

Contratto, le nostre proposte



IN QUESTO NUMERO

Contratto del comparto Sicurezza e Difesa - Terrorismo, silp Cgil a Juncker, Cia Europea? solo libro dei sogni - Riordino dei ruoli, nuovi segni distintivi, osservazioni - Revisione Settore Tecnico Logistico, le osservazioni del Silp Cgil - Concorso 1.148 Allievi Agenti, ampliare i posti, il Silp Cgil scrive a Gentiloni, Minniti e Gabrielli - Art42 bis, vicini alla meta dopo l'incontro del Silp Cgil col Capo della polizia - [Circolari](#) - [Dai territori](#)
Esce il nuovo SILP CGIL Magazine



Contratto del comparto Sicurezza e Difesa 2016-2018

L'ultimo contratto del Comparto Sicurezza e Difesa risale al 2007, per effetto del blocco della contrattazione del 2010. Tale blocco non è stato rivisto dai governi succedutisi nel tempo ed è stato rimosso soltanto nel 2015 con la spinta sindacale, fino a giungere alla sentenza della Corte Costituzionale.

Oggi è necessario aprire un confronto serrato che porti, nel minor tempo possibile, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro degli operatori del comparto Sicurezza e Difesa.

Riteniamo tuttavia che la divisione del Comparto tra Sicurezza e Difesa, oggi anacronisticamente in un unico Comparto, sia necessaria per meglio definire competenze e professionalità di lavoratrici e lavoratori.

Riteniamo indispensabile partire dall'accordo sottoscritto dal Governo e dalle parti sindacali lo scorso 30 novembre e dalle linee guida che caratterizzano quell'intesa.

In tal senso bisogna definire un percorso che tenda a valorizzare l'alta professionalità del personale che opera nel settore e a costruire un progetto innovativo finalizzato a migliorare la qualità del lavoro e garantire un sistema di sicurezza del Paese in grado di fronteggiare le grandi sfide del nostro tempo: sicurezza e legalità nella nostra società, minaccia terroristica, gestione dell'immigrazione, salvaguardia del territorio, giustizia sociale.

Per raggiungere tale obiettivo è necessario rinnovare il contratto di lavoro, rivedendo il sistema delle relazioni sindacali al fine di completare il percorso avviato con il decreto legislativo 195, attuare la piena sindacalizzazione del comparto, stanziare le risorse necessarie a garantire retribuzioni adeguate, ampliare il sistema delle tutele, dando la possibilità ai lavoratori del settore di accedere alla copertura assicurativa prevista dall'Inail, mantenendo l'attuale regime previsto per il riconoscimento della causa di servizio, e avviare un percorso che consenta di accedere alla previdenza complementare anche in questo settore come nel resto del pubblico impiego.

Oggi la Parte Pubblica si trova dinanzi a rappresentanze dei lavoratori sbilanciate sul modello militare: una forma inaccettabile di compressione culminata con l'assorbimento del Corpo Forestale dello Stato, "civile per natura", nell'Arma dei Carabinieri, Forza Armata. Queste dinamiche riflettono il percorso sbagliato già in atto, che vede l'impiego dei militari per le strade e una riforma del sistema sicurezza che rappresenta un'occasione mancata.

Segue a pagina successiva...

...Segue da pagina precedente

Non deve infine sfuggire come le lavoratrici e i lavoratori del Comparto Sicurezza e Difesa siano anagraficamente i più anziani d'Europa.

Democrazia in divisa! Nuove Relazioni sindacali.

Il sistema delle Relazioni Sindacali pensato in passato dev'essere rivisto, prevedendo una maggiore partecipazione dei sindacati al confronto sull'organizzazione del lavoro e sulla valorizzazione professionale, rafforzando il valore della contrattazione e superando la pratica degli atti unilaterali previsti al termine degli esami congiunti.

Occorre superare l'autoreferenzialità delle Amministrazioni inserendo forme certe di rispetto degli accordi e strumenti di controllo effettivi.

Si ritiene, inoltre, indispensabile realizzare un processo di rinnovamento del sistema che porti ad una piena democratizzazione delle Forze di Polizia, con la piena sindacalizzazione della Polizia di Stato e dei corpi militari, con l'istituzione delle RSU anche nel comparto sicurezza, con l'elezione dei RLS -mai attuata in alcune amministrazioni- e con un aggiornamento del sistema di rilevazione della rappresentatività.

Parte economica: chiarezza innanzitutto.

Il Governo deve preliminarmente chiarire quante e quali saranno le risorse che metterà sul tavolo. Deve impegnarsi a confermare le risorse già previste per il rinnovo contrattuale per il 2016 e il 2017 e a garantire che, con la prossima legge di bilancio, saranno stanziati ulteriori risorse finanziarie che consentano di definire incrementi contrattuali nel rispetto dell'accordo che prevede 85 euro mensili medi e garantiscano a tutto il personale la copertura di quanto percepito precedentemente con il bonus di 80 euro, a prescindere dalla qualifica e dal ruolo.

È necessario però che il Governo riconosca il lavoro e l'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori in divisa prevedendo risorse aggiuntive per la "specificità" e le attuali emergenze.

Tali risorse sono indispensabili per assicurare, dopo otto anni di blocco degli aumenti salariali, un congruo incremento degli stipendi e ad adeguare il salario accessorio.

Lo smisurato ricorso al lavoro straordinario, ormai da anni pari a circa il 7% della retribuzione complessiva, con una retribuzione effettiva inferiore a quella ordinaria, deve portare a un ripensamento dell'organizzazione del lavoro, con adeguati stanziamenti extracontrattuali. Per questo motivo servono risorse adeguate a garantire un aumento delle retribuzioni previste per il salario accessorio, partendo proprio dalla retribuzione oraria delle prestazioni di lavoro

Segue a pagina successiva...

...Segue da pagina precedente

straordinario e passando poi a quanto previsto per l'indennità per servizi esterni, di presenza festiva, di presenza notturna e per il trattamento di missione.

Si ritiene necessario, inoltre, prevedere forme di valorizzazione, eventualmente anche con il sistema indennitario, degli operatori che svolgono servizio di prossimità alle diverse utenze (prevenzione, sicurezza del territorio, sorveglianza dei detenuti ecc.).

Considerato che con l'avvento del sistema contributivo le pensioni del personale delle Forze di Polizia saranno sempre più basse nel tempo, il Governo deve impegnarsi ad avviare le procedure per l'istituzione della previdenza complementare per il personale che intenda accedervi su base volontaria, consentendo l'accesso ai fondi Perseo e Sirio, già previsti per il personale del resto del pubblico impiego.

Forme innovative riguardanti la previdenza sono oggi quanto mai necessarie, come l'eventuale passaggio volontario dal regime del TFS al TFR, facilità di accesso al pensionamento con 35 anni utili, sanare le disparità di trattamento con i corpi militari in materia di corsi di formazione, previsione del riscatti ai fini pensionistici dei periodi figurativi.

La specificità, tante volte enunciata, deve riempirsi di contenuti, per quanto riguardo l'applicabilità di norme generali che penalizzano eccessivamente le lavoratrici e i lavoratori in divisa.

Parte normativa: guardare al futuro.

Bisogna modificare l'impostazione della parte normativa del contratto, mettendo al centro dell'attenzione le condizioni di lavoro del personale e la valorizzazione della sua professionalità. Per fare questo vanno introdotti nuovi strumenti per migliorare la formazione e le pari opportunità, come l'istituzione di comitato unico di garanzia dotato di un regolamento che ne disciplini il funzionamento, la mobilità, per superare eventuali carenze organiche e organizzative, di tutela legale e amministrativa, di conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi attraverso misure concrete per la salute e il benessere, con particolare attenzione allo stress lavoro correlato, per il sostegno alla famiglia, alla maternità e alla paternità.

Ogni intervento normativo dovrà costituire la base solida e lungimirante degli Accordi Quadro di Amministrazione che seguiranno al contratto.

Il Governo dovrà impegnarsi, inoltre, ad adeguare ai tempi i regolamenti di servizio, il sistema di valutazione del personale e quello delle sanzioni disciplinari vigenti nei vari Corpi di Polizia, al fine di garantire maggiori tutele per la difesa.

Roma, 11 settembre 2017

FP CGIL

SILP CGIL

TERRORISMO

Silp Cgil a Juncker, Cia Europea? Solo libro dei sogni

"L'idea di costituire una sorta di Cia europea e' un'affascinante suggestione, ma e' irrealizzabile.

L'unica strada che possiamo realmente perseguire per contrastare e vincere realmente la battaglia contro il terrorismo e' rafforzare i servizi d'intelligence europei, migliorando il sistema di scambio di informazioni, oggi carente". Lo dice il segretario del Silp-Cgil Daniele Tissone dopo le parole del presidente della Commissione Ue Juncker.

una volta, e' quello italiano del Casa, il Comitato di Analisi strategica antiterrorismo del Viminale che assicura la compiutezza del circuito informativo e la valutazione concreta della minaccia terroristica. Dobbiamo finalmente consentire ai servizi di intelligence europei, e non solo, di collaborare fattivamente, senza ipocrisia e senza gelosie, scambiandosi quelle informazioni utili a prevenire soprattutto le azioni terroristiche, e lavorando con maggiore sinergia con le forze dell'ordine dei vari paesi".

"Il modello vincente - prosegue Tissone - per

(Ansa, 13 settembre)



#RIORDINO, tutte le novità stipendiali e le simulazioni di carriera
[clicca qui](#)

CAMILLERI e quei tagli alla sicurezza che aiutano il malaffare
[clicca qui](#)

9° Corso per VICE ISPETTORI, servizio di assistenza SILP CGIL per i frequentatori

Al via il tanto atteso 9° Corso per Vice Ispettori della Polizia di Stato. Grazie al Coordinamento Nazionale Scuole di Polizia SILP CGIL, unico nel panorama sindacale di categoria, che garantisce una rete costante e capillare tra tutti gli Istituti, siamo in grado di assicurare una assistenza concreta a tutti i frequentatori per problematiche, difficoltà o anche solo informazioni. Gli interessati possono rivolgersi ai nostri delegati sindacali all'interno delle Scuole o scrivere a questa mail: scuolepolizia@silp.cgil.it

La fase residenziale parte dunque oggi, 12 settembre, presso queste Scuole:

Istituto per Ispettori Nettuno - 649 frequentatori;
Istituto per Sovrintendenti Spoleto - 255 frequentatori;
Scuola Allievi Agenti Alessandria - 230 frequentatori;
Scuola Allievi Agenti Campobasso - 180 frequentatori;
Scuola Allievi Agenti Piacenza - 210 frequentatori;
Scuola Allievi Agenti Vibo Valentia - 200 frequentatori;
Scuola Pol G.A.I. Brescia - 150 frequentatori.

Il corso avrà una durata di sei mesi e terminerà l'11 marzo 2018. Lo stesso è disciplinato dall'art. 27 del DPR 335/82, dall'art.5 del DM 370/2003 e dal Decreto istitutivo del corso n. prot. 13363 del 16 agosto 2017 a firma del Capo della Polizia — Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, con il quale è approvato il Piano degli Studi e sono disciplinati, la durata, le modalità di svolgimento, le prove d'esame, i criteri per la redazione della graduatoria finale. Le disposizioni sono esplicitate e disciplinate dalla circolare della Direzione Centrale per gli Istituti di Istruzione n. 0015884 del 29 agosto 2017.

In bocca al lupo a tutti dalla Segreteria Nazionale SILP CGIL e dal Coordinamento Scuole di Polizia SILP CGIL!

Riordino dei ruoli, nuovi segni distintivi Osservazioni



Il 13 settembre la Segreteria Nazionale scrive al Dipartimento della PS

Oggetto: Nuovi segni distintivi a seguito del riordino dei ruoli –OSSERVAZIONI-

Come noto, in data 6 settembre u.s., l'Amministrazione, guidata dal Prefetto Alessandra GUIDI, ha illustrato alle OO.SS. i nuovi segni distintivi per le varie qualifiche della Polizia di Stato a seguito del riordino dei ruoli.

Nell'occasione, il SILP CGIL oltre a riservarsi una più attenta e compiuta valutazione, ha espresso non poche perplessità su quanto proposto dall'Amministrazione, poiché si evidenziava con chiarezza una discordanza tra i vari ruoli, specie tra quelli apicali e quelli del ruolo ad esaurimento per i funzionari. Inoltre, risaltava una netta inclinazione ispirata ai valori militari, lontana da quella autonomia funzionale prevista della L. 121/81, più confacente ad un corpo civile come la Polizia di Stato, anche se militarmente organizzato.

In proposito, questa O.S. esprime le seguenti osservazioni:

- per la qualifica di Assistente Capo Coordinatore, al posto dell'ultimo baffo cotonato da un impercettibile colore oro, prevedere una diversa e più marcata visibilità che ne denota non solo la qualifica superiore ma anche una netta proiezione al grado superiore;
- per la qualifica di Sovrintendente Capo Coordinatore, al posto del dell'ultimo binario contornato di rosso, prevedere una maggiore e netta distinzione tra i ruoli iniziali ed intermedi ;
- per il grado di Sostituto Commissario Coordinatore, al posto dei due binari e della stella contornata di rosso, una maggiore e netta distinzione finalizzata al riconoscimento di una maggiore funzionalità.

Infine, per i distintivi del ruolo dei funzionari ad esaurimento appare del tutto fuori luogo prevedere la differenziazione con con quello a regime; sarebbe preferibile lasciare invariato il colore della stella, considerato che è l'anzianità a determinare il grado e di conseguenza la funzione.



Revisione Settore Tecnico Logistico Le osservazioni del Silp Cgil



Il 10 settembre la Segreteria Nazionale scrive al Dipartimento della PS

Oggetto: Ipotesi di revisione Settore Tecnico Logistico.

- OSSERVAZIONI -

Rif.555/RS/PERS/AA.GG. del 28 luglio 2017

In relazione all'ipotesi di revisione del Settore Tecnico Logistico di cui all'oggetto, si forniscono le seguenti considerazioni.

Gli obiettivi fondamentali individuati dall'ipotesi di riassetto avanzata sono due: l'efficientamento complessivo del Settore Tecnico - Scientifico e la valorizzazione del personale in esso impiegato, il tutto innestato nell'ambito del processo di riorganizzazione che l'Amministrazione della P.S. ha avviato con la Revisione dei ruoli della Polizia di Stato.

La bozza evidenzia l'obiettivo dichiarato della valorizzazione delle competenze legate al nuovo ruolo tecnico, determinatosi con il riordino delle carriere, un obiettivo condivisibile come la scelta della piena valorizzazione della componente tecnica dirigenziale; questo però deve essere affiancato anche dalla valorizzazione del ruolo tecnico esecutivo, del ruolo ordinario e del personale dell'amministrazione civile presenti da anni in quegli uffici, che hanno garantito elevati livelli di professionalità ed efficienza e che oggi meritano la giusta dignità professionale.

Questa O.S. ritiene indispensabile sottolineare come il progetto, per quanto valido nella struttura di riassetto generale, nel suo sviluppo, preveda

l'impiego di un elevato numero di personale di polizia che, alla luce di quanto previsto dal D.lgs. 95/2017, non potrà essere svolto in tutti i settori necessari da personale dei ruoli tecnici, per depauperamento del numero previsto.

Se immesso nel circuito della maggioranza degli Uffici di polizia del territorio, costituiti per la gran parte da realtà piccole o medio-piccole, nelle quali il personale ordinario è continuamente chiamato a svolgere servizi di istituto e servizi di ordine pubblico, il progetto così strutturato rischia di apportare nocimento alla continuità del servizio tecnico di uffici la cui funzionalità è propedeutica a quella degli uffici operativi.

Risulta di difficile comprensione come il progetto possa tradursi in atti concreti se il personale di tutti i ruoli tecnici conta oggi 9.127 dipendenti e sia destinato a passare, in poco meno di 10 anni, ad un organico di 3.470 appartenenti.

Contestualmente, risulta imprescindibile comprendere quali garanzie saranno promosse dall'Amministrazione a seguito della rimodulazione e chiusura di alcuni Uffici e Settori Tecnici; si ritiene indispensabile inserire nel progetto definitivo un testo che preveda una serie di tutele per tutti i poliziotti coinvolti, sia del ruolo ordinario che di quello tecnico, in relazione ai nuovi impieghi, alle nuove assegnazioni e – inderogabilmente – le eventuali nuove sedi, che non potranno che essere concordate.

In sostanza la bozza per la riorganizzazione della DCSTLGP, questa OS ne condivide gli obiettivi di razionalizzazione ed efficientamento che però devono tenere conto delle posizioni lavorative del personale

attualmente in forza, sia a livello centrale che negli uffici periferici che saranno oggetto di rimodulazione.

L'assenza di riferimenti alle attuali dotazione organiche rappresenta uno dei punti carenti della bozza e anche se sembrerebbe positivamente escludere qualsiasi ipotesi di una loro riduzione, questo non è sufficiente a

garantire serenità professionale al personale e quindi sarebbe opportuno includere nella bozza di riorganizzazione le necessarie garanzie che escludano qualsiasi previsione di mobilità forzata.

Segue a pagina successiva...

...Segue da pagina precedente

Tale processo di riassetto, durante tutta la fase transitoria che accompagnerà il processo di attuazione definitiva fino al 2027, dovrà essere condiviso con le OO.SS. al fine di curare capillarmente la distribuzione specifica del personale nei nuovi uffici, con le relative nuove mansioni.

Premesso quanto sopra, nel suo complesso l'ipotesi formulata è da considerarsi, come detto, in parte condivisibile e in parte suscettibile di ulteriori miglioramenti. Giova evidenziare che il documento pervenuto contiene una unica ipotesi di soluzione e non indica le soluzioni alternative e le motivazioni che hanno portato alla loro esclusione. Inoltre l'ipotesi è formulata per grandi linee per cui risulta molto difficile effettuare osservazioni esaustive.

Sussiste inoltre una differenza sostanziale nella strategicità della missione istituzionale della Polizia di Stato tra la logistica e l'IT (Infrastrutture Tecnologiche).

La logistica è strettamente di supporto e finalizzata prevalentemente all'introduzione di beni e servizi. La vera sfida che deve compiere l'Amministrazione è sulla effettiva capacità di rendere in tempi certi e con adeguato livello di qualità, i beni ed i servizi necessari.

L'ICT non può, al contrario, essere considerata come un supporto alle operazioni bensì parte integrante della missione istituzionale, in particolare è un'arma strategica per:

- ottenere un vantaggio competitivo nei confronti della criminalità;
- per migliorare la produttività e le prestazioni;
- per stabilire nuove modalità di organizzazione e gestione;
- per sviluppare nuove opportunità.

A. Efficientamento del settore tecnologico e miglioramento dell'efficacia operativo gestionale in funzione della migliore soddisfazione possibile del cd. cliente interno.

Direzione Centrale (D.C.S.T.L.G.P.):

Per quanto riguarda gli assetti interni della DCSTLGP, l'efficienza e la razionalizzazione devono necessariamente passare per una gestione del personale di polizia centralizzata, attraverso l'istituzione di un unico ufficio del personale incardinato nel Settore Affari Generali (che potrebbe sfruttare anche le moltissime potenzialità offerte dalle procedure informatiche), per assicurare uniformità gestionale e superare l'attuale frammentazione con i diversi settori che si caratterizzano per gestioni difformi e discutibile gestione delle risorse economiche, con insoddisfacenti risultati, sia in termini di diritti che in materia di accessorie; disfunzioni che stanno creando difformità di trattamento e diffuso malcontento vista anche l'assenza di trasparenza gestionale favorita dagli inaccettabili ritardi sull'applicazione delle normative contrattuali presso tutte le Direzioni Centrali. Problematica che necessita di essere rapidamente risolta.



Positiva la proposta di riduzione delle Aree attuali da 3 a 2. Meno positiva per la gestione operativa invece è la proposta di dividere gli uffici dipendenti nelle Aree indicate. Si potrebbe in questo caso realizzare un unico ufficio per tema in ciascuna Area, con relativo accorpamento di compiti.

Segue a pagina successiva...

...Segue da pagina precedente

Le nuove aree individuate dalla riorganizzazione dovranno essere realmente efficaci e l'unica Segreteria prevista dovrà essere quella del Direttore Generale; sarebbe quindi utile conoscere anche l'ipotesi finale prevista per la reale composizione dei nuovi 6 Uffici dell'Area Contrattuale e dei 5 Servizi dell'Area Tecnica-Logistica, per avere un quadro completo degli obiettivi finali.

Riteniamo strategico per quanto concerne gli aspetti organizzativo-funzionali, che il Direttore Centrale della DCSTLGP sia un Prefetto proveniente dai ruoli della Polizia di Stato, affinché questi, che è poi il catalizzatore delle attività dell'Area Contrattuale (affidata ai Vice Prefetti) e dell'Area Tecnica Logistica (affidata ai Poliziotti Tecnici Dirigenti Superiori), possa incarnare tutte quelle conoscenze ricavate sul campo, da mettere a frutto all'atto di procedere ad acquisti e a dotazioni varie per tutta la nostra Amministrazione.

Ambito Territoriale:

In relazione alla logistica si valuta positivamente l'indirizzo posto circa il funzionamento per materia e per processi sui tre livelli della catena di comando: livello Centrale con i quattro Servizi, livello Territoriale con i Centri Motorizzazione, Centri VECA, Centri ICT e Centri Infrastrutture e livello utente presso le Questure con le tipiche funzioni della logistica.

Riorganizzazione a livello intermedio

- Centri ICT (ex Zone TLC):

In una politica di accorpamenti e di ridefinizione degli Uffici, si chiedono le motivazioni che hanno indotto alla scelta in controtendenza, rispetto al prospetto presentato, di mantenere l'attuale assetto organizzativo per la Sicilia con 2 Centri ICT.

- Autocentri:

Non si ritiene positiva la scelta di sopprimere l'Autocentro di Milano, in considerazione della rilevanza europea della città e degli eventi che la vedono coinvolta. Sicuramente tale scelta determina un peggioramento della qualità del servizio verso l'utente interno.

- Centri VECA:

Non riteniamo operativamente produttiva la scelta di suddividere in articolazioni decentrate senza autonomia di spesa, anche in virtù del risparmio che sarebbe già avvenuto con la soppressione di tre sedi.

- Centri Infrastrutture:

Essi sostituiscono le divisioni infrastrutture degli attuali STLP. Per tale motivo la proposta di istituirne un numero maggiore risulta inutile. Inoltre dovrebbero ospitare anche gli uffici di vigilanza come accade per gli STLP.

Riorganizzazione locale

- La scelta di prevedere due ipotesi diverse per gli UTL/UTLP può creare confusione proprio presso l'utente finale in relazione alle competenze. Crediamo più semplificato il primo schema proposto, che è il più completo e inequivocabile per l'utente in relazione ai compiti e alle mansioni, dal momento che lascia inalterate le competenze.

Resta percorribile in ogni caso, se ritenuto necessario, che nelle questure più piccole si possano apportare delle semplificazioni a tale schema in base al numero di personale tecnico assegnato, senza però diminuire la qualità dei compiti e delle mansioni previste.



Segue a pagina successiva...

...Segue da pagina precedente

- Troviamo critico, dal punto di vista operativo, l'accentramento delle competenze in un unico UTL territoriale. Infatti le specialità che hanno competenze territoriali regionali o interregionali hanno una struttura organizzativa che mal si sposa con la previsione di riferirsi agli UTL a competenza provinciale. Per ovviare a tale gap si potrebbe realizzare un Ufficio tecnico-logistico a livello compartimentale, formato da personale dei ruoli tecnici.
- Le dotazioni di personale degli uffici tecnico-logistici devono essere commisurate al numero di sedi di loro competenza. E' necessario garantire un numero minimo di personale del ruolo tecnico per ogni settore tecnico, che dovrà gestire gli interventi di primo livello. Inoltre, dovrebbero essere presenti l'RSPP o il SPP per la gestione della salubrità e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Negli uffici periferici, (ad esempio nei Commissariati) non è possibile eliminare completamente il personale di riferimento, atto a garantire la gestione dei beni e degli impianti, pena un rallentamento dell'attività operativa. E' necessario istituire un ufficio con personale dei ruoli tecnici, per garantire la continuità del servizio, con compiti di logistica. Questo settore sarebbe responsabile per il proprio del raccordo con l'UTL e il Centro ICT.

Per quanto riguarda l'ipotesi di sulle nuove articolazioni delle Sezioni degli U.T.L (pagina 14 della bozza), nella 6^a sezione occorre aggiungere equipaggiamento al previsto armamento perché le nuove dotazioni operative prevedono altri strumenti oltre alla tradizionale arma (torce ecc) e anche i reparti ora hanno equipaggiamenti che meritano interventi e competenze tecniche specifiche (ad esempio come per i metal detector che con l'allarme terrorismo stanno trovando sempre maggiore utilizzo).

Sempre con riferimento al testo della bozza, a pagina 16 si precisa che "il processo di riorganizzazione in atto potrà essere affiancato da una reingegnerizzazione di alcuni processi gestionali critici", a nostro avviso occorre sostituire "potrà" con "sarà" perché un modernizzazione del servizio con l'obiettivo di renderlo più efficace deve passare

obbligatoriamente per investimenti e utilizzo di nuove procedure informatiche con l'ampliamento dei portali internet ecc.

Uno degli aspetti innovativi che trovano particolare apprezzamento da parte della nostra O.S è la creazione del Servizio di Pianificazione che sembra finalmente dare risposta a quanto auspicato dal SILP CGIL: ovvero la necessità di una strategia di pianificazione di lungo periodo per evitare le criticità del passato sui materiali in dotazione, come la vicenda dei GAP che hanno raggiunto il fine vita operativa in assenza di una pianificazione del loro ricambio e questo ha messo a dura prova le diverse realtà territoriali, costringendo l'Amministrazione ad adottare procedure emergenziali che hanno ricevuto negative valutazioni da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il nuovo Ufficio Pianificazione dovrà fare particolare attenzione anche alle strutture in uso da parte della Polizia di Stato, dove da anni si evidenziano carenze gestionali e disfunzioni con strutture che risultano sotto sfratto da anni.

Positivo l'obiettivo della creazione del "Comitato strategico per la pianificazione", definito come una sorta di "Consiglio di amministrazione permanente per la logistica", che dovrebbe però informare periodicamente le OO.SS sugli indirizzi e gli obiettivi programmatici decisi.

Ultimo aspetto, ma non per importanza, riguarda la massima attenzione delle nuove norme sull'anticorruzione, prevedendo la rapida applicazione del protocollo sottoscritto con l'ANAC lo scorso 2 agosto in materia formativa e soprattutto la rotazione dei Dirigenti all'interno delle diverse articolazione della DCSTLGP per rendere completa la modernizzazione della Direzione Centrale che gestisce i delicati appalti della Polizia di Stato.

Segue a pagina successiva...

...Segue da pagina precedente

B. Valorizzazione del personale appartenente ai ruoli tecnici e del loro impiego, in un quadro di equilibrio con le altre componenti dell'Amministrazione.

Come noto, nel mondo militare internazionale, il rapporto tra il supporto tecnico-logistico ed i ruoli operativi è di circa 7:1. Seppur il rapporto non sia perfettamente sovrapponibile nella Polizia di Stato oggi il rapporto è di circa di 1:12 e quando la revisione delle carriere arriverà a regime nel 2027, il rapporto dovrebbe diventare circa 1:30. Tale situazione impone un'attenta riflessione tesa a valutare se quella intrapresa sia la strada corretta per ottenere una vera valorizzazione del personale dei ruoli tecnici, così come delineato e prospettato nelle riunioni presiedute dal Capo della Polizia o se, diversamente, quella imboccata dal Riordino sia la strada che porterà inevitabilmente alla dissoluzione di un ruolo immaginato dal legislatore come parallelo al ruolo ordinario ed altamente specializzato.

La scelta di istituire un solo settore di "supporto logistico" per il ruolo agenti/assistenti e sovrintendenti tecnici, senza riferimento a profili professionali crediamo sia stata pensata per sanare l'attuale situazione di rigidità determinata dall'eccessivo numero di profili. Crediamo però che questa modifica condurrà ad una trasformazione peggiorativa della pregressa situazione considerato che, con tutta evidenza, a fronte di una estrema flessibilità del personale si delinea una de-professionalizzazione di quei ruoli.

Per trovare soluzione a tale rigidità dei profili basterebbe, eliminando il settore di "supporto logistico", prevedere anche per i ruoli esecutivi gli stessi settori previsti per il ruolo degli ispettori tecnici; contestualmente con l'eliminazione di tutti i profili si potrebbe introdurre un unico mansionario di settore per tutti i ruoli non direttivi semplificando al massimo, senza disperdere capacità e funzioni.

In questo modo verrebbe rispettata la separazione dei settori e allo stesso tempo si eliminerebbero tutte le rigidità presenti al loro interno, senza tuttavia snaturare la professionalità intrinseca dell'attività dal punto di vista tecnico. La riduzione di settori e profili per il ruolo degli ispettori tecnici pensiamo sia positiva, elevando di fatto la qualità tecnica nei settori, il cui accesso sarebbe legato ad una adeguata formazione.

Particolare rilievo dovrebbe essere dato anche alla specifica formazione tecnica, anche alla luce delle novità conseguenti al Riordino delle Carriere, predisponendo specifici protocolli formativi con la Direzione Centrale Istituti d'Istruzione, funzione strategica, per il corretto funzionamento di questi delicati settori, attraverso un effettivo aggiornamento professionale, che deve partire dall'organizzazione sistematica e non occasionale delle cosiddette "tematiche di settore".



Concorso 1.148 Allievi Agenti, ampliare i posti Il Silp Cgil scrive a Gentiloni, Minniti e Gabrielli

AL SIGNOR PRESIDENTE DEL CONSIGLIO

On. Paolo GENTILONI

AL SIGNOR MINISTRO DELL'INTERNO

On. Marco MINNITI

e per conoscenza

AL SIGNOR CAPO DELLA POLIZIA

Pref. Franco GABRIELLI

Oggetto: Assunzione di 1.148 Allievi Agenti della Polizia di Stato.

Come noto, in data 4 settembre 2017 si è conclusa la prima prova d'esame del concorso in oggetto. Con piacere registriamo che mai come in questa occasione la procedura concorsuale si è svolta nella massima riservatezza e trasparenza.

Ad una prima analisi dei dati, appare del tutto evidente che un alto numero di partecipanti si trova nella condizione di graduatoria tale da consentirgli il passaggio alla fase successiva del concorso, potendo così coronare il sogno di entrare nei ruoli della Polizia di Stato.

Purtroppo, il concorso prevede soltanto l'assunzione di 1.148 Allievi Agenti, di cui 893 riservati a tutti i cittadini in possesso dei prescritti requisiti, 179 ai VFP1 in attività di servizio, 76 ai VFP1 in congedo e VFP4 in servizio e in congedo, ovvero un numero molto esiguo rispetto

a coloro che hanno superato positivamente la prova.

Al riguardo, la scrivente O.S. Le chiede con forza l'immediata assunzione delle 758 unità previste dalla "cosiddetta legge Madia", l'immediata incorporazione dei circa 100 idonei non vincitori dell'ultimo concorso di 559 ampliato a 614 posti, nonché un immediato ed ulteriore allargamento del numero dei posti previsti dall'attuale concorso.

Tale richiesta d'incremento è comprovata da una grave carenza di organico, dall'incombente minaccia del terrorismo internazionale, dall'ulteriore radicamento e rafforzamento della criminalità organizzata su tutto il territorio nazionale, dai fenomeni di immigrazione di massa e dai numerosi conflitti sociali che la polizia quotidianamente è chiamata a fronteggiare, con personale la cui età media in molte realtà del paese, spesso le più esposte, sfiora i 50 anni.

Per quanto sopra premesso, Le chiediamo di avviare ogni utile iniziativa politica finalizzata ad incrementare l'organico della Polizia di Stato, al fine di rispondere al meglio alla richiesta di sicurezza che promana dai cittadini.



ART. 42 bis, vicini alla meta dopo l'incontro del Silp Cgil col Capo della Polizia

Sono ormai anni che il Silp Cgil si batte per ottenere il riconoscimento e la concessione di istituti previsti dalla normativa che, per svariate ragioni, non trovano conferme e attuazione da parte dell'Amministrazione. Li abbiamo chiamati i "diritti negati".

Basti ricordare la battaglia vinta dal nostro Sindacato per quanto concerne il riconoscimento delle assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici che ha portato all'emanazione della circolare del 31 marzo 2016 della Direzione Centrale per le Risorse Umane.

Nell'ambito di tale percorso di tutele e valorizzazione dei diritti, a corollario di una incessante attività epistolare, il 20 giugno scorso, in occasione di un incontro tra una delegazione della Segreteria Nazionale ed il Prefetto Gabrielli, abbiamo rappresentato come perduri, per i soli appartenenti alla Polizia di Stato nell'ambito di tutto Comparto Sicurezza, una condizione di mancata concessione dei benefici previsti dall'art. 42 bis del D.lgs 151/2001, con gravi ricadute negative sui figli neonati di moltissime colleghe e colleghi.

In quella occasione il Capo della Polizia ha chiaramente espresso la volontà di sanare questa situazione, dando immediato avvio alle verifiche delle istanze pendenti per attuare quanto previsto dalla normativa e già riconosciuto al personale delle altre forze di Polizia del Comparto Sicurezza.

Abbiamo contezza che presso la Direzione Centrale per le Risorse Umane tale attività di verifica è quasi conclusa e nei prossimi giorni probabilmente verrà ufficializzata.

IV Edizione



Le giornate del Lavoro

**IL FUTURO DEL LAVORO DOPO L'ERA
DELLA DISINTERMEDIAZIONE**

IDEE

CONCERTI

INNOVAZIONE

DIBATTITI

CINEMA

INCONTRI

LECCE
15. 16. 17 Settembre
2017

CON IL PATROCINIO



MEDIA PARTNER



CARTA DEI DIRITTI
UNIVERSALI DEL LAVORO
#Giornate del Lavoro

CGIL



I DIRITTI NEGATI

PETIZIONE PROMOSSA DA CGIL ASSODIPRO FICIESSE SILP SULLA
ESTENSIONE DELLE LIBERTÀ SINDACALI E LA DEMOCRATIZZAZIONE
DEI LUOGHI DI LAVORO PUBBLICI, MILITARI E DI POLIZIA



La CGIL con la Legge di iniziativa popolare "Carta universale dei diritti universali del lavoro" ha proposto, tra le altre materie di estensione e innovazione dello Statuto dei lavoratori in un'ottica più inclusiva, anche di dare attuazione all'art. 39 della Costituzione con una traduzione legislativa della rappresentanza e della libertà sindacale come diritto certo ed esigibile per tutte le lavoratrici e lavoratori.

L'art. 39 della Costituzione difatti recita: <<L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce>>.

Oggi non a tutti i lavoratori è riconosciuto il diritto alla rappresentanza sindacale e all'esercizio della contrattazione collettiva come strumento di garanzia e tutela delle condizioni di lavoro e del trattamento economico dei lavoratori, sia pubblici che privati.

Per tanta parte di dipendenti pubblici alcuni di questi diritti sono negati in virtù di leggi che limitano le loro libertà.

Un Paese democratico dovrebbe riconoscere nella libertà di rappresentanza e di opinione uno dei fondamenti della partecipazione delle persone e della propria crescita civile e sociale.

La Fp Cgil ha sostenuto fortemente la legge sulla rappresentanza nel Pubblico Impiego (l'art. 42 d.lgs. 165/2001) e ne chiede l'estensione, proponendo di recepire tutta la parte sulla democrazia nei luoghi di lavoro contenuta nel Testo Unico su democrazia e rappresentanza sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil il 10 gennaio 2014.

Ci sono tuttavia categorie di lavoratori pubblici che non hanno ancora la possibilità di esercitare appieno i diritti derivanti dall'art. 39 della Costituzione: ad esempio il personale "ripubblicizzato" come la Polizia Penitenziaria che, pur in presenza della democratizzazione prevista dalla legge 121/81 sia per la polizia di Stato che per quella Penitenziaria, non possono eleggere le RSU e non vedono portato a compimento il pieno riconoscimento della libertà sindacale. Limitazioni vigono anche per il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco che, pur non

avendo un esplicito divieto, non vedono le Amministrazioni predisporre gli atti per indire le elezioni delle RSU.

Ancor di più ciò vale per il personale appartenente alle Forze militari, per il quale chiediamo l'abrogazione e la riformulazione delle norme vigenti che privano alla radice i militari e gli operatori di polizia del diritto, sancito dalla Carta Costituzionale e dalla Carta Sociale Europea, di costituire associazioni professionali di carattere sindacale o aderire ad altre associazioni sindacali già costituite.

In particolare vi sono lavoratori che provengono dai comparti civili, come i dipendenti dell'ex Corpo Forestale dello Stato, forzatamente militarizzati per legge e che hanno perso le libertà sindacali e il diritto alla rappresentanza sindacale non in virtù di una scelta volontaria ma di una decisione del Governo.

Vorremmo libere elezioni e la loro indizione concomitante con i lavoratori dei comparti pubblici anche per la Dirigenza, a partire da quella Medica, Sanitaria e Amministrativa.

I lavoratori devono poter scegliere i loro rappresentanti in modo libero e trasparente, devono poter esercitare liberamente l'adesione ad un sindacato democratico e i delegati e rappresentanti sindacali devono essere sottratti ai ricatti della legislazione e degli atti unilaterali e poter contrattare sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro e su tutti i riflessi che derivano dal rapporto di lavoro in tema di diritti e garanzie anche nei comparti del Soccorso, della Sicurezza e della Dirigenza.

Se sostieni la battaglia per garantire:

- libere elezioni RSU per la Polizia Penitenziaria e i Vigili del Fuoco
- libere elezioni per i comparti della Dirigenza Pubblica
- libere elezioni per le rappresentanze militari
- la democratizzazione delle forze militari e l'estensione delle libertà sindacali
- inserimento nei CCNL dei Dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche il recepimento del Testo Unico su Democrazia e rappresentanza prevedendo che su accordi e contratti i lavoratori si esprimano

Firma anche tu la Petizione promossa da: CGIL, FP-CGIL, FICIESSE, ASSODIPRO, SILP-CGIL.



FIRMA LA PETIZIONE - [CLICCA QUI](#)



Clicca qui

**IN DISTRIBUZIONE GRATUITA
SUI LUOGHI DI LAVORO!**

Dai territori

Trieste: Molestie sulla 10, Silp Cgil: «"Ronde di controllo" pericolose e censurabili»
[Clicca qui](#)

Parma: Mafie, laboratorio su legalità
[Clicca qui](#)

Trieste: Minniti a Trieste, Silp Cgil: «Basta polemiche, rapporto popolazione-forze dell'ordine tra i più alti in Italia»
[Clicca qui](#)



Circolari

Consiglio di Amministrazione del 12.9.2017. Argomenti trattati e determinazioni adottate
[Clicca qui](#)

San Michele Arcangelo, cerimonia nazionale del Patrono della Polizia di Stato nello Stato Vaticano il 29 settembre
[Clicca qui](#)

Sicurezza in montagna a cura della Polizia di Stato stagione 2017-2018
[Clicca qui](#)

Criteri di selezione del personale per il 23° corso di qualificazione per "Artificiere I.E.D.D." 2018
[Clicca qui](#)

Commissione personale ruoli tecnici, esito seduta 7 settembre 2017
[Clicca qui](#)

Commissioni sovrintendenti e degli agenti ed assistenti, esito seduta del 7.9.2017
[Clicca qui](#)

Commissione Ispettori esito seduta 7.9.2017
[Clicca qui](#)

23° corso per artificiere I.E.D.D. - Selezione personale della polizia di Stato
[Clicca qui](#)

Agenda

20.9.2017, ore 17.30 - Ministero dell'Interno
Riordino delle carriere e nuovi distintivi di qualifica

26.9.2017- Ministero dell'Interno
Revisione settore tecnico logistico

27.9.2017, ore 9.30 - Ministero dell'Interno
Convocazione riunione in materia di riconoscimenti premiali per meriti straordinari e speciali





Dieci buoni motivi per iscriversi al silp cgil

Perché siamo l'espressione del più grande sindacato confederale italiano e siamo in grado di offrire ai nostri iscritti una reale, concreta e fattiva tutela;

Perché al primo posto tra i nostri obiettivi mettiamo il CONTRATTO di lavoro, la salvaguardia delle nostre PENSIONI, la tutela dei PRESIDI di polizia, il rafforzamento dei MEZZI e delle STRUTTURE, la FORMAZIONE continua e le ASSUNZIONI;

Perché difendiamo le lavoratrici e i lavoratori della Polizia di Stato senza guardare al potente di turno, senza corporativismi che da sempre hanno rappresentato un freno alle conquiste ottenute dal sindacato confederale nel 1981, senza ostentare false 'autonomie' o 'indipendenze';

Perché per noi al primo posto ci sono la dignità del lavoro e i diritti dei lavoratori che devono essere salvaguardati e rispettati in ogni luogo di lavoro, in ogni Questura, Commissariato, Reparto o Ufficio;

Perché a noi non interessa l'iscritto fine a se stesso, ma il poliziotto partecipe e consapevole dei propri diritti e dei propri doveri. Consapevole di far parte di una grande famiglia, quella della CGIL, che non lo abbandonerà mai e che lotterà per lui in virtù di una forza e di una autorevolezza, dentro e fuori il nostro comparto, che NESSUNA altra organizzazione sindacale della Polizia di Stato può oggi vantare e soprattutto garantire;

Perché il nostro modello di sindacato è quello dei diritti, dei valori e del progetto che punta a difendere davvero quei diritti del lavoratore - poliziotto che oggi vengono messi in discussione;

Perché consideriamo la formazione un elemento fondamentale e imprescindibile della vita del poliziotto e il SILP CGIL si ritiene fortemente impegnato in questa direzione, sia come punto di riferimento per l'Amministrazione e sia come organizzazione di eventi, iniziative e appuntamenti di alto livello che mettiamo in campo costantemente e gratuitamente, vedasi l'importante impegno che ci siamo assunti a garanzia della salute del lavoratore sul versante delle malattie professionali e non solo;

Perché l'iscritto SILP CGIL può contare su rappresentanti sindacali preparati e su una segreteria nazionale sempre a disposizione per qualsiasi necessità;

Perché siamo l'unico sindacato di ispirazione confederale a far pagare SOLO 12 MENSILITÀ e a non effettuare la trattenuta della delega nella tredicesima;

Perché garantiamo a tutti i nostri aderenti i servizi straordinari e le convenzioni uniche della CGIL, assicurando benefit e risparmi che da soli valgono abbondantemente il costo della tessera sindacale.

*Siamo il Sindacato di Polizia
della Cgil, Siamo il Silp.
Entra a far parte della nostra
Grande famiglia!*



Ricevi le nostre news
in tempo reale sul tuo
smartphone o tablet

Clicca qui e iscriviti
adesso al canale
TELEGRAM

@ **SILP CGIL**
telegram.me/silpcgil



Il Silp Cgil lancia un nuovo servizio gratuito per tutti i colleghi: un canale informativo che sfrutta la piattaforma Telegram e che offre la possibilità di essere informati delle ultime novità relative al nostro mondo e al comparto sicurezza in assoluta comodità, sul proprio cellulare.

Il canale Telegram offre numerosi vantaggi:

- ci si può iscrivere e togliere quando si vuole;
- le notizie vengono trasmesse sotto forma di link con una anteprima che contiene già i contenuti essenziali della notizia e che non obbliga all'apertura del link stesso;
- immagini, video e files inviati sul canale Telegram non intasano la memoria del telefonino perché sfruttano quella del server (diversamente da Whatsapp)
- aggiornamento istantaneo grazie all'attivazione delle notifiche.



**Riordino
delle Carriere?
Non trovarti Impreparato**

LA TUA LAUREA ADESSO!



PERCORSO BREVE

Laurea triennale in Scienze dell'Educazione e della Formazione. Il 1° anno partecipi al programma "Class Form" che ti consente agevolazioni economiche al costo di soli 1.200,00 euro mentre il 2° e il 3° anno a 1.700,00 euro ciascuno.

PERCORSO MAGISTRALE

Laurea quinquennale in Giurisprudenza. Il 1° anno partecipi al programma "Class Form" che ti consente agevolazioni economiche al costo di soli 1.200,00 euro mentre il 2°, 3°, 4° e 5° anno a 1.700,00 euro ciascuno.

ALTRI PERCORSI FORMATIVI

4 Corsi di laurea triennale (Scienze motorie, Ingegneria, Economia aziendale, Scienze turistiche) e 3 Bienni Specialistici (Scienze pedagogiche, Scienze economiche, Management dello sport). Più di 60 Master di Primo e Secondo livello. Sconti e agevolazioni anche per i familiari. Possibilità di richiedere le 150 ore di permesso studio.

PERCHÈ ISCRIVERSI CON NOI	 SUPPORT FOR YOUR FUTURE UNIVERSITY	INFO E IMMATRICOLAZIONI
<ul style="list-style-type: none"> • Lezioni On line 24h su 24h • Nessun acquisto di libri • Test di valutazione per l'autoapprendimento • Servizio di assistenza e tutoraggio • 58 sedi di esami in Italia 		<p>Inviare il proprio curriculum a: mainforce@unipegaso.it infotel 06.855.31.30 Centro Alti Studi Main Force Via Po, 162 • 00198 Roma</p>

[Per visualizzare la convenzione clicca qui](#)

CONVENZIONI SILP CGIL



Il Patronato della Cgil

Servizi per gli Iscritti



per informazioni clicca qui

TESSERAMENTO 2017



**Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia
CGIL**

Via Palestro 78, 00185 Roma

www.silpcgil.it
segreteria nazionale@silp.cgil.it

tel. 06 4927111 - fax 06 44702297

Selezione contenuti, titoli e immagini a cura di Pierluciano Mennonna, segretario nazionale

Seguici su twitter, facebook e youtube

