



**CONTRATTO DI LAVORO  
PERSONALE NON DIRIGENTE  
TRIENNIO 2019-2021**

**PIATTAFORMA  
DELLA FEDERAZIONE  
SILP CGIL – UIL POLIZIA**

*4 novembre 2020*

## PREMESSA

Serve un cambio di passo da parte del Governo e dell'Amministrazione che garantisca, alla luce dei molteplici impegni che gravano sulla nostra categoria dovuti alle numerose e crescenti difficoltà, quei riconoscimenti da troppo tempo attesi e negati che, anche attraverso lo strumento contrattuale, possano trovare una risposta nonostante i ritardi succedutisi nel tempo.

La nostra O.S. ritiene che sia ormai giunta l'ora della separazione dei tavoli negoziali tra i Comparti Sicurezza e Difesa, sia per i trattamenti economici che per quelli normativi, che devono tener conto della diversità d'impiego del personale. Una differenza che da troppo tempo non giustifica più una struttura salariale identica tra le due categorie di operatori in ragione delle tante quanto profonde differenze in termini di impegno e di impiego degli operatori dei due comparti, sempre più discostatesi negli anni e che dovranno, in ogni caso, ricevere trattamenti economici e quadri normativi di riferimento adeguati, tali da soddisfare le attese professionali del maggior numero possibile di appartenenti.

E' pertanto quanto mai necessario risolvere, una volta per tutte, il nodo della differenziazione del Comparto Sicurezza da quello della Difesa.

In relazione alle criticità esistenti riteniamo essenziale porre l'attenzione su taluni di questi punti ipotizzando soluzioni che vadano nella direzione di migliorare le condizioni di vita e di lavoro della nostra categoria.

In tal senso riteniamo che, insieme all'aspetto della necessaria rivalutazione in termini di retribuzione, vada soprattutto valorizzata l'alta professionalità del personale riconoscendo il lavoro delle donne e degli uomini che lavorano nella Polizia di Stato.

Crediamo che questa sia anche l'occasione giusta per un significativo intervento riguardante la parte normativa del contratto attraverso la modifica di alcuni istituti, sanando quelle situazioni che risentono dei mancati interventi dovuti al non recepimento di norme succedutesi nel tempo e che riguardano un vasto campo che tocca i diritti dei nostri lavoratori.

La Federazione SILP CGIL – UIL Polizia vuole peraltro porsi anche l'ambizioso obiettivo di dare sempre maggiore efficienza al modello di sicurezza rappresentato dalla Polizia di Stato nel rispetto dei diritti e delle tutele dei suoi appartenenti.

L'Amministrazione della Polizia di Stato deve dunque reagire alla politica dei tagli indiscriminati alla sicurezza sia in termini di risorse che in termini di mezzi, presidi, tecnologia o logistica, aspetti che minano la funzionalità di un apparato pesantemente colpito dal blocco del turnover.

In tal senso anche le paventate razionalizzazioni, presentateci senza un reale progetto complessivo, ma solo per mere logiche di taglio alla spesa, alle quali la Federazione SILP CGIL – UIL Polizia si è sempre fortemente opposto, non giovano alla funzionalità dell'apparato sicurezza né alle esigenze e ai diritti di operatori e cittadini.

In tema di rispetto delle regole, l'applicazione dell'Accordo Nazionale Quadro, siglato il 31 luglio del 2009, e mai attuato nei confronti degli uffici del Dipartimento, è per la nostra O.S. la dimostrazione che non applicando le regole si vanifica la certezza dei diritti.

Le rivendicazioni contrattuali con l'adeguamento dei trattamenti economici accessori e delle indennità devono riguardare anche gli aspetti previdenziali con la previsione dell'avvio della previdenza complementare per il personale più giovane di età e per i nuovi assunti.

Nel contempo andranno riviste le modalità con cui si attua la formazione permanente del personale fornendo le adeguate conoscenze tese ad elevarne capacità e professionalità, la formazione va intesa quale valore strategico del nostro agire adeguando i nostri livelli a quelli delle forze di Polizia Europee.

Su questi temi ci confronteremo con il Governo, rimarcando l'esigenza di stanziamenti adeguati per il Comparto sicurezza, anche in ragione della specificità della funzione svolta per il Sistema Paese.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE ED ACCESSORIO**

In via preventiva si chiede un incremento significativo del trattamento economico fondamentale, in primis lo stipendio (utile al fine della valorizzazione del trattamento di fine servizio) partendo da un rilevante innalzamento del punto parametrico che tenga conto del tasso d'inflazione registrato nell'ultimo biennio e delle conseguenze economiche connesse a una pandemia di cui non si conosce l'orizzonte temporale, nella misura almeno del 4%, in quanto a tale incremento sono collegate le condizioni di vita e di lavoro delle donne e degli uomini della Polizia di Stato.

Garantire una base stipendiale adeguata libera i lavoratori dalla dipendenza delle indennità accessorie.

Deve seguire, un adeguamento economico di tutte le indennità accessorie:

- ordine pubblico: maturazione del diritto già con tre ore di servizio, rispetto alle quattro attuali; riconoscimento di più indennità, anche nell'ambito del servizio disposto dalla stessa ordinanza, superate le sei ore di lavoro;
- presenza notturna e festiva;
- presenza superfestivo;
- servizio esterno;
- compensazione.

## **ASSEGNO DI FUNZIONE**

Rispetto al numero di anni occorrenti per le fasce utili all'attribuzione dell'assegno funzionale pensionabile di cui all'art. 5 del DPR 5 giugno 1990 n.147, si propone una riduzione dell'anzianità necessaria, passando così da 17 a 15 anni, da 27 a 25 anni, da 32 a 30 anni, in modo da valorizzare la professionalità legata all'anzianità.

Agli appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato, collocati in aspettativa ex art. 8 del DPR 339/82 (periodo d'assenza per aspettativa speciale durante il transito dai ruoli ordinari ai ruoli tecnici), venga computato detto periodo ai fini della valutazione del servizio prestato per il raggiungimento degli anni necessari al riconoscimento delle singole fasce dell'assegno di funzione.

## **TRATTAMENTO DI MISSIONE**

Appare improcrastinabile un adeguamento del trattamento di missione in relazione alle dinamiche del costo della vita, ma soprattutto, la correzione di una disciplina che, seppur in parte già modificata, sembra ancora costruita per attività meramente burocratiche e non per compiti prettamente operativi, tipici dell'attività di polizia. In particolare, deve essere ancor di più perseguito l'obiettivo dell'utilizzazione del rimborso forfettario.

Si propone quanto segue:

- nel caso di missione di durata inferiore alle 24 ore, la possibilità per il dipendente di modificare, anche al termine della missione, il rimborso forfettario richiesto con il rimborso spese effettivamente sostenute;

- la missione deve essere retribuita anche quando il posto del servizio da svolgere coincide con quello di residenza;
- il rimborso forfettario anche per missioni di durata inferiore alle 24 ore e superiori alle 12 ore: in tal caso il trattamento del rimborso forfettario dovrà avvenire remunerando per le prime 12 ore il 50% del trattamento previsto e per le successive 12 ore una remunerazione calcolata su base oraria, in relazione al restante 50%; identica possibilità di calcolo dovrà essere applicata anche per le ore di missione successive alle 24 ore;
- eliminare, nel caso di richiesta di rimborso forfettario, la preventiva autorizzazione da parte dell'Amministrazione;
- di prevedere, nel caso di missione urgente, senza la possibilità di poter acquisire il previsto anticipo delle spese di viaggio e pernottamento, la possibilità di usufruire di carte prepagate assegnate preventivamente alle Questure o agli uffici territoriali di livello dirigenziale; prevedere anche la possibilità di immediato accredito nel conto corrente del dipendente;
- determinare, al fine di evitare situazioni di applicazione diversificata in ambito nazionale, l'indennità oraria di missione nella stessa misura del trattamento per il compenso del lavoro straordinario;
- con cadenza annuale dovrà essere aggiornato l'elenco delle strutture alberghiere convenzionate rivolgendo puntuale attenzione alla qualità alloggiativa offerta, in termini di spazi e dei servizi resi, parametri necessari in ragione delle esigenze connesse alle diverse attività lavorative;
- comprendere nelle spese di viaggio, nel caso di autorizzazione dell'utilizzo del mezzo aereo anche l'eventuale costo del bagaglio strumentale al viaggio;
- comprendere, nel caso di scorte internazionali le spese di mobilità sostenute nel paese estero necessarie per completare l'attività lavorativa demandata;
- copertura assicurativa sanitaria per il personale inviato all'estero per le spese necessarie in caso di infortunio o malattie occorsi in paesi stranieri;
- medesimo trattamento economico per il personale inviato in missione congiuntamente a quello direttivo e dirigenziale;
- rimborso del biglietto del treno in base alle tariffe ordinarie effettivamente in vigore, senza blocchi riferiti a tariffe non più attuali ed obsolete;
- estensione del trattamento economico di missione anche a chi espleta la funzione di difensore innanzi ai Consigli di Disciplina;
- corresponsione del trattamento di missione in caso di citazione testimoniale da parte del Dipartimento della P.S. che provvederà a farsi rimborsare dal Ministero della Giustizia;
- per il personale in quiescenza che si reca in un tribunale fuori dal comune di residenza per rendere testimonianza in relazione all'attività svolta in servizio, prevedere un'indennità pari alle competenze spettanti al personale in servizio.

## **INDENNITÀ PER SPECIALITÀ, REPARTI SPECIALI, SERVIZI DI PROTEZIONE, POLIZIA DI PREVENZIONE E GIUDIZIARIA**

Preliminarmente va evidenziato che le indennità devono essere riconosciute anche durante il periodo formativo relativo all'acquisizione di una qualifica superiore connesso

a una procedura concorsuale interna che, come è noto, prevede una parte applicativa presso i reparti di appartenenza.

In ordine alle indennità specifiche percepite dalla Polizia Ferroviaria, Postale e Stradale, versate al Ministero dell'Economia e delle Finanze dalle singole società e amministrazioni pubbliche, queste devono essere rivalutate e retribuite con effettiva cadenza mensile.

Analogamente a quanto previsto per l'indennità della Polizia Ferroviaria e Stradale, riconosciute in ragione di protocolli di convenzione con gestori di rami e reti della mobilità del Paese, le stesse tipologie dovranno essere estese al personale in servizio agli Uffici di Polizia Frontiera Aerea e di Polizia Frontiera Marittima con protocolli di convenzione da avviare con i gestori di mobilità Aereoportuale e Marittima. Al contempo per gli Uffici di Polizia Frontiera Terrestre, onde evitare una condizione sperequativa, dovrà essere istituita uno specifico trattamento economico accessorio compensativo.

Vanno rivalutate le indennità di imbarco e sommozzatori ferme dal 2003, tenendo presente che, per sanare la disparità di trattamento in caso di trascinarsi, tra la qualifica degli Assistenti e quella dei Sovrintendenti, necessita incrementare le indennità operative per la qualifica dei Sovrintendenti. Al personale della Polizia di Stato impegnato quale conduttore di moto d'acqua per la vigilanza dei litorali nel periodo estivo, che non rientra nei casi previsti dall'art. 4 L. 78/83, occorre corrispondere l'indennità di imbarco prevista dall'art. 4 della L. 78/83 in misura giornaliera fino ad un massimo di 15 giorni, superato tale limite venga corrisposto l'importo mensile previsto.

Occorre incrementare la misura della cumulabilità dell'indennità di aeronavigazione/volo con l'indennità di istituto, sia ai fini retributivi che previdenziali. Va, inoltre, superata l'attuale rigida differenziazione di tali indennità fondata esclusivamente sulle qualifiche, prevedendo un'unica distinzione tra Piloti e Specialisti. Una particolare attenzione va riservata al personale interforze che opera sul delicato versante al contrasto della criminalità organizzata. In tal senso, non trova giustificato motivo il diniego al trattamento aggiuntivo da corrispondere ai Nuclei Operativi di Protezione, in analogia con quello riservato alla Direzione Investigativa Antimafia, per la quale deve peraltro essere ripristinato il trattamento economico accessorio originario previsto dalla L. 345/1991.

Al contempo va istituita – in ragione della qualificata attività svolta - specifica indennità per il personale impiegato:

- nei servizi e nelle sezioni di polizia giudiziaria istituiti nelle diverse articolazioni della Polizia di Stato: Servizio Centrale Operativo, Squadre Mobili, Sezioni di Polizia Giudiziaria, Squadre di Polizia Giudiziaria presso Commissariati di P.S., Polizia Stradale, Polizia Ferroviaria, Polizia Postale, Polizia di Frontiera...;
- al Servizio di Polizia Scientifica, ai Gabinetti Interregionali e Regionali di Polizia Scientifica, ai Gabinetti Provinciali dei Polizia Scientifica e ai Posti di Segnalamento e Documentazione di Polizia Scientifica;
- alla Polizia di prevenzione, alle Digos e alle Squadre informative.

## **INDENNITÀ DI INSEGNAMENTO**

In relazione alla centralità che la formazione riveste nella Polizia di Stato è quanto mai doverosa l'istituzione dell'indennità di insegnamento quale forma di riconoscimento della funzione formativa del docente/istruttore. L'indennità in questione dovrà essere prevista per tutto il personale, indipendentemente dalla qualifica rivestita e

indipendentemente da quale sia l'Ufficio o Reparto di appartenenza. Essa dovrà trovare applicazione sia nei corsi di formazione presso gli istituti di istruzione sia nelle giornate di aggiornamento e addestramento professionale.

## **INDENNITÀ VARIE**

Tutte le prestazioni lavorative che comportino l'esposizione del personale ai rischi derivanti da agenti chimici e tossici, devono essere monitorate al fine di aggiornare la mappa dei rischi e garantire le necessarie misure di prevenzione, attraverso l'adeguamento dei luoghi di lavoro ai criteri previsti nel D.Lgs. 81/2008. Sulla base dell'aggiornamento effettuato dovranno essere rivalutate le relative indennità.

L'importanza della gestione dei sistemi informatici e delle reti nella Polizia di Stato ha un ruolo sempre più centrale e imprescindibile per il raggiungimento delle finalità istituzionali e, conseguentemente, vi è la necessità di dover valorizzare, in ragione delle responsabilità connesse, tale attività con l'attribuzione di una specifica indennità di Amministratore di rete.

Specifiche indennità dovranno essere istituite anche per chi, in ragione del proprio ufficio, ricopre la figura di responsabile del procedimento amministrativo, attesa la rilevanza - sotto diversi profili - del compito espletato.

## **LAVORO STRAORDINARIO**

Assistiamo ad un ricorso eccessivo e sistematico delle prestazioni di lavoro in regime straordinario che corrisponde a circa il 9% della retribuzione complessiva, peraltro con una tariffa inadeguata e addirittura inferiore a quella della prestazione in regime ordinario, circostanza irragionevole e illegittima. Se si intende mantenere il numero di ore di straordinario realizzato negli anni scorsi, occorre appostare nuovi finanziamenti. Occorre una maggiore trasparenza sulla gestione dello straordinario (ivi compreso quello obbligatorio), con la previsione in via contrattuale di forme che garantiscano un maggiore controllo e partecipazione delle OO.SS., sul corretto utilizzo delle risorse.

Dev'essere consentito in particolare, in sede di verifica ex art. 19 ANQ, alle OO.SS. l'accesso anche ai documenti relativi allo straordinario emergente come già avviene per lo straordinario programmato. Va favorito l'utilizzo dello straordinario programmato, quale forma di equa partecipazione del personale interessato e strumento di efficientamento delle articolazioni della Polizia di Stato: pertanto il suo pagamento non deve essere posticipato.

Risulta fondamentale - quale forma tangibile di rispetto del diritto dell'operatore di polizia di essere tempestivamente retribuite per la prestazione di lavoro straordinario resa - il superamento della disposizione normativa di cui all'art. 10, comma 6 del DPR 39/2018 recante le norme di liquidazione del lavoro straordinario, prevedendo la liquidazione nel mese successivo a quello della prestazione.

Riteniamo imprescindibile rivalutare adeguatamente l'importo di ogni singola ora di straordinario, restituendo dignità al lavoro reso in eccedenza all'ordinaria prestazione lavorativa, prevedendo un aumento del 30% della remunerazione della singola ora di straordinario festivo e nella misura del 50% dell'ora straordinaria notturna.

## **DIRITTO AL PASTO**

Il diritto al pasto nelle sue diverse modalità, servizio mensa, convenzione con esercizi di ristorazione e buono pasto, è una conquista del lavoratore e la sua corretta fruizione è un elemento qualificante delle condizioni di impiego dell'operatore di polizia.

Fermo restando l'utilità del servizio mensa in determinate circostanze, è convincimento comune che le soluzioni alternative (convenzioni e buono pasto) di sovente risultano più rispondenti alle esigenze dell'operatore.

In tale ottica occorre prevedere stanziamenti economici tali da rendere possibile il godimento del beneficio senza restrizioni, dando la facoltà all'operatore di poter scegliere, anche in presenza di una mensa o di esercizio di ristorazione convenzionato in sede, di beneficiare del buono pasto, sia per pranzo che per cena, rimuovendo le vigenti limitazioni.

Per le mense dovrà essere assicurata una varietà alimentare tale da soddisfare le esigenze nutritive di tutto il personale, in ragione delle diversificate esigenze o necessità alimentari.

Inoltre va riconosciuto il diritto al pasto in regime di gratuità, nelle diverse modalità al personale che svolge servizio con orario 13-19 e 19-24, ancorché in turnazioni non continuative.

## **FONDO PER L'EFFICIENZA DEI SERVIZI ISTITUZIONALI**

Il Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali dovrà assumere maggiore rilievo nella contrattazione, quale strumento di ristoro per le attività svolte specificatamente dal personale della Polizia di Stato. Le risorse economiche oggi previste vanno implementate considerevolmente in modo tale da poter riconoscere un'adeguata valorizzazione economica degli istituti oggi contemplati nell'Accordo sul Fondo ovvero rendere possibili altre fattispecie.

In via esemplificativa possiamo dire che:

- la produttività collettiva vada doverosamente raddoppiata, quale giusto riconoscimento della specificità dell'attività di servizio resa al cittadino da parte di tutti gli operatori di Polizia;
- il controllo del territorio per servizi serali e notturni vada esteso ad altri segmenti della Polizia di Stato che per attività svolte sono funzionali a tale finalità: Ufficio atti di P.G., Ufficio fermati – celle di sicurezza, Polizia Scientifica, Squadra Mobile e Squadra di P.G., Digos, Ufficio Immigrazione...;
- la reperibilità vada novellata, prevedendo un incremento dell'importo per l'operatore chiamato ad intervenire;
- la reperibilità di natura pattizia deve essere connotata da una maggiore e più diffusa partecipazione di tutto il personale interessato, indistintamente dalla qualifica posseduta (ove questa non sia un requisito necessario per la finalità per cui viene programmata).
- incremento dell'importo del cambio turno, quale forma di ristoro per il disagio subito dal personale;
- il cambio turno "in programmazione", corrispondente ad un cambio di tipologia di servizio o cambio dell'ordinario sviluppo della turnazione oraria prevista dalle griglie orarie di cui all'ANQ vigente, debba essere remunerato;

## **ORARIO DI LAVORO E IMPIEGO DEL PERSONALE**

Come è noto la nostra O.S. attribuisce notevole valenza e attenzione al tema dei diritti, in un legame stretto che tiene insieme i problemi delle turnazioni, degli orari di lavoro, delle retribuzioni, dell'organizzazione del lavoro e della dignità psico-fisica del lavoratore. Non dimentichiamo neanche l'importanza che riveste una cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, che deve necessariamente implicare l'essenzialità del ruolo dei lavoratori di polizia e la centralità dei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa. In tale ottica va considerata con favore la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, misura che avrà indubbi benefici anche sul versante di nuove assunzioni e della riduzione dell'elevata età media degli operatori di polizia. Occorre recepire l'obiettivo europeo sulla durata massima dell'orario di lavoro settimanale, contenuto anche nel D.Lgs. 66/2003, recepito nell'ipotesi di contratto per le Funzioni Centrali, per cui l'orario di lavoro non potrà superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario.

Si ritiene inoltre necessario:

- introdurre forme di part-time;
- adottare l'istituto dello smart working (lavoro agile) – applicato in via straordinaria per contenere la diffusione della pandemia da Covid-19 – quale valido strumento di lavoro semi-ordinario a cui ricorrere in presenza di particolari esigenze personali del lavoratore o dell'Amministrazione per alcune tipologie di impiego;
- rivedere i criteri di massima per la revisione delle piante organiche, partendo dal quadro esigenziale territoriale;
- rendere maggiormente vincolante la normativa di cui all'art. 12 del vigente ANQ, intervenendo ulteriormente sulle limitazioni di impiego del personale ultra cinquantenne da impiegare in servizi continuativi o in servizi operativi particolarmente stressanti;
- contrariamente a quanto previsto dalla normativa vigente (correttivi al c.d. Riordino delle carriere) l'art. 42 bis del D. Lgs 151/2001, va applicato in senso di diritto per il minore senza alcun criterio di discrezionalità da parte dell'Amministrazione, così come stabilito da sentenza del Consiglio di Stato n. 6577 dell'1 ottobre 2019, abrogando i riferimenti inseriti nel secondo correttivo al Riordino delle carriere, laddove cita *“Il diniego è consentito per motivate esigenze organiche.”*, che va sostituito con *“la concessione è sempre consentita, salvo in caso si comprovate esigenze eccezionali che non comprendono l'assetto organizzativo e le eventuali difficoltà organizzative, visto che sono le normali difficoltà che si riscontrano nei casi di movimentazione del personale.”*;
- inserire nello schema dei servizi non continuativi articolati su cinque turni settimanali, la possibilità di completare l'orario di servizio settimanale con un rientro giornaliero di 1 ora e 12 minuti, con e senza pausa;
- considerare pienamente nell'orario di lavoro il tempo necessario ad indossare e a svestire l'uniforme;
- qualità e disponibilità del vestiario (uniforme in dotazione) devono essere un impegno fattivo datoriale; il buono vestiario per chi svolge servizio in abiti civili deve avere caratteristiche tali da poter essere speso agevolmente;
- prevedere benefit per chi svolge attività fisica, nella consapevolezza che un operatore sano è di sicuro giovamento nella dimensione lavorativa oltre che in quella sociale;
- introduzione di nuove e più moderne tipologie di orario di servizio continuativo che, in aderenza agli studi dei medici della Polizia di Stato, ruoti in senso orario sui quadranti 7/14 – 14/22 – 22/07 - R, riservato ai servizi interni, con possibilità di applicazione esterna previo accordo con le OO.SS. secondo le procedure di cui all'art. 7, comma 6 dell'ANQ;
- per i turni continuativi, per l'impiego nel turno notturno dopo l'assenza a qualsiasi



titolo nel 7/13 o nell'8/14, prevedere la possibilità d'impiego nel turno notturno esclusivamente "previo consenso dell'interessato", fissando in caso di mancato assenso, la previsione di espletare i turni 8-14 o 7-13;

- introduzione dell'istituto normativo della "banca delle ore";
- garantire adeguati tempi di riposo certi e stabilire per i servizi non continuativi - al pari di quelli continuativi - che tra un turno e l'altro debbano necessariamente ed obbligatoriamente intercorrere non meno di 11 ore, senza possibilità di deroghe
- ricorso a più moderne forme di ricezione delle pratiche burocratiche per gli uffici aperti al pubblico - con il completo riconoscimento dell'identità digitale e la possibilità di fruire a pieno degli strumenti offerti dal D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e dal D. Lgs. 10 dicembre 2013, n. 335 - potrebbe ridurre a livelli assolutamente più accettabili la presenza di pubblico negli uffici di polizia, sia per questioni di rischio sicurezza che di salute pubblica, oltre a snellire notevolmente l'attività di trattazione delle pratiche in front office: garantendo nel contempo una diminuzione di personale fisicamente dedicato alle attività e delle strutture di ricezione.

## CONGEDI ORDINARI E RIPOSI

Le attuali modalità di fruizione del congedo ordinario risultano spesso ancorate a procedure che né giovano al buon funzionamento della Polizia né alle esigenze dei lavoratori. Di qui l'esigenza di una loro rivisitazione. Deve essere prevista la possibilità per l'operatore di fruire del congedo ordinario secondo i propri bisogni, anche a giorni singoli e non per periodi minimi e massimi obbligatori, assicurando sempre e comunque due settimane continuative nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre.

Ampliare l'istituto dei permessi brevi modificando l'attuale previsione che ne obbliga la fruizione anche per espletare visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici. Istituzione delle "ferie solidali", già previste dal D.Lgs. 151/2015, col quale i dipendenti potranno cedere parte delle ferie ad altri dipendenti in oggettive difficoltà (assistenza, salute, figli minori etc.). Si chiede di inserire a regime, garantendo tuttavia l'anonimato del donante, quanto previsto dall'articolo 87, comma 4-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, come modificato dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, garantendo il principio costituzionale dell'irrinunciabilità del diritto alle ferie ed evitare strumentalizzazione o rischi di illecita monetizzazione.

Per le istanze di congedo ordinario, accettazioni e dinieghi da parte dell'Amministrazione devono avere tempi certi e prefissati (esempio 7 o 10 gg.), da comunicare formalmente al personale.

## CONGEDO STRAORDINARIO - CURE TERMALI - ASPETTATIVA

Ampliare la casistica della concessione del congedo straordinario per motivi di famiglia, garantendo uniformità di trattamento su tutto il territorio nazionale mediante delle linee guida.

Le vigenti disposizioni relative alle assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici del personale, vanno novellate, superando l'attuale quadro normativo di riferimento, che si presenta inappropriato.

E' necessario prevedere articoli di legge differenti tra l'Istituto dei Permessi Brevi dai Permessi per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici attualmente previsti entrambe dall'art.7 dell'ultimo contratto. Tale specifica è necessaria in quanto sono materie incompatibili per

propria natura: la prima discrezionale, la seconda obbligatoria se vi sono le condizioni previste dalla norma.

Pertanto ai dipendenti che ne facciano richiesta, devono essere concesse 18 ore annue, retribuite, senza obbligo di recupero, (come già avviene per i dipendenti pubblici) da fruire per brevi periodi durante l'orario di lavoro, ivi comprese le assenze per espletare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, di cui all'articolo 55- septies , comma 5- ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. I permessi di cui al primo periodo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le cinquantaquattro ore nel corso dell'anno.

Per le visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici di cui al comma 1, in caso di gravi motivi debitamente documentati, qualora l'esigenza comporti un'assenza di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente deve essere posto in congedo straordinario ai sensi dell'articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395.

Devono essere assimilate alla normativa di cui sopra, anche le cure termali per il personale a cui non è stata riconosciuta la causa di servizio, ma che necessita di cure per effettuare terapie prescritte per specifiche patologie.

Si richiede la reintroduzione, con l'utilizzo di risorse economiche diverse da quelle destinate agli aumenti contrattuali, del rimborso spese per le cure termali, in analogia al trattamento di missione nazionale.

Fermo restando le norme generali che regolano il rapporto di lavoro, si chiede l'introduzione dell'aspettativa non retribuita per motivi personali.

## **CONGEDO PER LA FORMAZIONE**

Oltre a quanto già previsto, si rende necessaria la previsione che il congedo per formazione possa essere usufruito anche per master o corsi post-laurea.

Deve essere prevista la possibilità per il dipendente di poter versare all'INPS, a proprie spese, i contributi previdenziali non maturati durante il periodo di congedo per la formazione, sia contestualmente che in fase successiva.

## **AGGIORNAMENTO E ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE**

L'addestramento e l'aggiornamento professionale sono presupposti fondamentali per garantire una Polizia di Stato efficiente e di alta professionalità ma, nonostante le previsioni del DPR 782/1985 (Regolamento di servizio) e dell'ANQ, continuano ad essere caratterizzati da notevoli criticità per quanto concerne il pieno raggiungimento qualitativo e quantitativo degli obiettivi fissati dalle norme. Sul piano quantitativo occorrono previsioni contrattuali maggiormente incisive per meglio assolvere all'obbligo formativo contrattuale, mentre sul piano qualitativo, le nuove modalità e-learning rappresentano una positiva realtà per affiancare e modernizzare le tradizionali forme di aggiornamento. Le modalità e-learning hanno consentito di elevare anche i livelli di partecipazione e sarebbe auspicabile l'avvio della fase residenziale già prevista tra gli obiettivi della piattaforma.

Istituire nell'ambito delle attività di aggiornamento ed addestramento professionale, l'invio in missione del personale, nel più vicino istituto di istruzione, per una settimana di "full training" sulle materie operative attinenti ai settori di appartenenza.

Per il personale della Banda Musicale occorre prevedere una specifica formazione e la possibilità di utilizzare le 150 ore per studio per corsi di formazione specialistici in campo musicale. Oggi, per quel personale, non è prevista una specifica attività di aggiornamento e andrebbe favorito ed incentivato anche il ricorso all'art. 20 comma 5

ANQ, sfruttando così la possibilità di formazione esterna.  
Queste innovazioni normative andranno estese anche al personale della Fanfara della Polizia di Stato.

## **TUTELA LEGALE - COPERTURE ASSICURATIVE**

Si richiede un incremento delle risorse già previste per la stipula di convenzioni da destinare alla copertura della responsabilità civile ed amministrativa per gli eventi dannosi, non dolosi, causati a terzi dal personale delle forze di polizia nello svolgimento della propria attività istituzionale. Inoltre si richiede di estendere le citate polizze assicurative per i rischi derivanti dall'attività professionale svolta nell'ambito del servizio, anche ai danni procurati nei confronti dell'Amministrazione.

Attualmente, con le risorse a disposizione, non si può assicurare la colpa grave, ipotesi ricorrente che va tutelata da apposita specifica copertura assicurativa.

In termini generali è opportuno limitare il parere dell'Avvocatura dello Stato esclusivamente alla sola congruità e svincolare il rimborso dalle sanzioni disciplinari per aspetti minimali, che portano inevitabilmente ad un ingiusto diniego.

## **LIBERTA' E RELAZIONI SINDACALI**

I divieti di iscrizione a sindacati diversi da quelli della Polizia di Stato e di adesione, affiliazione o di relazioni di carattere organizzativo con altre associazioni sindacali, previsti dagli articoli n. 82 e 83 della legge n. 121/81, sono ormai anacronistici e immotivatamente limitativi della libertà di associazione sindacale degli operatori di polizia tale da rendere assolutamente necessaria la revisione normativa della materia per la piena sindacalizzazione degli operatori in uniforme.

In analogia alle norme che regolano i contributi sindacali nell'intero comparto del pubblico impiego e nel mondo del lavoro in generale, si richiede anche per gli appartenenti alla Polizia di Stato il diritto di iscrizione e revoca sindacale con effetto già dal mese successivo, così come accade nel pubblico impiego, modificando, conseguentemente, il disposto normativo della L.121/1981.

Vanno introdotte efficaci forme di garanzia per evitare l'utilizzo di fattispecie disciplinari che, anche in maniera indiretta, tendano alla limitazione dell'esercizio delle libertà individuali e dell'attività sindacale degli appartenenti alla Polizia di Stato.

I trasferimenti nell'ambito della stessa sede di servizio dei componenti le segreterie provinciali (e non solo del segretario generale, come previsto già dal DPR 164/2002), delle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale, devono avere il preventivo nulla osta delle rispettive segreterie.

I trasferimenti di sede, d'ufficio, dei componenti le segreterie Provinciali, Regionali e Nazionali, non possono essere disposti senza il preventivo nulla osta della rispettiva segreteria nazionale.

In materia di distacchi, aspettative e permessi sindacali, prevedere all'art. 32, comma 7 del DPR 164/2002, che la fruizione dei permessi sindacali, possa essere concessa per l'intera durata del turno giornaliero di servizio ovvero, se richiesto, per frazione di esso. Il personale che si trovi nelle condizioni di cui agli artt. 31 e 33 del DPR 164/2002, possa, a domanda, partecipare alle iniziative di formazione promosse dall'Amministrazione.

In relazione ai comportamenti sostanzialmente elusivi frequentemente dettati da rappresentanti centrali e periferici delle amministrazioni in materia di informazione preventiva, successiva e di consultazione delle OO.SS. devono essere introdotte misure vincolanti al rispetto della normativa vigente in materia.

Al fine di rendere effettiva la partecipazione delle OO.SS. alle attività di monitoraggio della gestione del personale, si chiede l'istituzione di commissioni paritetiche ed osservatori per specifiche materie, quali trasferimenti, impugnazioni dei rapporti informativi, assegnazioni temporanee ...

In tutti gli organismi collegiali (commissioni, consigli) centrali e periferici, in cui è prevista la partecipazione della rappresentanza sindacale, dovranno avere titolo a partecipare tutte le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale. Nello specifico, negli organismi collegiali paritetici, per la parte sindacale la volontà espressa da ciascun rappresentante sindacale è considerata in ragione del grado di rappresentatività dell'organizzazione sindacale di appartenenza, rilevato su scala nazionale per gli organismi collegiali istituiti a livello centrale, e su scala provinciale per quelli istituiti a livello provinciale.

E' strategico e necessario stabilire al fine di ottenere l'effettiva efficacia dell'azione sindacale, in maniera chiara e non derogabile, l'obbligo di riunione almeno mensile del Tavolo di Confronto permanente ex art. 25 A.N.Q., per la risoluzione delle controversie, prevedendo che le determinazioni assunte, siano rese disponibili (attraverso strumenti informatici – *banca dati Ufficio per le Relazioni Sindacali*), a tutto il personale della Polizia di Stato, al fine di favorire il percorso virtuoso della tempestiva e omogenea applicazione delle decisioni assunte. La mancata convocazione almeno mensile configura attività antisindacale.

Va istituita una commissione permanente in cui siano rappresentate tutte le Amministrazioni del Comparto e le relative rappresentanze del personale, con il compito di vigilanza sulla corretta applicazione delle norme contrattuali, con particolare riferimento all'omogeneità nella gestione tra le diverse Amministrazioni civili e militari. Dare pieno ruolo e funzionalità alla Commissione paritetica ex art. 29 del DPR 164/02, con riunioni periodiche perentorie, oltre ad essere interessata nelle occasioni di disputa territoriale, col fine di evitare interpretazioni unilaterali dell'Amministrazione su materi contrattuali.

Trovare definitiva soluzione alla competenza provinciale delle Commissioni paritetiche, che nel caso della Capitale deve necessariamente comprendere gli Uffici dipartimentali presenti nella provincia.

Urge la stesura di un nuovo Accordo Nazionale Quadro, che sappia tenere insieme un'elevata efficienza dei servizi istituzionali con adeguate condizioni di vita e di lavoro per personale. Dovranno essere quindi stabiliti termini perentori per la contrattazione e la sottoscrizione dell'Accordo.

## **NORME A FAVORE DELLA FAMIGLIA**

Nel ritenere fondamentali le politiche per la famiglia ed un dovere per l'Amministrazione sostenerle ed implementarle con un approccio "promozionale", ovvero teso a promuovere il benessere della famiglia, pensiamo sia necessario:

- l'esonero sovrapposizione turni lavorativi tra genitori di figlio/a di età inferiore a 12 anni;
- esonero dal turno notturno di uno dei due genitori di figlia/figlio di età inferiore a 6 anni;
- l'esonero dal turno serale e notturno per i genitori separati in regime di affidato condiviso nei rispettivi giorni di permanenza del/dei figli presso il proprio domicilio;
- a richiesta dell'interessato, il divieto di inviare fuori sede, in missione o in ordine pubblico, per più di una giornata il personale con figli di età inferiore ai sei anni;
- a richiesta dell'interessato, il divieto di inviare alla frequenza di corsi di specializzazione o aggiornamento fuori sede il personale con figli di età inferiore ai sei anni;
- prevedere la possibilità della fruizione del congedo parentale ad ore;

- applicare anche agli affidi part time, tenuto conto delle singole modalità, gli istituti previsti per l'affido sine die e l'adozione;
- incremento delle risorse da destinare al rimborso delle rette per gli asili nido;
- costituzione asili nido presso locali in uso alla Polizia di Stato;
- incentivare politiche attive a sostegno della genitorialità anche attraverso la realizzazione di progettualità condivise con pubbliche amministrazioni ed enti locali allo scopo di costruire spazi di socializzazione, apprendimento e ludici per i figli minori di sei anni.

## LEGGE 104/1992

Per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap riteniamo necessario:

- a richiesta dell'interessato, l'esonero dal turno notturno della lavoratrice o del lavoratore che ha un familiare convivente portatore di handicap ai sensi della legge 104/92;
- a richiesta dell'interessato, il divieto di inviare fuori sede, in missione o in ordine pubblico, per più di una giornata la lavoratrice o il lavoratore che ha un familiare convivente portatore di handicap ai sensi della legge 104/92;
- a richiesta dell'interessato, il divieto di inviare alla frequenza di corsi di specializzazione o aggiornamento fuori sede la lavoratrice o il lavoratore che ha un familiare convivente portatore di handicap ai sensi della legge 104/92.

## SALUTE E SICUREZZA

Per garantire lo "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale" dei lavoratori e delle lavoratrici, intendiamo necessario il ricevimento e l'applicazione della D.Lgs. 81/2008 in ogni sua parte, per questo in merito riteniamo necessario:

- garantire una porzione di orario settimanale per l'attività fisica nella misura minima di sei ore;
- il materiale in uso alla Polizia di Stato, ad esclusione dell'armamento offensivo, sia considerato dispositivo di protezione individuale;
- diritto alla disconnessione;
- strutturare processi di de-briefing post-traumatici afferenti la sfera emotiva;
- istituire a livello provinciale spazi di ascolto nei quali il personale possa beneficiare della consulenza degli psicologi della Polizia di Stato;
- adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità di tutela della salute e della sicurezza dei e delle lavoratrici anche in relazione alla sorveglianza sanitaria e alla conciliazione dei tempi vita privata - lavoro;
- formazione e addestramento in ottica della sicurezza sul lavoro;
- istituzione di organismi di vigilanza esterni all'Amministrazione;
- previsione e revisione dei protocolli formativi e operativi;
- attribuzione di un effettivo potere di spesa o soluzione alternativa plausibile e giuridicamente coerente;
- obbligo di procedere alla valutazione del rischio in occasione di ogni processo di modifica delle turnazioni, dell'impiego e delle variazioni ad esse correlate.

## PARI OPPORTUNITÀ E UNIONI CIVILI

A tutela e garanzia del principio giuridico delle “pari opportunità” inteso come “l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico”, riteniamo necessario:

- l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG) previsto dalla legge 183/2010 con compiti propositivi, consultivi e di verifica per assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di genere, garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica di discriminazione diretta ed indiretta relativamente al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica ed alla disabilità. In subordine, garantire rappresentanza dei e delle dipendenti della polizia di stato presso il Comitato attualmente riconosciuto per il solo personale dell'amministrazione civile dell'Interno;
- regolamentare, come previsto dall'art. 24 D.Lgs. 80/2015, modalità di fruizione e disposizioni più favorevoli per le lavoratrici vittime di violenza di genere che si avvalgono della tipologia di congedo previsto in tali casi.

Per quanto attiene le unioni civili:

- al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n.76/2016, le disposizioni riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, vanno applicate anche ad ognuna delle parti dell'unione civile;
- equiparare la durata del congedo straordinario per trasferimento del personale che risulti anagraficamente convivente a quella prevista per gli istituti del matrimonio e dell'unione civile.

## **POLITICA DELLA CASA**

L'alta mobilità del personale di Polizia richiede di rivedere completamente la politica degli alloggi, incrementando le risorse e ricercando le disponibilità immobiliari sul territorio, coinvolgendo sulla materia anche gli enti locali, attraverso una loro partecipazione finanziaria.

È pressante, altresì, l'esigenza di una uniformità di regole e criteri per le diverse Forze di Polizia.

Occorre prevedere un preciso impegno da parte dell'Amministrazione nella promozione delle cooperative delle Forze militari e di polizia, attraverso bandi annuali che permettano il più ampio accesso all'edilizia agevolata.

## **MOBBING**

Al fine di poter monitorare il fenomeno del mobbing nella Polizia di Stato, si richiede l'istituzione di apposite commissioni paritetiche centrali e periferiche tra Amministrazione e OO.SS. firmatarie del contratto.

Compito delle commissioni sarà quello di raccogliere elementi per uno studio sull'evoluzione del fenomeno e sulla predisposizione di proposte atte ad evitarlo.

## WELFARE INTEGRATIVO

Si ritiene fondamentale l'obiettivo di rafforzare quantitativamente, attraverso una sua maggiore estensione e, qualitativamente, attraverso una più articolata gamma di iniziative, il benessere delle e dei dipendenti della Polizia di Stato, al fine di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, non disgiunti da qualità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le possibili direttrici sulle quali sviluppare proposte di welfare integrativo sono numerose:

- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- rimborso spese dei libri, scolastici e universitari;
- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- sostegno a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- sottoscrizione di polizze assicurative inerenti le attività di servizio svolte o autoassicurazione attraverso l'istituzione di una commissione paritetica con funzioni di valutazione e attribuzione dei rimborsi Fondo Assistenza: prevedere la partecipazione di tutte le OO.SS. maggiormente rappresentative in Commissione Consultiva;
- rispettare la normativa in materia di trasparenza con particolare riguardo al bilancio e alle erogazioni di fondi pubblici;
- destinare risorse del contratto per la stipula di Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

## PREVIDENZA OBBLIGATORIA E COMPLEMENTARE

Applicazione dell'art 54 del DPR 1092/73 anche per i pensionamenti pregressi per il personale che abbia alla data del 31/12/1992 - 31/12/1995 tra i 15 e i 20 anni di servizio utile.

Possibilità di riscatto anche ai fini pensionistici dell'1/5 figurativo nel sistema contributivo, anche se si hanno superato i 25 anni di servizio effettivo.

L'INPDAP, con nota operativa n.11 del 18 marzo 2010, successivamente diramata attraverso la nota ministeriale n. 333/H/O10 del 14 giugno 2010, ha disposto che i corsi di formazione frequentati dal personale dall'1/01/1998, dovranno essere riscattati ai fini previdenziali. Tale disposizione crea evidentemente una gravissima disparità di trattamento tra il personale della Polizia di Stato e le altre forze di Polizia ad ordinamento militare. Sul punto la nostra O.S., già da quella data, ha assunto una presa di posizione di denuncia chiara e netta nei confronti dell'Amministrazione, che ammetteva tali disuguaglianze e che demandava al tavolo contrattuale la risoluzione della questione. Per il superamento di tale sperequazione dovrà essere quindi valorizzato a fini previdenziali il periodo dei corsi di formazione di accesso ai ruoli della Polizia di Stato.

Avvio della previdenza complementare con la costituzione di un fondo del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico o esclusivamente della Polizia di Stato

Ipotizzare una proposta di rappresentatività nell'ambito del comitato di vigilanza e garanzia dell'Inps.