



# Piattaforma Contrattuale



**Rinnovo CCNL  
COMPARTI  
SICUREZZA E  
DIFESA  
2019/2021**



## PREMESSA

Il personale del Comparto Sicurezza e Difesa è, da un po' di tempo a questa parte, destinatario di tagli davvero rilevanti, sia sotto il profilo economico che sotto il profilo di risorse umane, inutile nascondersi dietro un dito, è di chiara evidenza che le scelte politiche dei Governi che si sono succeduti nell'arco di quest'ultimo decennio, hanno messo in grave difficoltà questa categoria di lavoratori, con ineludibili riverberi negativi sul sistema sicurezza nel suo complesso.

La disinvoltura con cui negli ultimi anni abbiamo assistito ai sistematici tagli degli organici, nonché agli indiscriminati tagli di risorse economiche, importanti per il mantenimento di una elevata efficienza del sistema sicurezza, è stata proprio incredibile, a tratti sconcertante, e sì che nessuno poteva mai preconizzare la sequela di sciagure che si sono abbattute su tutto il mondo, dalla crisi economica finanziaria fino ad arrivare all'attuale emergenza epidemiologia, ma è anche vero che Istituzioni importanti come quelle che garantiscono l'Ordine e la Sicurezza Pubblica, non possono essere ridotte ai minimi termini. Non è accettabile che non ci sia stato il necessario adeguamento delle risorse per garantirne il funzionamento.

Non rendersi conto che gli appartenenti alle Forze dell'Ordine hanno una elevata età media, che può raggiungere i 50 anni, non rendersi conto che non c'è stato il necessario adeguamento delle risorse per garantire l'apparato sicurezza, con tutte le sue inevitabili peculiarità, è frutto di una inaccettabile miopia politica.

Quanto accaduto fino ad oggi al Comparto Sicurezza, attraversato dalla *climax* di un'azione di continuo depauperamento di risorse che è tutta politica, è stato il frutto di una visione ragionieristica senza prospettiva di lungo respiro, una visione cieca che sta lentamente causando uno schiacciamento dei diritti dei lavoratori del Comparto e, di conseguenza, il rischio di un pericoloso crollo di tutto l'apparato sicurezza.

Invero, negli ultimi anni i vari Ministri di turno, e le singole Amministrazioni per la loro parte di competenza, hanno cercato di ovviare a questi scellerati tagli.



Annunciare cambiamenti ed innovazioni attraverso operazioni di ottimizzazione delle risorse, al fine di riuscire a mantenere lo stesso livello di efficienza degli anni precedenti, è stato sempre molto difficile.

Le belle parole non solo non hanno raggiunto l'obiettivo sperato, ma al contrario, trasformandosi in mere operazioni d'immagine hanno prodotto finanche dei danni, con l'ineluttabile conseguenza del venir meno della qualità del servizio sicurezza da rendere ai cittadini, nonché con l'altrettanto inesorabile abbassamento delle tutele fondamentali previste dalla Costituzione.

Ad aggravare la situazione delle Forze di Polizia oltre ai tagli e alle scarse risorse, vi è l'inadeguatezza della struttura retributiva e contrattuale del comparto, nonché un sistema di relazioni sindacali che è fermo al d.lgs. n. 195/1995 ed alla normativa della rappresentanza militare del 1978. Un'immobilità e una resistenza al cambiamento, da parte della politica, che ha reso l'intero sistema di relazioni sindacali del comparto del tutto inadeguato, sminuendo la centralità della contrattazione/concertazione e con essa il ruolo dei sindacati infatti nonostante sia intervenuta la sentenza della Corte Costituzionale n. 120 del 2018, la legge oggi in discussione al senato tende a limitare ulteriormente le materie di competenza, es. orario di lavoro.

E' necessario che le risorse stanziare per il rinnovo siano destinate sull'incremento del tabellare.

La retribuzione nel Comparto sicurezza è composta per circa il 15% da straordinario e indennità legate a particolari servizi purtroppo per il personale contrattualizzato un'ora di straordinario è pagata quanto un'ora ordinaria. Si possono, di fatto, disporre e prestare ore di straordinario senza limiti: esistono realtà dove ci sono operatori (in particolare nel ruolo Ufficiali e nell'ambito operativo) che sistematicamente per anni prestano 40/60 ore ed oltre di straordinario al mese. Non tutte le ore vengono pagate e delle ore c.d. "tagliate" solo una parte viene recuperata, in quanto il c.d. recupero compensativo è, di fatto rinunciabile. La voce di spesa dello straordinario ormai è in costante crescita, non è un'anomalia dovuta a particolari contingenze, essa è la scelta che la politica e le Amministrazioni prediligono, perchè "costa meno". In sede di rinnovo contrattuale si è preteso e si pretende da parte



della Ragioneria dello Stato e delle Amministrazioni, di finanziare gli incrementi di indennità e straordinario con le risorse contrattuali, cubando il relativo fabbisogno finanziario sulla base di servizi/straordinario resi nell'anno precedente. Su questi presupposti è ovvio che indennità e straordinario non sono state e non sarebbero mai rivalutati. E' impensabile postare risorse del contratto su una posta di bilancio non obbligatoria (può essere aumentata o diminuita a piacimento dal Governo) e per giunta con una distribuzione "iniqua" per definizione e soprattutto sottratta alla contrattazione.

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

Di fatto, il personale ha coperto e copre più servizi (più ore) con una retribuzione "sottostimata" o addirittura "gratis" (straordinario tagliato non retribuito e non recuperato), supplendo di tasca propria anche alla riduzione degli organici ed alle continue emergenze.

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

In questo senso non c'è bisogno di intaccare le risorse contrattuali. Infatti se il Governo intende mantenere gli stessi servizi (in ore) deve mettere le risorse extra contratto, oppure chiedere/imporre alle Amministrazioni di gestire meglio questo strumento. Inoltre bisogna introdurre un limite medio massimo individuale annuale alla prestazione dello straordinario e imporre l'irrinunciabilità alla retribuzione ed anche al riposo compensativo. Le ore di straordinario prestate vanno pagate o (in subordine e solo residualmente, magari attraverso il meccanismo della c.d. banca ore già in uso altri comparti) recuperate.

E' altrettanto urgente ed opportuno intervenire con una fase di contrattazione anche sui criteri di distribuzione/assegnazione del monte ore straordinario, legando oggettivamente e



tassativamente la stessa a parametri oggettivi e coerenti con la ratio dello straordinario (eccezionalità e reale esigenza): obiettivi, tipologia di servizio (potenziali emergenze e difficoltà di pianificazione), vacanze organiche, ecc..

Altra tematica da discutere, è la diversità di esigenze da parte delle diverse Amministrazioni con ordinamenti diversi che siedono ad un solo tavolo di contrattazione/concertazione, (Comparto Difesa e Sicurezza) che fanno fatica a trovare soluzioni condivise per risolvere le diverse esigenze.

I contratti dal 1995 si sono limitati ad aggiornare l'esistente (indennità accessorie), rinunciando all'innovazione di strumenti quali la retribuzione di efficienza.

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

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

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

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

Il dato è fin troppo evidente, gli analisti economici, e i giornalisti di settore, hanno sottolineato più volte che la politica di austerità degli ultimi 15 anni, abbattutasi in prima istanza sulla carne viva delle persone, ha creato insicurezza economica su tutti i fronti, allarme in materia pensionistica, instabilità sulle politiche abitative, preoccupazioni per il



futuro dei figli, insomma una pericolosissima scure che ha tagliato di netto ogni prospettiva di sicurezza economica non solo per il futuro, ma già nel presente.

La gravità delle conseguenze di questa politica economica, ha avuto, e continua ad avere, duri risvolti sulla serenità di tutti i lavoratori, compresi gli appartenenti alle Forze dell'Ordine, anzi a dire il vero, probabilmente per questi ultimi, visto il particolare status giuridico rivestito, la situazione viene vissuta come un fardello ancora più pesante.

Una dolorosa realtà accentuata, peraltro, dalle fatiche quotidiane di un lavoro stressante e usurante sotto tutti i punti di vista; e se, quindi, alle difficoltà di fondo che accompagnano la vita lavorativa di un lavoratore delle Forze dell'Ordine, attribuibili anche alla lontananza dalla famiglia, ai trasferimenti, ai particolari orari di lavoro (che spesso oltre a determinare un prematuro invecchiamento, fanno anche vacillare i rapporti di coppia), aggiungiamo anche il disagio economico, il tutto rischia di diventare una miscela esplosiva che può seriamente minare quella necessaria tranquillità quotidiana che deve accompagnare la vita di ognuno, e a maggior ragione deve accompagnare la quotidianità di chi fa della tutela della sicurezza di tutti quanti i cittadini, la missione della propria vita lavorativa.

Ecco qual è il significato profondo del termine *specificità*, donne e uomini che per tutelare la vita degli altri mettono giornalmente a repentaglio la propria, si tratta, in sostanza, di un particolarissimo lavoro in cui è immanente il rischio di danno per il lavoratore sotto tutti i punti di vista, un delicatissimo onere Istituzionale la cui gravosità, non solo non può essere dimenticata, ma deve essere riconosciuta concretamente sotto ogni profilo, economico, previdenziale, attraverso mirate politiche di welfare, finanche attraverso mirate politiche assistenziali per ristorare, effettivamente, ogni disagio causato da questa specifica attività lavorativa.

Purtroppo, ad oggi, la tanto famigerata *specificità* delle Forze dell'Ordine è stata un tema dagli astratti contenuti perché, seppur prevista dalla Legge n.183/2010, il tutto non si è mai sostanzialmente tradotto in tangibili e duraturi benefici in ordine ai contenuti del rapporto d'impiego, della tutela economica, pensionistica, previdenziale e di welfare state, in quanto la stessa legge ha sempre rimandato la disciplina attuativa a successivi provvedimenti attuativi, che ovviamente devono provvedere a stanziare le occorrenti risorse finanziarie.



Francamente è arrivato il momento di fare definitiva chiarezza, è arrivato il momento di andare oltre l'atteggiamento ipocrita di considerare solo in linea di principio, la gravosità della particolare condizione in cui versa questa categoria di lavoratori, e quindi, il prossimo rinnovo contrattuale 2019/2021 dovrà prevedere adeguate risorse che riconoscano concretamente la specificità del Comparto Sicurezza, attraverso un sostanziale aumento contrattuale, attraverso stanziamenti ad hoc al fine di incrementare, oltre al tabellare, le indennità previste.

Sul piano normativo sarà anche necessario affrontare l'ormai improrogabile questione previdenziale e pensionistica per andare a sanare le mortificanti sperequazioni ad oggi esistenti all'interno della categoria.

### **PARTE ECONOMICA**

Con il rinnovo contrattuale 2019/2021 si dovranno quindi garantire reali benefici economici tabellari, in grado di tutelare visibilmente il potere d'acquisto delle retribuzioni degli appartenenti alle Forze dell'Ordine, reperendo risorse economiche aggiuntive per salvaguardare la specifica attività lavorativa connessa alle emergenze di Ordine e Sicurezza Pubblica, ivi compresa quella penitenziaria.

Per giungere quindi all'obiettivo di cui sopra, due saranno i passaggi ineludibili:

1. si dovrà garantire un adeguamento del salario tabellare in linea con le risorse stanziare;
2. si dovranno reperire risorse economiche aggiuntive per andare a retribuire quell'accresciuta domanda di professionalità che viene richiesta alle Forze dell'Ordine, a causa anche di eventi ed emergenze di livello nazionale e finanche di livello globale.

Qui di seguito si elencano i punti che si ritengono imprescindibili per il raggiungimento dell'obiettivo di cui sopra, inerente sia la retribuzione fissa che quella accessoria:



- A. Adeguamento dei tabellari e delle voci fisse e continuative.
- B. Dovranno essere previsti adeguati incrementi economici in ordine ai servizi esterni e per i servizi cosiddetti continuativi articolati nell'arco delle 24 ore, e per i servizi di controllo del territorio di qualsiasi natura e modalità, pattugliamento stradale, autostradale, ferroviario, marino, aereo, penitenziario, prevedendo altresì un incremento specifico di tale indennità nelle fasce serali e notturne.
- C. Prevedere l'anticipazione dell'attribuzione dei tre assegni di funzione, anticipando quindi il primo da 17 a 15 anni, il secondo da 27 a 25 anni e il terzo da 32 a 30 anni,
- D. Prevedere adeguato aumento economico dell'indennità prevista per chi svolge servizio durante le giornate di super festività
- E. Prevedere incrementi economici per le indennità di Ordine Pubblico in sede e fuori sede.
- F. Prevedere un incremento economico per la remunerazione dell'ora di lavoro straordinario, feriale, festivo e notturno che sia in linea con le previsioni contrattuali esistenti per la generalità del mondo del lavoro.
- G. Prevedere il finanziamento del FESI con risorse aggiuntive al fine di finanziare specifiche indennità in base alle esigenze delle singole Amministrazioni.
- H. Riconoscimento del lavoro straordinario in caso di impiego in servizio nella giornata prevista per il riposo settimanale, al superamento delle 36 ore programmate.
- I. Prevedere un incremento della diaria di missione e l'aggiornamento del limite al rimborso delle spese per i pasti;
- J. Per il Corpo di polizia penitenziaria si chiede l'individuazione e lo stanziamento di risorse economiche specifiche e finalizzate che consentano di ridurre il gap, rispetto alle altre Forze di Polizia, nella retribuzione accessoria.





## PARTE NORMATIVA

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

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

- I. Si chiede la definizione delle modalità attuative delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro in relazione alle attività operative specificamente istituzionali.
- II. Siamo il Paese Europeo che mediamente ha l'orario di lavoro settimanale più alto, sarà quindi necessario che il movimento sindacale rivendichi fortemente quello che da sempre è stato l'obiettivo storico, e cioè la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, il tutto in funzione di un progressivo miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata. La contrattazione collettiva a livello Europeo, visto la catastrofe economica prodotta in questi ultimi anni dalle misure di austerità adottate dai Governi centrali, si sta nuovamente concentrando sugli sviluppi positivi della riduzione dell'orario di lavoro. Non si può più sottacere che le molte ore lavorate incidono sulla qualità della vita privata, ma soprattutto sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, e, di conseguenza, sulla qualità del servizio reso, sarà quindi necessario intervenire anche in questa direzione per cercare di pensare ad un mondo nuovo, visto peraltro la drammatica esperienza derivante dall'attuale emergenza epidemiologica che ha condizionato fortemente le vite di ognuno, generando serie



difficoltà nella gestione delle relazioni private, dei figli e in generale degli affetti più cari. E' arrivato il momento di fare scelte coraggiose che rispondano in pieno alle esigenze di cui abbiamo bisogno, è arrivato il momento di invertire la tendenza degli ultimi 50 anni, avviando quindi un percorso in cui sarà il mondo del lavoro che dovrà plasmarsi alle esigenze dell'uomo e non più il contrario. In questo nuovo contesto bisognerà attuare un graduale abbassamento dell'orario di lavoro, prevedendo, in questo rinnovo contrattuale, un abbassamento dell'orario di lavoro settimanale, a parità di salario.

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

- tutela della salute, attraverso anche specifici programmi di assicurazione e convenzione sanitaria;
- sostegno allo studio e alla formazione intesa nel più ampio senso del termine, prevedendo norme più incisive in grado di aiutare i dipendenti che intendono elevare il proprio bagaglio culturale;
- prevedere la possibilità di aderire a forme di part time orizzontali e verticali, oppure misti;
- prevedere per tutto il personale una copertura assicurativa, con premio a carico delle Amministrazioni di competenza, in relazione ad eventi occorsi durante il servizio;
- rivisitazione della tutela legale (rimborso spese legali) con massima estensione del diritto e previsione di un incremento del quantum per il beneficio in questione;
- prevedere servizi di supporto al reddito familiare in tutti quei particolari casi di difficoltà economiche in cui si può trovare il dipendente (prestiti e mutui);



- Prevedere un correttivo al fine di annullare la sperequazione introdotta dalla sequela legislativa per la fruizione del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 che prevedeva la "detrazione d'anzianità" ai fini dell'anzianità giuridica valida ai fini dell'avanzamento e il Decreto Legislativo 29 maggio 2017, n.95 revisione dei ruoli delle Forze di Polizia art. 45, comma 16 che prevede la non "detrazione d'anzianità" dal 1.1.2017.
- disciplinare lo smart working ed il lavoro agile;
- Revisione e chiarificazione della disciplina per sottoporsi a visite mediche specialistiche così come per la disciplina nel caso di malattia insorta in servizio.
- La materia previdenziale rappresenta, di certo, un punto nevralgico delle problematiche che affiorano in relazione al tema del Welfare. Urge, quindi, un mirato intervento governativo affinché si ricorra nuovamente, come nell'anno 2014, alla clausola normativa di salvaguardia che sterilizzi gli effetti negativi della contrazione del PIL 2020 sul montante contributivo previdenziale. Inoltre, urge intervenire per l'istituzione di un Fondo Integrativo Previdenziale di categoria, con adesione volontaria, andando però a salvaguardare le attuali prerogative economiche/finanziarie che caratterizzano il T.F.S. del Comparto Sicurezza e che incidono sia in termini di ritenute contributive di finanziamento (opera di previdenza 2,5%) che di misura di riscatto finale (1/5, 6 scatti, arrotondamenti, esenzioni, aliquota fiscale finale di favore). Infine bisogna intervenire per l'introduzione di una specifica norma che in sintesi garantisca a tutti il personale del Comparto Sicurezza l'opportunità di godere del coefficiente di trasformazione dei 65 anni, allorché si raggiungano i requisiti per l'assegno previdenziale di vecchiaia.