



Piattaforma Contrattuale 2022-2024

Premessa

Il personale del Comparto Difesa e Sicurezza, alla luce degli impegni assunti dal Governo e alla volontà di dare finalmente una risposta concreta alle necessità e alle criticità delle lavoratrici e dei lavoratori delle Forze dell'Ordine, si aspetta molto da questa tornata contrattuale. Il Consiglio dei ministri del 16 novembre u.s., interamente dedicato alle problematiche del settore, gli incontri con il Presidente del Consiglio Giorgia Meloni, il Ministro della Difesa Crosetto, il Ministro dell'Economia Giorgetti hanno ingenerato notevoli aspettative in merito alla possibilità di vedere risolte, almeno in parte, le richieste segnalate, a più riprese, dalle rappresentanze sindacali. Non possiamo non evidenziare, che il Comparto, negli ultimi anni, è stato destinatario di tagli davvero rilevanti, sia sotto il profilo economico che sotto il profilo delle risorse umane ed è inutile nascondersi dietro un dito, è di chiara evidenza che le scelte politiche dei Governi che si sono succeduti nell'arco di quest'ultimo decennio, hanno messo in grave difficoltà questa categoria di lavoratori, con ineludibili riverberi negativi sul sistema sicurezza nel suo complesso.

La disinvoltura con cui negli ultimi anni abbiamo assistito ai sistematici tagli degli organici, nonché agli indiscriminati tagli di risorse economiche, importanti per il mantenimento di una elevata efficienza del sistema sicurezza, è stata a tratti sconcertante, malgrado la serie di eventi estremamente negativi, che ha colpito il sistema paese dalla crisi economica finanziaria alla grave emergenza epidemiologica, che hanno di fatto dimostrato che istituzioni importanti come quelle che garantiscono l'Ordine e la Sicurezza Pubblica, anche se in condizioni di estrema criticità, hanno fatto miracoli per garantire la prevenzione e la sicurezza dei cittadini. È grave però e assolutamente inaccettabile che, fino ad ora, non ci sia stato il necessario adeguamento delle risorse per garantirne il funzionamento, al di fuori della logica dell'emergenza.

È inaccettabile che gli appartenenti alle Forze dell'Ordine continuino a lavorare in condizioni di precarietà, con organici ridotti all'osso, senza procedere ad adeguare

le dotazioni organiche e senza tener conto che si tratta di lavoratori con una elevata età media, che raggiunge di fatto i 50 anni.

Quanto accaduto fino ad oggi al Comparto Sicurezza è stato il frutto di una visione ragionieristica senza prospettiva di lungo respiro, una visione cieca che sta lentamente causando uno schiacciamento dei diritti dei lavoratori del Comparto e, di conseguenza, il rischio di ridurre l'efficienza e l'efficacia di tutto l'apparato sicurezza.

A rendere ancora più grave la situazione delle Forze di Polizia oltre ai tagli e alle scarse risorse, vi è l'inadeguatezza della struttura retributiva e contrattuale del comparto, nonché un sistema di relazioni sindacali ancora inadeguato. Nonostante la storica sentenza del 2018 con cui la Corte Costituzionale ha affermato, in capo alle lavoratrici e ai lavoratori del Comparto Sicurezza, il diritto di costituire associazioni sindacali, il legislatore con la legge 46/2022 ha posto una serie di ingiustificate e incomprensibili limitazioni, che ne comprimono l'esercizio, facendone lavoratori di serie B.

Sono maturi i tempi affinché la Costituzione italiana sia pienamente fruibile anche da coloro che ogni giorno, sulle strade, nelle carceri, nella lotta alle frodi finanziarie, nelle missioni internazionali e, di fatto, in ogni dove garantiscono soccorso, difesa, sicurezza, assistenza e libertà a tutti i cittadini?

Secondo la UIL, sì! Per queste ragioni chiediamo alla Presidente Meloni di sostenere questa rivendicazione dando al Governo cogenti e precise indicazioni, atte a promuovere l'attività normativa necessaria per assicurare l'effettivo esercizio delle libertà sindacali agli operatori delle forze di polizia e delle forze armate.

Va detto, che l'emanazione dei Decreti per le Forze Armate e le Forze di Polizia ad ordinamento militare, che individuano le associazioni professionali a carattere sindacale rappresentative del personale, pubblicati in Gazzetta Ufficiale, lo scorso 6 aprile 2024 sono un passo avanti significativo verso il riconoscimento delle tutele e dei diritti ma non basta. Con l'entrata in vigore del Decreto sulla rappresentatività sindacale del mondo militare, si rende necessario un ulteriore immediato provvedimento per consentire e garantire la piena agibilità degli organismi e, si determini, l'emanazione di un provvedimento ad hoc in modo tale da stabilire, sulla base della rappresentatività accertata, la ripartizione di distacchi e permessi alle APSCM. Così come va risolto per le forze di Polizia dello Stato, alla luce della sentenza del Consiglio di Stato, n. registro generale 8039/2023 il tema delle

federazioni/aggregazioni e la relativa misurazione della rappresentatività sulla base del codice unico e dei sub codici di riferimento delle singole organizzazioni.

Inoltre l'immobilità e la resistenza al cambiamento, da parte della politica, ha reso fino ad ora l'intero sistema di relazioni sindacali del comparto del tutto inadeguato, sminuendo la centralità della contrattazione e con essa il ruolo dei sindacati .

Oltretutto, questo è il primo contratto negoziato dai sindacati del personale militare, è quindi necessario stabilire, come già evidenziato, già in questa tornata la composizione dei distacchi e dei permessi sindacali e le nuove regole delle relazioni sindacali. In questo contesto ci risulta che il Governo stia approvando in via preliminare un decreto che adegua il d.p.r. 90/2010 alle novità imposte dalla legge n. 46/2022. Il contenuto del decreto non è stato partecipato alle OO.SS sindacali del personale militare. E' del tutto evidente che per trattare la parte normativa del contratto vi è la necessità di conoscere il contenuto del provvedimento adottato dal Governo e sarebbe significativo adottare una normativa unica, che armonizzi l'intero Comparto Difesa Sicurezza per le OO.SS. militari e civili

In merito al tema delle risorse, a nostro giudizio, quelle attualmente stanziare (indicativamente intorno al 5,7%) non sono affatto sufficienti a recuperare il potere d'acquisto delle retribuzioni, non solo in relazione all'inflazione reale degli anni di riferimento (2022,2023,2024), ma anche rispetto alla misura certificata dell'IPCA.

La retribuzione nel Comparto sicurezza è composta per circa il 15% da straordinario e indennità legate a particolari servizi.

La voce di spesa dello straordinario ormai è in costante crescita. Non è un'anomalia dovuta a particolari contingenze, ma è la scelta che la politica e le Amministrazioni prediligono, perchè "costa meno". In sede di rinnovo contrattuale si è preteso e si pretende da parte della Ragioneria dello Stato e delle Amministrazioni, di finanziare gli incrementi di straordinario con le risorse contrattuali, cubando il relativo fabbisogno finanziario sulla base di servizi/straordinario resi nell'anno precedente. Su questi presupposti è ovvio che lo straordinario non è stato e non sarà mai rivalutato. **E' necessario, invece, definire la disciplina dell'organizzazione dell'orario di lavoro e rivalutare il pagamento del lavoro straordinario, indicizzandolo alla retribuzione ordinaria, senza farne gravare i costi sulle risorse contrattuali e se mai incidendo sul monte ore (meno straordinario maggiore retribuzione).** Purtroppo oggi il lavoro straordinario di un poliziotto è pagato meno delle ipotesi di salario minimo, di cui tanto si dibatte a livello politico.

Una così straordinaria e consolidata dimensione dello straordinario, solo in parte giustificata dalla specificità del servizio di polizia, rappresenta un indice di inefficienza o quanto meno di mancanza di soluzioni strutturali; in altri termini ben sintetizza la situazione di emergenza continua in cui operano le Forze di Polizia.

Una situazione quanto meno anomala che sostanzia un significativo aggiramento di una delle più importanti conquiste della legge n. 121 per l'orario di servizio. E' assolutamente necessario che nel prossimo contratto, anche alla luce dello sblocco del turn-over e del riordino, si preveda di tornare al meccanismo di definizione della retribuzione del lavoro straordinario come maggiorazione della retribuzione ordinaria (15% ordinario, 30% festivo o notturno, 50% notturno e festivo).

E' altrettanto urgente ed opportuno intervenire con una fase di contrattazione anche sui criteri di distribuzione/assegnazione del monte ore straordinario, legando oggettivamente e tassativamente la stessa a parametri oggettivi e coerenti con la ratio dello straordinario (eccezionalità e reale esigenza): obiettivi, tipologia di servizio (potenziali emergenze e difficoltà di pianificazione), vacanze organiche, ecc..

I contratti pregressi si sono limitati ad aggiornare l'esistente (indennità accessorie), rinunciando all'innovazione di strumenti quali la retribuzione di efficienza.

La retribuzione di efficienza (FESI) destinata alla contrattazione/concertazione di II livello è scarsamente utilizzata e finanziata, non arriva al 3,5% della retribuzione complessiva, fatto che rende impossibile stimolare la produttività e le funzioni tipiche di ogni Amministrazione.

Una situazione estremamente critica che può essere risolta solo con una profonda ed organica riforma di un sistema contrattuale e retributivo del Comparto, che comporta il potenziamento della contrattazione di II livello ed il riconoscimento di poteri sindacali alle neo-costituite associazioni sindacali.

Bisogna puntare al finanziamento del FESI, con risorse aggiuntive, è l'unico strumento in grado di stimolare la produttività e risolvere le diversità di esigenze e funzioni tra le diverse Amministrazioni, defiscalizzando almeno la retribuzione accessoria.

In tal senso, va perequato il trattamento economico all'interno del Comparto (come peraltro previsto dall'Addendum al CCNL del 2021) , atteso che il Fesi pro-capite della Polizia penitenziaria è decisamente inferiore a quello della Polizia di stato e a quello della GdF e uniformando le disposizioni contrattuali tra le Forze dell'ordine, affinché

si assicuri lo stesso trattamento economico in tema di pagamento delle ore di straordinario prestate e non retribuite.

L'urgenza, quindi, di un confronto serrato con la parte governativa sarà necessario per garantire a tutti quanti gli appartenenti al Comparto Sicurezza, il ripristino di una dignità professionale finalizzata a migliorare i livelli di retribuzione, principale ed accessoria, nonché a migliorare la qualità del lavoro, in modo tale che, ognuno nel rispetto del proprio ruolo e della propria funzione, contribuisca alla salvaguardia del sistema sicurezza del Paese nel suo complesso.

E' necessario superare il concetto che stanziare risorse in un Comparto di straordinaria rilevanza, per le funzioni che svolge sull'intero territorio, qual è il Comparto difesa e sicurezza non vuol dire aumentare i livelli di spesa ma significa investire concretamente su donne e uomini , che garantiscono condizioni di vivibilità e sicurezza al sistema paese, implementando l'efficienza e l'efficacia dei servizi e soprattutto migliorando l'immagine complessiva e la qualità della vita dei cittadini italiani .

Come vanno risolte, una volta per tutte, alcune situazioni che gridano vendetta.

La sentenza n.130/2023 emanata dalla Corte Costituzionale non può rimanere inascoltata e inapplicata da parte del Governo. Parliamo del trattamento di fine servizio. La Corte da indicazioni chiare e invita il Governo ad emanare un provvedimento, affinché il T.F.S. venga riconosciuto all'atto del pensionamento e non come accade dal 2011(blocco tetto salariale), suddiviso in piu' tranche, di cui la prima dopo 16 mesi dal congedo. Non si puo' continuare facendo finta di nulla, va data rapidamente esecuzione alla sentenza della Suprema Corte.

Come del resto la mancata armonizzazione della disciplina delle fasce di reperibilità, in caso di malattia, ha determinato una disparità di trattamento del tutto ingiustificata fra i dipendenti pubblici e quelli del settore privato, considerato che un evento come la malattia non puo' essere trattato diversamente a seconda del rapporto di lavoro, intrattenuto dal personale che ne viene colpito. **La sentenza del Tar del Lazio pubblicata il 3/11/2023, ha accolto totalmente le tesi della UIL e ha annullato di fatto il decreto ministeriale Madia-Proietti sulle fasce di reperibilità, stabilendo l'effetto conformativo riconosciuto alla sentenza.**

Altro, che "posto figo", la giustizia amministrativa, sancisce una volta in più che i dipendenti pubblici continuano ad essere bistrattati e , a volte, discriminati.

Ecco qual è il significato profondo del termine *specificità*, donne e uomini che per tutelare la vita degli altri mettono giornalmente a repentaglio la propria, si tratta, in sostanza, di un particolarissimo lavoro in cui è immanente il rischio di danno per il lavoratore sotto tutti i punti di vista, un delicatissimo onere istituzionale la cui gravosità, non solo non può essere dimenticata, ma deve essere riconosciuta concretamente sotto ogni profilo, economico, previdenziale, attraverso mirate politiche di welfare, per dare risposte concrete a questa specifica attività lavorativa, che rappresenta uno snodo istituzionale di straordinaria rilevanza nell'interesse generale dell'intera collettività.

PARTE ECONOMICA

Per giungere quindi all'obiettivo di cui sopra, qui di seguito si elencano le rivendicazioni contrattuali per gli appartenenti alle Forze dell'ordine:

1. Si dovrà garantire l'incremento del salario tabellare e delle voci fisse e continuative per tutti gli appartenenti alle Forze dell'ordine, tenendo conto del tasso d'inflazione relativo al triennio 2022-2024, che ha eroso fortemente il potere d'acquisto dei salari.
2. Inoltre si chiede un reperimento di risorse economiche aggiuntive per andare a retribuire quell'accresciuta domanda di professionalità che viene richiesta alle Forze dell'Ordine, a causa anche di eventi ed emergenze di livello nazionale e finanche di livello globale, si dovranno prevedere quindi:
 - ✓ adeguati incrementi economici in ordine ai servizi esterni e per i servizi cosiddetti continuativi articolati nell'arco delle 24 ore, e per i servizi di controllo del territorio di qualsiasi natura e modalità, carcerario, pattugliamento stradale, autostradale, ferroviario, marino, aereo, prevedendo altresì un incremento specifico di tale indennità nelle fasce serali e notturne.

- ✓ adeguato aumento economico dell'indennità prevista per chi svolge servizio durante le giornate di super festività (Capodanno, Natale, Epifania, Pasqua, 1 Maggio e Ferragosto).
- ✓ adeguati incrementi economici per le indennità di Ordine Pubblico in sede e fuori sede.
- ✓ Rivalutazione del pagamento dell'ora di lavoro straordinario, (ordinario, festivo o notturno, festivo e notturno) indicizzandolo alla retribuzione ordinaria .
- ✓ Previsione del finanziamento del Fesi con risorse aggiuntive al fine di finanziare specifiche indennità, in base alle esigenze delle singole Amministrazioni.
- ✓ l'istituzione di una specifica indennità per chi svolge, negli ambiti della propria Amministrazione, funzione di Agente Contabile (cosiddetti consegnatari).
- ✓ incrementi economici per quelle indennità in relazione all'esposizione a particolari rischi o materiali pericolosi.
- ✓ Riconoscimento del lavoro straordinario in caso di impiego in servizio nella giornata prevista per il riposo settimanale, al superamento delle 36 ore programmate.
- ✓ adeguato incremento della diaria di missione.

PARTE NORMATIVA

Come già anticipato in premessa, il rinnovo contrattuale, oltre a rispondere alle sacrosante richieste di natura economica, dovrà contemplare tutta una serie di interventi di carattere normativo, che si rendono più che mai necessari, per cercare di sanare tutti quegli aspetti ad oggi rimasti irrisolti, solo attraverso un apparato normativo efficace dal punto di vista contrattuale, si potrà finalmente rendere strutturale un sistema di garanzie, utili a salvaguardare lo specifico disagio a cagione del particolare status giuridico dell'appartenente alle Forze dell'Ordine.

Qui di seguito i punti salienti che dovranno essere affrontati e risolti:

1. La materia previdenziale rappresenta, di certo, un punto nevralgico delle problematiche che affiorano in relazione al tema della Sicurezza Sociale. Urge,

quindi, intervenire per l'istituzione di un Fondo Integrativo Previdenziale di categoria, con adesione volontaria, andando però a salvaguardare le attuali prerogative economiche/finanziarie che caratterizzano il T.F.S. del Comparto Sicurezza e che incidono sia in termini di ritenute contributive di finanziamento (opera di previdenza 2,5%) che di misura di riscatto finale (1/5, 6 scatti, arrotondamenti, esenzioni, aliquota fiscale finale di favore). Infine bisogna intervenire per l'introduzione di una specifica norma che in sintesi garantisca a tutti il personale del Comparto Sicurezza l'opportunità di godere del coefficiente di trasformazione dei 65 anni, allorchè si raggiungano i requisiti per l'assegno previdenziale di vecchiaia.

2. Si chiede una soluzione definitiva, 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 tale personale, a causa della riforma del sistema previdenziale e del lunghissimo blocco del turn over, rischiano seriamente di precipitare vertiginosamente, arrecando irreversibili danni fisici e psicologici a danno di questi lavoratori che, visto il naturale processo di invecchiamento, non sono più in grado di sopportare estenuanti servizi notturni, e più in generale logoranti servizi esterni, urge quindi un serio intervento normativo in tale senso, che preveda l'astensione su base volontaria da tutte le attività esterne, di tipo operativo, e quelle attività svolte su quadranti serali e notturni.
3. Siamo il Paese Europeo che mediamente ha l'orario di lavoro settimanale più alto, sarà quindi necessario che il movimento sindacale rivendichi fortemente quello che da sempre è stato l'obiettivo storico, e cioè la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, il tutto in funzione di un progressivo miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata. La contrattazione collettiva a livello Europeo, visto la catastrofe economica prodotta in questi ultimi anni dalle misure di austerità adottate dai Governi centrali, si sta nuovamente concentrando sugli sviluppi positivi della riduzione dell'orario di lavoro. Non si può più sottacere che le molte ore lavorate incidono sulla qualità della vita privata, ma soprattutto sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, e, di conseguenza, sulla qualità del servizio reso, sarà quindi necessario intervenire anche in questa direzione per cercare di pensare ad un mondo nuovo. E' arrivato il momento di fare scelte coraggiose che rispondano in pieno alle esigenze di cui abbiamo bisogno, è arrivato il momento di invertire la tendenza degli ultimi 50 anni, avviando quindi un percorso in cui sarà il mondo del lavoro

che dovrà plasmarsi alle esigenze dell'uomo e non più il contrario. In questo nuovo contesto bisognerà attuare un graduale abbassamento dell'orario di lavoro, prevedendo, in questo rinnovo contrattuale, un abbassamento dell'orario di lavoro settimanale, a parità di salario, da 36 a 34 ore settimanali.

4. Sempre in un'ottica di miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori del Comparto Sicurezza, sarà necessario intervenire con mirate politiche di welfare in grado di dare pieno sostegno ai molteplici aspetti legati all'organizzazione della vita privata, e quindi sarà necessario intervenire in merito ai seguenti aspetti:

- tutela della salute, attraverso anche specifici programmi di assicurazione e convenzione sanitaria facilmente fruibili su tutto il territorio nazionale, attraverso anche la previsione di rimborsi di fatture mediche dei professionisti scelti in proprio.
- sostegno allo studio e alla formazione intesa nel più ampio senso del termine, prevedendo norme più incisive in grado di aiutare i dipendenti che intendono elevare il proprio bagaglio culturale
- prevedere per tutto il personale una copertura assicurativa, con premio a carico delle Amministrazioni di competenza, in relazione ad eventi occorsi durante il servizio (lesioni, denunce, traumi), nonché una copertura assicurativa, sempre a carico delle Amministrazioni, per chi riveste funzioni di Agente Contabile (consegnatari)
- rivisitazione della tutela legale con massima estensione del diritto, e prevedendo un incremento del quantum per il beneficio in questione, con anticipazione delle somme previste.
- Rivedere la normativa sul congedo ordinario, prevedendo la massima flessibilità possibile nella fruizione dei giorni, e prevedendo un aumento di 3 giorni di congedo ordinario per i dipendenti fino a 25 anni di servizio, e di 5 giorni per i dipendenti con più di 25 anni di servizio
- prevedere concreti servizi di supporto al reddito familiare in tutti quei particolari casi di difficoltà economiche in cui si può trovare il dipendente (anticipi stipendiali, condizioni agevolate su mutui e prestiti)
- prevedere servizi di sostegno per la gestione dei figli, attraverso forme di babysitteraggio, nonché servizi per il dopo scuola
- prevedere forme di sostegno psicologico, uscendo quindi definitivamente da quel vecchio retaggio militare per cui un appartenente alle Forze dell'Ordine, sembra quasi che debba essere

indenne ai comuni mali che affliggono l'essere umano. Sarà necessario quindi intervenire per cancellare quelle norme, che fanno capo alle rispettive Amministrazioni, che sono fortemente discriminatorie nei confronti di chi attraversa un periodo particolare della propria vita, prevedendo quindi percorsi di reinserimento che, tenendo conto della particolare situazione, non isoli il dipendente ma al contrario lo faccia sentire aiutato e compreso.

- Prevedere correttivi al riordino delle carriere, anche per predisporre un accorciamento delle qualifiche dei diversi ruoli, con il duplice scopo di rendere più funzionale ed efficiente l'attività svolta in seno alle Amministrazioni di appartenenza, nonché dare a tutti la possibilità di raggiungere i ruoli apicali del proprio ruolo in considerazione dei benefici economici che ne deriverebbero anche in termini previdenziali.
- Revisione organica e complessiva dei regolamenti di servizio e di disciplina non più al passo dei tempi in quanto intrisi di vecchi retaggi militari antidemocratici, sarà quindi necessario l'introduzione di obblighi e oneri più rispondenti all'evoluzione dei tempi ad oltre 40 anni dalla riforma della legge 121/81, nonché forme di garanzia e maggiore tutela, specie nella fase cautelare per i procedimenti disciplinari, magari anche attraverso la possibilità di nominare come difensore un avvocato professionista non appartenente alle Forze di Polizia.
- Revisione complessiva del D.P.R. nr. 461 del 29 ottobre 2001 riguardante la semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento della dipendenza dalle infermità da causa di servizio, per la concessione della pensione privilegiata ordinaria e dell'equo indennizzo con l'introduzione di un sistema alternativo che consenta il passaggio dal modello militare, ad un modello civile come avviene per gli infortuni sul lavoro gestiti dall'INAIL per tutti gli altri lavoratori dipendenti, con il riconoscimento di malattie professionali con tempi e procedure certe, eque e trasparenti.
- Ampliamento a 360 gradi delle libertà sindacali attraverso la revisione della legge sulla sindacalizzazione delle Forze di Polizia che preveda quindi, la libera sindacalizzazione con la possibilità di iscriversi a Sindacati, esterni alla propria Amministrazione.