CCNL, creando le basi per limitare la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza. Ciò non solo in ragione della gestione dell'emergenza, ma per adeguare la Polizia di Stato ai nuovi modelli dell'organizzazione del lavoro.

Il Siap chiede: **Impegni del Governo** su le seguenti materie:
Previdenza - INPS

La **materia previdenziale** rappresenta un punto nevralgico delle problematiche afferenti la sicurezza sociale di ogni lavoratore e cittadino. Urge, quindi, aprire un tavolo di confronto tra il Governo e il Sindacato dei Poliziotti su detto tema anche per i poliziotti, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto, **dell'art. 3 comm. 1 lett. B, del D.lgs n. 195/95 e del dell'art. 19 Legge 183/10**, al fine di costruire attraverso il confronto mirati interventi volti a sanare le incomprensibili sperequazioni introdotte dall'INPS (l'istituto gestisce gli accantonamenti per le nostre pensioni dal 2005) in seno al Comparto Sicurezza e Difesa. Ragione per cui si chiede che i rappresentanti dei poliziotti a cui è vietata per legge l'iscrizione alle confederazioni e sindacati che non siano diretti e organizzati da poliziotti, possano avere un ruolo attivo nei CIV dell'ente al pari degli altri lavoratori. Consci della patologia degenerativa del movimento sindacale dei poliziotti che, annovera circa 48 sigle, oggettivamente è un numero sproporzionato rispetto al modello delle relazioni sindacali della Polizia di Stato che notoriamente, non prevede le RSB ne tantomeno le RSU aziendali, dato sproporzionato rispetto ai poco più di 90.000 uomini in organico. Il Governo e la parte pubblica non può esimersi dal risolvere il problema della nostra rappresentanza nei CIV, si chiede quindi di riservare detta partecipazione alle sigle non federate che autonomamente sono presenti con proprie strutture sindacali in ogni provincia e rappresentano non meno del 10% del personale sul piano nazionale, considerato che abbiamo ben chiaro che l'organismo di vigilanza non può essere pletorico. Ciò premesso:

- a) si chiede in via transitoria che, come per l'anno 2014, sia varata una norma/clausola di salvaguardia che sterilizzi gli effetti negativi della contrazione del PIL 2020 sul montante contributivo previdenziale;
- b) inderogabile 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 (**Previdenza Complementare**) di categoria o 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 è solo dopo il negoziato sindacale, 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, aliquota fiscale finale di favore);
- c) infine bisogna discutere dell'introduzione di una norma ad hoc che in sintesi, garantisca a tutto il personale l'applicazione del coefficiente di trasformazione dei 65 anni, allorché si raggiungano i requisiti per l'assegno previdenziale di vecchiaia, secondo le fasce di età previste per gli operatori e i dirigenti del Comparto Sicurezza.

Tutele Funzionali e Legali

Impegno del Governo a reperire stanziamenti ad hoc per il rinnovamento e le dotazioni tecnologiche e strumentali individuali e di reparto, tra cui la dotazione della pistola **Taser** agli equipaggi in pattugliamento ordinario e straordinario per le attività di prevenzione, delle infrastrutture logistiche e parco veicolare della Polizia di Stato, per poter espletare in sicurezza ed efficienza il delicato servizio da rendere alla cittadinanza. Imprescindibile la necessità di dotare tutte le autovetture di servizio e il personale in pattugliamento per i servizi ordinari e straordinari o in ordine pubblico, di **Body Cam** (siamo la prima sigla ad averlo rivendicato sul piano storico, infatti il Siap/Anfp resero pubblica la rivendicazione per la prima volta nel 2009 alla presenza del Prefetto Cancellieri, in occasione di un convegno internazionale delle forze di polizia, celebrato a Palazzo Rosso nella città di Genova) al fine di poter documentare e supportare meglio il vaglio di legalità dell'interprete. Necessari gli strumenti che possano sigillare l'indiscussa correttezza dell'agire professionale degli operatori di polizia. Indifferibile un corpus e relativa riforma e finanziamento delle misure dedicate alla tutela legale degli operatori di ogni ruolo e qualifica che sono sempre più esposti e vulnerabili, considerate le difficili condizioni in cui devono operare, oltre l'asprezza delle ricadute del conflittuale e duro confronto politico su detti temi.

Area Negoziale Dirigenti

Il Siap rivendica misure finanziarie adeguate e non inferiori a 20.000.000,00 di €, al fine di proseguire il percorso riformatore dell'Area Negoziale Dirigenti, istituita con l'art. 46 del D.Lgs n. 95/17. Ciò detto, si evidenzia che al momento l'area negoziale ha un finanziamento meramente simbolico, il quale non consente di proseguire i lavori del tavolo che si è insediato, considerato che le materie oggetto del confronto con il Governo incidono sulle indennità tipiche della specificità di Polizia per i compiti affidati dalla legge ai dirigenti di pubblica sicurezza, e alle Autorità tecnico operative in ambito provinciale e locale. Riteniamo che il Governo valuterà con attenzione, diversamente si rischierebbe di avere le indennità dei dirigenti sottopagate rispetto al personale di cui hanno la direzione e responsabilità, tra l'altro a parità di servizio espletato come nel caso dei servizi di ordine pubblico. Si coglie l'occasione per evidenziare che sul piano della rappresentanza di categoria, il **Siap/Anfp** ha una qualificata e ampia consistenza numerica sul piano nazionale.

Il Siap chiede impegni: **al Ministro dell'Interno** su le seguenti materie:
Sicurezza Luoghi di Lavoro

Il fenomeno pandemico che stiamo vivendo ha stravolto la nostra quotidianità, mettendo in discussione equilibri sociali ed economici consolidati, oltre quelli che stanno a fondamento di qualsiasi società evoluta di uno Stato di Diritto in tema di libertà e diritti acquisiti. Sul fronte della sicurezza sui luoghi di lavoro la pandemia ha messo ancor più in evidenza l'urgenza di mettere mano al vigente impianto normativo, considerata l'applicazione inadeguata ed anacronistica del D.Lgs 81/08 all'interno delle cosiddette "Aree Riservate".

Com'è noto il tanto atteso decreto attuativo previsto dall'art.3 del D.Lgs 81/08 della Polizia di Stato non ha soddisfatto le attese. Infatti dopo ben 11 anni è stato emanato il D.M. 21/08/2019, n. 127, il quale non ha fornito gli strumenti giuridici e soprattutto le indicazioni organizzative necessarie a valutare concretamente i veri rischi professionali dei poliziotti. Rischi che oggettivamente non si affrontano esclusivamente dentro le Aree Riservate ma ed in particolare in ambienti operativi esterni, ovvero in contesti che la normativa vigente non contempla ai fini della valutazione del rischio professionale dei dipendenti della Polizia di Stato.

La pandemia nella sua drammaticità ha determinato l'urgente necessità di mettere in campo scelte innovative sul fronte della valutazione del rischio COVID-19 e il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, attraverso la Direzione Centrale di Sanità, con la circolare nr. 850/A.P1-3255 del 8/5/2020 ha tracciato indelebilmente una nuova linea di merito e di metodo sull'applicazione del D.Lgs 81/08 all'interno delle Aree Riservate, valutando un rischio non specifico della categoria, fornendo chiare indicazioni, anche di tipo prescrittivo, direttamente ai Datori di Lavoro preposti alla direzione dei diversi uffici.

Si è aperto un nuovo fronte per la valutazione del rischio lavorativo dei poliziotti, che oltre a dover essere supportato dall'auspicata modifica normativa, dovrà essere recepito al più presto sul territorio nazionale, ove la grave situazione pandemica sta dettando le priorità d'intervento a partire dalla salubrità, sanificazione e necessaria aerazione degli ambienti in cui opera il personale.

Disagio Psico - Sociale e Fenomeno Suicidiario

Premesso che l'istituzione del tavolo di confronto con il Sindacato sul tema del delicato tema del disagio psico sociale del personale in uniforme è stata una scelta necessaria e culturalmente innovativa da parte del Dipartimento di PS che, ha riscosso il plauso e il sostegno del Siap.

Scelta che dovrà necessariamente trovare un adeguato e celere sbocco normativo, e idealmente abbracciare gli importanti passi avanti frutto della discussione e confronto tra il Sindacato e le Direzioni Centrali di Sanità e delle Risorse Umane del Dipartimento della P.S.

A tal proposito, sul fronte delle valutazioni per il sostegno al disagio psicologico di poliziotti e poliziotte, auspichiamo possa essere emendato al più presto il DPR 782/85 (Regolamento di servizio dell'Amministrazione della P.S.) con l'introduzione dell'art. 48 bis, oltre un piano di sostegno concreto per il supporto al disagio, fruibile dal personale in ogni provincia e nel tempo a venire in ogni ufficio e reparto della Polizia di Stato.

Accordo Nazionale Quadro

L'ANQ com'è noto, risale al lontano luglio del 2009, lo stesso ha necessità inderogabile di essere rinnovato. Si rammenta che il vigente ANQ risale ad un altro modello temporale dell'evoluzione dei rinnovi dei CCNL da cui si origina. Si chiede che il Dipartimento della PS convochi immediatamente il tavolo di confronto appena si concluderanno i lavori per il rinnovo del CCNL.

Welfare Contrattuale

La contrattazione del Comparto Sicurezza dovrà individuare linee d'indirizzo per innovative forme di welfare contrattuale, al fine di migliorare il benessere del personale cementando in ogni dipendente, il diffuso sentimento di appartenenza all'Amministrazione della PS. La contrattazione dovrà prevedere criteri che soddisfino le esigenze del personale, anche rispetto alle esigenze di tipo demografico e familiare per ogni ruolo e qualifica di appartenenza del personale della Polizia di Stato. Come accennato nella prima parte della piattaforma rivendicativa, le aree di intervento non possono esimersi dal sostegno alla genitorialità e al necessario supporto delle prestazioni sanitarie. Il negoziato con il Governo e l'Amministrazione della PS, dovrà prevedere spazi di confronto e partecipazione del Sindacato su detto tema nell'ambito del FESI e dell'ANQ, livelli di confronto più vicini e aderenti ai bisogni dei poliziotti e delle poliziotte. La contrattazione di secondo e terzo livello, nell'ambito delle risorse ad essa destinate, potrà altresì utilizzare parte dei fondi dedicati al Fondo Assistenza per i nuovi piani di welfare dedicati al personale della Polizia di Stato di ogni ruolo e qualifica.

Lavoro Agile

Come brevemente anticipato, il Siap ritiene che anche per gli operatori di polizia, vada colta l'opportunità offerta dalla stagione del rinnovo contrattuale, per superare l'improvvisato modello gestionale dettato dall'emergenza epidemiologica che ha cambiato il nostro modo di pensare il lavoro e l'interazione tra gli uffici i dipendenti e i cittadini. Il contratto dovrà normare le diverse modalità attraverso cui possa essere espletata la prestazione nei diversi ambiti offerti dal lavoro agile o dallo smart working, modalità che potranno essere adottate in accordo con il Sindacato, negli ambiti consentiti dalla Specificità del servizio di polizia nei tre diversi ambiti, di sicurezza, di prevenzione, amministrativa. La definizione organica a regime delle nuove modalità del lavoro, vanno individuate dalla disciplina contrattuale. Ciò detto, riteniamo necessario valorizzare il lavoro in trasparenza, la produttività dello stesso, la valorizzazione dell'autonomia delle responsabilità secondo la qualifica rivestita o per i compiti affidati all'operatore, vanno conciliate le esigenze di poliziotti e poliziotte con le esigenze organizzative dei diversi uffici di polizia. La garanzia di un equilibrio fra vita professionale e vita privata, non potrà che migliorare i livelli di efficienza del nostro servizio, per meglio qualificare l'etica della responsabilità. La progressiva introduzione del lavoro agile ha bisogno di una diversa filosofia di carattere organizzativo degli uffici di polizia, necessaria e complementare alla transizione digitale del sistema dei servizi pubblici. Il CCNL dovrà disciplinare, in relazione alle nuove forme di lavoro, aspetti nuovi delle relazioni sindacali e dei diritti sindacali come il diritto alla disconnessione, alle fasce orarie di contattabilità del dipendente, il diritto alla formazione, alla revisione del regime dei permessi e delle assenze, nonché tutti gli istituti interessati e disciplinati dal contratto nazionale del Comparto Sicurezza.

Riforma dell'Ordinamento del Personale e dei Regolamenti di Servizio e Disciplina

La riforma dell'ordinamento del personale disciplinata dal D.P.R. 25/4/1982 n. 335, come modificata dal D.Lgs n. 95/17 ha mutato l'impalcatura originaria della materia. Affinchè si abbia un quadro armonico

dell'intera architettura che interessa il personale, è inderogabile completare il percorso riformatore. Il regolamento di servizio dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza di cui al D.P.R. 28/10/1985, n. 782 ed in particolare la disciplina sanzionatoria e i relativi procedimenti previsti dal D.P.R. 25/10/1981, n. 737, necessitano da tempo, di una complessiva e profonda riforma che, a distanza di molti anni dalla loro promulgazione, tenga conto delle modifiche che nel corso del tempo hanno interessato la struttura ordinamentale del personale e la mutata cultura inquisitoria anche in tema disciplinare, oltre ad un autentico e professionale diritto alla difesa, che superi il retaggio culturale autoritario del disciolto Corpo delle Guardie di Pubblica Sicurezza.

Formazione del Personale

Il Siap rivendica da sempre la centralità della formazione ritenendola strategica per la riqualificazione del personale, anche a seguito degli effetti del D.lgs. 95/17 che doveva caratterizzarsi quale diritto del dipendente nel conciliare le esigenze organizzative dell'Amministrazione di PS con il percorso di carriera. La formazione dei poliziotti e poliziotte in una società globale e interraziale che muta velocemente è un investimento organizzativo e strategico, e non può essere considerato un costo delle politiche del delicato lavoro e funzioni affidate ai poliziotti. L'Amministrazione della PS in accordo con il Sindacato, dovrà individuare linee d'indirizzo, percorsi e strumenti a sostegno dell'istituto, garantendo formazione specialistica a tutto il personale soprattutto in tema di competenze informatiche, digitali e delle nuove tecnologie necessarie per svolgere il proprio lavoro.

Roma, 1 Aprile 2021

Il Segretario Generale

Quadro delle Risorse Finanziarie

Le disponibilità finanziarie da destinare al rinnovo dei contratti collettivi di lavoro del personale dipendente delle amministrazioni statali, con riferimento al periodo contrattuale 2019-2021, nonché ai miglioramenti economici del personale in regime di diritto pubblico dipendente dalle medesime amministrazioni, allocate nel bilancio dello Stato con i seguenti provvedimenti legislativi:

- Legge di bilancio 2019 - legge 30 dicembre 2018, n.145;
 - Legge di bilancio 2020 - legge 27 dicembre 2019, n.160;
 - Legge di bilancio 2021 - legge 30 dicembre 2020, n.178,
- nei seguenti importi complessivi, espressi in milioni di euro ed al lordo degli oneri riflessi:

Tabella a) Risorse in ml di € destinate ai CCNL - Comparti dello Stato

	2019	2020	2021
Legge bilancio 2019 (1)	1.100	1.425	1.775
Legge bilancio 2020 (2)		325	1.600
Legge 2021 (3)			400
Totale generale	1.100	1.750	3.775

1- Legge n.145 del 30/12/2018, art.1, comma 436

2- Legge n.160 del 27/12/2019, art.1, comma 127

3- Legge n.178 del 30/12/2020, art. 1, comma 959

Tabella b) Risorse Complessive per i Rinnovi dei CCNL in ml di €

	2019	2020	2021
CCNL – settori statali	1.100	1.750	3.775
CCNL – settori non statali	940	1.418	3.040
Totale generale	2.040	3.168	6.815