



## Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia Cgil Segreteria Nazionale

### AL GOVERNO CHIEDIAMO:

**Assunzioni straordinarie di poliziotti per la sicurezza dei cittadini**

**Rinnovo dei contratti di lavoro del personale non dirigente**

**Avvio contratto di lavoro del personale dirigente**

**Pagamento tempestivo delle prestazioni di lavoro straordinario**

**Aumento degli importi delle pensioni ed immediata corresponsione**

**apertura del tavolo sulla previdenza complementare**

**Revisione del c.d. Riordino delle carriere**

**Valorizzazione dei ruoli tecnici**

**Miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro**

Nel **Documento di Economia e Finanza 2023** recentemente varato dal Governo, *non* è presente alcuna programmazione finanziaria per il rinnovo dei contratti di lavoro per il personale non dirigente e per il personale dirigente né per un adeguato numero di assunzioni straordinarie per ricoprire il vuoto degli organici e per un innalzamento delle pensioni dei poliziotti e l'apertura di un tavolo sulla previdenza complementare

Per il **rinnovo del contratto di lavoro delle poliziotte e dei poliziotti**, ormai scaduto da un anno e mezzo, per il personale statale in regime di diritto pubblico (di cui fanno parte gli appartenenti al Comparto sicurezza e difesa), per il triennio 2022-2024, sono state previste nella *Legge di bilancio 2022* finanziamenti di appena 310 milioni di euro per l'anno 2022 e 500 milioni di euro a decorrere dall'anno 2023, destinati all'indennità di vacanza contrattuale, nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,3 per cento dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022 e dello 0,5 per cento a decorrere dal 1° luglio 2022. Con la Legge di bilancio 2023, varata dal Governo in carica, *non* è stato previsto alcuno stanziamento strutturale per il rinnovo dei contratti, ma solo un emolumento accessorio una tantum limitato all'anno in corso, che corrisponde a circa 24 euro lordi mensili per un Agente fino a 34 euro lordi mensili per un Commissario Capo. Si tratta di importi, al netto, assolutamente *inadeguati*, tenuto presente che gli incrementi retributivi dell'ultimo, tardivo contratto di lavoro siglato, quello 2019-2021, sono stati spazzati via dal caro-vita, segnato da un'inflazione che viaggia intorno all'8%.

Per il **contratto di lavoro del personale dirigente di polizia** sono stati superati i cinque anni, oltrepassando i 2000 giorni, senza sottoscrizione, come ricorda quotidianamente il contatore presente nella home page del nostro sito internet. Per il triennio 2018-2020 non è stata ancora corrisposta l'ipotizzata una tantum e numerosi dirigenti sono stati collocati in quiescenza senza ricevere alcunché e privati dei seppur minimi conseguenti benefici pensionistici. Siamo assolutamente *contrari* al finanziamento dell'area negoziale con le risorse destinate ex lege agli aumenti stipendiali. A oggi i dirigenti non solo non beneficiano di specifiche indennità ma sono ancora in attesa di un adeguamento dei trattamenti economici di alcune prestazioni, come la reperibilità e la missione, e di poter godere di importanti istituti giuridici a tutela dei loro diritti e professionalità quali, solo a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, congedi, tutela



## Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia Cgil Segreteria Nazionale

paternità, aggiornamento professionale. Permane un'intollerabile *sperequazione* dei dirigenti della Polizia di Stato rispetto agli ufficiali militari in ordine al mancato riconoscimento sia delle classi stipendiali al compimento del 23° anno di servizio (corrisposte al maturare del 25° anno) sia, ai fini pensionistici, del corso di laurea o degli anni comunque frequentati prima dell'immissione in ruolo.

Non è possibile *supplire* alla grava carenza degli organici della Polizia di Stato con **prestazioni di lavoro straordinario** che, in quanto tale, deve mantenere una *funzione* accessoria e complementare per l'assolvimento dei servizi al cittadino. In più deve essere assicurato il loro *tempestivo pagamento*, superando gli intollerabili ritardi sinora registrati (anche di oltre un anno e mezzo), per mancanza di copertura finanziaria. Una disattenzione istituzionale a cui il Governo deve necessariamente porre rimedio, ponendo fine al paradosso in cui un operatore di Polizia da una parte lo si obbliga – per legge – a prestare attività lavorativa oltre l'orario ordinario di lavoro, *senza possibilità di esimersi*, dall'altra non si provvede mensilmente al pagamento di quanto dovuto.

E' necessario un **ripianamento degli organici della Polizia di Stato**, attualmente al sotto di circa 10.000 unità, fondamentale per assicurare al meglio i servizi di pubblica sicurezza per i cittadini e per garantire vivibili condizioni di lavoro per gli operatori di polizia, a tutt'oggi *manca* un piano strutturale di assunzioni straordinarie. Bene la semplificazione delle procedure concorsuali, che ovviamente non deve far venire meno un'adeguata formazione. Gioverebbe l'assunzione, da subito, di tutti gli idonei del concorso per 1.188 Allievi Agenti, incrementato a 1.938 posti; nonché prevedere, attraverso una modifica della normativa vigente, l'assunzione degli idonei non vincitori delle procedure concorsuali riservate ai volontari in ferma prefissata.

**L'aumento degli importi delle pensioni** rappresenta una *priorità* per lavoratrici e lavoratori di polizia che andranno in quiescenza con sistema contributivo o misto, per i quali si profila una riduzione fino al 20-30% dello stipendio percepito in servizio. Urge un *incremento* dei coefficienti di trasformazione, avviando senza più rimandi un tavolo con le OO.SS. per l'utilizzazione del Fondo pensione costituito con la legge di bilancio 2022, che va implementato con ulteriori risorse economiche. Riconoscere la facoltà a ogni dipendente di poter beneficiare dell'anticipo di una parte del trattamento di fine servizio (TFS) maturato al pari di quanto già contemplato per coloro i quali usufruiscono del trattamento di fine rapporto (TFR). Altresì va garantita l'immediata corresponsione della pensione dal primo giorno di quiescenza. Al contempo è indispensabile definire, in tempi brevi, le procedure per il riconoscimento delle patologie ascrivibili a causa di servizio. Inoltre, è necessario un intervento che garantisca anche al nostro settore, attraverso i fondi pensioni negoziali, la possibilità di aderire alla previdenza complementare.

Occorre una **revisione del c.d. Riordino delle carriere**, attraverso una *rivisitazione* dell'ordinamento del personale, con riduzione dei tempi permanenza ed equiparazione dei ruoli, a iniziare dell'istituzione del Ruolo unico Agenti e Assistenti - Sovrintendenti, con una previsione certa sui tempi di accesso alla qualifica di Vice Sovrintendente. Emblematico delle "distorsioni" del Riordino delle carriere è quanto determinato per il ruolo degli Ispettori e qualifiche equiparate, in cui è stata creata una scala gerarchica della durata spropositata, di ben *ventiquattro anni*, prevedendo anche il titolo di studio della laurea triennale per l'accesso alle qualifiche apicali. Un'aberrazione ordinamentale a cui necessariamente occorre porre rimedio, *riducendo* i tempi per l'avanzamento di qualifica e modificandone le modalità, *rimuovendo* il requisito della laurea, fondamentalmente per due ordini di ragioni: la prima è rappresentata dall'anomalia di dover conseguire un ulteriore titolo di studio, la laurea triennale, per avanzare nel medesimo ruolo, per il cui accesso, fra l'altro, è

richiesto il solo diploma della scuola secondaria di secondo grado; mentre la seconda è dettata dal fatto che il titolo della laurea triennale è *proprio* delle prime tre qualifiche della Carriera dei funzionari ovvero del ruolo superiore a quello degli Ispettori.

**Ruoli tecnici.** E' doverosa un'azione riparatoria mediante un intervento legislativo *perequativo* in favore dei ruoli tecnici, affine a quello praticato per i ruoli ordinari, con il potenziamento dei ruoli del personale e la semplificazione delle procedure assunzionali e dei corsi di formazione, al fine di poter procedere allo scorrimento dell'intera graduatoria del concorso interno, per titoli, per la copertura di 80 posti dell'allora Vice Direttore tecnico, oggi Vice Commissario tecnico, indetto con decreto del Capo della Polizia del 29.12.2017, e al bando di un concorso straordinario per Sostituto Commissario tecnico, così da poter coprire le vacanze presenti nella qualifica, atteso che su un complessivo di 580 unità previste, figurando in servizio al 1° luglio 2022 appena 60 operatori. In particolare, occorre una rivisitazione della decorrenza giuridica attribuita ai vincitori delle tre procedure concorsuali, indette con il c.d. Riordino delle carriere, per il conseguimento della qualifica di Vice Sovrintendente tecnico della Polizia di Stato; nonché l'avvio immediato delle procedure per lo scrutinio per Vice Sovrintendente tecnico, a oggi fissata al 2027.

Inoltre, per un ottimale funzionamento dei settori tecnico-scientifici e tecnici, non si può prescindere da un incremento sostanziale delle dotazioni organiche di tutti i ruoli (con conseguente avvio di procedure concorsuali straordinarie) e, in particolare, del ruolo degli Ispettori tecnici, dei quali gli appartenenti ad alcuni profili professionali risultano in un numero di gran lunga inferiore rispetto ai corrispettivi superiori gerarchici (ad esempio per ogni tre Funzionari tecnici Chimici/Biologi è previsto un solo appartenente al ruolo degli Ispettori tecnici con profilo chimico-biologico), determinando in questo modo un rapporto *innaturale* nell'organizzazione del lavoro, con conseguenti difficoltà operative nell'espletamento dei compiti.

**Politiche del welfare - benessere organizzativo.** Il benessere organizzativo caratterizza la qualità della vita lavorativa. Rappresenta la capacità dell'amministrazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici a tutti i livelli e per ogni posizione lavorativa, prevenendo molestie, burn out, facilitando la collaborazione e la fiducia. Una buona qualità del lavoro richiede equa distribuzione dei carichi di lavoro, mense idonee, alloggi, riconoscimento delle competenze senza distinzione di genere, una disciplina che non sia inquisitoria e utilizzata impropriamente e in maniera vessatoria, una mobilità rispettosa nei tempi dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, il rispetto delle norme di tutela delle fragilità e della genitorialità. Rivendichiamo un cambio radicale della prospettiva di analisi della pianificazione del lavoro come elemento cardine di prevenzione del disagio fino alla consumazione di eventi suicidari. No alle morti sul lavoro.

Roma, 12 luglio 2023