



PIATTAFORMA RIVENDICATIVA RINNOVO CCNL TRIENNIO 2022/2024

RICONOSCERE I DIRITTI DEI POLIZIOTTI E DELLE POLIZIOTTE

DÀ VALORE ALLA SICUREZZA

La Segreteria Nazionale

Premessa Politica

Signor Presidente del Consiglio dei Ministri, signori Ministri, signor Capo della Polizia, cari colleghi e colleghe, il Siap ritiene che l'apertura del tavolo negoziale con il Governo per il rinnovo del **CCNL triennio 2022-2024** non è solo una conquista del sindacato ma un momento estremamente importante e denso di significato, ottenuta attraverso il metodo del confronto di merito con il Governo, per le necessarie misure finanziarie che l'ultima legge di bilancio ha dedicato alla politica dei redditi. Pensiamo tra l'altro, che non sia un punto d'arrivo nel confronto con il Governo, ma un punto di partenza e dialogo, come affermato nel corso dei confronti a Palazzo Chigi, prodromico ai rinnovi del **CCNL triennio 2025-2027, dell'Area Neoziale Dirigenti trienni – 20218/2020 e 2021/2023**, così come per l'apertura ineludibile del tavolo negoziale della **Previdenza Dedicata**. Quindi necessita, di una breve premessa di alcune fasi politiche e sindacali del nostro recente passato, detto momento ci offre l'opportunità entrando nel merito dei problemi da affrontare e gradualmente risolvere, di comprendere **quali bisogni ci sono stati negati e quali diritti calpestati, quali disagi e sofferenze i poliziotti e le poliziotte hanno superato**, ma soprattutto ci permette di ricomporre la memoria della nostra storia e l'evoluzione sociale, sindacale e politica dei Poliziotti e del Sindacato maggioritario come il Siap a cui hanno affidato la loro rappresentanza e tutela. Una storia unica ed irripetibile, che appartiene non solo a noi stessi ma all'evoluzione del sistema paese e alle sue istituzioni. Ciò detto, vigileremo e ci batteremo, per non consentire a nessuno di porre in essere politiche del personale e gestionali conservatrici, dall'acre profumo militare, elevando così steccati che farebbero tornare alla memoria rinnovate forme di neo autoritarismo delle funzioni di polizia, che, tra l'altro, porterebbero ad una naturale regressione delle conquiste sociali dei poliziotti, del loro ruolo nella società e in seno al mondo del lavoro, relegandoli ai margini del contesto sociale. Le funzioni di polizia poggiano su una architettura legislativa retta dall'ordinamento civile, così come le delicate ed esclusive competenze affidate alle cure delle Autorità Civili di Pubblica Sicurezza, Nazionale, Provinciale e Locale.

Ciò brevemente premesso, la riforma promulgata dalla Legge 121/81, che smilitarizzò le funzioni di pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno, disegnò al contempo una nuova e più moderna architettura degli apparati preposti alla sicurezza del Paese, e creò, con l'avvento del Sindacato degli uomini e donne in uniforme, le condizioni per una naturale evoluzione democratica e dialettica tra i rappresentanti del personale, la politica, la società e i comandi delle forze di polizia e militari dei Comparti Sicurezza, Difesa e Soccorso Pubblico. Com'è noto, il dibattito sviluppatosi attraverso le prese di posizioni e rivendicazioni del **Sindacato dei Poliziotti e delle Poliziotte**, ha contribuito tra l'altro, a rendere più trasparente la prerogativa dello Stato nell'uso esclusivo della forza. Oggi, dopo un lungo percorso salutiamo con soddisfazione e speranza i neo sindacati del personale militare che, per la prima volta, partecipano ai negoziati per il rinnovo del CCNL, in veste di dirigenti sindacali, espressione della propria base di iscritti e non più quali rappresentanti del Cocer, Coir e Cobar. I citati organismi della rappresentanza militare, hanno in qualche modo sopperito all'assenza della libera associazione sindacale del personale militare, nonostante detto modello di rappresentanza risentisse naturalmente della cultura corporativa. Una cultura che in molti settori del Paese ancora oggi persiste, tra l'altro anche in ambienti che per ipocrisia e conformismo sociale e politico si definiscono progressisti. Il nostro è un Paese difficile da riformare, anche i gruppi dirigenti più liberali e progressisti sono pervasi da un velato conservatorismo, che fonda gli estemporanei convincimenti del momento, attraverso un agire e un modo di pensare aristocratico borghese superato, e guardano con tolleranza e fastidio al ruolo del sindacato. Ad oltre quarant'anni dall'avvio del predetto processo sociale e istituzionale, culturale e politico, **Diritti e Doveri** dei poliziotti non sono ancora cementati in due facce della stessa medaglia, diversamente il Siap lo ritiene un binomio inscindibile della vita professionale degli uomini e donne in uniforme di qualsiasi ruolo e qualifica. Un retroterra professionale del nostro modo di intendere l'etica pubblica connessa alle funzioni di polizia, 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 dei complessi e variegati aspetti che compongono la Sicurezza Pubblica e la sua **Specificità**, così come **l'Unicità ed Elasticità d'Impiego** del personale di tutti ruoli, per le funzioni e i poteri che la legge affida al personale della Polizia di Stato, al fine di garantire la Pubblica Sicurezza e l'Ordine Pubblico. Ciò premesso, i Poliziotti e il personale del Comparto Sicurezza 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 l'incomprensibile e nocivo taglio delle risorse umane. Alla luce della cronica patologia degli stipendi e salari italiani, che dal 1990 sono incrementati rispetto al costo della vita di non oltre l'1%⁽¹⁾ come meglio si evidenzierà in seguito. Quindi in questa sede il Siap non può esimersi dal ricordare, che gli indirizzi delle politiche di bilancio a partire dal 2008/2009, hanno messo in grave difficoltà l'intero mondo del lavoro e degli operatori/lavoratori in uniforme, producendo tra l'altro riverberi negativi sull'efficienza e le **condizioni e qualità del lavoro**, con riflessi sul fenomeno dello **stress da lavoro correlato**, aspetto che non si può sottovalutare stante l'incidenza sull'efficacia dei servizi da rendere ai cittadini e sulla salute psico fisica del personale.

La questione stipendiale e l'asfittica politica dei redditi degli ultimi anni

Negli anni alle nostre spalle, abbiamo assistito ad una asfittica politica dei redditi del mondo del lavoro e in alcune stagioni si è proceduto al blocco delle assunzioni e dei concorsi, ai tagli lineari delle risorse finanziarie senza distinguo di priorità, tagli degli organici e blocco dei rinnovi contrattuali. Quest'ultimo aspetto **ha calmierato la naturale progressione stipendiale, comprimendo verso il basso le retribuzioni e le pensioni di poliziotti e militari, impoverendoli e aggravando la già patologica crisi dei redditi che permane dal 1990**. Le ragioni di dette scelte secondo un'arida visione dirigista, sono da ricercare negli effetti finanziari delle misure di contenimento della spesa di personale adottate a partire dal 2010 (DL n. 78/2010) al fine di frenare la dinamica degli incrementi retributivi che a quell'epoca, dal punto di vista di una politica inconcludente e populista, ha letteralmente **scaricato sui lavoratori e le famiglie il peso della crisi e dei costi sanitari**, nell'affannosa ricerca di un equilibrio nelle politiche di bilancio considerate di difficile controllo. Una fase connotata dagli effetti della crisi economica, secondo quanto affermato nelle relazioni ufficiali e dagli organi di controllo, ma che non hanno posto in evidenza i ritardi del sistema politico del Paese, delle riforme e degli sprechi nella gestione della cosa pubblica, scaricando l'onere sui lavoratori e la loro qualità della vita. Quindi, il legislatore era intervenuto con disposizioni di carattere temporaneo e circostanziato, che avevano comunque condotto al reiterato blocco della contrattazione collettiva, al blocco e alle forti limitazioni del *turn over* per le amministrazioni dello Stato (compresi i corpi di polizia) e degli enti locali, al blocco degli automatismi stipendiali, **con l'effetto di portare, nel 2015, ad una riduzione della spesa di settore ai livelli del 2006, *mutatis mutandis* facendo regredire la qualità della vita dei poliziotti e dei pubblici dipendenti**. Scelte mai condivise e contrastate dal nostro sindacato. Considerato che hanno bloccato gli incrementi stipendiali facendogli regredire e pesare sui redditi dei poliziotti, dei lavoratori dipendenti e delle famiglie, rendendo inefficienti i servizi della PA attraverso il blocco del *turn over*. Nella citata fase, e segnatamente nel 2009 si era posta una riforma di carattere strutturale, attraverso un doppio intervento della legge delega n. 15/2009 e del d.lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), che sovvertiva l'impianto delle fonti del rapporto di lavoro pubblico, limitando lo spazio contrattualizzato, uno dei pochissimi strumenti di cui dispongono i sindacati (specie quelli di polizia) per tutelare chi lavora e paga le tasse. Ripristinando così la supremazia della fonte di legge (quindi della politica e dell'alta dirigenza) rispetto a quella contrattuale, non più in grado, di derogare alla prima, se non nei casi espressamente previsti dalle norme primarie; prima la deroga era sempre possibile, tranne quando la legge qualificasse le disposizioni come inderogabili.

Una stagione contraddistinta da politiche neo conservatrici che hanno "ri-legificato" il rapporto di lavoro a discapito dei lavoratori, cui è seguita una compressione delle relazioni sindacali che, diversamente, andava-

(1) Questione Salariale - XXV° Rapporto CNEL del 18 aprile 2024

no rese più trasparenti, quindi rimodulando le modalità attraverso cui perseguire gli obiettivi fissati dalla politica a discapito del ruolo sindacale e dei lavoratori dipendenti, una scelta che ha favorito la diaspora del movimento sindacale, compreso quello del comparto sicurezza e difesa. La legislazione della crisi e delle rigide misure di contenimento della spesa nel comparto del lavoro pubblico, ha poi trovato un ridimensionamento nel corso del 2015, anno in cui era intervenuta la pronuncia della Corte costituzionale n. 178 del 24 giugno 2015, che dichiarò l'illegittimità costituzionale del reiterato ricorso al blocco della contrattazione collettiva e quindi del reddito da lavoro dipendente, quale strumento di limitazione della spesa pubblica e, a pochi mesi di distanza, la legge delega 7 agosto 2015, n. 124 che tagliava gli organici (c.d. Riforma Madia). A fronte della riapertura della fonte contrattuale, il controllo della spesa è stato comunque garantito dalla circoscrizione delle politiche assunzionali al reale fabbisogno e ai limiti degli stanziamenti di bilancio. Al termine del 2015, infine grazie alla mobilitazione del sindacato, il Governo si è dovuto conformare alla menzionata pronuncia della Corte Costituzionale, difatti la legge di stabilità per il 2016 provvedeva a postare misure finanziarie destinate alla riapertura della stagione contrattuale.

Ciò brevemente rammentato al fine di meglio contestualizzare le nostre rivendicazioni, 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, aspetto non secondario considerato, che notoriamente, gli effetti si riverberano sulla tenuta sociale del Paese e i suoi 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, dell'emergenza epidemiologica, da ultimo i drammatici venti di guerra in Europa e nel medio oriente, in costanza dell'irrisolta **crisi salariale e occupazionale e delle quotidiane morti sul lavoro**. Va comunque rimarcato che il personale di polizia che garantisce **l'Ordine Pubblico e la Sicurezza Pubblica**, non può essere ridotto in condizioni di disagio professionale e personale. Sono alcune delle ragioni su cui poggia la nostra rivendicazione contrattuale, avendo ben chiara la fase che vive **l'Italia, l'Europa e le Istituzioni**, che comunque non può esimersi da una posizione critica rispetto alle discutibili scelte dei partiti e dei Governi negli ultimi decenni. Per tali ragioni, a nostro convinto avviso, le modeste risorse finanziarie rese disponibili dal Governo, di cui abbiamo apprezzato lo sforzo in controtendenza con il passato, almeno in questa prima parte della legislatura per le ragioni esposte in premessa, vanno interamente destinate alle **voci tabellari fisse e continuative della busta paga**.

Inoltre, non può tralasciarsi che gli appartenenti alle Forze dei Polizia, per scelte di corto respiro adottate dagli atti di indirizzo politico e programmazione finanziaria negli anni alle nostre spalle, hanno patito oltre al citato blocco delle assunzioni, anche il blocco delle progressioni di carriera e dei concorsi interni, con il risultato d'innalzare l'età media degli operatori, che ha toccato negli anni alle nostre spalle picchi superiori ai 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 torna a chiedere adeguate misure finanziarie per remunerare i **trattamenti previsti per le indennità** annoverabili nell'alveo della Specificità, come stabilito dall'art. 19 L. 183/2010. I ritardi accumulati nel corso dei decenni sono tali che le tardive riforme organizzative interne del Dipartimento della PS e per l'ordinamento del personale sono state condivise e sostenute dal SIAP, 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 piccola parte, mitigato le criticità e i danni subiti dal personale anche sul piano previdenziale, grazie agli effetti della riforma dei nuovi parametri stipendiali e delle rivisitate progressioni di carriera e della ripresa dei concorsi interni. La stagione riformatrice del Dipartimento di PS fu attuata per la sensibilità istituzionale e culturale di quella parte degli alti dirigenti più progressisti e illuminati, che accolsero anche se solo in parte, le rivendicazioni storiche delle origini del **Siaap (Sindacato Italiano Agenti e Assistenti Polizia) per una carriera aperta dalla base, e**

delle sigle, che come il Siap, si riconoscono nel modello sindacale e culturale, organizzativo e politico delle confederazioni sindacali, fermo restando l'invalicabile limite, della propria autonomia organizzativa e indipendenza nelle scelte di politica sindacale. La citata convergente visione strategica delle Forze di Polizia, per le funzioni e il ruolo che i poliziotti e le poliziotte svolgono al servizio del Paese, sono necessarie se si vogliono garantire i diritti dei cittadini e al contempo tutelare, rendendoli fruibili, i diritti del nostro personale che, sia chiaro, non può e non deve tornare ad essere considerato una componente necessaria ma marginale della composizione sociale del paese. Tuttavia, nonostante lo 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 e sanitarie**, delle **peculiarità e specificità professionali** degli operatori del Comparto Sicurezza, nonostante le delicate funzioni e facoltà attribuite ai poliziotti. Siamo coscienti che anche l'Amministrazione più illuminata e democratica non può colmare i vuoti e le scelte sbagliate dell'interminabile travaglio della classe politica italiana, come le cronache ci raccontano quotidianamente, cui compete il governo del Paese. Certamente, non possiamo condividere una **visione elitista dell'Amministrazione per alcuni ruoli della Polizia di Stato così come della società, o un'idea dirigista della politica e della governance dei processi sociali, ragione per cui rigettiamo con forza le ipotesi di modelli formativi dei poliziotti, ispettori e dirigenti di ps che si ispirano all'ordinamento e alla cultura militare, o la compressione degli organici e della funzione del ruolo degli ispettori della Polizia di Stato.** L'esperienza ci insegna che dette categorie dell'agire e della *governance* del personale hanno contribuito ad aggravare i nostri problemi, alimentando tra l'altro confusione, trascinamento delle funzioni, disagi e conflitti tra i ruoli sul piano professionale, favorendo rigurgiti di un decadente corporativismo, informe e nocivo, tanto da contaminare la parte più confusa e contraddittoria di frammentate micro aggregazioni che s'ispirano a modelli autoritari, antitetici alla cultura e alla sensibilità civile della storia più qualificata del movimento sindacale dei poliziotti.

Quanto accaduto sino ad oggi al personale del Comparto Sicurezza, attraversato negli anni alle nostre spalle dalla *climax* di una progressiva erosione delle risorse e delle funzioni originarie è il frutto di una visione ragionieristica della sicurezza, priva d'anima e prospettive. Scelte solo in parte compensate dalle battaglie solitarie, rivendicazioni e istanze del Sindacato di Polizia che, è bene rammentarlo, in un dato periodo si è spinto a minacciare lo "sciopero" per salvaguardare i diritti e le retribuzioni dei poliziotti conquistati nei nostri 43 anni di storia. Invero, solo nell'ultimo breve periodo **il Governo in carica e il Ministro dell'Interno** per le loro competenze, hanno cercato di arginare al meglio delle condizioni date, gli effetti negativi della politica del blocco dei rinnovi contrattuali e compressione dei diritti retributivi e della qualità della vita di chi lavora, dovuti al nocivo congelamento della politica dei redditi.

Democrazia e Relazioni Sindacali

Ad appesantire il quadro complessivo degli operatori delle Forze di Polizia, oltre alle modeste risorse per la specificità dedicate alla retribuzione accessoria e alle indennità, vi è il tema dell'**inadeguatezza e iniquità 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. Un immobilismo e una resistenza al cambiamento, da parte della politica ma soprattutto dell'Amministrazione di PS, che ha reso **inadeguato e poco trasparente l'intero sistema della rappresentanza e delle relazioni sindacali della Polizia di Stato**, sminuendo così la funzione e il valore della contrattazione, nel tentativo di rendere marginale il ruolo del sindacato nei processi di confronto in seno all'Amministrazione, della concertazione, consultazione o dialogo sociale, terminologia che segue le diverse stagioni della politica italiana e con essa la qualità della rappresentanza e il ruolo dei Sindacati maggioritari, più organizzati e presenti in tutte le province e 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, 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 per la governance del personale per altre logiche e funzione. **La contaminazione della neo cultura corporativa in**

seno al Comparto, sta trascinando verso il basso la cultura progressista del “Movimento Democratico del Sindacato in Uniforme” anche per l’assenza d’interlocutori, inibendo così il naturale confronto sul piano sociale e politico. Ciò nonostante anche grazie al sostegno di sindacati come il Siap, oggi a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 120 del 2018, parteciperanno per la prima volta ai lavori le **prime neonate associazioni sindacali del personale militare**, superando così il modello della rappresentanza in uniforme del Cocer. Il quadro che emerge, per le restrittive norme che disciplinano il sindacato del personale militare, essendo sbilanciato, 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 in molti casi o fattispecie “forzatamente male interpretate”, **soprattutto in tema di relazioni sindacali e della funzione degli uffici preposti a gestirle, in particolare nelle articolazioni provinciali, regionali e locali, delle Questure, dei Compartimenti delle specialità della Polizia di Stato, così come per le scuole di formazione della polizia, i commissariati e gli uffici distaccati.** Il Siap ritiene necessario 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 maggioritario attraverso processi partecipativi e trasparenti, che non possono essere estemporanei o concessi ai dipendenti secondo la sensibilità personale di chi è preposto alla direzione degli uffici. **L’Amministrazione non può e non deve favorire o alimentare la disgregazione del movimento sindacale maggioritario**, (che in dati momenti sa assumersi la responsabilità di condividere quando necessarie scelte impopolari) favorendo e concedendo spazio (fuori dalle regole) a micro sigle con pochissimi iscritti in doppia, tripla o quadrupla delega. Diversamente, un esempio a cui guardare è il collaudato modello delle relazioni sindacali e industriali in uso negli Stati che si rifanno al Common Law o ai Paesi più avanzati dell’Unione Europea, attraverso l’adozione del metodo in uso nell’**Industrial Democracy** quale filosofia e paradigma da seguire per quanto attiene alla parte pubblica.

Il Capo della Polizia Prefetto Pisani sul piano intuitivo della sua governance nel rapporto con i sindacati maggioritari, anche se ancora in forma di crisalide, ha iniziato a introdurre detto metodo ma solo sul piano formale, diversamente il modello va perseguito e fatto fiorire dandogli sostanza attraverso la qualificazione dei contenuti, del metodo e del riconoscimento oggettivo e non formale del ruolo degli interlocutori. Così come ha necessità di essere rivitalizzata la **desueta democrazia di ratifica della base** per le proposte e rivendicazioni delle piattaforme sindacali, che andrebbero supportate da posizioni chiare e trasparenti, al fine di qualificare i processi relazionali e del consenso tra iscritti e Sindacato, parte pubblica e parti sociali. Il diritto alla democrazia sindacale nel Comparto Sicurezza da troppo tempo perde consistenza e appassisce, scivolando ogni giorno di più verso logiche di natura diversa, diventando sempre più funzionale a equilibri o stampella utile a dinamiche che nulla hanno a che vedere con la rappresentanza e tutela dei poliziotti e delle poliziotte. Aspetto che si riflette sulla complessa architettura della sicurezza nazionale, provinciale e locale, per la stretta connessione tra costi e retribuzioni, che ha sviluppato una idea di “finanziarizzazione” della spesa a discapito della funzione, per le prestazioni richieste e specificità della mission di fatto “liberata” dai diritti dei poliziotti e delle poliziotte, una mistificazione della realtà che cerca di comprimere il ruolo del Sindacato. Detto processo è stato agevolato anche per la tracimazione di altre istituzioni dai propri ambiti. In verità è necessario coniugare diritti e qualità del lavoro, una giusta retribuzione, efficienza e servizi che comunque, abbiamo sempre assicurato anche nell’emergenza più complessa e faticosa. Tutto questo passa attraverso la capacità di poter e saper rappresentare in modo equilibrato, stabile e trasparente gli interessi generali dei poliziotti, sul piano delle diverse realtà sia nazionale che provinciali. La naturale progressione degli stipendi dei poliziotti, a seguito di quanto evidenziato, è sempre più frenata e schiacciata verso il basso; anche se la retribuzione complessiva, agli occhi degli analisti secondo gli indicatori in uso, la media generale delle retribuzioni pubbliche, può apparire sufficiente per il personale del Comparto Sicurezza, perché composta da straordinario e specifiche indennità legate ai disagi dei variegati servizi di polizia. Infatti è denominato “impropriamente” **salario accessorio** nonostante remunerer i ri-

schì concreti e il disagio degli operatori di polizia. Un processo molto diverso dalle logiche e dinamiche del salario accessorio di produttività e/o obiettivi dei restanti comparti dello Stato Amministrazione.

Lavoro in Straordinario

Ciò nonostante, al personale di polizia contrattualizzato e non, **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. Si segnala che ad oggi il personale è in attesa del pagamento arretrato dello straordinario eccedente a partire da ottobre 2022. **Lo straordinario non può e non deve essere tagliato, Governo e Amministrazione non possono pensare di fare cassa su tale materia, le ragioni sono note a tutti, i servizi e le emergenze che le Autorità di PS, i dirigenti delle specialità e i poliziotti sono chiamati a gestire si sono decuplicati. Le manifestazioni e le proteste di piazza, richiedono sempre più qualificati servizi di ordine pubblico e maggiore impiego di personale, di tutta evidenza che la protesta "civile del dissenso" è sempre più accesa e pericolosa e oggetto di scontro politico nei pubblici dibattiti. L'epicentro dei carichi di lavoro dei poliziotti è facilmente riscontrabili nella capitale e nelle aree metropolitane delle grandi città, oltre che, nei territori più periferici, specie quelli con determinate caratteristiche o connessi a particolari eventi e/o ad una massiccia presenza di turisti in alcuni periodi dell'anno.** La voce di spesa dello straordinario è in costante crescita non per spreco o superficialità gestionale, ma perché il personale e la dirigenza di PS devono far fronte ai servizi che vengono richiesti e che comunque i Questori e gli uffici devono garantire. Le criticità della fase che viviamo sul piano professionale, anche per i riflessi delle crisi internazionali e delle aree di conflitto, temi e problematiche in primo piano ogni giorno su tutti i media del paese. Lo straordinario è irrinunciabile per compensare la cronica carenza di personale e sopperire all'errore strategico e di visione con i tagli operati agli organici di personale, e per i massicci pensionamenti che la Polizia subirà in maniera patologica sino al 2030, come evidenziato e ampiamente denunciato in premessa. **Il lavoro svolto dai poliziotti va pagato e non si può rinviare sine die il dovuto compenso** del nostro rischioso lavoro, a fronte delle prestazioni richieste diuturnamente. Il necessario ricorso allo straordinario, non è un'anomalia dovuta esclusivamente a particolari contingenze, ma il frutto di una chiara scelta operata in passato in tema di politica gestionale, che alcune Amministrazioni dello Stato hanno prediletto, perché meno onerosa per la finanza pubblica e per i riflessi dei costi pensionistici, oggi non si può far gravare su personale e dirigenti l'improvvisa inversione di tendenza, ogni buona riforma ha bisogno dei suoi tempi e di programmazione non di svolte improvvise, soprattutto quando incidono sulla serenità degli uffici, qualità ed efficienza dei servizi e retribuzione del personale. In più occasioni in sede di rinnovo contrattuale la parte pubblica ha preteso e pretende di finanziare gli incrementi del costo del lavoro straordinario con le modeste risorse contrattuali destinate agli aumenti stipendiali, cubando tra l'altro il relativo fabbisogno finanziario sulla base di servizi straordinari resi nell'anno precedente. Con questi presupposti è ovvio che le indennità connesse al disagio dei servizi di polizia e lo straordinario non saranno mai rivalutate. 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 dinamiche delle 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, rende plastica 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, 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 crisi internazionali e scenari di guerra a nord come a sud della penisola.

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" e il lavoro extra richiesto è difatti sfruttato a discapito dei poliziotti**, nonostante supplica alla riduzione degli organici e sia indispensabile per fronteggiare le continue emergenze. Ciò detto, il Siap propone per la delicata questione degli **stanziamenti necessari a pagare gli straordinari e le indennità dei servizi di polizia connesse ai diversi versati ambiti operativi**, che nel corso degli anni dopo le opportune verifiche sono state contabilizzate **richieste di risarcimento danni patrimoniali** all'esito dei processi ed a seguito di costituzione di parte civile da parte del Dipartimento della Pubblica Sicurezza -Ufficio per l'Amministrazione Generale.

Si tratta di un aspetto che sviluppa numeri importanti, allorquando riferiti ad indagini di criminalità organizzata e/o di ampio respiro. Il Sindacato ovviamente non dispone degli strumenti per verificare se e quante somme siano state incassate dall'Amministrazione, ma il dato sul quale riflettere è quello di aggiornare semmai tali "costituzioni di parti civili" con maggiore frequenza ove possibile, rendendo poi fruibili le disponibilità economiche per alimentare i capitoli destinati al lavoro straordinario e alle indennità.

La tematica straordinario nel corso del tempo ha creato una situazione anomala, che sostanzia un significativo aggiramento di una delle più importanti conquiste della legge 121/81 in tema di orario di servizio, di lavoro settimanale, giornaliero e mensile. In questo senso non può esserci chiesto di erodere le risorse contrattuali, perché il Sindacato si presterebbe a causare un doppio danno al personale. Infatti se il Governo e l'Amministrazione 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 **solo in subordine e in via residuale**, recuperate secondo una programmazione che tenga conto delle esigenze dei dipendenti.

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, la materia è nota, incide 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.

Criticità del Comparto e danni al Personale di PS

Altra tematica da discutere è l'oggettiva **diversità di Amministrazioni che hanno ordinamenti e missioni** 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**. I CCNL dal 1995 in poi si sono limitati a governare l'esistente, svilendo la funzione ristoratrice delle indennità connesse ai diversi servizi, specializzazioni e funzioni delle missioni istituzionali dei corpi di polizia e militari, avendo la parte pubblica ma anche alcune rappresentanze sindacali, rinunciato all'innovazione di strumenti e modelli più idonei per governare la complessa struttura retributiva dei trattamenti riservati al personale nel nostro delicato comparto. Sottovalutando che ai poliziotti e funzionari di PS da noi rappresentati sono affidati delicati poteri, tra cui l'uso della forza, potestà e facoltà 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.

Il Comparto Sicurezza e Difesa è per alcuni aspetti la rappresentazione plastica del gattopardismo italico - "se vogliamo che tutto rimanga com'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 lasciando tutti insoddisfatti, e il personale non comprende perché il riconoscimento del proprio lavoro o rischio professionale sia puntualmente negato. **L'esempio più macroscopico è rappresentato dal reiterato danno economico e pensionistico al personale del settore Aereo della Polizia di Stato, così come alla Polizia di Frontiera, ai turnisti e agli operatori degli uffici investigativi**, 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 è applicata secondo la volontà e gli umori del preposto di turno, perché la materia incide sulla vita quotidiana del personale e sul quantum che compone la retribuzione accessoria.**

Specificità di Amministrazione

La retribuzione di efficienza (FESI) destinata alla contrattazione di Amministrazione, voluta fortemente dal Sindacato, è uno strumento che solo in piccola parte mitiga i mancati incrementi per le indennità connesse alla specificità delle funzioni del livello contrattuale di Comparto, 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 strumento 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 e della 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 della nostra analisi e rivendicazione è fin troppo evidente, tanto da essere supportato dagli analisti economici e giornalisti di settore, che 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, lievitazione dei costi sanitari atteso che, la sanità pubblica è noto a tutti funziona, ove funziona a piccole macchie di leopardo, 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 negli anni 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 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** (*aspetto particolarmente carente nel nostro Paese*), 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, 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 e gli uomini e donne preposti a garantirla non possano e non debbano essere considerati costi bensì risorse, per le ricadute positive sulla comunità e le iniziative imprenditoriali, commerciali e turistiche, allorquando determinati territori sono considerati sicuri diventano fiorenti sotto ogni aspetto, così come per le grandi infrastrutture del Paese. A tal proposito richiediamo un confronto a latere dei lavori per il rinnovo contrattuale, anche in forma di consultazione, sulla necessità di utilizzare anche per le forze di polizia, le ingenti risorse economiche europee messe a disposizione dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** per la Pubblica Amministrazione in modo da armonizzare e supportare le carenze organizzative, al fine di migliorare le condizioni lavorative e formative del personale della Polizia di Stato.

Previdenza Dedicata e AND

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 tardivo rinnovo contrattuale per il triennio 2022/2024, a latere delle trattative dovrà prevedere impegni concreti da parte del Governo per **misure che riconoscano concretamente 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 soprattutto per le giovani generazioni di poliziotti**, prioritario e ineludibile convocare a latere di questa trattativa. I tavoli **dell'Area Negoziale Dirigenti, trienni 2018-2020 e 2021-2023**, e quello di confronto per la **Previdenza Dedicata la cui elaborazione, non può essere delegata agli apparati militari**, al fine di avviare una nuova fase che possa portare nel tempo a sanare le mortificanti inique sperequazioni ad oggi esistenti in seno al Comparto Sicurezza e Difesa, anche alla luce delle misure postate nell'ultima legge di bilancio dal Governo.

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 nell'adempimento di attività gravose, che non hanno eguali nel pubblico impiego ma necessitano di una remunerazione pari al rischio professionale al quale è esposto il personale di Polizia, aggravata dall'età media elevata a causa del cronico ritardo nel turnover per oltre un decennio e dei carichi di lavoro che continuano ad aumentare a fronte di una drastica riduzione degli organici e dei pensionamenti.

Con il rinnovo contrattuale 2022/2024 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, avendo rivendicato e supportato l'indirizzo del Governo in tema di **politica dei redditi anche attraverso la leva fiscale**, i cui modesti benefici per l'effetto del cuneo fiscale, sono interamente fruibili dal personale in busta paga solo dal 2025, cioè a rinnovo contrattuale scaduto. **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 tabellari non inferiori a 200,00 € mensili medi a partire dal ruolo degli Agenti e Assistenti**. Inoltre, si chiede l'impegno formale del Governo a **reperire ulteriori misure economiche da destinare alla specificità**, non solo per il necessario incremento delle tabelle, oramai datate e incongrue per i 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. Cio premesso, 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 Professionale

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 dell'incidenza degli scaglioni fiscali della voce tabellare connessa alle specificità delle funzioni e delle attività d'istituto della Polizia di Stato (indennità pensionabile), scelta che non inciderebbe sul principio di equità fiscale tra cittadini/lavoratori, considerato che trattasi di una voce specialistica dedicata esclusivamente alle forze di polizia. Il fine è rendere concretamente fruibile il principio fissato dall'art. 19 della legge n. 183/2010, per riempire di contenuti la *specificità* delle Forze di Polizia. Inoltre, si chiede una fiscalità di vantaggio per i trattamenti previsti dal FESI, mentre per **l'indennità pensionabile è opportuno prevedere una tassazione separata che non superi il 15%**;
2. Prevedere 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 Aeroporti ecc.), attraverso l'aumento della cosiddetta indennità per il Controllo del Territorio, istituita nell'ultimo rinnovo contrattuale;
3. Prevedere una specifica indennità per coloro che svolgono prevalentemente l'attività di repressione dei reati come le Squadre Mobili, Digos, Polizia Postale e delle Comunicazioni, Sezioni e Squadre di PG delle diverse articolazioni territoriali e specialistiche, etc;
4. Aumentare l'indennità specialistica recentemente introdotta per gli artificieri, considerato l'elevato rischio professionale al quale sono esposti;
5. Prevedere incrementi economici per le indennità di **Ordine Pubblico** in sede e fuori sede;
6. 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 che dirigono commissariati distaccati ed espletano la funzione di **Autorità Locale di Pubblica Sicurezza**;
7. 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** (il nostro è un Paese a maggioranza cattolica, ragione per cui le festività connesse alla sensibilità del credo religioso non possono essere abolite o non valorizzate);
8. 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 territorio nazionale e internazionale;
9. Prevedere **un finanziamento pluriennale extra per le ore di straordinario**, affinché vengano remunerate le ore di straordinario arretrate, oltre ad un adeguato incremento economico per la remunerazione dell'ora di lavoro straordinario, feriale, festivo e notturno;
10. 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, ancora sottopagate rispetto ai rischi professionali ai quali sono esposti quei dipendenti; nonché considerare l'istituzione di specifiche indennità per le specializzazioni e specialità della Polizia di Stato come la Polizia di Frontiera;
11. Va sanata l'odiosa **sprequazione del trattamento tabellare di specificità** ed il relativo danno sul riflesso pensionistico del personale del **Settore Aereo** della Polizia di Stato;
12. Incremento dei trattamenti economici omnicomprensivi e delle missioni internazionali e nazionali al

personale della Polizia di Stato;

13. Revisione e incrementi economici del sistema delle tutele e delle indennità dei valorosi colleghi del **NOCS**.

Parte Normativa

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. A tale proposito è indifferibile l'avvio urgente del previsto tavolo per il rinnovo dell'Accordo Nazionale Quadro;
2. 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;
3. aumentare le forme di sostegno psicologico, proseguendo nel progetto intrapreso dal Dipartimento di Pubblica Sicurezza, attuando ogni provvedimento ed iniziativa utile per dotare ogni Ufficio Sanitario Provinciale della Polizia di Stato di uno psicologo, così come auspicato e sollecitato dal S.I.A.P.
4. **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.
5. **Formazione del personale:** il Siap rivendica da sempre la centralità della formazione che ritiene strategica per la riqualificazione e la sicurezza nelle fasi operative a rischio da parte 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, multireligiosa 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. Come detto nell'introduzione occorre mettere in atto un urgente salto di qualità utilizzando le risorse del PNRR anche per la specifica formazione dei dipendenti della Polizia di Stato attraverso ad un'implementazione specifica ed altamente qualificata della Piattaforma Digitale Syllabus grazie alla quale dal 2022 la Pubblica Amministrazione ha concretizzato per un consistente numero di dipendenti pubblici la disponibilità di risorse economiche provenienti appunto dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**. Occorre dedicare in modo specifico le potenzialità della piattaforma digitale ma anche progetti di formazione in presenza ad una categoria che deve operare quotidianamente per la prevenzione e la repressione dei reati all'interno di un tessuto sociale dove la tecnologia evolve in modo esponenziale e le normative sanzionatorie sono sempre più complesse e di difficile interpretazione. 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. È indifferibile, inoltre, reperire adeguate risorse per la costruzione di nuove Scuole di Polizia, al fine di poter formare un maggior numero di personale, considerata la dismissione e cartolarizzazione nel 2010 di numerosi istituti d'istruzione. Appositi finanziamenti per la messa in sicurezza degli attuali poligoni di tiro della Polizia di Stato e costruzione di un poligono in ogni provincia, dotati di ambienti idonei per il ricambio delle uniformi, inoltre va migliorato e rinnovato il parco auto di tutti gli uffici e Specialità della Polizia di Stato. Altresì si ritiene necessario introdurre nelle Scuole di formazione idonei corsi di guida più selettivi e qualificanti, poiché molti giovanissimi colleghi che saranno immessi in servizio, si troveranno a guidare autovetture con colori d'istituto o di serie che costano di decine di migliaia di euro alla nostra Amministrazione e ai contribuenti (Tonale, Stelvio ecc..) e come abbiamo più volte evidenziato e confortati dai dati in possesso del Ministero, le autovetture ricoverate per incidenti o altro superano quelle efficienti in uso sul territorio, a discapito dell'operatività, sicurezza del personale ed efficacia dei servizi.

6. **Politiche alloggiative in favore del personale:** in considerazione degli effetti del blocco del turnover, la Polizia di Stato sta vivendo una nuova fase di arruolamenti al fine di lenire, almeno in parte, l'emorragia di personale provocata dai pensionamenti dettati dal raggiungimento dei limiti massimi di età. Ciò provocherà e sta già provocando, per i neoassunti, la movimentazione di una massa di personale nelle più svariate località del Paese, lontani dai rispettivi luoghi di residenza, per rinforzare gli Uffici di Polizia. È innegabile che questa nuova immissione di personale necessita di strutture idonee per poter far alloggiare i poliziotti, poiché è impensabile che un agente con gli attuali stipendi possa permettersi un affitto per un alloggio dignitoso e regolare, in località come Roma, Milano, Firenze, etc. Il S.I.A.P. chiede un'urgente e fattiva politica in favore di investimenti finalizzati alla realizzazione di strutture alloggiative in favore del personale della Polizia di Stato.
7. **Sicurezza sui luoghi di lavoro:** Fermo restando l'importante e proficuo lavoro portato avanti dal Tavolo Permanente per la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro istituito dal Dipartimento della PS, riteniamo che anche su questo fronte si debba agire con forza per dare impulso sotto il profilo politico istituzionale e raggiungere al più presto un adeguamento normativo in grado di valutare in modo appropriato e specifico il rischio professionale dell'attività svolta dai poliziotti. La priorità è quella di rispondere al più presto all'esigenza di rafforzare il principio fondamentale che caratterizza l'attività lavorativa delle forze di polizia in generale, ovvero il reale e concreto riconoscimento della propria specificità professionale che naturalmente si dovrà necessariamente riverberare anche sul rischio che deve essere valutato dai Datori di Lavoro nel rispetto del Decreto legislativo 81/08. A tal proposito occorre che lo sforzo che il Siap e il Dipartimento della Pubblica Sicurezza stanno portando avanti sul detto tavolo permanente, venga condiviso dal Governo, supportando in particolare l'attività in atto, mirata all'elaborazione di una bozza di modifica del decreto attuativo del D.vo 81/08 per la Polizia di Stato, ovvero il Decreto Ministeriale 127/19 che, dopo ben 11 anni di attesa per la sua emanazione, evidenzia notevoli carenze funzionali e strutturali che si riverberano negativamente sulla corretta valutazione del reale rischio lavorativo dei poliziotti. Valutazione fortemente condizionata dalla fonte normativa che sancisce l'emanazione del Decreto ministeriale in argomento, ovvero naturalmente il Decreto Legislativo 81/08, il quale non si limita a rinviare l'applicazione della normativa sulla sicurezza del lavoro per le forze di polizia al suddetto Decreto Ministeriale ma entra nel merito di aspetti specifici in materia che ne condizionano pesantemente l'applicazione. La modifica del DM 127/19 rappresenta una formidabile occasione per normare in modo specifico l'applicazione della legge su situazioni operative e professionalmente per le quali occorre un protocollo di valutazione del rischio che tenga conto delle funzioni e del ruolo del personale della Polizia di Stato.
8. Politiche più trasparenti e meno discrezionali in materia di mobilità del personale, specie nell'applicazione dei benefici per il diritto ai trasferimenti previsti dalla legge 104/92 o art. 42/bis del D. Lgs 151/2001.

Conclusioni

La sicurezza pubblica è un bene di valore costituzionale poiché declina tutela e libertà. “Tutela” come scudo della libertà e “Libertà” come fondamento di ogni possibile sicurezza. Si tratta di un equilibrio non facile da realizzare, il tema tocca e interessa aspetti di rilievo costituzionale, per cui naturalmente entrano in gioco, filosofie e pulsioni ideologiche diverse, ma la democrazia deve essere la sintesi delle opzioni competitive, entrambe esigenti, ma entrambe da comporre in una visione unitaria che si fondi sulla centralità non negoziabile, del valore della vita e delle libertà di ogni essere umano sopra ogni altra istanza. L’obiettivo è raggiungibile soltanto attraverso un’attenta programmazione dell’attività di chi la sicurezza la fa ogni giorno e ogni notte, ma è altrettanto vero che **sicurezza non ci può essere, se chi è preposto ad attuarla e garantirla, a sua volta non è garantito e tutelato**. Anche in questo si realizza la funzione primaria del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il quale costituisce il tratto di un lungo percorso ben più complesso e articolato delle attività che il Sindacato svolge per la tutela del lavoro dei poliziotti, dei loro diritti e delle libertà sindacali degli uomini e donne in uniforme.

Il Segretario Generale
Giuseppe Tiani

SINAP

Retribuzione e lavoro negli ultimi 30 anni

(fonte: milanofinanza.it, corriere.it, tg24.sky.it, unicatt.it)

In Italia negli ultimi 30 anni (tra il 1991 e il 2022) gli stipendi, cresciuti solo dell'1% (dato OCSE).

Se il salario medio annuale è aumentato da euro 21.255 a euro 31.530, nel 2022 il costo della vita è aumentato proporzionalmente, facendo crescere i salari reali nello stesso periodo solo dell'1%. Al contrario, la crescita dei salari reali (al netto del costo della vita) nei paesi OCSE è stato del 32,5%.

Il nostro paese è sempre meno attrattivo, l'8% dei laureati emigra all'estero, dove si guadagna il 41,8% in più che in Italia. Questo fenomeno costa al paese l'1% del PIL ogni anno e su 10 anni (2012 – 2022) l'importo è stato di 600 miliardi di euro (il Sole24ore).

Dal rapporto INAPP (Istituto Nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), del 14 dicembre 2023, emergono questi dati che sono legati alla bassa produttività del lavoro, cresciuta comunque più della retribuzione. Nella distribuzione del reddito infatti, si vede una caduta crescente dei salari sul PIL (mentre cresce la quota profitti): per il Rapporto queste due voci sono ormai stabilizzate su valori rispettivamente del 40% e del 60%.

Il valore del PIL per ora lavorata è di circa 42 euro, contro i 58 della Germania, nonostante le ore lavorate per occupato siano tra le più alte in Europa infatti, in Italia nel 2021 sono state 1688 contro le 1349 della Germania o le 1490 della Francia.

La quantità di beni e servizi che i lavoratori italiani producono ogni giorno non è aumentata come in altri paesi simili al nostro.

Nel corso dei tre decenni presi in esame la pressione fiscale è comunque, complessivamente salita, passando da meno del 40 per cento al 43,5 per cento del 2022.

Interessante il dato demografico che emerge sempre dal rapporto INAPP 2023 in relazione all'invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.

Mentre nel 2002 ogni mille persone che avevano un'età compresa tra i 19 e 39 anni ce n'erano poco più di 900 aventi 40-64 anni, nel 2023 quest'ultimo valore ha superato le 1.400 unità. Ogni 1.000 lavoratori di 19-39 anni ci sono ben 1.900 lavoratori adulti-anziani.

Il settore che di gran lunga ha lavoratori più anziani è quello della pubblica amministrazione (3,9 lavoratori anziani ogni lavoratore giovane) un dato che interseca il fenomeno dell'elevato invecchiamento dei corpi di Polizia, considerate le prestazioni richieste al personale per le funzioni da espletare.

In merito ai salari, si ritiene inoltre, interessante riportare una ricerca, anche se ferma al 2020, sviluppata su dati OCSE dalla fondazione Openpolis ETS, nella quale si evidenzia bene il problema del trend negativo dei salari in Italia rispetto agli altri paesi europei. L'analisi prende in considerazione gli anni tra il 1990 e il 2020 e, partendo dalle variazioni percentuali fornisce un quadro interessante sulle trasformazioni economiche nei diversi paesi.

In tutto il continente europeo, in questi 30 anni i salari medi annuali sono infatti, andati progressivamente aumentando. Fa eccezione l'Italia, dove nel 2020 si guadagnava meno che nel 1990.

Si consideri, come si è detto in precedenza che il dato aggiornato al 2022 è tornato a crescere, dopo 30 anni, soltanto di un misero 1%.

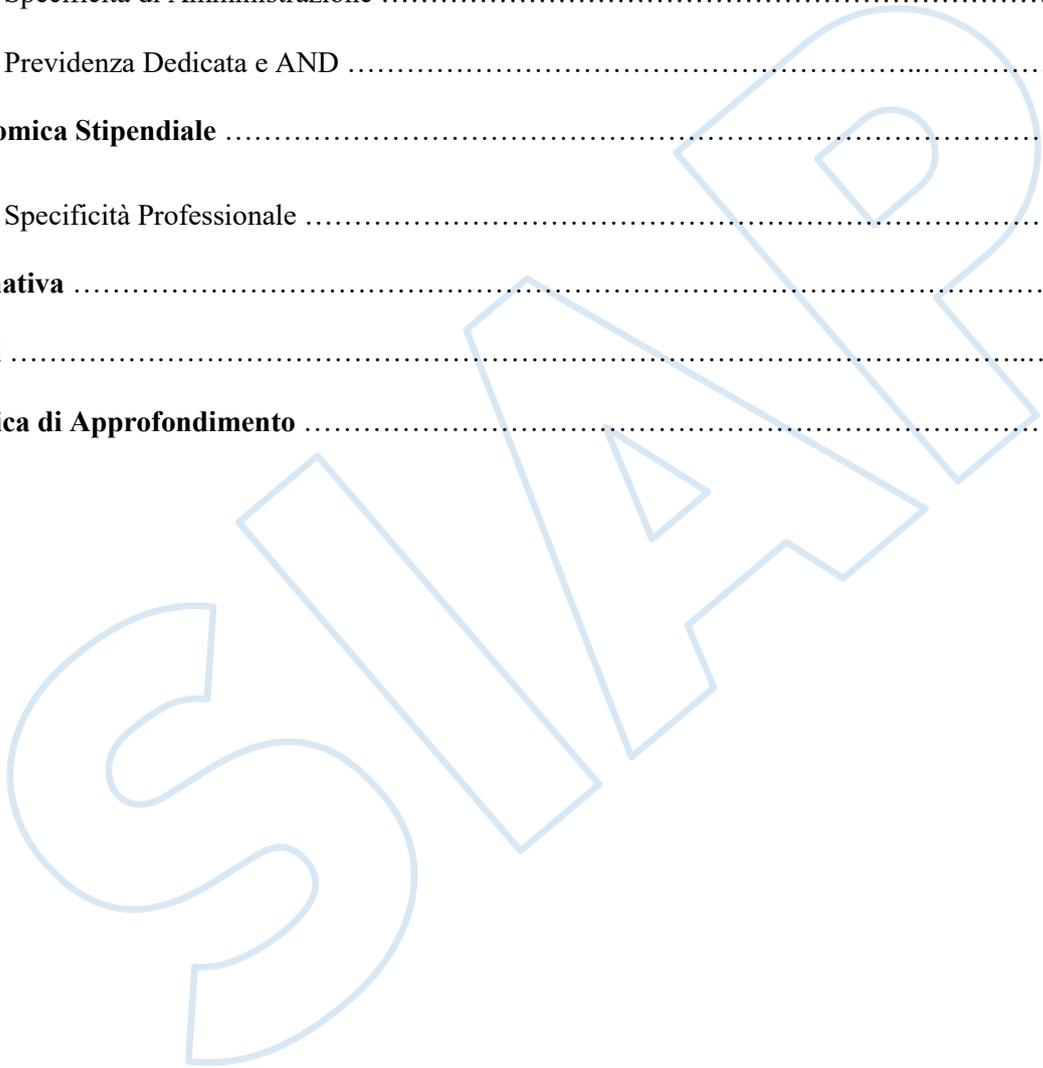
In tutti i paesi OCSE quindi, fatta eccezione per l'Italia, dal 1990 al 2020 il salario medio annuale è aumentato, in alcuni casi poi in maniera evidente. L'Italia è l'unico paese europeo in cui i salari sono diminuiti rispetto al 1990.

Nei paesi dell'Europa meridionale c'è stata quindi una sostanziale stagnazione dei salari e addirittura in Italia il salario medio è diminuito del 2,9%.

Se all'inizio degli anni 90 l'Italia era il settimo stato europeo subito dopo la Germania per salari medi annuali, nel 2020 è scesa al tredicesimo posto sotto Francia, Irlanda Svezia e Spagna

Sommario

Premessa Politica	Pag. 1
* La questione stipendiale e l'asfittica politica dei redditi degli ultimi anni	Pag. 2
* Democrazia e Relazioni Sindacali	Pag. 4
* Lavoro in Straordinario	Pag. 6
* Criticità del Comparto e danni al Personale di PS	Pag. 7
* Specificità di Amministrazione	Pag. 8
* Previdenza Dedicata e AND	Pag. 9
Parte Economica Stipendiale	Pag. 9
* Specificità Professionale	Pag. 10
Parte Normativa	Pag. 11
Conclusioni	Pag. 13
Nota Sintetica di Approfondimento	Pag. 14





**IL SIAP CON I POLIZIOTTI
DI IERI, DI OGGI E DI DOMANI**



SEGRETERIA NAZIONALE
Via delle Fornaci, 35 - 00165 Roma
www.siap-polizia.org
info@siap-polizia.it

