

**AL SIGNOR DIRIGENTE  
L'UFFICIO POLIZIA DI FRONTIERA DI**

**VENEZIA**

Egregio Signor Dirigente,

questa Segreteria provinciale è stata letteralmente subissata nel pomeriggio odierno da iscritti fortemente preoccupati dalle voci apprese, relative a quanto emerso nel corso di una riunione che la S.V. ha avuto nella tarda mattinata con alcuni dipendenti.

Fatta questa necessaria premessa, sembra che Lei abbia comunicato l'intenzione di modificare gli orari di servizio dei Capo Turno, sganciandoli dalla turnazione continuativa ex art.8 ANQ, per portarli a lavorare nella fascia 8.00/20.00, con uno o due turni pomeridiani, secondo quanto previsto dall'art.9 ANQ.

Questa scelta, che definire anomala è dir poco, dal momento che non interessa tutto il personale ma solamente i Capo Turno, sarebbe l'obbligata conseguenza della grave carenza di Ufficiali di PG che incombe sull'Ufficio.

Su questo non v'è alcun dubbio, ma la soluzione prospettata non può essere in alcun modo condivisa dal SILP CGIL.

Se è vero che il datore di lavoro individua - tra gli orari previsti dall'ANQ - quello ritenuto più funzionale al raggiungimento degli obiettivi istituzionali, pur rimanendo l'obbligo di inviare l'informazione preventiva alle OOSS (in un momento precedente alle comunicazioni ai dipendenti, se si vuol riconoscere e rispettare il ruolo delle rappresentanze sindacali...), è pur vero che la scelta deve essere coerente, accompagnata dalla valutazione dei pro e dei contro che essa comporta. Quello che non è possibile e accettabile è una scelta per così dire ibrida.

Quanto si prospetta, ovvero lo "sganciamento" dei Capo Turno dalla rimanente aliquota di personale, diventa una aberrazione delle regole.

Un po' come se ad una squadra delle Volanti di una città andassimo a togliere l'Ufficiale di P.G., o l'Ispettore Coordinatore della Sala Operativa, per impiegarli con orari differenti.

Per non parlare dello stravolgimento della vita e degli interessi, legittimi, dei dipendenti. Personale, nemmeno più tanto giovane, che dall'oggi al domani, senza una reale motivazione se non quella della carenza di personale, scaricando quindi su di essi responsabilità note e "denunciate" da anni dai rappresentanti dei lavoratori (e mai sufficientemente rappresentate dai dirigenti degli Uffici ai competenti uffici dipartimentali), si vedono stravolgere la programmazione dell'intera propria vita, con non trascurabili ricadute anche di tipo economico, dovendo rinunciare quantomeno alle indennità per i servizi serali/notturni.

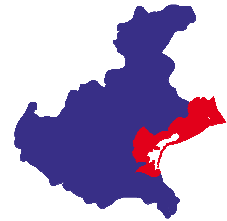
Ad abundantiam, con siffatta decisione, non si risolverebbero comunque del tutto i problemi perché la grave carenza di UPG comporterà comunque la necessità di impiegare nei nuovi orari personale dei diversi settori dell'Ufficio, dando continuità ad un perdurante stato di incertezza, con ricorsi necessari ai cambi turno o, come sarebbe stato prospettato, avvalendosi del personale posto in reperibilità ex art.18 ANQ.



# Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia

## Segreteria Provinciale di Venezia

Santa Croce 500, 30135 Venezia  
3313737023 - 0412715450 – silp.venezia@gmail.com



Sul punto, un inciso. La norma sulla reperibilità è chiara: il personale viene posto in reperibilità ***“al fine di garantire l'immediato e puntuale intervento, nei casi in cui particolari circostanze lo rendano necessario”***. Ora, anche volendo assumere un atteggiamento interpretativo “elastico”, è del tutto evidente che l'istituto della reperibilità non ha nulla a che vedere con la tipologia di orario di lavoro individuato. Il servizio deve “girare di suo”, essere coerente alle finalità e correttamente organizzato. La reperibilità costituisce un potenziale incremento di efficienza, non un succedaneo della normale programmazione del lavoro.

Ma c'è dell'altro.

Impiegando i, a questo punto “ex Capo Turno”, secondo quanto prospettato, ci si troverà nelle condizioni di non disporre, nella fascia oraria 20.00/08.00, di alcun UPG, in tal modo incrementando, anziché riducendo, l'impiego, peraltro già lamentato, di Assistenti Capo Coordinatori, quando anche non Assistenti Capo, in qualità di Capo Turno, in quanto dipendente più anziano in servizio nel turno.

Già in occasione della riunione periodica ex D. L.vo 81/08, sono emersi, proprio per i settori dei Preposti e degli Operatori giornalieri, indici di stress “medi”. Riteniamo che le prospettate modifiche, ad una attenta valutazione complessiva, possano consolidare, aumentare, o estendere ad altri, i fattori stressogeni.

L'aeroporto di Venezia è in continua crescita sia in termini di passeggeri che di traffico merci. Da troppi anni il sindacato lamenta le crescenti carenze, dovute agli aumentati compiti, funzioni, procedure, priorità operative. La dirigenza si è sempre dimostrata piuttosto “lenta” nel prendere atto della situazione, tanto meno nel rappresentare le reali difficoltà e le urgenti necessità dell'Ufficio. Si è preferito continuare a “spremere” il personale. E tutto ciò ha prodotto anche i suoi risultati, se solo si osservano gli sviluppi occupazionali di coloro che hanno preceduto la S.V.

Nel frattempo, abbiamo registrato fino a cento domande di trasferimento su un organico sostanzialmente del doppio, senza che ciò inducesse l'Amministrazione locale a interrogarsi sul perché, né il Dipartimento ad attenzionare il caso, certamente anomalo rispetto al panorama nazionale. Domande di trasferimento che non riguardano solamente personale di recente nomina che desidera magari avvicinarsi alle zone di origine; si sono registrate domande di trasferimento anche da parte di colleghi con notevole anzianità nel settore, agenti ed anche ufficiali di P.G. che, evidentemente, hanno raggiunto un livello di saturazione. I rimanenti dipendenti “anziani”, sono così costretti a sopperire sia alle mancanze di colleghi con pari esperienza, sia a contribuire alla continua formazione di nuovi arrivi.

E' evidente che i problemi che inevitabilmente si stanno registrando, ed anzi che continuano a crescere presso la Polizia di Frontiera Aerea, senza scordare che anche la Frontiera Marittima soffre gli stessi problemi, seppur con intensità minore, trovano origine nella mancata revisione periodica dell'organico in relazione al continuo aumento del traffico aeroportuale.

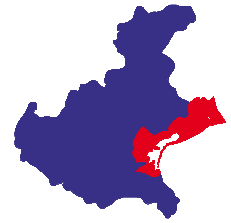
Una responsabilità che investe principalmente il Dipartimento, mai adeguatamente informato e stimolato ad agire conseguentemente.

Sono anni che si chiede un aumento effettivo e strutturale del personale in servizio, mentre assistiamo, complice le difficoltà d'organico a livello nazionale, a semplici turn over o a incrementi sostanzialmente non significativi.



# Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia Segreteria Provinciale di Venezia

Santa Croce 500, 30135 Venezia  
3313737023 - 0412715450 – silp.venezia@gmail.com



Oggi riteniamo che la misura sia colma e che non possano perpetuarsi scelte “semplici”, ovvero scaricare sul personale l’incapacità o la disattenzione gestionale.

Se un rinforzo deve essere dato, e su questo non c’è dubbio alcuno, esso deve arrivare da un impegno solenne del Dipartimento ad un incremento ben definito nei numeri e nei tempi. In attesa che il personale venga realmente implementato, il Dipartimento deve disporre l’aggregazione di un congruo numero di ufficiali di P.G. proveniente da altri uffici di Polizia di Frontiera.

Concludendo, in attesa di ricevere da Lei tempestiva comunicazione esaustiva che chiarisca le reali intenzioni dell’Amministrazione, anticipando un orientamento del tutto negativo ma che si espliciterà compiutamente solo dopo aver “letto le carte”, la informiamo che non accetteremo alcuna soluzione che peggiori, anche se di poco, condizioni di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Polizia di Frontiera Aerea già complicate e difficili, riservandoci ogni iniziativa volta al rispetto della professionalità e della salute dei colleghi.

In attesa di cortese riscontro, si porgono distinti saluti.

Venezia, 16 maggio 2019

**La Segreteria Provinciale  
SILP CGIL Venezia**