



Prot. 11019

Roma li, 19 MARZO 2026

On. Paolo Zangrillo
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ministro per la Pubblica Amministrazione
ROMA

Oggetto: Comparto Sicurezza/Difesa – Personale non dirigente.
Triennio 2025/2027.

Facendo seguito alla riunione del 26 gennaio u.s. relativa all'apertura del negoziato propedeutico al rinnovo del CCNL 2025-2027 e ai successivi incontri in sede tecnica, si trasmette l'allegata piattaforma rivendicativa utile alla prosecuzione del confronto.

Si fa peraltro riserva espressa d'integrare le tematiche indicate, nonché di meglio esplicitarne e argomentarne per ciascuna di essa intendimenti e obiettivi.

Con separata corrispondenza, la piattaforma verrà altresì trasmessa ai rispettivi Ministeri e Amministrazioni.

Cordiali saluti.

UILPA Polizia Penitenziaria

USIC

USIF

UIL POLIZIA

Gennarino De Fazio

Antonio Tarallo

Vincenzo Piscozzo

Vittorio Costantini



Piattaforma Contrattuale 2025-2027 Comparto Difesa e Sicurezza

Premessa

Dopo la formale apertura delle trattative il 26 gennaio scorso, è ormai entrato nel vivo il confronto in sede tecnica per il rinnovo del contratto. Dobbiamo ancora una volta evidenziare come lo stanziamento, previsto dal Governo per il rinnovo del contratto del personale del Comparto Difesa e Sicurezza relativo al triennio 2025-2027, non sia sufficiente a garantire un'adeguata valorizzazione economica al personale non dirigente delle Forze di Polizia e delle Forze Armate per il triennio 2025-2027.

Personale che, del resto alla luce degli impegni assunti dal Governo e alla volontà di dare finalmente una risposta concreta alle necessità e alle criticità delle lavoratrici e dei lavoratori delle Forze dell'Ordine, si aspettava molto dalla Legge di Bilancio e quindi, da questa tornata contrattuale

Il tavolo, oltretutto, deve affrontare non solo gli aspetti economici, ma anche quelle **questioni strutturali** dalle assunzioni al benessere organizzativo, dalla mobilità alla formazione, dalle tutele ai diritti, dal riconoscimento della specificità agli aspetti previdenziali che sono state solo marginalmente toccate nei rinnovi precedenti. Si tratta di tematiche complesse, che richiedono **pianificazione, programmazione, volontà politica** e un coinvolgimento costante delle rappresentanze sindacali, soggetti oggi finalmente legittimati ma condizionati da un quadro normativo, per molti versi ancora lacunoso.

Di fatto questa tornata contrattuale è un banco di prova per misurare la reale volontà del Governo di **investire nella sicurezza del Paese** attraverso la valorizzazione di chi ne è garante. In un'epoca segnata da nuove minacce globali, dagli scenari di guerra alla criminalità organizzata, dal cybercrime al terrorismo, non possiamo permetterci una difesa sottopagata, sottorganico e con varie criticità al proprio interno. Questo non può e non deve essere considerato un rinnovo ordinario. Si tratta, invece, di un'occasione decisiva per colmare il divario economico che le Forze dell'ordine hanno subito negli ultimi anni.

L'accordo per il triennio 2022-2024 non è stato sufficiente a compensare l'erosione del potere d'acquisto, bisogna quindi trovare risorse e condizioni per restituire piena dignità salariale alle donne e agli uomini in divisa.

In tale prospettiva, chiediamo al Governo Meloni un deciso cambio di passo rispetto al passato: l'apertura immediata delle trattative è stato un segnale ma non basta. La recente approvazione del decreto sicurezza rende ancora più evidente il ruolo cruciale, che il personale delle Forze Armate e delle Forze dell'Ordine svolge nel garantire la stabilità, la sicurezza e il presidio del territorio: è tempo che questo riconoscimento trovi una concreta corrispondenza anche sul piano contrattuale. Siamo convinti che la qualità della contrattazione dipende dalla serietà del metodo adottato: servono tempi adeguati, approfondimento tecnico, programmazione pluriennale. Solo così sarà possibile individuare gli interventi integrativi per la prossima legge di bilancio.

Siamo pronti a fare la nostra parte con spirito costruttivo, nella consapevolezza che investire nel comparto Difesa e Sicurezza significa investire nella coesione e nella tenuta democratica del paese.

Relazioni Sindacali – Legge 46/22

A rendere ancora più grave 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 ancora lacunoso. Nonostante la storica sentenza del 2018 con cui la Corte Costituzionale ha affermato, in capo alle lavoratrici e ai lavoratori del Comparto Difesa e Sicurezza, il diritto di costituire associazioni sindacali, il legislatore con la legge 46/2022 ha posto una serie di ingiustificate e incomprensibili limitazioni, che ne comprimono l'esercizio, facendone lavoratori di serie B. Sono maturi i tempi affinché la Costituzione italiana sia pienamente fruibile anche da coloro che ogni giorno, sulle strade, nelle carceri, nella lotta alle frodi finanziarie, nelle missioni internazionali e, di fatto, in ogni dove garantiscono soccorso, difesa, sicurezza, assistenza e libertà a tutti i cittadini?

Secondo noi sì! Per queste ragioni chiediamo alla Presidente Meloni di sostenere questa rivendicazione dando al Governo cogenti e precise indicazioni, atte a promuovere l'attività normativa necessaria per assicurare l'effettivo esercizio delle libertà sindacali agli operatori delle forze di polizia e delle forze armate.

Oltretutto l'immobilità e la resistenza al cambiamento, da parte della politica, hanno reso fino ad ora l'intero sistema di relazioni sindacali del comparto del tutto inadeguato, sminuendo la centralità della contrattazione e con essa il ruolo dei sindacati.

Infatti, **la Legge 46/2022, con l'intromissione e le paure di Stato Maggiore Difesa**, ha indotto i parlamentari a votare una Legge anacronistica. Tanto è vero che di sindacale c'è ben poco se non la contrattazione. Per il resto, le disposizioni normative appaiono contraddittorie e confuse. Per fare un esempio, la carica sindacale dura quattro anni ed il distacco ne dura tre e si possono svolgere al massimo due mandati consecutivi, a significare che i sindacalisti, anche se preparati e competenti, non

possono essere eletti più di due volte. Ma la focalizzazione più importante, la indirizziamo verso il cosiddetto ricorso sul diritto sindacale, ovvero nonostante per tutti i sindacati il Governo ha individuato nel Giudice del Lavoro, esperto della materia, colui che deve dare la giusta interpretazione alle norme, per il mondo militare invece è stato individuato il Tribunale Amministrativo Regionale la cui esperienza nel diritto del lavoro è sicuramente inferiore al Giudice del Lavoro.

Appare quindi indispensabile apportare alcuni correttivi, per esempio:

- Allineamento durata carica elettiva/distacco: l'incongruità presente nella Legge 46/2022, deve essere rivista perché rientra in una organizzazione interna dell'APSCM e, atteso che gli statuti prevedono di norma che la carica eletta duri quattro anni, si propone di allineare a quattro anni la durata del distacco. Si propone altresì di eliminare il numero massimo di mandati, poiché devono essere gli iscritti a valutare le capacità dei loro dirigenti.
- Garanzie avanzamenti per Dirigenti in distacco sindacale: Modificare la norma nel senso che i Dirigenti in distacco sindacale, al fine degli avanzamenti, mantengono la loro posizione originaria e non subiscono penalizzazioni nell'avanzamento
- Garanzie mantenimento incarico dopo distacco sindacale: Modificare la norma, nel senso che il Dirigente in distacco rientra anche in sovra organico nel Reparto/ufficio di appartenenza
- Limitazioni sindacali: Le limitazioni nella trattazione pratica di alcune materie, non possono essere oggetto di limitazione del pensiero o di critica
- Estensione della normativa contrattuale dei dipendenti pubblici in materia di remunerazione in caso di distacco sindacale, che oltre alle indennità fisse, preveda: un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% di tutte le indennità accessorie conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio, che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del FESI
- Adeguare al 5% la percentuale di rappresentatività
- Estensione della contrattazione di secondo livello
- Eliminazione del contributo unificato in caso di ricorso amministrativo
- Destinare alla contrattazione collettiva la valutazione sulla gestione distacchi e permessi.

Infatti, con un'interpretazione restrittiva delle norme, si rischia di trasformare quella che inizialmente si presentava, come una conquista, in una gabbia dorata. Il divieto di occuparsi di materie concernenti l'organizzazione e l'ordinamento militare (sancito dai regolamenti interni) sta diventando un bavaglio per chi osa criticare le scelte dei vertici. La tragica morte di Satnam Singh, vittima di un incidente sul lavoro e le critiche conseguenti al piano Calderone hanno causato l'avvio di una serie di procedimenti da parte dello Stato Maggiore della Difesa, con il rischio di una revoca dell'accreditamento, nei confronti di alcune associazioni sindacali. Le norme, se esistono, vanno interpretate in modo da preservare la libertà di manifestazione del pensiero e di critica sindacale, tutelate dalla Costituzione.

Misurazione della Rappresentatività

Altro tema da sviscerare attiene alle relazioni sindacali, con la dibattuta questione concernente la misurazione della rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali.

In proposito la UIL ha evidenziato la necessità che si dia finalmente attuazione al dettato del D. Lgs.195/95 tenendo conto, oltre che del dato associativo, anche di quello elettorale, così come disposto dall'art.3 comma 4.

“3. Forze di polizia ad ordinamento civile

Comma 4. Nell'ambito territoriale la titolarità all'esercizio delle relazioni sindacali è riconosciuta sulla base della rappresentatività, individuata tenendo anche conto del dato elettorale secondo i criteri dettati nell'apposito accordo per la definizione delle modalità di espressione del dato elettorale e delle relative forme di rappresentanza. In attesa dell'entrata in vigore del decreto.....omissis...

Il problema giuridico principale nasce dal fatto che la rappresentatività dei sindacati delle forze di polizia ad ordinamento civile non è determinata con criteri oggettivi e trasparenti, come avviene nel resto del pubblico impiego. Tutto ciò ha generato contenzioso amministrativo e dubbi di legittimità costituzionale. Diversi giuristi hanno evidenziato come l'attuale sistema possa violare:

- l'art. 39 della Costituzione (libertà sindacale)
- l'art.3 della Costituzione (principio d'uguaglianza)

perché i sindacati delle forze di polizia non hanno le stesse garanzie di rappresentanza di quelli del resto del pubblico impiego e l'accesso alla contrattazione dipende in parte da decisioni amministrative.

È ora, che anche nel mondo della Difesa, Sicurezza e Soccorso Pubblico si dia la possibilità, così come avviene da tempo nel Pubblico Impiego alle lavoratrici e ai lavoratori in divisa di scegliersi i propri rappresentanti.

Parte Economica

Lo stanziamento previsto nella manovra, con una percentuale pari al 5,4% del monte salari per il triennio 2025-2027, non è assolutamente in grado di garantire un'adeguata valorizzazione economica del personale in divisa.

Appare quindi necessario incrementare le risorse con l'ambizione di segnare una discontinuità con il passato. È ora di dare al personale militare e alle Forze di Polizia il riconoscimento che meritano, non solo simbolico, ma anche concreto e strutturale.

Le priorità sono chiare. In primo luogo, è necessario un **incremento reale del trattamento economico**, a partire dal salario tabellare e dalle voci fisse e continuative. È una misura essenziale per recuperare il potere d'acquisto perso e garantire stabilità alle famiglie degli operatori.

In secondo luogo, occorre **valorizzare la specificità del servizio** reso da chi opera quotidianamente in prima linea, in contesti spesso complessi e rischiosi. Pensiamo ai servizi di ordine pubblico, alle emergenze ambientali, alla criminalità diffusa, ai presidi penitenziari e ai controlli su strada, nei porti e negli aeroporti. A questi lavoratori devono corrispondere indennità rafforzate, maggiorazioni per turni festivi e notturni, e nuove forme di compenso per chi è esposto a situazioni di rischio operativo, prolungato e documentato.

Serve poi una **profonda riforma del lavoro straordinario**, che non può più essere lo strumento tampone per sopperire alle carenze di organico. Vogliamo un sistema più equo, trasparente, con compensi aggiornati e una distribuzione fondata su criteri oggettivi, legati alla natura del servizio prestato.

Altrettanto urgente è il **potenziamento del FESI** – il Fondo di Efficienza dei Servizi Istituzionali che oggi risulta inadeguato e disomogeneo tra i vari Corpi. Proponiamo un aumento deciso del fondo, con la completa defiscalizzazione degli importi, come già avviene in alcune realtà del privato. Parità di trattamento e giustizia fiscale devono valere anche per chi serve lo Stato in condizioni spesso estreme.

Nel dettaglio:

Con il rinnovo contrattuale 2025/2027 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, inerenti 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 l'adeguamento del corrispettivo per il buono pasto.
- H. Prevedere il finanziamento del FESI con risorse aggiuntive al fine di finanziare specifiche indennità in base alle esigenze delle singole Amministrazioni.
- I. Prevedere politiche mirate, che consentano di detassare gli aumenti contrattuali, il lavoro straordinario e la retribuzione accessoria.
- J. Riconoscimento del lavoro straordinario in caso di impiego in servizio nella giornata prevista per il riposo settimanale, al superamento delle 36 ore programmate.
- K. Prevedere un incremento della diaria di missione e l'aggiornamento del limite al rimborso delle spese per i pasti;
- L. 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.

Risorse

In merito al tema delle risorse, a nostro giudizio, come abbiamo già detto, quelle utilizzate per il rinnovo del Contratto 2025-2027 non sono affatto sufficienti a recuperare il potere d'acquisto delle retribuzioni, perso nelle precedenti tornate.

A regime, il 5,4 sul monte salari medio, comprese le risorse destinate a compensare la specificità, non consente un'adeguata valorizzazione economica del lavoro espletato dalle donne e dagli uomini del Comparto. Questo viene aggravato dal voler perseverare nel finanziare l'adeguamento della retribuzione del lavoro straordinario, che le donne e gli uomini del comparto devono prestare obbligatoriamente essendo necessario a garantire i servizi ordinari, con le risorse stanziare per il rinnovo contrattuale.

In altre parole, il Governo non assume a sufficienza, lasciando voragini negli organici, e obbliga poliziotti penitenziari, di stato, carabinieri e finanziari a effettuare lavoro straordinario che paga meno del lavoro *ordinario*, proprio come fanno i *caporali (caporalato di stato)*. Oltre agli organici, due aspetti da approfondire sono senza ombra di dubbio Straordinario e Fesi.

ORGANICI

È inaccettabile che gli appartenenti alle Forze dell'Ordine continuino a lavorare in condizioni di precarietà, con organici ridotti all'osso, senza procedere ad adeguare le dotazioni organiche e senza tener conto che si tratta di lavoratori con una elevata età media, che raggiunge di fatto i 50 anni.

Quanto accaduto fino ad oggi al Comparto Sicurezza 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 ridurre l'efficienza e l'efficacia di tutto l'apparato sicurezza.

Il problema degli organici è sicuramente prioritario per una ottimale gestione del "sistema sicurezza" nel Nostro Paese. Per esempio, in relazione a quanto rappresentato dallo stesso Dipartimento di Pubblica Sicurezza nella "pianificazione strategica del personale della Polizia di Stato", la carenza organica al 31.12.2024 è di circa 11.340 unità. Il personale con oltre 50 anni di età si aggira intorno al 50% della forza complessiva con numeri alquanto preoccupanti se pensiamo che, per le funzioni di polizia strettamente 'operative' svolte da chi ha mansioni prettamente esecutive e sino al ruolo degli Ispettori, oltre 16.900 addetti hanno più di 55 anni. Situazione altrettanto grave per gli organici della Polizia Penitenziaria (oltre 18000 unità mancanti), per l'arma dei Carabinieri (carenza di circa 7000 unità) e infine un deficit di oltre 4500 unità per la GdF. Oggi quindi abbiamo la necessità ormai improcrastinabile di rivoluzionare il "sistema sicurezza" attraverso stanziamenti straordinari, che prevedano assunzioni e concorsi per i ruoli intermedi, che sono trainanti nel settore. Non possiamo immaginare una polizia moderna con dipendenti che alla soglia dei 60 anni sono ancora impiegati di notte o negli stadi o in altre manifestazioni ove la tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica risulta essere fondamentale per tutti.

Per fornire una risposta immediata e concreta alla cronica carenza di personale, in particolare nei servizi destinati ai ruoli base e nelle attività di vigilanza, piantonamento e supporto, appare auspicabile valutare, in analogia a quanto già previsto nell'Arma dei Carabinieri, il ripristino e l'estensione del servizio ausiliario anche nel Corpo della Guardia di Finanza.

Tale misura consentirebbe di immettere in tempi estremamente rapidi personale giovane da destinare ai servizi a minore complessità operativa, garantendo così un duplice effetto positivo: da un lato, alleggerire nell'immediato la pressione organizzativa determinata dalla carenza di organico;

dall'altro, liberare personale più esperto e qualificato da impiegare nei servizi operativi, investigativi e nelle attività a maggiore contenuto professionale.

Una soluzione di questo tipo rappresenterebbe una risposta concreta non solo sul piano funzionale e dell'efficienza del servizio, ma anche sotto il profilo del benessere del personale, oggi gravato in misura

crescente dal peso della scopertura organica e dalla necessità di assicurare, senza soluzione di continuità, servizi che, per la loro natura e per la specificità del comparto, devono comunque essere garantiti.

STRAORDINARIO

La retribuzione nel Comparto sicurezza, infatti, è composta per circa il 15% da straordinario e indennità legate a particolari servizi.

La voce di spesa dello straordinario ormai è in costante crescita. Non è un'anomalia dovuta a particolari contingenze, ma è la scelta che la politica e le Amministrazioni prediligono, perché "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 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 lo straordinario non è stato e non sarà mai rivalutato. **È necessario, invece, definire la disciplina dell'organizzazione dell'orario di lavoro e rivalutare il pagamento del lavoro straordinario, indicizzandolo alla retribuzione ordinaria, senza farne gravare i costi sulle risorse contrattuali e se mai incidendo sul monte ore (meno straordinario - maggiore retribuzione).** Purtroppo, oggi il lavoro straordinario degli appartenenti alle Forze dell'Ordine è pagato meno delle ipotesi di salario minimo, di cui tanto si dibatte a livello politico. In tale logica, va messa in atto la detassazione del lavoro straordinario almeno entro un tetto definito a monte (20 ore).

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.

Una situazione quanto meno anomala che sostanzia un significativo aggiramento di una delle più importanti conquiste della legge n. 121 per l'orario di servizio. È 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).

È 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.

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

FESI

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 il potenziamento della contrattazione di II livello ed il riconoscimento di poteri sindacali alle neocostituite 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, defiscalizzando almeno la retribuzione accessoria.

In tal senso, va perequato il trattamento economico all'interno del Comparto (come peraltro previsto dall'Addendum al CCNL del 2021), atteso che il Fesi pro-capite della Polizia penitenziaria è decisamente inferiore a quello della Polizia di stato e a quello della GdF e uniformando le disposizioni contrattuali tra le Forze dell'ordine, affinché si assicuri lo stesso trattamento economico in tema di pagamento delle ore di straordinario prestate e non retribuite.

L'urgenza, quindi, di un confronto serrato con la parte governativa, in riferimento al CCNL 2025-2027, 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.

E' necessario superare il concetto che stanziare risorse in un Comparto di straordinaria rilevanza, per le funzioni che svolge sull'intero territorio, qual è il Comparto difesa e sicurezza non vuol dire aumentare i livelli di spesa ma significa investire concretamente su donne e uomini , che garantiscono condizioni di vivibilità e sicurezza al sistema paese, implementando l'efficienza e l'efficacia dei servizi e soprattutto migliorando l'immagine complessiva e la qualità della vita dei cittadini italiani .

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, per

dare risposte concrete a questa specifica attività lavorativa, che rappresenta uno snodo istituzionale di straordinaria rilevanza, nell'interesse generale dell'intera collettività

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, in grado di dare risposte ad un Comparto estremamente articolato. Qui di seguito i punti salienti che dovranno essere affrontati e risolti:

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.

I. 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. È arrivato il momento di fare scelte coraggiose che rispondano in pieno alle esigenze di cui abbiamo bisogno, invertendo la tendenza degli ultimi 50 anni, in modo da avviare un percorso in cui il mondo del lavoro dovrà plasmarsi alle esigenze dell'uomo e non più il contrario. In questo nuovo contesto, sarebbe auspicabile un graduale abbassamento dell'orario di lavoro, prevedendo, in questo rinnovo contrattuale, una riduzione dell'orario di lavoro settimanale, a parità di salario.

II. 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, implementando 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 o migliorare, 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;
- Sancire l'obbligo di monetizzare il congedo ordinario non fruito all'atto della cessazione del servizio, indipendentemente dalle cause che ne abbiano impedito il godimento, in aderenza al dettato del 4° comma, lettere a) e b), art. 28, DPR 57/2022;
- Disciplinare lo smart working e il lavoro agile;
- Implementare le disposizioni a tutela della genitorialità, anche per adeguarle alle ultime novelle legislative;
- Rivisitare la disciplina in tema di assenze per visite specialistiche (comma 4, art.24,DPR 39/2018), pure al fine di superarne talune difficoltà operative;
- Perseguire adeguate politiche abitative per il personale, spesso costretto a pagare costi di gestione esorbitanti, a seguito degli inevitabili trasferimenti a cui viene sottoposto.

PREVIDENZA

Con le decorse Riforme Previdenziali promulgate e vigenti (ed in particolare con l'adozione del sistema di calcolo "contributivo" in luogo di quello "retributivo" più favorevole), il cd." tasso di sostituzione" (rapporto ultimo stipendio/primo rateo di pensione) è andato via via peggiorando.

Preme evidenziare che attualmente, nonostante **(1)** l'art.19 della L.183/2010 -"Specificità delle Forze Armate, Polizia e Vigili del Fuoco" riconosca per la particolare Funzione svolta (e che si sostanzia un rapporto giuridico più vincolante in termini di diritti e doveri) una "specificità" ai fini della tutela economica, pensionistica e previdenziale; **(2)** la vigenza dell'art.1, comma 95 della L.234/2021, il quale ha previsto l'adozione di un Fondo dedicato alla "Specificità" per il Comparto di cui sopra, con una dotazione di 20mln. per l'anno 2022, 40mln. per il 2023 e 60mln. per il 2024 tendenzialmente orientate alla programmazione di misure compensative di riequilibrio "previdenziale e di Tfs", nessun progetto articolato è stato ad oggi previsto, argomentato e discusso.

La proposta avanzata dal Sindacato Uil di Comparto, ormai non più rinviabile, per proteggere gli assegni previdenziali futuri, poggia inizialmente sull'adozione di due esigenze improcrastinabili:

A) - *in considerazione dei requisiti attuali e necessari per la Pensione di vecchiaia (e la conseguente obbligatorietà di uscita dal Lavoro) che si identificano in 60/63/65aa. d'età anagrafica e di 35aa. di contribuzione utile (30aa. di effettivo lavoro prestato nel Comparto a cui aggiungere la maggiorazione del cd. quinto che, con l'adozione del sistema di calcolo "contributivo", ha valenza sul "diritto" a Pensione ma non sulla "misura-corrispettivo"), occorre attivarsi da subito per riportare il "coefficiente di trasformazione" del "montante" a quello che ordinariamente è previsto per le Pensioni di vecchiaia pubbliche. Ad esito positivo della rivendicazione, ad es. a 60aa. d'età (ovvero 63, 65 a seconda della qualifica-grado rivestito) non si applicherà più il coefficiente di 4,615% (5,028%, 5,352%) bensì quello migliore di 5,723% oggi previsto per i 67aa. d'età anagrafica;*

B) - *l'adozione di Fondi Integrativi Previdenziali di Ctg. "dedicati", che salvino comunque le "prerogative contabili" di Comparto, oggi previste per la particolare funzione che si è chiamati a svolgere.*

La materia previdenziale rappresenta, quindi, un punto nevralgico delle problematiche del Comparto. È prioritario, però, in attesa di costruire quanto evidenziato al punto B, intervenire per l'individuazione e il finanziamento di un istituto di "previdenza dedicata", che consenta di limitare gli effetti negativi del sistema contributivo che di anno in anno determina una, sempre maggiore, penalizzazione per il personale del Comparto Difesa Sicurezza. Il tempo trascorso dalla riforma Dini del 1995 ad oggi e gli effetti negativi del mancato avvio della previdenza integrativa, deve portare il legislatore nella direzione di finanziare un nuovo sistema che modifichi gli indici di trasformazione per salvaguardare le

pensioni future. Bisogna intervenire per l'introduzione di una specifica norma che, in sintesi, garantisca a tutti il personale del Comparto Sicurezza/Difesa l'opportunità di godere del coefficiente di trasformazione dei 65 anni, allorché si raggiungano i requisiti per l'assegno previdenziale di vecchiaia. Si chiede una soluzione definitiva, attraverso una specifica previsione normativa. (Al Senato è presente un disegno di legge "Pensione dedicata").

Per quanto attiene al mondo militare, investire sulla cd. Ausiliaria, che consente al personale di contribuire alla propria pensione per ulteriori 5 anni, in modo che il gap previsto dalle vigenti leggi si riduca, portando l'indennità dall'attuale 50% almeno al 70%. Questo passaggio garantirebbe anche un notevole aumento di personale in servizio, perché seppur in ausiliaria, il turn over verrebbe rispettato.

Alla luce di tali considerazioni, chiediamo l'apertura di un tavolo di confronto sul tema della previdenza dedicata e l'individuazione di risorse specifiche per finanziare l'istituto.