



DOCUMENTO VI CONGRESSO

21 settembre 2022

POLITICHE ISTITUZIONALI

PREMESSA

Il VI congresso del Silp Cgil si inserisce in una fase storica gravemente segnata dalla più grave crisi pandemica vissuta dal dopoguerra ad oggi, causata dalla diffusione del virus Covid -19; crisi che ha messo a nudo non solo l'impreparazione di un sistema sanitario nazionale segnato dalle scellerate e miopi politiche di tagli al settore pubblico degli ultimi decenni, ma ha anche acuito le numerose disuguaglianze presenti, con inevitabili conseguenze per il riconoscimento del ruolo e delle decisioni adottate dalle istituzioni preposte, in uno scenario di massima emergenza.

Istituzioni rappresentate da una classe politica che, in una logica di perenne campagna elettorale, ha troppo spesso prediletto una comunicazione deresponsabilizzata rispetto alle decisioni prese, per cavalcare il malessere sempre più serpeggiante tra le categorie di riferimento, trasmettendo una immagine di subordinazione anziché di conduzione della cosa pubblica a scapito dell'interesse generale del Paese.

Incertezza ed emergenza che hanno rappresentato l'ennesima occasione per le mafie e per le aggregazioni insurrezionaliste di accaparrarsi enormi appalti di forniture di materiale sanitario illegale e di fidelizzare una sempre più crescente tensione sociale, da riversare poi contro il mondo del lavoro e contro le espressioni democratiche del paese.

Emblematico quanto accaduto lo scorso 9 ottobre 2021 quando un vile attacco squadrista ha gravemente danneggiato la casa dei lavoratori, la sede nazionale della nostra Confederazione, riproponendo uno schema vissuto durante i difficili anni della guerra, ove le libertà e l'unione dei lavoratori erano nemici da dover abbattere per imporre la propria visione del presente e del futuro.

Anche la complessa crisi nei rapporti internazionali tra la Russia e la confinante Ucraina, espone il nostro paese non solo alle conseguenze di un inaccettabile conflitto, in termini di vite umane, ma anche a pesanti conseguenze economiche dovute a una incondizionata dipendenza energetica dalla Russia che vede nel gas distribuito uno straordinario mezzo di indirizzo delle politiche estere, e non solo, dei paesi fruitori.

La mancanza di una programmazione e di investimenti in materia di approvvigionamento e di autonoma produzione di fonte energetiche nel nostro paese crea non solo gravi condizionamenti nei rapporti internazionali ma anche un incontrollato aumento di costo delle materie prime che, di conseguenza, comporta aumenti per tutti i beni di consumo, dei servizi con inevitabili conseguenze sulla produzione, sull'occupazione e sui consumi delle famiglie con gravissimi disagi sociali sulle categorie più deboli.

La lungimirante scelta di adesione ai valori e agli obiettivi dei paesi costituenti l'Unione Europea sancita con gli accordi sottoscritti dal nostro paese nel luglio del 1993, consegna alla nostra comunità l'opportunità di poter fronteggiare con determinazione, in una "visione d'insieme" con tutti gli stati membri UE, le conseguenze di uno scenario così complesso, attraverso uno straordinario impiego di risorse economiche, mai registrato nella storia repubblicana, che vedrà l'Italia protagonista e destinataria della quota più rilevante per garantire il rilancio economico e il fondamentale rinnovamento strutturale del paese..

La portata di tale disponibilità economica sarà tuttavia subordinata al raggiungimento di obiettivi ineludibili di rinnovamento quali: riforma fiscale, ammodernamento della pubblica amministrazione, riduzione del debito pubblico, nuova occupazione, green economy, diffusione della banda larga, ripristino e potenziamento del servizio sanitario territoriale.

Una sfida che vedrà il paese interrogarsi non solo su come intervenire per dare risposte alla crisi economica e all'emergenza sanitaria, ma anche, e soprattutto, su quali basi si intende costruire il futuro per le nuove generazioni.

A tal proposito, lo scorso 5 maggio 2021 è stato pubblicato sul sito della Presidenza del Consiglio il testo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), trasmesso dal governo italiano alla Commissione europea dal titolo "Italia domani" dal valore complessivo di 235 miliardi di euro tra risorse europee e Nazionali.

La rilevante crescita del Prodotto Interno Lordo (Pil) che si attesta al 6,3% nel 2021, a fronte del -8,9% registrato nel 2020, in concomitanza con il progetto di rilancio del paese dovuto al PNRR, che ha avuto positivo riscontro in borsa, ha consentito al governo di avere risorse da poter investire.

Ne è conseguita una crescita dei posti di lavoro caratterizzata, per la quasi totalità, dalla precarietà della durata e con grave emarginazione verso la richiesta di occupazione femminile. Nel bollettino di Unioncamere e Anpal le assunzioni a gennaio sono state 458 mila e si stima arriveranno a 1,2 milioni nel primo trimestre. Molti (troppi) di questi contratti sono a tempo determinato.

Anche sul versante del fisco le misure governative hanno inteso disconoscere le richieste formulate a gran voce dalla Cgil di utilizzare le risorse disponibili al fine di sostenere i redditi più bassi, riducendo l'aliquota

d'ingresso, indirizzando tutti gli interventi sulle aliquote medio alte e senza tantomeno prevedere un intervento sulle aliquote applicate alle rendite finanziarie.

Misura questa che ha ulteriormente accentuato le diseguaglianze e trasmesso l'immagine di un Paese assai poco propenso alle necessità delle categorie meno abbienti.

“Se vogliamo che le cose migliorino dobbiamo pensare che possano migliorare; la scelta è fra un mondo di possibilità e un mondo di fallimenti” (Vittorio Foa)

La sicurezza è la nostra *mission* istituzionale; senza sicurezza non esiste pacifica convivenza sociale, sviluppo, benessere collettivo e individuale. La sicurezza, se la intendiamo come tutela rispetto a comportamenti illeciti di varia natura, è troppo spesso invocata solo strumentalmente, in particolare in occasione delle campagne elettorali che nel nostro Paese purtroppo non finiscono mai.

Ma non può esserci sicurezza senza legalità (principio secondo il quale gli organi dello Stato non hanno altri poteri se non quelli conferiti dalla legge, esercitati nel rispetto dei contenuti prescritti dalla legge), che va tenuta ben unita, sempre affiancata alla giustizia. Perché, senza un sistema che garantisca una pacifica ed equa convivenza - liberi da soffocanti condizionamenti - non è possibile accedere ad un buon lavoro che, senza legalità e giustizia si trasforma in sfruttamento e arbitrio.

Lavoro che deve garantire una retribuzione in grado di permettere a ciascuno l'indipendenza economica, la libertà individuale, l'emancipazione, la dignità di ciascuno, il riconoscimento dei diritti. Diritti, che rappresentano quanto ci spetta, le libertà concesse, le libertà garantite. Lavoro che troppo spesso nel nostro Paese manca o è di scarso valore, con regole a maglie larghe, dove gli interessi dei più forti vincono stabilmente sui soggetti deboli, a partire dai giovani, passando per le donne, estendendosi su tutto il territorio nazionale, seppur con grandi differenze tra territorio e territorio.

Se facciamo un riferimento diretto alla nostra comunità, alla Polizia di Stato e al nostro lavoro, possiamo dire che i diritti non mancano - qualcuno per la verità ancora sì - ma quelli che ci sono non sempre e non dappertutto sono garantiti da una Amministrazione che si manifesta con forme e modi molto variabili e spesso discutibili. Possiamo sostenere con certezza che non c'è ancora un pieno e pacifico riconoscimento dei diritti dei lavoratori di Polizia e per questo l'azione del sindacato, del SILP CGIL, rimane fondamentale e insostituibile

Per tali ragioni riteniamo con forza di unirvi convintamente all'appello fatto dal Presidente della Repubblica, in occasione del suo discorso al giuramento per il secondo mandato presidenziale, rivolto all'assise parlamentare e al Paese.

Se si vuole costruire una Italia più moderna che sorregga la qualità della vita e un modello sociale aperto animato da libertà, diritti e solidarietà occorre abbattere tutte le diseguaglianze attraverso il riconoscimento della pari dignità sociale.

DIGNITÀ

Dignità è azzerare le morti sul lavoro, perché la sicurezza del lavoro, di ogni lavoratore, riguarda il valore che attribuiamo alla vita. Dignità è opporsi al razzismo e all'antisemitismo e ad ogni forma di discriminazione. Dignità è impedire la violenza sulle donne, da contrastare con vigore e da sanare con la forza della cultura, dell'educazione e dell'esempio. Dignità è diritto allo studio, lotta all'abbandono scolastico, annullamento del divario tecnologico e digitale. Dignità è garantire un lavoro per contrastare povertà e precarietà. Dignità è garantire un paese vivibile e attento alle difficoltà delle persone affette da disabilità. Dignità è un paese libero da mafie e dal ricatto criminale. Dignità è garantire a tutti i lavoratori la libera iscrizione al mondo sindacale.

POLITICHE DI SICUREZZA

Negli ultimi venti anni, in Italia, abbiamo assistito ad un progressivo ripiegarsi della riflessione sulle politiche della sicurezza intorno a questioni di basso cabotaggio, ristrette al degrado del quartiere e del singolo paesino, in un progressivo sfilacciarsi del concetto prioritario di sicurezza interna, indispensabile per la vita di qualsiasi democrazia avanzata, secondo una visione più vicina alla gestione ottocentesca della contea nordamericana da parte dello sceriffo, piuttosto che alla sfida delle nuove realtà provenienti dalla criminalità organizzata italiana e straniera, dal cyber crime, dai reati on line (phishing, sostituzione di persona, truffe, furti etc.) dalla diversa qualità della devianza giovanile (baby gang) con connotazioni sincretiche, dal fenomeno del terrorismo internazionale nonché dalla realtà del narcotraffico sempre più tentacolare, sovranazionale, e sempre più ricco sotto l'aspetto economico.

I “pacchetti sicurezza” che sono stati approvati negli ultimi decenni, le inutili sanzioni amministrative, il flop del poliziotto di quartiere, la perdita di competenze che sono sempre state appannaggio dell'autorità provinciale di Pubblica Sicurezza (Questore) a vantaggio del Sindaco e del Comune: autorità di natura politica prettamente ancorate alla quota dei consensi (ed in luoghi difficili spesso connesse alla parte peggiore della cittadinanza)

sono stati voluti e attuati da forze politiche che si rifanno alla autonomia più esasperata dei campanili e delle Regioni, distraendo l'attenzione pubblica dai pericoli provenienti da ben altre fonti, precedentemente accennate.

Inoltre, a fronte del roboante allarme sociale creato attraverso i giornali, sulla movida serale dei giovani oppure sul degrado ricollegabile al bivacco delle persone senza fissa dimora presso le stazioni o nei parchi oppure sul fenomeno della prostituzione sulle strade (forse per distrarre l'opinione pubblica da ben altre problematiche) si osserva che si tratta di fenomeni giustamente NON punibili attraverso la normativa penale attualmente in vigore, ma spia di problemi SOCIALI NON RISOLTI. Più della metà dei "senza fissa dimora" sono persone con gravi problemi psichiatrici per i quali i contenuti della Legge 180/78 non sono mai stati applicati integralmente, mancando spazi di recupero di questi soggetti attraverso la volontaria sottoposizione a cure psichiatriche. L'altra metà delle persone senza fissa dimora sono stranieri o poveri, per i quali non è sufficiente alcuna soluzione alloggiativa o di lavoro, posta in essere dai Comuni o da altri attori pubblici. I servizi connessi all'assistenza sociale non appaiono sufficienti, così come i programmi di integrazione degli stranieri. La stessa scuola e gli spazi aggregativi dei giovani sono sempre all'ultimo posto dell'agenda politica.

Le scelte politiche, in questo campo, sono state contraddittorie. Si è cercato di arginare il fenomeno con l'attribuzione al Sindaco di competenze originariamente non sue (ordinanze contingibili e urgenti) che hanno prodotto confusione tra i cittadini, eterogeneità di trattamento ed infiniti ricorsi al TAR e al Consiglio di Stato, nonché conflitti tra organi dello Stato. Al di là delle ordinanze anti alcol e dei regolamenti urbani che prevedono sanzioni amministrative che NON vengono quasi mai pagate dalle suddette persone povere, straniere o psicolabili, non si registrano grandi risultati. Anche il DASPO urbano non ha sortito gli effetti sperati. Inoltre, in maniera schizofrenica, si è liberalizzato totalmente, nel 2012, tutto ciò che atteneva alle licenze per l'apertura di locali ed esercizi commerciali nonché gli orari di apertura degli stessi, creando una giungla urbana, in certi quartieri o paesi, in cui però il Comune (ormai titolare incontrastato di tutta la materia) si guarda bene dall'intervenire in maniera energica, temendo di perdere consensi.

Tutto ciò tocca da vicino il lavoratore di polizia che è costretto ad agire, per intervenire su queste problematiche, al limite della legge, assumendosi responsabilità personali abnormi rispetto al fenomeno sanitario, di emarginazione, di mancata integrazione sociale che, di per sé, NON attiene ai compiti di polizia. Si è resa poliziesca la gestione dell'emarginazione.

Di contro, si è trascurato il futuro della sicurezza per molti anni. Solo recentemente, su impulso dei recenti capi della polizia e degli organismi Europei (e non di rappresentanti politici), si è intrapresa la strada della implementazione della normativa e del personale specializzato che si occupa delle nuove frontiere del cyber crime, dell'enorme campo occupato da internet per la commissione di reati ben più gravi di quelli sopra citati. Si pensi alle mega truffe, al riciclaggio, al traffico internazionale di stupefacenti, alla criminalità organizzata, alla pedopornografia, al terrorismo internazionale, al traffico di esseri umani ma anche reati che toccano più da vicino la quotidianità dei cittadini, quali il bullismo on line, la sostituzione di persone, l'hackeraggio, lo stalking, le truffe sentimentali, l'odio on line, il razzismo, etc. etc.

Oltre al giusto incremento dei settori che perseguono i suddetti reati del futuro, occorre aprire gli arruolamenti a persone che conoscano bene le lingue (cinese, lingue slave, albanese, etc.) in quanto il crimine è stato più veloce di noi. Le intercettazioni per le indagini sono sovente bloccate per la barriera linguistica. I gruppi criminali, sul territorio delle nostre città, sono ormai composti da persone di diverse nazionalità. Anche la polizia dovrebbe far parte del processo di integrazione delle persone immigrate, come già avviene in Francia, Gran Bretagna, Germania.

Vi è quindi la necessità per la Polizia di Stato di sprovvincializzarsi. In questa ottica, avrebbe senso una unione di forze, come da sempre auspicato dal nostro sindacato, tra Polizia di Stato e Carabinieri, evitando divisioni che indeboliscano l'azione dello Stato e lascino da solo il singolo lavoratore di polizia, costretto ad occuparsi delle più disparate materie.

Il lavoratore di Polizia, che diventa così uno specialista della sicurezza al servizio del cittadino, dovrà godere di strumenti adeguati. Non solo occorrono uffici non più fatiscenti, ma moderni e con manutenzione costante, ma anche macchine, hardware e collegamenti al passo con il futuro e, naturalmente, stipendi adeguati.

L'unificazione tra Polizia di Stato e Arma dei Carabinieri è stato lo slogan del 4° Congresso nazionale del SILP CGIL.

Abbiamo lavorato intensamente lungo il percorso che ci portò a delineare una proposta basata su elementi di razionalità e di convenienza per il Paese.

Occorre proseguire nella rivendicazione, con l'intensità che un progetto tanto ambizioso richiede rammentando, altresì, l'intervento del 14 aprile 2014 del capo della polizia Pansa all'assise nazionale di Perugia, il suo quasi schernire il nostro progetto.

Lo scorso 9 luglio 2021 il sottosegretario con delega alla sicurezza della Repubblica Franco Gabrielli, da poco ex capo della Polizia, ebbe ad affermare:

“La legge n. 121 è «un’incompiuta» per Gabrielli perché «è il Ministero dell’Interno la casa della sicurezza di questo Paese». E poi la frecciata: «Il non comprendere questo, il lavorare a che le cose rimangano vaghe» per il sottosegretario serve a «non dare completa realizzazione alla 121 ma anche non dare alla politica la direzione della sicurezza».

Le parole di Gabrielli sono chiare. Le avremmo volute ascoltare anche prima, quando a guidare il Dipartimento della Pubblica Sicurezza c’era lui. Ora che, pur tecnico, fa il politico, gli va riconosciuta chiarezza.

Il Silp Cgil che ha messo a tema di un congresso l’unificazione almeno di polizia e carabinieri, ha cultura, esperienza e credibilità per non far scorrere nel dimenticatoio le parole dell’ex Capo della Polizia.

A tal proposito ricordiamo, in occasione del nostro convegno svolto in CGIL in per la celebrazione dei 40 anni della Legge 121/81, le parole del ministro LAMORGESE con cui ammise l’errore compiuto con la militarizzazione del Corpo Forestale dello Stato; se coniughiamo i due pensieri espressi non ci siano dubbi, e nemmeno alibi, perché non si riprenda con forza il tema, alla luce dei gravi danni che le politiche di riduzione del personale, di mancata razionalizzazione delle competenze, delle funzioni e dei presidi hanno arrecato al sistema di sicurezza del Paese. Questo Paese merita un sistema della sicurezza migliore dell’attuale e noi possiamo, e dobbiamo, essere protagonisti di questa stagione.

L’Emergenza pandemica e la conseguente crisi economica e sociale, aggravata dalla recente crisi energetica, hanno fatto esplodere le note proteste di piazza e le conseguenti tensioni sociali, episodi che hanno messo a dura prova la tenuta del governo, ma che hanno evidenziato altresì le carenze strutturali dell’apparato sicurezza del paese. La legge Madia prima e la direttiva del Ministro dell’Interno Minniti poi hanno ridotto il numero di appartenenti alla Polizia di Stato – rideterminato al 28 agosto 2015 in 106.242 unità, rispetto alla precedente dotazione di 117.291 unità, per espressa disposizione della c.d. “Legge Madia”.

La riduzione del personale della Polizia di Stato prevista in un piano pluriennale di revisione della dotazione organica complessiva di gran parte dei ruoli e delle carriere della Polizia di Stato, impatta negativamente sulla funzionalità della struttura organizzativa delle articolazioni centrali e periferiche dell’Amministrazione della pubblica sicurezza.

Come già detto in altre occasioni, si è trattato di una scelta governativa miope, irragionevole – fermamente contestata dal SILP CGIL, che ha comportato l’amara conseguenza, sul piano istituzionale, di privare i cittadini di circa 10.000 poliziotti a presidio della loro sicurezza. Sotto il profilo ordinamentale, è evidente come tale contrazione organica non poteva non ripercuotersi anche nei diversi ruoli e carriere degli appartenenti alla Polizia di Stato, con una riduzione nelle dotazioni organiche delle qualifiche ovvero nella mancata possibilità di una loro rimodulazione per una maggiore funzionalità degli uffici, favorendo così la progressione di carriera del personale tutto.

La Revisione dei ruoli delle Forze di Polizia ci consegna una Polizia di Stato con meno energie, che comporta soppressioni di presidi territoriali – per mancanza non certo di domanda di sicurezza della gente, delle attività commerciali, degli operatori sanitari, ma per carenza nel numero di operatori di cui si dispone – proprio quando ce ne sarebbe più bisogno, quasi a minarne la mission istituzionale assegnatele dalla legge 121/81 di prima Forza di polizia preposta alla tutela dell’ordine e della sicurezza pubblica.

Da qualche anno sembra esserci uno strisciante ma deciso tentativo di indebolimento della Polizia di Stato, unica forza di polizia con competenze generali ad ordinamento civile, senza che a ciò corrisponda una concreta armonizzazione con le altre FF. OO.

In tale ottica emblematico quanto accaduto con la Polizia Forestale assorbita – con un provvedimento “lampo” – dall’Arma dei Carabinieri, rimilitarizzando un Corpo di Polizia e cancellando quei diritti (sembravano ormai consolidati) e quelle prerogative che accomunavano quei lavoratori al resto del pubblico impiego.

La sindacalizzazione delle FF.AA. – diritto, ricordiamolo, riconosciuto dal potere giurisdizionale ma mai esplicitamente dalla politica – stenta a decollare per prendere parte ai processi decisionali più importanti per i lavoratori della difesa; i riferimenti in quell’ambito, per gli interlocutori istituzionali, rimangono gli Stati Maggiori o – nel migliore dei casi – i rispettivi Comitati di Rappresentanza che in ogni caso sono la naturale espressione delle alte gerarchie militari e degli Apparati.

La sindacalizzazione piena di tutti i Corpi di polizia, compresi gli apparati militari, dovrebbe portare alla successiva adesione alle Confederazioni CGIL, CISL e UIL.

Troppi segnali, insomma, che somigliano alla tessitura di un’articolata strategia tesa a dimostrare che, in fondo, anche in una democrazia compiuta (immagiamola compiuta), la sicurezza e la legalità possono essere assicurate efficacemente da Organismi militari.

In uno scenario che non è esagerato definire inquietante, l'unico modo che ha il Silp Cgil per concorrere ad impedire questa deriva, affinché non vi sia (anche) un sostanziale arretramento nelle tutele dei poliziotti, è quello di rafforzare la propria autorevolezza ed accrescere la propria credibilità nel dialogo con le Istituzioni; e tale riposizionamento del sindacato non può non passare attraverso una autentica, profonda riflessione con la Cgil che, nel considerare strategico il tema della sicurezza e della legalità, promuova il contributo che il Silp è in grado di offrire.

È altrettanto fondamentale condividere, in primis con la Cgil, il principio ineludibile della certezza del diritto e dell'applicazione tempestiva e non equivoca della pena, seppur salvaguardando, anzi strutturandoli meglio e potenziandoli, gli imprescindibili percorsi rieducativi per un dignitoso reinserimento sociale di chi paga il proprio debito alla società. Tale delicato tema, che a molti fa arricciare il naso ed al quale si approccia troppo spesso con snobismo e diffidenza, deve essere invece – a chiare lettere – nell'agenda di un sindacato che ha a cuore le persone più esposte e più indifese; e proprio al riguardo va ricordato che in questo paese continuano ad esserci tantissime donne uccise: nel 2021 la media è stata di un femminicidio ogni tre giorni. Ebbene, in molti di questi casi gli autori erano già stati denunciati o segnalati dalle stesse vittime alle Autorità che però non hanno saputo o potuto difenderle; deve esserci, evidentemente, qualcosa che non funziona a dovere nell'ambito della prevenzione e sul piano giudiziario, oltre che sul piano culturale.

Il ruolo del Silp Cgil in una discussione in cui si immagina un differente modello di sicurezza, più efficace e più democratico, dovrà anche passare attraverso la presa di distanza da Organizzazioni di rappresentanza corporative (quando non "separatiste") e autoreferenziali che offuscano l'orizzonte verso cui siamo diretti: e vista la posta in gioco, ciò potrebbe essere un bene per tutti.

Accanto a questa miope politica di governo in materia di sicurezza sull' O.P., la prevenzione e la repressione dei reati, in un Paese come il nostro che ha il primato della presenza delle mafie e della loro infiltrazione nel tessuto politico e finanziario, si aggiunge una carenza esponenziale delle risorse umane disponibile, dovute ad una assenza del turn over che insiste da anni. Come anche dichiarato pubblicamente dal Ministro dell'Interno e da due diversi Capi della Polizia, nei prossimi cinque anni, a causa dei sopravvenuti pensionamenti perderemo circa il 40 % delle forze di polizia, nei prossimi due anni e mezzo andranno in quiescenza oltre 20.000 unità.

Tutto questo si riversa concretamente sulla piena efficienza degli Uffici di Polizia, che in modo affannoso rincorrono le priorità istituzionali, con grave disagio per tutto il personale che ormai ha una età media vicino ai 50 anni. Circostanze professionali che incidono in modo negativo sulla qualità della vita e del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori di Polizia. Per gli addetti ai lavori si parla di emergenza sicurezza, ma pare che in tutto questo la Politica italiana sia solo preoccupata del prossimo sondaggio o dalla prossima campagna elettorale.

Per fare un esempio concreto, a Roma mancano circa 1350 Agenti, circa 1000 Ispettori e 750 Sovrintendenti, a Milano mancano circa 1000 Agenti e diverse centinaia di Ispettori e sovrintendenti, diverse realtà della Polizia Ferroviaria e Polizia Postale contano appena 6 poliziotti, e alcuni Distaccamenti di Polizia Stradale non riescono a garantire una pattuglia per l'intero quadrante giornaliero; solo per fare alcuni esempi, ma purtroppo i numeri carenti sono comuni in proporzione al resto del Paese. Si sottolinea che siamo già in netto ritardo nel recuperare il turn over con i tempi attuali dei concorsi di assunzione in polizia, in media due anni, per cui proprio in ragione dell'emergenza si dovrebbe ricorrere ad una stagione straordinaria di assunzioni per evitare che dalle attuali 95.000 unità circa ci ritroviamo nel 2026 con una dotazione organica di 65.000 lavoratori circa. Questo vorrebbe dire abdicare da parte dello Stato al controllo del territorio rispetto al crimine organizzato e diffuso, con le evidenti conseguenze in materia di O.P. e contrasto al crimine.

Nel 2020 il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha avviato una riorganizzazione sperimentale della presenza dei presidi di Pubblica Sicurezza, che a breve riguarderà tutte le principali città d'Italia. Tale modello di riorganizzazione, che recepisce larga parte delle richieste formulate negli anni dal Silp Cgil in materia di sicurezza partecipata, prevede un modello organizzativo che garantisca un migliore raccordo delle attività informative e di controllo del territorio attraverso la ripartizione del territorio cittadino in Distretti (area geografiche corrispondente alla competenza dei singoli municipi) in cui un Commissariato Sezionale di P.S., elevato a Distretto, raccorderà tutte le attività informative provenienti dagli altri Commissariati Sezionali di P.S. per avere una immagine complessiva delle eventuali criticità per la sicurezza dei cittadini a cui rispondere con interventi coordinati ed efficaci in ragione proprio della sinergia comunicativa e dall'ottimizzazione dell'impiego delle risorse in campo.

Si è dunque pensato di dover semplificare al meglio tutti i processi di gestione, per attuare quel concetto di "sicurezza come sistema" e, al contempo, realizzare una maggior presenza sulle strade della città attraverso

una razionalizzazione che fa leva soprattutto su un abbattimento dei tempi nel raggiungimento delle zone di competenza e sull'informatizzazione.

La vera e propria rivoluzione, inoltre, è stata quella di creare un nuovo canale di comunicazione con il territorio, ossia con i Presidenti dei diversi Municipi, da ora in grado di colloquiare direttamente con l'Autorità di P.S., rappresentando tutte le principali problematiche del territorio da loro amministrato, tutte le maggiori e più importanti richieste dei cittadini, non solo in materia di sicurezza. La principale novità consiste nel farlo non solo con la classica telefonata, in una riunione informale o in videoconferenza, ma in tempo reale attraverso un portale internet, per realizzare quel rapporto "one to one" importantissimo tra istituzioni locali (rappresentanti dei cittadini) e Autorità di P.S. Tutto questo comporta una maggior efficienza e razionalizzazione delle attività svolte dalla polizia, a vantaggio chiaramente della sicurezza dei cittadini, vero e proprio terminale della riorganizzazione in distretti, con i commissariati sezionali a fungere da "sportelli avanzati", sempre nell'ottica di una maggiore prossimità.

Altro punto fondamentale, come detto è quello dell'informatizzazione che permette agli equipaggi di Volanti e autoradio di ricevere in tempo reale notizie dalla Sala operativa, corredate di fotografie dei luoghi da controllare, percorsi da effettuare e tutto ciò che possa rendere più efficiente e accurato un intervento di polizia. Il tutto viene realizzato attraverso il portale "Prosit" (acronimo di "Processi di sicurezza integrata territoriale"), lo stesso in grado di mettere in contatto i Presidenti di Municipio con i Dirigenti dei Distretti, ai quali sono collegati i tablet in dotazione ai diversi equipaggi. In pratica, per fare un esempio concreto, il presidente del municipio effettua una segnalazione al dirigente del Distretto che valuta e verifica i fatti e tramite la Sala operativa trasmette le disposizioni agli equipaggi collegati. Il tutto si riassume in una scheda di pattugliamento dedicato fruibile direttamente dagli operatori sul territorio.

Tuttavia il progetto avviato risulta, a nostro avviso, ancora incompleto in quanto, non possiamo sottacere il fatto che il Sindacato, oggi, ha un ruolo essenzialmente ed esclusivamente rappresentativo dei lavoratori per quanto riguarda la tutela dei diritti delle donne e degli uomini in divisa, ma non partecipa ai Comitati per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica. Se così non fosse, oggi potremmo affermare, a pieno titolo, che i concetti delicati di "sicurezza partecipata" e "polizia di prossimità" passano anche attraverso un ruolo più attivo dei Rappresentanti dei lavoratori che devono trasformarsi in "sindacato di prossimità" vicino alla gente e alle istituzioni.

Tale progetto, inoltre, dovrà necessariamente sostituire la politica della "remotizzazione" dei presidi di polizia e delle aree di loro competenza, nella consapevolezza che un'efficacia azione di prevenzione e di contrasto ai fenomeni criminosi non può certamente prescindere da una presenza costante e qualificata degli uomini e delle donne della Polizia di Stato a tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica.

CONTRASTO AL CRIMINE ORGANIZZATO

Il crimine organizzato, le cosiddette mafie, rappresentano un sistema consortile organizzato caratterizzato da un proprio ordine gerarchico, un codice criminale che disciplina i rapporti con gli affiliati e un controllo del territorio definito su vari livelli. Tutto questo lo rende un vero antagonista dello Stato di Diritto. L'Italia ha la presenza storica di diverse organizzazioni criminali che interagiscono tra di loro, la mafia, la 'ndrangheta, la camorra e la sacra corona unita.

Ad oggi l'economia criminale è diventata una economia globale con investimenti internazionali e intercontinentali, questo ha portato all'importazione ed alla collaborazione delle mafie estere, come quella albanese, quella cinese (Le Triadi), quella russa, quella nigeriana ecc. Parliamo di fatto di un sistema economico che tramite il traffico di droga, il commercio delle armi, l'usura, l'estorsione e l'eco mafia produce un volume di affari, che a sua volta riciclato ed investito, crea una enorme mole di denaro che di fatto condiziona, si infiltra e si radica nel tessuto economico, finanziario, politico ed istituzionale del Paese, anche con la collaborazione di altri centri di potere come la massoneria deviata, dove il confine tra economia criminale e "cosiddetta economia legale" diventa sempre più sfumato e difficile da distinguere. È noto che la criminalità organizzata si è orientata da tempo sugli appalti pubblici, grazie a società formalmente pulite, con a capo dei prestanomi ed utilizzando il sub-appalto, riuscendo ad aggiudicarsi gare d'appalto con forti ribassi in materia di raccolta e stoccaggio dei rifiuti. Quindi attraverso attività societarie apparentemente legali, magari utili anche al riciclaggio, ma non disdegnando il cosiddetto traffico di rifiuti illegali anche tossici. Noto fenomeno dell'Ecomafia che negli ultimi decenni ha raddoppiato i suoi introiti già enormi, ramificando infiltrazioni sugli apparati politici locali.

Il sistema criminale nel suo complesso produce un enorme volume di affari che nel 2017 la Commissione Parlamentare Antimafia (Presidente Giuseppe PISANU) ha stimato in 150 miliardi di Euro all'anno, fra proventi criminali diretti e successivi investimenti attuati attraverso il riciclaggio. La predetta Commissione

Antimafia specifica che Mafia SPA è una vera e propria holding, di gran lunga la prima società italiana per giro d'affari. Secondo le stime di Confesercenti, l'utile di Mafia SPA sarebbe di 105 miliardi di Euro all'anno, oltre 34 volte di più rispetto alla Banca più ricca d'Italia.

L'economia criminale fa parte del più vasto fenomeno dell'economia sommersa illegale, che comprende altre attività economiche illegali non sempre tipicamente mafiose. L'economia sommersa illegale è stimata dall'ISTAT nel 2019, nel periodo pre-pandemia, in 203 miliardi, l'11,3 % del PIL, dove l'evasione fiscale, il lavoro nero, lo sfruttamento, il caporalato ecc., costituiscono fenomeni criminogeni interconnessi.

Il periodo delle stragi del 1992, ha rappresentato il massimo scontro tra il sistema criminale e lo Stato di Diritto, con numerose vittime tra giudici e forze dell'ordine. La conseguente legislazione antimafia per contrastare il crimine organizzato, ha costituito uno strumento prezioso per arginare questo nefasto fenomeno, la legge sui pentiti, il carcere duro per i mafiosi, l'efficace attività delle indagini patrimoniali, nota legge Rognoni – La Torre, volta a sequestrare e confiscare la ricchezza ai mafiosi sono stati strumenti preziosi, che vanno potenziati e sui quali è necessario investire in termini di risorse umane qualificate e tecnologie adeguate ed all'avanguardia. Occorre dire a riguardo che le mafie si contrastano soprattutto sul piano culturale, intervenendo in tempo utile sulle giovani generazioni, educandoli ai valori dell'antimafia, dello Stato di Diritto giusto e solidale.

Questo comporta una reale volontà politica attenta a creare percorsi didattici e formativi che riguardano tutti i livelli scolastici. Significa investire sui giovani, sottraendoli al mito della ricchezza facile o dal pericolo dello sfruttamento conseguente alla diffusa economia sommersa illegale presente in gran parte del Paese. Vuol dire costruire, con politiche mirate, alternative valide, che consentano alle nuove generazioni nuovi spazi occupazionali e culturali, quali qualificanti presupposti per realizzare le proprie potenzialità. Tutto questo è fondamentale per vincere questa sfida, perché dove insiste la frustrazione, l'insoddisfazione, la disperazione, il degrado ed il disagio umano, il crimine organizzato arruola i suoi accoliti.

IMMIGRAZIONE

Un paese consapevole del proprio inesorabile declino demografico dovrebbe avviare politiche per attrarre immigrati, disciplinandone il flusso, proponendosi come meta ambita e non territorio di passaggio.

Davanti al grido di popoli sofferenti per scenari di guerra e di estrema povertà, noi popolazione di migranti ci giriamo d'altra parte, pensando che tutto ciò non ci riguardi e che non abbia ripercussioni sul nostro presente e sul futuro delle nuove generazioni.

La pandemia e le nuove tensioni internazionali ci dimostrano che questa falsa rappresentazione non è aderente in un pianeta iper connesso e globalizzato, circostanza che ci rende profondamente impreparati a vivere le nuove emergenze che il nostro pianeta si appresta ad affrontare, non solo sotto il profilo sanitario.

Contrariamente a quanto falsamente diffuso l'Italia non è invasa da immigrati, anzi si sta semplicemente svuotando. Tale dato emerge dall'ultimo rapporto della fondazione Ismu, che certifica una diminuzione della presenza di stranieri in Italia del 2,8 per cento attestandole a 5 milioni 756 mila, di cui solo 518 mila irregolari. In un Paese che inesorabilmente invecchia a causa delle pochissime natività, dal febbraio 2020 ad oggi si sono perduti 175 mila giovani tra i 15 e i 34 anni, le persone occupate al di sotto dei 35 anni sono poco più di 5 milioni, mentre erano quasi 7 milioni nel 2008.

Abbiamo quindi molti più anziani che giovani, i quali non trovano un lavoro o hanno occupazioni precarie, pagate scandalosamente poco mentre i più qualificati prediligono andare all'estero. Siamo insieme al Giappone uno dei Paesi più anziani e indebitati del mondo.

Ne scaturisce che il 38% dei profili richiesti dalle aziende non hanno profili professionali necessari per il loro ciclo produttivo, specie nel settore delle costruzioni. Non ci sono tecnici informatici, attrezzisti, operai, artigiani, saldatori e fonditori. La richiesta di lavoratori immigrati è cresciuta del 59%, ben al di sopra degli ingressi programmati dai decreti flussi.

I badanti (1,2 milioni) sono il doppio dei dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale; se decidessero un giorno di scioperare bloccherebbero veramente un Paese anziano, distratto e pericolosamente illuso.

È fondamentale quindi cambiare prospettiva, prendendo consapevolezza che le persone che giungono in Italia debbano trovare, anche attraverso il loro livello di studio e preparazione professionale, una meta di promozione sociale, un orizzonte d'arrivo e non di transito. Al contempo il nostro Paese deve saper offrire anche a questi cittadini percorsi di formazione e di cittadinanza, credendo fermamente in un percorso di piena inclusione, fondamentale per dare un incremento di ricchezza al Pil italiano.

I temi di una corretta gestione dei flussi migratori e di estese politiche inclusive, così come il contrasto al diffusissimo, sistematico sfruttamento nel mondo del lavoro (retribuzioni da fame, lavoro nero, precariato estremo) – solo per fare qualche esempio – sono temi che, oltre alle conseguenze drammatiche e alle scie di

morti cui si accompagnano, attengono alla quotidiana attività di tutti gli operatori di polizia perché innescano dinamiche criminogene le cui conseguenze non possono più essere arginate “a valle”.

L’apporto culturale, sociale e demografico di questi cittadini rappresenta la nostra più grande prospettiva di crescita e di futuro da cui non possiamo assolutamente prescindere.

POLITICHE DEL WELFARE

Appare ineludibile che la qualità della vita e del lavoro dei poliziotti e delle poliziotte dipende dalla capacità della nostra Amministrazione di creare le infrastrutture logistiche necessarie per un’attività professionale di polizia sicura, efficiente ed efficace, assicurando le previste dotazioni individuali e di reparto, per garantire il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Ovviamente la qualità del lavoro dipende anche dalla qualità della vita degli operatori di polizia, il livello di questa qualità è condizionato dalle risorse proporzionate rispetto ai carichi di lavoro, dalla disponibilità di mense idonee sul territorio, di sufficienti alloggi collettivi, di palestre per mantenere l’efficienza fisica. Infrastrutture e servizi fondamentali di cui siamo sempre più carenti con conseguenti disagi per la categoria. Se a questo si aggiunge la mancanza del turn over e una età media sui 48 anni, ci rendiamo conto quanto sia grave la problematica del disagio di vita e di lavoro in polizia.

Occorre, al pari delle altre forze di polizia a carattere generale, costituire presso l’INPS un Ufficio dedicato al personale della Polizia di Stato per garantire l’adeguato raccordo o l’attenzione sulle istanze di pensionamento del personale di polizia, evitando gli inaccettabili ritardi nel pagamento dell’emolumento pensionistico.

È fondamentale ripristinare i c.d. progetti di edilizia pubblica agevolata dedicata alle forze di polizia che consentano ai lavoratori e delle lavoratrici della Polizia di Stato di integrarsi al meglio nel contesto sociale ove sono destinati a svolgere il loro compito istituzionale, supportando concretamente le tante situazioni familiari monoreddito.

Tutto questo sarebbe già un importante passo avanti per sostenere una qualità della vita e del lavoro per gli uomini e le donne della Polizia di Stato, per sentirsi non solo servitori dello Stato ma anche figli di una istituzione attenta alla dignità ed alla serenità della sua principale risorsa, l’essere umano.

Tali attenzioni rappresenterebbero una prima e concreta risposta al crescente e preoccupante aumento del fenomeno del disagio personale e degli stati d’ansia e di depressioni che troppo spesso hanno prodotto atti estremi come il suicidio.

In questi ultimi anni è emersa da parte dell’Amministrazione una certa sensibilità rispetto al fenomeno del disagio, ma occorre insistere su alcuni istituti per renderli quotidiani e immediatamente disponibili all’occorrenza.

Per esempio l’art. 48 bis, per una sorveglianza sanitaria compatibile con il regime lavorativo ed un adeguato supporto psicologico. Evitare la verifica psicotecnica in automatico per i sospesi a causa di esigenze disciplinari cautelari. Istituire su tutto il territorio la figura dei Pari, professionalizzata per intercettare in modo adeguato il disagio dei colleghi e delle colleghe e indirizzarli in percorsi di sostegno e recupero adeguati. Rendere concreto e fruibile in tutto il territorio italiano lo sportello anonimo di ascolto psicologico.

RIORDINO DELLE CARRIERE

Con frase scontata, possiamo dire che la montagna ha partorito il topolino. Una classica operazione gattopardo: tutto (o quasi) è cambiato perché ben poco cambiasse. A distanza di quasi cinque anni il giudizio è piuttosto sconsigliante.

Nel riordino i sindacati sono stati consultati dalle Amministrazioni interessate che, alla fine, hanno prodotto un riordino delle carriere deludente, lasciando irrisolta l’esigenza primaria di riallineare i percorsi evolutivi delle carriere tra le varie forze di polizia a ordinamento civile e a ordinamento militare.

Basti pensare alle differenze che il riordino ha introdotto tra colleghi precedentemente pari ruolo: il riferimento va agli ex marescialli capo dei carabinieri e agli ex ispettore capo della Polizia di Stato. I primi sono stati celermente e integralmente nominati luogotenente, mentre per i nostri è stato introdotto il concorso per titoli che, oltre ai tempi lunghi, ha impedito l’avanzamento in carriera di tutti gli ex ispettori capo.

Analogo sentimento di delusione e di frustrazione ha interessato tutti quei sostituti commissari che, partecipando al concorso per titoli per il ruolo dei commissari, si sono visti giudicare idonei non vincitori, con una graduatoria finale che, in troppi casi, ha frustrato professionalità e competenze nettamente superiori a

taluni vincitori, solo in ragione di criteri di valutazione dei titoli del tutto sganciati da criteri razionali e oggettivi.

Occorre massima attenzione al rispetto dei tempi previsti per le emanazioni concorsuali, come da riordino delle carriere, così da favorire anche la “base” già evidentemente penalizzata, adottare il criterio del “mantenimento” dell’Ufficio, invece della città di provenienza, in caso di superamento concorsuale interno e sanare la “stortura” dell’abbassamento parametrico al passaggio nel ruolo successivo, seppur prevedendo un assegno ad personam.

NUOVO REGOLAMENTO DI DISCIPLINA, REGOLAMENTO DI SERVIZIO, RIFORMA DEI RAPPORTI INFORMATIVI

È urgente intervenire per riscrivere completamente il sistema sanzionatorio per il personale della Polizia di Stato, superando del tutto il DPR 737 che, nato nel 1981, mostra tutto il peso del tempo e il ritardo culturale nel frattempo accumulato.

Analogamente, occorre stimolare, attraverso iniziative mirate, il dibattito con le forze parlamentari e con i corpi intermedi, per mettere in luce la necessità di una revisione del regolamento di servizio della Polizia di Stato, il DPR 782 del 1985, anch’esso appesantito dal tempo trascorso.

Urge, inoltre, una revisione radicale del rapporto informativo (DPR 335/82 e decreto Ministeriale 6 maggio 1996) fonte di arbitrio assoluto, oggetto di continui ricorsi, il più delle volte vinti per manifeste violazioni da parte dell’Amministrazione. Uno strumento oramai del tutto fuori dal contesto per la Polizia di Stato di oggi; se mantenuto, va profondamente ripensato, ancorandolo a criteri oggettivi, sottraendolo agli umori della dirigenza.

Per argomenti tanto importanti per la vita quotidiana di tutti gli appartenenti alla Polizia di Stato, si ritiene necessario dar vita a gruppi di lavoro tematici, snelli nella composizione, basati sulla indiscussa esperienza e competenza i quali, in tempi definiti, brevi e supportati dalle necessarie risorse, producano elaborati da sottoporre, in sinergia con la segreteria nazionale, all’analisi, discussione ed approvazione del Direttivo nazionale, impegnando l’intera organizzazione e offrendo indiscutibili strumenti di discussione, dibattito e di proselitismo per tutti i territori.

POLITICHE CONTRATTUALI

INTRODUZIONE

Il concetto chiave delle politiche contrattuali è strettamente ancorato e origina dal tema del “benessere organizzativo” o “salute organizzativa”, oggetto di specifica attenzione, anche normativa.

La nostra visione integra la funzione sociale del Sindacato, aspetto che abbiamo il dovere di promuovere a tutti i livelli, connesso alla proposta e attuazione di una politica contrattuale innovativa, legata ad uno sviluppo sostenibile lungo le direttrici: della dignità del lavoro e dell’occupazione, demografica, dell’emergenza climatica, della trasformazione digitale e per ridurre le disuguaglianze di genere, generazionali e territoriali.

Il benessere organizzativo, come capacità dell’organizzazione di promuovere e assicurare il benessere psicologico, fisico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli, appartiene alle organizzazioni più efficienti e garantiste, che si caratterizzano per il clima interno sereno, partecipativo e appagante.

Motivazione, collaborazione, coinvolgimento, corretta circolazione delle informazioni, flessibilità e fiducia delle persone determinano una migliore salute mentale e fisica dei lavoratori con ricadute positive sulla soddisfazione dei cittadini-utenti e miglioramento dell’efficienza dei servizi in favore della comunità.

Il concetto di benessere organizzativo è correlato al modo con cui le persone vivono la relazione con l’organizzazione nella quale operano; tanto più una persona sente gli obiettivi dell’organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

D’altro canto, lo sviluppo di competenze legate alla dimensione emozionale è strettamente connesso al modo in cui le persone vivono e rappresentano l’organizzazione, tenendo conto dell’ambiente e del clima in cui si trovano a lavorare ogni giorno.

Per queste ragioni il legislatore ha individuato, in via generale, l’oggetto della valutazione dei rischi che costituisce un obbligo del datore di lavoro. In particolare, l’art. 28 D.Lgs. 81/08 prevede che, nell’effettuare la valutazione, il datore di lavoro tenga anche conto di rischi particolari, e in particolare di quelli collegati allo “stress lavoro-correlato”, con l’ovvia conseguenza che di essi dovrà tenere conto nell’elaborazione del documento di sicurezza all’interno del quale vanno sostanzialmente riportate le linee di fondo della politica aziendale in materia di sicurezza del lavoro.

Le linee ministeriali vigenti in tema di benessere organizzativo, per quanto attiene il Pubblico Impiego, fanno riferimento dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica emanata il 24 marzo 2004, con la quale si demanda alle Pubbliche amministrazioni di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Si afferma infatti che per lo sviluppo e l’efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell’ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l’apprendimento, l’ergonomia – oltre che la sicurezza – degli ambienti di lavoro, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell’efficienza delle amministrazioni pubbliche.

E ancora si sostiene: Per migliorare le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un’adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale. Il Dipartimento della funzione pubblica ha collocato tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa. Si intende inoltre segnalare all’attenzione delle amministrazioni pubbliche un aspetto rilevante per lo sviluppo delle motivazioni al lavoro spesso trascurato nella tradizionale gestione del personale nelle amministrazioni pubbliche. Si tratta, quindi, di rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l’avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l’aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali.

La direttiva, che fissa obiettivi di particolare rilevanza, prevede ampie e specifiche indicazioni su finalità, modalità e strumenti per il loro perseguimento, insieme alla preziosa opportunità di realizzare una “indagine sul clima” e sul benessere della propria organizzazione.

La nostra Amministrazione è percepita come incapace di dare il giusto valore alle persone, ma anche di utilizzare appieno le competenze presenti e di far crescere professionalmente lavoratrici e lavoratori, molti dei quali, percepiscono un grave sbilanciamento nel rapporto tra quanto danno e quanto ricevono. Lo stesso

sistema di valutazione è profondamente inadeguato e produce il risultato di comprimere e deprimere ulteriormente la dignità del nostro lavoro.

Il tema degli aumenti salariali resta ovviamente centrale e va estrinsecato in una richiesta che non si declini genericamente solo in termini di mantenimento del potere d'acquisto. L'aumento deve corrispondere al valore reale dello stipendio, tale da permettere una vita dignitosa alle lavoratrici e ai lavoratori della Polizia di Stato. Per questo l'impegno deve estendersi anche al recepimento dei bisogni reali da soddisfare attraverso la pratica di politiche sociali pertinenti ed efficaci: si pensi ai bisogni abitativi, agli asili nido o all'assistenza scolastica, giusto per citarne alcuni.

TUTELA DEI RISCHI PSICOSOCIALI

Mettere al centro il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori deve diventare preminente quale unico strumento che garantisca anche in termini di produttività il buon funzionamento di tutto il complesso "sistema sicurezza". L'attività professionale che caratterizza la nostra categoria lavorativa è volta alla produzione della "sicurezza". Se non consapevolmente percepita e introiettata da ogni elemento della catena produttiva, se essa non è elemento cardine anche del terreno logistico dove tale attività si esplica, risulterebbe estremamente difficoltoso raggiungere l'obiettivo di una condizione sociale di benessere generale e il suo mantenimento da parte degli operatori e delle operatrici del settore.

In termini concreti, l'abbattimento della disuguaglianza sociale declinata in trattamento impari in ambito lavorativo (pari fruizione dei benefici accessori e dei diritti acquisiti, ambiente accogliente e non tendente all'isolamento dei pochi, rispetto delle norme che regolamentano il lavoro, uguale e dignitosa divisione dei carichi di lavoro), diventa necessario e imprescindibile.

Riconoscere quale patologico lo status di insoddisfazione lavorativa (doppi turni; il cosiddetto 'turno in quinta; piante organiche svuotate e insufficienti; mancati riconoscimenti professionali, sia economici che valoriali) dovrebbe spingere ad una inversione di rotta ai fini del benessere e della salute individuali ed organizzative.

Un sentire fatto di ingiustizia sociale si accompagna a una competizione feroce per lo status e per le situazioni lavorative migliori o che tali possono apparire.

Rispetto poi alla percezione di essere trattati in modo ingiusto: l'esperienza è connessa con un senso di minaccia o di attacco della propria dignità. Gli ignorati o esclusi da una piena partecipazione alla vita sociale dell'ufficio, provano forti sentimenti di umiliazione.

In termini poi di auto efficacia: quanto l'immaginario disegnato intorno a chi indossa una divisa è reale?

Che costruzione erige chi indossa una divisa rispetto all'immagine ideale voluta?

Una maschera costruita sulla base di stereotipi forti e percepiti come necessari ai fini di una corrispondente competenza mistificatoria e distruttiva.

E allora diventa necessario individuare le risorse e attivare strategie di coping ai fini della prevenzione del fenomeno del disagio.

Tali finalità possono essere perseguite attraverso progetti di formazione permanenti e calendarizzati sui temi attinenti le competenze emotive e sociali dell'individuo:

- comunicazione efficace e differenti piani comunicativi;
- socializzazione di gruppo;
- identità gruppale, identità individuale e loro connessioni;
- relazioni efficaci e differenti piani relazionali;
- elaborazione e decostruzione degli stereotipi;
- educazione all'emotività;

Agli elementi formativi si devono aggiungere politiche organizzative volte all'abbattimento del sentimento di competitività e di non appartenenza:

- formazione di tutto il personale appartenente ai ruoli apicali dedicati alla catena di comando sui temi della leadership e delle modalità di valutazione e riconoscimento delle competenze e delle risorse degli operatori;
- rispetto dell'impianto normativo e contrattuale in tema di orario di servizio, ordinario e straordinario, carichi lavoro e mobilità interna ed esterna;
- la previsione di incardinare nell'orario di servizio con scadenza settimanale almeno due ore di attività motoria.

Attualmente lo strumento più appropriato per dare corso alla realizzazione del benessere o salute organizzativa è costituito dalla valutazione del rischio stress lavoro-correlato. La metodologia attualmente adottata si è, però, dimostrata inadeguata, minimizzante e persino negante il rischio psicosociale che indaga, nonostante la scienza e la letteratura d'ambito collochino le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori tra le categorie più sollecitate e afflitte dalle conseguenze di una mancata revisione dei processi e dei modelli di organizzazione del lavoro.

La vigente previsione, sotto forma di linee guida, le quali, va detto, costituiscono semplice raccomandazione, escludono la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ai gruppi di lavoro. Ciò produce una forte limitazione del diritto, nonché il disconoscimento delle prerogative di controllo, partecipazione e rappresentanza costituzionalmente sancite e previste a favore delle rappresentanze sindacali e dei RRLS, in particolare dallo Statuto dei Lavoratori (art. 9 L 300/70) e dal DLvo 81/08.

Per queste ragioni, il processo di revisione delle procedure e delle linee guida deve trovare immediato avvio. Analogamente risulta inefficace la vigilanza e prevenzione dei restanti rischi psicosociali, quali il mobbing, il mobbing di genere, il bossing, lo straining, le molestie e le discriminazioni. Con la Legge 183/2010, all'art. 21, sono stati introdotti i CUG, organismi preposti a garantire le pari opportunità, il benessere di chi lavora e l'assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. La nostra Amministrazione, secondo tradizionale spirito autarchico che ne caratterizza l'iniziativa, rimanda tutto alle commissioni paritetiche interne, generando un autocontrollo dei processi analogo a quello inqualificabile con il quale si prevede che l'attività di vigilanza su salute e sicurezza sul lavoro sia assolta internamente, anziché da organismo terzo.

Anche la legge finanziaria del 2018 (L. 205/2017) impone l'adozione di tutte le misure più efficaci per la promozione del benessere e per il mantenimento, all'interno dei luoghi di lavoro, di un clima rispettoso della dignità, della libertà (anche sessuale), delle corrette relazioni, dell'eguaglianza (DLvo 198/2006).

È di tutta evidenza la crucialità delle rappresentanze sindacali nella funzione di sollecitare l'adozione di codici, comportamenti e azioni finalizzate alla realizzazione del benessere organizzativo. Solo un contesto lavorativo sano, infatti, consente la piena realizzazione dell'essere umano all'interno di un contesto sociale significativo, qual è il luogo di lavoro, nel quale l'individuo trova parte della sua realizzazione e dignità, sotto il profilo lavorativo, economico e sociale.

LAVORO AGILE

Tra gli strumenti maggiormente significativi che accompagnano l'evoluzione del lavoro va tenuto in grande considerazione il lavoro Agile, nelle sue diverse forme e declinazioni organizzative. Il lavoro, in senso generale, può rivelarsi come una dimensione dell'esistenza estremamente critica e difficoltosa se non si realizza la "conciliazione dei tempi di vita e lavoro".

Il crescente ricorso a strumenti tecnologici e alla c.d. digitalizzazione dell'attività lavorativa, sommata agli effetti della pandemia da Covid-19, ha spinto, in alcuni contesti, ad una rielaborazione e trasformazione dell'organizzazione del lavoro, da sempre caratterizzate da una rigida distinzione tra vita privata e lavorativa. In particolare l'emergenza sanitaria pandemica ha stimolato la diffusione del cd. lavoro Agile, una forma di lavoro che, valorizzando la responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori insieme alla definizione degli obiettivi da raggiungere, consente di eseguire la prestazione di lavoro anche in contesti diversi dall'ordinaria sede di servizio, ricorrendo a strumentazioni informatiche (lavoro da remoto) ed eventualmente rimodulando il rigido orario di lavoro. Sebbene maggiormente diffuso nel settore privatistico, nel nostro ambito produttivo il lavoro Agile non ha trovato una funzionale disciplina, né è stato recepito nelle forme previste dai recenti provvedimenti, rimasti pressoché ignorati dal Dipartimento della PS, e tantomeno ha prodotto accordi ad hoc, vanificando anche il ruolo delle rappresentanze sindacali. Ma l'esigenza di una regolamentazione in grado di rendere più agevole il ricorso a questa tipologia di lavoro, si è fatta sempre più pressante. I vantaggi ottenibili dall'introduzione del lavoro Agile si misurano in termini di miglioramento della produttività, di riduzione dell'assenteismo, di riduzione dei costi per gli spazi fisici. L'incremento di produttività derivante dall'adozione di un modello "maturo" di lavoro Agile è stimabile nell'ordine del 15%. I benefici, tuttavia, non sono soltanto per lo Stato, altrettanto concreti sono quelli per lavoratrici e lavoratori, quali: riduzione dei tempi e costi di trasferimento, miglioramento del work-life balance, aumento della motivazione e della soddisfazione. Il tempo medio risparmiato da uno Smart Worker per ogni giornata di lavoro da remoto è di circa 60 minuti.

L'adozione del lavoro agile, produce benefici effettivi in termini di riduzione delle emissioni di CO₂, di riduzione del traffico, di migliore utilizzo dei trasporti pubblici, con ricadute evidenti a favorevoli sull'esistenza delle generazioni successive.

Le forme di lavoro smart hanno anche la peculiarità di estendere e ampliare il diritto di assistere, anche temporaneamente la prole e assicurare la funzione, limitata ad alcuni periodi di tempo, di caregiver nei confronti di familiari fragili e/o in difficoltà di salute. Buona parte delle lavorazioni, specie in ambito

burocratico, si prestano ad una organizzazione settimanale dell'impiego ibrida, tale da consentire, a domanda, l'effettuazione di una o due giornate in telelavoro.

Resta l'impegno del Sindacato finalizzato a garantire il diritto di precedenza nell'accesso al lavoro Agile, secondo previsioni di legge vigenti.

Nelle pp.aa. i criteri di priorità nell'accesso al lavoro Agile sono indirizzati a "coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato" (linee guida lavoro Agile Presidenza del Consiglio dei Ministri 2017).

L'adozione del lavoro Agile costituisce una straordinaria occasione di ammodernamento dei processi produttivi, specialmente nei settori amministrativi: la necessità di organizzare il lavoro da remoto indirizza verso l'opportunità di riorganizzazione dei procedimenti burocratici, attraverso la semplificazione e l'implementazione diretta da parte dell'utente finale di gran parte dei dati necessari, che potrebbero essere trattati meccanicamente con procedimenti informatizzati e con la piena applicazione del riconoscimento dell'identità digitale. Questo processo di efficientamento non può che avere riflessi positivi sul buon andamento dell'Amministrazione e sulla velocizzazione dei tempi di elaborazione.

LAVORO STRAORDINARIO

Alla luce dell'attuale utilizzo dello straordinario nelle modalità dell'impiego programmato ed emergente, si rende necessario qualificare le diverse prestazioni al fine di scongiurare la criticità che consente ai datori di lavoro e alla dirigenza di far confluire tutto il monte ore sull'emergente con conseguenze particolarmente penalizzanti e in contrasto con gli obblighi di tutela derivanti dalla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Il compenso per lavoro straordinario, rideterminato maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione e incrementata del rateo della 13esima mensilità, dovrà essere pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

La prestazione individuale di lavoro rivalutata ed effettuata a qualunque titolo e ad ogni livello contrattuale non dovrà, in ogni caso, superare l'arco massimo giornaliero di 9 ore, comprensive dell'orario ordinario, e un tetto massimo mensile di 32 ore, prevedendo una deroga effettivamente motivata e sottoposta alle procedure di informazione successiva.

Procedere ad un'effettiva revisione dell'istituto del lavoro straordinario significa rivalutarne i presupposti in stretta correlazione con i principi di realizzazione del benessere o della salute organizzativa, insieme alla necessità di conciliare i tempi di vita e lavoro. L'impiego in straordinario, infatti, ha ricadute sulla personale esistenza delle lavoratrici e lavoratori, sottrae tempo e risorse alla cura di se stessi e alla famiglia e ai propri interessi. Il valore orario dello straordinario incentiva ad estendere la permanenza al lavoro a costi irrisori per l'Amministrazione e vantaggi esigui per lavoratrici e lavoratori.

PROGRAMMAZIONE MENSILE DEI SERVIZI

Nel quadro della necessità di conciliare i tempi di vita e lavoro, è ragionevole guardare a una evoluzione della programmazione dei servizi. L'introduzione della programmazione settimanale, nonostante le remore iniziali, si è rivelata funzionale, ragionevole e vantaggiosa per lavoratrici e lavoratori e per l'Amministrazione. Fatta questa premessa è altrettanto ragionevole immaginare un modello di organizzazione caratterizzato dalla previsione di programmazione mensile, correlata di meccanismi di compensazione di cambio turno.

LA DIRIGENZA NELLA POLIZIA DI STATO

L'istituzione dell'area negoziale di contrattazione per i dirigenti della Polizia di Stato, prevista dai commi da 1 a 5 dell'art. 46, del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, che hanno previsto per i dirigenti delle Forze di polizia ad ordinamento civile l'istituzione di un'area negoziale per la disciplina, con appositi accordi negoziali, degli istituti normativi e del trattamento accessorio, costituisce il punto di partenza per una profonda riflessione da parte delle organizzazioni sindacali della Polizia di Stato.

Nella prospettiva di una rivisitazione delle procedure negoziali e normative che abbiano al centro il lavoratore, destinatario del "benessere organizzativo", visto come autonoma forma di tutela, non può sottacersi l'esigenza di attualizzare i meccanismi di valutazione, progressione in carriera e riconoscimento delle peculiarità dei ruoli dirigenti.

Si deve allo stesso modo affrontare la realizzazione di un ambiente lavorativo che introduca elevati standard di benessere, che passa attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro. E' di tutta evidenza che non si potrà mai raggiungere l'obiettivo di restituire dignità al concetto di "qualità della vita" per le lavoratrici ed i lavoratori della Polizia di Stato, laddove quella qualità della vita non sia prevista per tutto il personale contrattualizzato.

Neppure può sottacersi l'imprescindibile esigenza di studiare e cercare di approfondire le dinamiche alla base del triste incremento dei suicidi in polizia che - secondo univoci studi - potrebbe trovare le proprie radici in un represso stress lavoro-correlato dal quale non è immune la classe dirigente.

È dunque arrivato il momento di individuare idonei meccanismi di progressione in carriera per i funzionari della Polizia di Stato che svincolino le giuste aspettative dei dirigenti ad un percorso di crescita professionale da quelle ataviche logiche premiali in favore di coloro che barattano la propria vita personale per una stelletta (rectius: formella ghibelliana).

Vogliamo una classe dirigente matura e responsabile, emotivamente solida e che possa garantire al proprio personale la condivisione e la compartecipazione alle attività istituzionali senza rinunciare all'altrettanto fondamentale possibilità di gestire il proprio tempo libero ed i propri affetti.

È quindi irrinunciabile l'individuazione di un percorso di carriera che dia un peso oggettivo alla qualità dell'attività prestata e non solo alla disponibilità ad una a volte incomprensibile mobilità.

Si ritiene inoltre che debba essere data concreta attuazione a quanto già previsto dalla circolare ministeriale n.557/910/S.M./2.142 del 29 gennaio 2018, per omologare - ove possibile - la presenza in servizio dei dirigenti in maniera funzionale agli uffici cui sono preposti, garantendo loro più ampi margini di tempo di riposo, da dedicare al recupero delle energie psicofisiche. Questo non può che passare da un tetto massimo del ricorso al lavoro straordinario anche per i Dirigenti e da un diritto-dovere al riposo settimanale ed alla fruizione del congedo ordinario in tempi ragionevoli.

Deve essere eliminata la grave sperequazione tuttora vigente tra il personale dirigente ad ordinamento civile e quello ad ordinamento militare, che concede solo a quest'ultimo il riconoscimento del sistema a classi e scatti al 23° anno di servizio nel ruolo, penalizzando irragionevolmente il personale ad ordinamento civile per cifre anche importanti, in ragione della propria anzianità di servizio.

Per garantire maggiore serenità decisionale, occorre prevedere l'istituzione di una forma di assicurazione verso terzi per gli atti dirigenziali, nonché l'instaurazione di un sistema per remunerare in maniera adeguata le attività di maggior rischio. È irragionevole riconoscere lo stesso trattamento economico al personale che svolge funzioni esecutive in un servizio di ordine pubblico in situazione di basso rischio, al dirigente di un complesso servizio quale potrebbe essere, ad esempio, un "G8" o un derby calcistico di serie "A".

In quest'ottica appare un obiettivo quello del riconoscimento anche economico delle funzioni connesse alla qualifica di autorità di P.S., che possa essere attuato attraverso un percorso di modifica della l.121/81, e che riconduca alla necessaria opera di forte coordinamento dell'autorità tecnica di P.S., ad ordinamento civile, anche di tutte le funzioni di pubblica sicurezza svolte dagli organi militari.

Altro tema di ampia portata è quello della tutela sociale delle lavoratrici e dei lavoratori, tramite la previsione di forme di assicurazione sanitaria che possano garantire serenità alle famiglie dei poliziotti, anche per malattie o infortuni non direttamente riconducibili all'attività di servizio. È anche sotto questa forma di attenzione alla vita ed alla famiglia dei dipendenti, che l'amministrazione traccia il solco di una vera condivisione e compartecipazione, che renda ognuno attivo e convinto membro di un'organizzazione efficiente e proattiva, non dimentica peraltro di attivare le idonee e già previste forme di previdenza complementare, per anticipare e ridurre quello che sarà il gap pensionistico per le future generazioni, anche prossime.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Si ritiene maturo il momento di riconoscere a tutte le lavoratrici e i lavoratori di polizia, il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, comprese le comunicazioni telefoniche, introdotto dall'art. 2 del Decreto Legge 30/2021, convertito in legge n. 61 del 6 maggio 2021; benché tale diritto sia stato introdotto per i lavoratori in smart working, deve essere affermato con forza il principio che l'esercizio del diritto alla disconnessione è assolutamente necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, e non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi. Attualmente il c.d. balance promote-protect approach ha la funzione di bilanciare la disciplina del lavoro agile con la normativa sulla disconnessione. ma il diritto alla disconnessione è, per la nostra categoria, da sempre, un tema caldo.

La Francia è stata un precursore in questo campo e dal 1 gennaio 2017, infatti, la materia è opportunamente regolata dalla Loi du Travail.

L'azione sindacale dovrà prevedere la negoziazione di accordi sindacali che prevedano il diritto dei lavoratori a disconnettersi dai dispositivi fuori dall'orario di lavoro, attraverso la contrattazione decentrata e in mancanza di tali accordi prevedere l'emanazione di apposite policies aziendali.

La materia ha strette correlazioni con i fattori di rischio da stress, ed è per questo motivo che se ne deve tenere conto anche in sede di valutazione dei rischi collegati al lavoro e adottare misure di contenimento.

PREVIDENZA

In una visione prospettica così auspicata, dove una qualità di vita dignitosa diventa il bisogno intorno al quale il lavoratore e la lavoratrice possono trovare riconoscimento pieno, gli aspetti previdenziali assumono una rilevanza, se possibile, ancora più grande.

Appare urgente l'avvio della previdenza complementare con la costituzione di un fondo del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico o esclusivamente della Polizia di Stato.

Tenuto conto che i trattamenti pensionistici e la relativa disciplina normativa secondaria per il personale del citato comparto è divenuta di competenza dell'INPS appare logico e coerente la previsione di una rappresentanza all'interno del comitato di vigilanza e garanzia dell'INPS.

Ulteriore rivendicazione potrebbe essere quella di prevedere la possibilità di riscatto anche ai fini pensionistici dell'1/5 nel sistema di calcolo contributivo anche se si hanno superato i 25 anni di servizio effettivo.

In osservanza dei principi di cui all'art.18 del DPR 170 11 settembre 2007 è conforme sostenere anche per il personale della Polizia di Stato l'applicazione dell'art. 58 del Testo Unico DPR 1092/73 che prevede, in caso di riforma dal servizio, l'erogazione di un assegno pari alla retribuzione, in attesa della liquidazione del trattamento pensionistico.

Occorre procedere ad una rimodulazione dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo che va dal 57° al 70 anno di età non tenendo conto che il limite ordinamentale del personale contrattualizzato della Polizia di Stato (e di tutto il comparto) è di 60 anni.

Al riguardo è opportuno ricordare che proprio per eliminare tale discrasia, il cd Disegno di legge Pinotti prevede che: "l'importo della pensione annua è determinato, nella parte contributiva, utilizzando il coefficiente di trasformazione previsto per l'età anagrafica stabilita per l'accesso al pensionamento dei dipendenti pubblici civili, di cui all'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, secondo quanto stabilito dalla tabella A dell'allegato 2 alla legge 24 dicembre 2007, n. 247, e dalla tabella A della legge 8 agosto 1995, n. 335".

Tra l'altro, tale previsione è già contenuta nell'ordinamento per il personale non contrattualizzato (occorre, però, subito evidenziare che ciò è avvenuto in conseguenza dell'anticipo del collocamento in quiescenza che prima era previsto a 65 anni).

Di fatti, secondo il combinato disposto di cui ai commi 3 e 4 dell'art.27 del D.Lgs 334/2000, ai funzionari il cui trattamento è liquidato in tutto o in parte con il sistema contributivo, al compimento del 65° in aggiunta alla pensione già determinata, troverà applicazione il coefficiente di trasformazione del 65° anno.

Al fine di evitare inutili e costosi contenziosi è opportuno che l'Amministrazione si faccia carico della problematica relativa ai sei scatti sul T.F.S. per coloro che sono andati in pensione con 55 anni di età e 35 anni di servizio utile semplicemente applicando l'art.6 bis del D.L. n.387/1987 come modif. dalla legge 232/1990 e proceda direttamente al ricalcolo della indennità di buonuscita.

L'attribuzione è oramai pacifica alla luce della conforme giurisprudenza amministrativa (cfr. sentenze TAR Bari, Friuli V.Giulia, Lombardia e del Consiglio di Stato) e soprattutto sul fatto che l'INPS, ritualmente citata nel del procedimento davanti al TAR Lombardia (2021) non si è affatto costituita sintomo evidente che non ha elementi per contrastare l'ormai consolidata giurisprudenza.

Facciamo un po' di chiarezza sulla genesi dell'istituto.

In primo luogo si considera che l'attribuzione di "6 aumenti periodici di stipendio in aggiunta a qualsiasi altro beneficio spettante", è stata prevista dall'art. 13 della legge 10 dicembre 1973, n. 804, "ai fini della liquidazione della pensione e dell'indennità di buonuscita, in luogo della soppressa promozione alla vigilia" per i soli generali e colonnelli delle Forze armate e della Guardia di finanza nella posizione di "a disposizione", all'atto della cessazione dal servizio. Con detto intervento normativo, il legislatore ha inteso attivare un meccanismo destinato ad elevare la misura del trattamento di quiescenza rendendolo avulso dal sistema delle promozioni.

Detto meccanismo, con le medesime finalità, è stato successivamente riesaminato e applicato a tutti gli ufficiali con la legge 19 maggio 1986 n. 224 e alle restanti categorie di personale militare con il decreto legge 16 settembre 1987, convertito con modificazioni con legge 14 novembre 1987, n. 468, trasformandosi, pertanto, in un beneficio tipico dello status militare.

L'istituto, nel quadro della progressiva omogeneizzazione del trattamento economico, previdenziale e, per quanto possibile, normativo degli addetti al comparto difesa - sicurezza è stato, infine, esteso al personale dei

ruoli della Polizia di Stato e delle altre Forze di polizia ad ordinamento civile con qualifica equiparata dall'art. 6 bis del d.l. 21 settembre 1987, n. 387, convertito con modificazioni con legge 20 novembre 1987, n. 472. Riteniamo importante infine prevedere una norma primaria o regolamentare che abbrevi i tempi di riconoscimento delle lesioni o patologie dipendenti da causa di servizio e la concessione della pensione privilegiata.

ORGANIZZAZIONE E PIANIFICAZIONE DEGLI ORGANICI

La sicurezza non è un costo, ma un bisogno prioritario sul quale poggiano giustizia, economia e benessere dell'intero Paese.

Ferma restando la necessità di godere di una base stipendiale coerente con le condizioni di vita è ragionevole partire dai bisogni, anziché dagli interessi. Ecco perché la necessità di ripianare gli organici, partendo dai "bisogni" dell'organizzazione "sicurezza", emerge come una necessità di estrema attualità e urgenza.

L'assunzione di lavoratrici e lavoratori va messa in stretta correlazione con una più vasta azione di revisione del modello organizzativo, tale da assorbire, senza conseguenze, i pensionamenti e assicurare proporzione e rispondenza alle effettive esigenze sul territorio del personale. Per queste ragioni l'assunzione di personale dovrà effettuarsi tenendo conto delle previsioni annuali dei pensionamenti e delle gravi carenze di organico prodotte a seguito delle scelte strategiche degli ultimi anni, finalizzata ad una coerente compensazione delle vacanze.

TESTO UNICO CONTRATTI

Indispensabile appare inoltre procedere all'emanazione di un DPR che riunisca in unico testo tutta la normativa relativa alle norme attualmente in vigore, inserite in tutti i contratti sin qui sottoscritti, in modo tale da facilitare la loro conoscenza e quindi la loro puntuale applicazione.

Così come sarebbe opportuno arrivare alla ridefinizione degli ambiti riservati alla legge ed alla contrattazione collettiva come previsto dal Dlvo 150/09 (riforma Brunetta) in difetto della quale, attualmente vede prevalere, in base alla gerarchia delle fonti, la legge in settori che invece potrebbero essere regolati da accordi collettivi.

ANQ

E' urgente avviare le procedure per il rinnovo di un nuovo ANQ, essendo vigente quello sottoscritto da luglio 2009 e oramai non contestuale al panorama lavorativo attuale. Il SILP CGIL, pertanto, mette al centro della propria azione sindacale un forte impulso politico ed organizzativo per giungere al rinnovo dell'ANQ entro la fine del 2022.

Sarà indispensabile vigilare affinché, una volta sottoscritto, venga effettivamente rispettato presso tutti gli Uffici, anche quelli Dipartimentali, mettendo fine alla scellerata situazione tuttora vigente.

Il tavolo di confronto previsto dall'art. 25 ANQ "RISOLUZIONI DELLE CONTROVERSIE" è uno strumento prezioso che non ha trovato una reale attuazione, anche per inerzia delle parti sindacali. Al primo comma recita "Presso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali del Dipartimento della pubblica sicurezza è istituito il tavolo di confronto permanente per la risoluzione delle controversie che si riunisce in prima seduta entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente Accordo e successivamente con cadenza almeno mensile".

IL SILP CGIL deve impegnarsi nel pretendere la scrupolosa attuazione dell'importante strumento rappresentato dall'art 25, la cui piena attuazione contribuirebbe a una quanto mai necessaria chiarezza interpretativa delle controversie sul territorio.

Contestualmente è necessario rendere obbligatoria l'inoltro a tutte le OO.SS. nazionali firmatarie del nuovo ANQ il contenuto dei pareri che l'Ufficio per le Relazioni Sindacali formula per le diverse controversie territoriali e che, normalmente, vengono indirizzate solamente alla sigla richiedente o al Capo Ufficio che ha formulato il quesito. Ciò al fine di agevolare la risoluzione delle controversie su tutto il territorio nazionale, anche al fine di rendere equa ed egualitaria la vita delle donne e degli uomini della Polizia di Stato ovunque svolgano la loro attività lavorativa.

Giustizia, uguaglianza nel trattamento, equità sono elementi basilari per il sereno svolgimento della propria attività lavorativa.

POLITICHE ORGANIZZATIVE

PREMESSA

IL SILP CGIL ha nelle politiche organizzative la sua essenza, le ragioni del suo esistere, il cammino che vuole tracciare e gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nell'esercizio del mandato di rappresentanza della categoria, in una visione solidale e d'insieme del mondo del lavoro.

Nel dare corso a tutto ciò è di primaria importanza l'atteggiamento con cui l'Organizzazione, nelle sue diverse espressioni, intende vivere la rappresentanza. Solo delineando un approccio fattivo alle questioni, attuando le progettualità senza rimandi, con cui si dia inizio all'agire già nel presente, sarà possibile consegnare ai lavoratori un'Organizzazione credibile, attrattiva, capace di raggiungere i risultati prefissati.

Un modo di essere e di fare, che disegni un SILP CGIL capace di affrontare vecchie e nuove sfide in modo realistico e proficuo, che possiamo sintetizzare con lo slogan:

“Il Futuro inizia nel Presente”

La nostra idea di futuro da costruire nel presente trova la sua reale efficacia solo attraverso la codificazione di momenti di verifica periodici.

Per tale ragione, i tempi e le scadenze che ci daremo saranno indicati nell'ordine del giorno dei Direttivi nazionali che di volta in volta andranno a coincidere con gli obiettivi organizzativi prefissati per ogni tema.

Si possono pertanto individuare quali momenti fondamentali della vita dell'Organizzazione:

- l'identità, il proselitismo e il tesseramento;
- la democrazia e la partecipazione;
- la politica dei servizi;
- la politica delle risorse;
- i rapporti con la CGIL;
- la formazione;
- la comunicazione;
- le iniziative di lotta.

L'IDENTITÀ, IL PROSELITISMO E IL TESSERAMENTO

Il SILP CGIL fa della propria azione, ispirata ai valori ideali e culturali della CGIL, il suo profilo identitario e persegue la “confederalità” quale forma originale della rappresentanza dei Lavoratori che assume valori generali, sociali insieme alle rivendicazioni contrattuali e di categoria.

Il SILP CGIL è portatore di una visione d'insieme del mondo del lavoro, promuove la tutela degli interessi degli appartenenti alla Polizia di Stato non disgiunta dal benessere delle altre categorie, nella consapevolezza che migliori condizioni di vita e di lavoro si raggiungono con il concorso attivo e solidale di tutti.

L'attività di proselitismo e tesseramento riveste carattere primario per la vita dell'Organizzazione e sono preconditione per l'esercizio della rappresentanza e della rappresentatività.

Il tesseramento è patrimonio e responsabilità di tutta l'Organizzazione a tutti i suoi livelli.

Occorre proseguire e rendere ancora più capillare la formazione per il tesseramento rivolta a delegate e delegati, dirigenti di tutti i livelli dell'Organizzazione: tale obiettivo dovrà trovare definizione nel Piano nazionale per la formazione.

Individuare funzioni e responsabilità a tutti i livelli dell'Organizzazione per finalizzare e potenziare l'azione di proselitismo, anche valorizzando le buone pratiche e le esperienze del delegato/a.

E' necessario prevedere verifiche periodiche sul tesseramento allo scadere di ogni quadrimestre dell'anno mettendolo all'ordine del giorno della riunione del Comitato direttivo nazionale. Inoltre occorre sistematizzare il confronto interno all'Organizzazione sulle buone pratiche di tesseramento, a partire dalla costruzione di eventi condivisi quali ad esempio la settimana di iniziative sul tesseramento.

Proseguire con la programmazione di medio-lungo periodo di campagne di comunicazione, utilizzando in modo ancora più ampio e mirato i canali anche digitali a nostra disposizione.

Momento qualificante per una proficua attività di proselitismo è certamente la capacità di ascolto - partendo dai posti di lavoro - dei bisogni singoli e collettivi della categoria, a cui far seguire iniziative tempestive di tutela e di rivendicazione, mettendo in campo anche azioni conflittuali con l'Amministrazione, da esperire

dapprima a livello territoriale e, in caso di mancata soluzione, ai livelli più alti dell'Amministrazione coinvolgendo le strutture superiori dell'Organizzazione.

Particolare attenzione dovrà essere rivolta ai giovani sia in chiave di tutela dedicata sia in qualità di soggetti da coinvolgere attivamente nella rappresentanza, per un'Organizzazione che vive il presente guardando il futuro. A tal fine diviene strategico instaurare relazioni con gli Allievi Agenti/Vice Ispettori/Commissari già nel periodo formativo, attivando una serie di servizi e tutele capaci di rispondere alle loro esigenze.

Per tali ragioni diviene strategico rafforzare il Coordinamento Scuole SILP CGIL che già opera nel settore, destinandovi ulteriori risorse.

Proseguire e promuovere i progetti per la continuità di iscrizione di pensionati/e attraverso protocolli con lo SPI CGIL e iniziative mirate, che creino un sistema.

Rendere operative, a tutti i livelli, sinergie con il Sistema Servizi della CGIL, quale utile strumento di tutela individuale attraverso percorsi agevolati per i delegati e gli iscritti che valorizzi la condizione di appartenenza al SILP CGIL, con riflessi positivi in termini di fidelizzazione e di nuove adesioni.

Ulteriori sinergie vanno messe in campo, in chiave di tutele e proselitismo, con Federconsumatori-APS e Sunia-Apu e Auser.

Definire processi specifici per la corretta gestione dei dati gestiti dall'Organizzazione con particolare attenzione alla privacy.

Prevedere nell'ambito del Fondo di reinsediamento, risorse specifiche e aggiuntive da destinare al proselitismo e incremento del tesseramento.

L'incremento di iscritti raggiunto in questi anni è il risultato della fiducia dimostrata dai Lavoratori di Polizia nei confronti della nostra Organizzazione e del suo gruppo dirigente credibile e trasparente, che nei valori espressi della democrazia, tolleranza e solidarietà ha saputo coniugare ogni utile azione di emancipazione e di tutela degli interessi della categoria, con coraggio e lungimiranza politica.

Il lavoro di questi anni è stato importante e significativo e i risultati non sono mancati, ma è necessaria una ulteriore riflessione che coinvolga l'intera Organizzazione, finalizzata a realizzare un maggiore radicamento del SILP CGIL nel territorio nazionale.

Occorre avviare una discussione in ciascuna Struttura, che individui i propri punti di forza e di debolezza e che sia in grado di capire le dinamiche della categoria che rappresentiamo, per poi destinare risorse sindacali a progetti in grado di incrementare il nostro livello di rappresentanza e di rappresentatività.

Occorre comprendere meglio il valore politico che deve sempre avere l'impegno sul tesseramento, affinché questo sia non solo basato su concetti quantitativi, ma anche e soprattutto su quelli qualitativi, attraverso un forte metodo organizzativo che diventi sempre più partecipativo e che coinvolga a ogni livello l'intero gruppo dirigente del SILP CGIL, attraverso un'impostazione territoriale che partendo dai posti di lavoro possa attivare azioni mirate sul tesseramento.

Bisogna essere consapevoli che ogni nuovo iscritto, dal momento in cui lo diventa è un ulteriore soggetto a cui far arrivare il lavoro svolto dall'Organizzazione nel suo complesso, che da subito deve avere a disposizione un contatto per illustrare i suoi diversi problemi, e a cui bisogna prestare, a partire dai livelli locali, la massima attenzione. Allora potremo entusiasmarci per il nuovo arrivato, ricordando che in assenza di queste attenzioni arriverà quasi inevitabilmente la delusione della revoca sindacale.

Bene il progetto avviato dalla Segreteria Nazionale per il monitoraggio degli associati, da realizzarsi entro il mese di settembre 2022, di un'anagrafe degli iscritti attraverso un software web che permetta ogni mese l'importazione su un database degli iscritti al SILP CGIL, estrapolando i dati da un file che sarà messo a disposizione su uno spazio accessibile da remoto, creando una sezione di consultazione di tali dati (es. quanti iscritti sono prossimi alla quiescenza o quanti in servizio in un determinato territorio, settore o ufficio) e l'eventuale integrazione con dati aggiuntivi quali gli incarichi sindacali ricoperti, le qualificazioni possedute, ecc. Il lavoro di analisi dei dati numerici sarà l'occasione per avviare una riflessione interna, anche critica, ma positiva, indispensabile a cogliere ed interpretare per tempo eventuali difficoltà, lacune e ritardi organizzativi e politici ma anche in grado di individuare tutti gli spazi adatti per applicare strategie innovative che sappiano motivare e coinvolgere nuove risorse umane.

Il proselitismo e il tesseramento non vanno percepiti come semplice lavoro ordinario e ciclico, quasi un momento residuale nella funzione di direzione sindacale, ma devono essere considerati in tutto il loro valore politico, destinandovi prioritaria attenzione mirata a far accrescere la nostra politica di investimenti e di utilizzo delle risorse sindacali, umane ed economiche.

LA DEMOCRAZIA E LA PARTECIPAZIONE

Il rapporto diretto con il lavoratore è un valore – sotto il profilo umano e di conoscenza – e come tale va mantenuto e ravvivato, nella consapevolezza che le forme di comunicazione telematiche – benché utilissime – svolgono una funzione complementare.

In tale prospettiva le Strutture provinciali, con il coordinamento delle Strutture regionali, garantiranno periodiche visite sui posti di lavoro, in modo da trasmettere al locale rappresentante, agli iscritti e al personale tutto, vicinanza e attenzione alle esigenze, provvedendo ad effettuare, se necessario, anche immediati interventi in loco con l'Amministrazione.

In tale ottica è di fondamentale importanza tenere più volte, nel corso dell'anno, nei luoghi di lavoro e/o a livello territoriale, Assemblee sindacali per una verifica generale delle politiche sindacali – prevedendo anche momenti di discussione e votazione di proposte del SILP CGIL in merito alla predisposizione di piattaforme rivendicative -, informando i partecipanti del proprio operato e delle attività future, e ascoltando gli interventi della platea.

Solo così l'Organizzazione avrà piena ed effettiva cognizione dei bisogni e delle aspettative dei lavoratori, che provvederà ad elaborare e fare propri nella futura azione di rivendicazione e tutela, esercitando così una rappresentanza reale e scongiurando il rischio dell'autoreferenzialità, che è l'antitesi del sindacato e ha come effetto disaffezione alla sigla da parte dei lavoratori e inevitabile perdita di consenso.

Almeno una volta all'anno dovrà essere convocato dalla Segreteria provinciale l'Attivo dei quadri, organo consultivo della stessa, alla cui riunione partecipano i Rappresentanti dei posti di lavoro, i Segretari delle Sezioni sindacali e i componenti delle Commissioni previste dagli accordi sindacali.

L'Esecutivo dei Segretari generali regionali è organo consultivo della Segreteria nazionale, che lo convoca almeno due volte all'anno.

Nei momenti più rilevanti della vita dell'Organizzazione il Comitato Direttivo nazionale convoca l'Assemblea nazionale, quale significativo momento di consultazione della politica generale del SILP CGIL tra un congresso e l'altro, con la partecipazione della Segreteria nazionale, del Comitato Direttivo nazionale integrato dai Segretari provinciali che non siano componenti del medesimo organo, dai presidenti del Collegio statutario, del Comitato di garanzia (I e II sezione), del Collegio dei sindaci revisori, dell'Ufficio centrale ispettivo, nonché dai responsabili di dipartimenti/uffici nazionali.

Il superamento del Consiglio Generale nazionale in occasione del IV Congresso, ha elevato il Comitato Direttivo Nazionale a organo deliberante tra un Congresso e l'altro, con compiti di direzione politica del SILP CGIL nell'ambito delle decisioni assunte dal Congresso nazionale. Per l'importante funzione svolta nella guida e nelle scelte di tutta l'Organizzazione, per garantire un'effettiva partecipazione, esso dovrà avere carattere di un'ampia rappresentanza di tutto il territorio nazionale, secondo anche criteri di solidarietà e di rappresentanza di genere, nonché i Segretari generali regionali dovranno essere membri di diritto del Comitato direttivo nazionale, in analogia a quanto già previsto a livello regionale.

La Segreteria nazionale per l'esercizio della propria funzione, ampliando anche gli spazi di partecipazione attiva alla vita dell'Organizzazione, si potrà avvalere di organi tecnici di supporto (dipartimenti, aree, coordinamenti, uffici, ecc.); provvede alla loro organizzazione e funzionamento, ne coordina l'attività nei vari campi e ne nomina i responsabili dandone comunicazione al Comitato direttivo nazionale.

LA POLITICA DEI SERVIZI

La tutela individuale del lavoratore rappresenta uno dei momenti qualificanti dell'Organizzazione – che deve mettere al centro la persona con i suoi bisogni, i suoi diritti, la sua dignità – che ha indubbi e immediati risvolti sia sotto il profilo della fidelizzazione sia sotto l'aspetto di un incremento delle adesioni.

Il SILP CGIL può vantare per i suoi associati, grazie al Sistema delle tutele e dei servizi della CGIL, una rete capillare di servizi sul territorio, organizzate direttamente dalle Camere del lavoro e non solo, destinati a tutto il nucleo familiare: dall'aiuto ai giovani in cerca di occupazione alle prestazioni previdenziali e assistenziali; dalla salute all'accesso ai servizi sociali alla persona, alla disabilità, alla pensione; dai rapporti con il fisco al diritto alla giustizia civile, alla difesa dei consumi, alle condizioni dell'abitare, alla vita attiva degli anziani.

Per rispondere al meglio alle istanze della categoria, con le sue specificità, si dovrà rafforzare il rapporto già avviato tra SILP CGIL e il Sistema delle tutele e dei servizi della CGIL, per fornire in ogni realtà territoriale prestazioni dedicate, con relative competenze, in particolare sotto il versante previdenziale, dell'assistenza medico-legale (con competenze su inidoneità assoluta e parziale, cause di servizio, ecc.), dell'assistenza legale con avvocati amministrativisti.

Il potenziamento della “confederalità dei servizi”, per come detto, riveste carattere strategico per il SILP CGIL nell'esercizio della funzione della rappresentanza, tenuto conto dei benefici che ne deriveranno sotto il profilo del proselitismo e del tesseramento.

In tale ottica dovrà essere costante il collegamento del SILP con la CGIL, anche con riferimento al Progetto continuità dell'iscrizione, sottoscritto tra SILP e SPI, in cui il patronato INCA ricopre un ruolo fondamentale per l'assistenza all'accesso alla pensione del lavoratore di polizia.

Per assicurare in maniera organica il complesso dei servizi predisposti per la categoria dovrà costituirsi una struttura Tutele e servizi SILP CGIL, con a capo un dipartimento/ufficio nazionale, che interagirà con il Sistema delle tutele e dei servizi della CGIL nazionale e che avrà nelle Strutture Regionali le articolazioni operative che avranno il compito di interfacciarsi con il Sistema delle tutele e dei servizi della CGIL Regionale e, d'intesa con le Strutture Provinciali e le Camere del Lavoro Territoriali/Metropolitane della CGIL, predisporremo una rete di servizi al lavoratore di Polizia a livello regionale ove non sia possibile a livello provinciale/territoriale. In questa organizzazione assume particolare importanza estendere su tutto il territorio l'apertura nelle questure o altro ufficio/reparto di sportelli servizi integrati della CGIL, rendendo ancora più tangibile il rapporto di tutela e assistenza qualificata offerta dal SILP CGIL - con positivi risvolti in termini di proselitismo -, impegnando anche colleghi e quadri in quiescenza formati nel dare risposte esaustive ai bisogni delle persone.

La struttura Tutele e servizi SILP CGIL dovrà relazionare alla Segreteria Nazionale allo scadere di ogni quadrimestre dell'anno della qualità dei servizi erogati alla categoria.

In aggiunta a quanto detto il SILP CGIL dovrà continuare a garantire, migliorando quanto già in essere, un'assistenza tempestiva ed efficace per tutte quelle tutele individuali proprie del rapporto di lavoro: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mobilità, assegnazioni temporanee, indennizzi, ricompenze, congedi, accesso a corsi di formazione, ecc.

LA POLITICA DELLE RISORSE

La gestione delle risorse dell'Organizzazione – in termini finanziari e di agibilità sindacali - dovrà avvenire con senso di responsabilità, secondo criteri di trasparenza, progettualità, solidarietà, e con successivi momenti di verifica.

Al costante incremento degli iscritti negli ultimi anni, ha corrisposto una significativa riduzione di contributi esterni.

Ciononostante il SILP CGIL non ha fatto venire meno la propria azione politica per la tutela della categoria, confermandosi quale soggetto autorevole della rappresentanza democratica della sicurezza in ogni contesto della vita pubblica del Paese.

L'attuale condizione socio-economica dell'Italia vedrà la nostra Organizzazione particolarmente impegnata sia sul versante interno sia su quello esterno della categoria, anche alla luce di dinamiche sociali nuove, ragione per la quale tutte le Strutture, come sin qui fatto, dovranno praticare una politica delle risorse avveduta.

Sarebbe utile l'introduzione nel contratto di lavoro della possibilità di frazionare le ore di permesso sindacale e di prevedere meccanismi di compensazione, da un anno all'altro, per le ore utilizzate in più a debito o avanzate che permangono a credito.

La valorizzazione e il coinvolgimento sempre maggiore dei giovani devono essere tra gli impegni primari della nostra Organizzazione a tutti i livelli. E' quindi auspicabile una politica delle risorse che veda nel ricambio e nell'ampliamento dei quadri e dei dirigenti sindacali una straordinaria opportunità per un'Organizzazione che deve mantenere sempre lo sguardo rivolto al futuro.

Le Strutture territoriali, in un quadro di ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse, dovranno avvalersi delle ore riconosciute per le assemblee sindacali e dei permessi retribuiti previsti per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Nel bilancio preventivo dovrà essere individuato un Fondo di reinsediamento per il rilancio delle Strutture, proselitismo e tesseramento, attraverso progettualità e per il sostegno alle politiche di genere e di rinnovamento generazionale.

La mancata trattenuta sulla tredicesima mensilità – applicata dalla quasi totalità delle OO.SS. – non si è dimostrato elemento dirimente per l'adesione sindacale, di converso ha avuto l'effetto di limitare i servizi da erogare agli associati. Gioverebbe, pertanto, la sua introduzione, destinando le entrate a forme di tutela aggiuntive per gli iscritti.

I RAPPORTI CON LA CGIL

Il SILP CGIL rivendica con forza la propria autonomia da partiti politici e istituzioni, in quanto portatore di interessi di una categoria di lavoratori che ha diritto di essere rappresentato da un sindacato che non veda il proprio agire influenzato da ragioni politiche e che non sia quindi strumentale a partiti o istituzioni.

Al contempo riafferma che i valori alla base della sua nascita sono quelli della CGIL e, quindi, di mantenere e rinforzare un rapporto forte, chiaro e irrinunciabile, che è politico-culturale e che rappresenta il punto di riferimento del nostro cammino.

Il prossimo mandato deve quindi vedere un'ulteriore crescita del rapporto tra SILP CGIL e CGIL, in tutte le regioni e in tutte le province, incentrato su un più organico coinvolgimento dei rappresentanti del SILP CGIL in tutti i momenti, statutari e non, che caratterizzano la vita della CGIL.

Sul rapporto con la CGIL riteniamo improrogabile un'azione che porti a sgombrare timidezze, differenze territoriali, disomogeneità tra strutture, a volte anche contigue.

Andranno ricercate modalità che consentano una reciprocità di rapporti che permettano di considerare e valutare come risorse i gruppi dirigenti del SILP anche in seno alla CGIL, con percorsi dedicati per chi ha raggiunto il pensionamento.

Il superamento degli articoli 82 e 83 della legge 121/1981, che vietano la libera sindacalizzazione (iscrizione invece possibile ai partiti politici), è un obiettivo primario perché amplierebbe la sfera di libertà dei lavoratori di polizia e non solo. In tal senso l'avvenuta modifica dell'art. 83 della L. 121/1981 rappresenta un'occasione sprecata da parte della politica, che senza alcun tipo di trasparenza e confronto ha modificato questa legge aprendo l'iscrizione ai sindacati di polizia anche ai pensionati creando confusione e senza risolvere i punti di fondo della piena libertà sindacale, come già avviene per altri corpi di polizia.

Il SILP continua a sostenere unitamente alla CGIL la rivendicazione di una maggiore democrazia rappresentativa nelle forze armate per giungere all'individuazione di nuove forme di rappresentanza militare, sul modello del processo che ha portato con la Legge 121, oltre 40 anni fa, all'introduzione dell'attuale sistema di relazioni sindacali che ha senz'altro favorito l'efficienza e l'operatività delle forze di polizia a status civile, ha consentito rapporti più solidali e trasparenti con la società civile ed ha rafforzato la capacità di tenuta degli operatori in momenti drammatici come quelli della lotta al terrorismo e delle stragi di mafia.

La Corte Costituzionale chiamata a esprimersi dal Consiglio di Stato, a fronte di un ricorso giurisdizionale proposto da Assodipro e sostenuto da Cgil, Fp Cgil, Silp Cgil, Ficiesse e il Giornale dei militari, ha riconosciuto in nell'aprile del 2018 la libertà per i militari di avere autonome e libere organizzazioni sindacali, seppure di carattere professionale e senza possibilità di aderire ad altri sindacati. Continueremo la nostra azione di sostegno ai lavoratori militari di vedersi riconoscere organizzazioni sindacali che tengano conto del dettato costituzionale, evitando il rischio che l'eventuale inerzia del legislatore vanifichi lo sforzo della Corte o che i futuri provvedimenti normativi impongano restrizioni, limiti e costrizioni tali da rendere la guadagnata libertà sindacale un mero vuoto contenitore.

Per il SILP CGIL l'obiettivo finale è sicuramente quello di superare qualsiasi vincolo giuridico che limiti la fruizione completa delle libertà sindacali negando la possibilità di garantire realmente i diritti del personale delle forze di polizia e delle forze armate.

LA FORMAZIONE

Rilanciare la funzione strategica della formazione sindacale, come leva fondamentale per il cambiamento organizzativo e per la crescita di competenze del gruppo dirigente a ogni livello, in particolare per formare la cultura politica e sindacale delle donne e degli uomini con incarichi di quadri e/o dei delegati sindacali.

Per realizzare tali obiettivi, occorre considerare la formazione permanente e continua un diritto/dovere di ogni persona che lavora e rappresenta il SILP CGIL ad ogni livello, con percorsi diversificati, a partire dalla formazione per il tesseramento e sui diritti individuali e di cittadinanza, per l'alfabetizzazione informatica, politica e contrattuale, per la comunicazione e privacy, per la gestione amministrativa, dei bilanci e delle risorse, per la contrattazione sociale e territoriale, per la previdenza e disciplina, su salute e sicurezza, ecc.

In aggiunta, soprattutto per chi assume ruoli di direzione e rappresentanza del SILP CGIL, la formazione deve prevedere percorsi tesi a rafforzare l'identità, il senso di appartenenza e la conoscenza dell'organizzazione, attraverso continui rapporti con la Confederazione e con le strutture formative in essa presenti.

A tal fine la Segreteria Nazionale predisporrà, entro il mese di febbraio di ciascun anno, un Piano formativo nazionale sulla base del quadro esigenziale di tutte le Strutture, avvalendosi anche di sistemi digitali e di piattaforme per la videoconferenza e di una piattaforma formativa digitale (e-learning) da costituire entro giugno 2023.

Per l'attuazione del Piano Formativo la Segreteria Nazionale si doterà di una struttura Formazione SILP CGIL, con a capo un dipartimento/ufficio nazionale, che interagirà con il settore formazione della CGIL nazionale, con università ed enti esterni, e che avrà nelle Strutture Regionali le articolazioni operative di supporto, che opereranno in sinergia con il settore formazione della CGIL Regionale.

Nel bilancio preventivo dovrà essere individuato un Fondo per la formazione per l'attuazione del Piano formativo nazionale.

LA COMUNICAZIONE

Negli ultimi dieci anni lo sviluppo dei social media e dei social network ha incrementato e implementato le modalità di fare comunicazione, di veicolare notizie e contenuti, di avvicinare e approcciare simpatizzanti e iscritti. Un cambiamento epocale di cui ognuno di noi è consapevole, ma che non sempre nella prassi quotidiana sindacale trova coerente e concreta applicazione da parte delle Strutture. Il SILP CGIL rappresenta il sindacato di polizia della Cgil, un “brand” molto importante non solo nell’ambito delle materie della sicurezza, ma anche per quel che riguarda il sociale e l’economia. Per questo, un’Organizzazione come la nostra, che negli ultimi anni ha dimostrato di avere capacità di crescita e di consenso tra il personale, incrementando il proprio impatto comunicativo anche nell’opinione pubblica, deve dotarsi di una Struttura “leggera” ma fattiva che sappia indirizzare a qualsiasi livello le scelte di pubblicizzazione dei contenuti.

Le Strutture regionali e provinciali, in raccordo con la Struttura nazionale, provvedono alla comunicazione territoriale avvalendosi dei diversi canali social media e dei social network, e della posta elettronica corporate. E’ necessario costruire in ogni territorio rapporti con emittenti privati e giornali affinché le vertenzialità intraprese possano avere maggiore risonanza e coinvolgimento della cittadinanza: giova a tal fine intensificare i rapporti con gli uffici stampa della CGIL territoriale.

Nello specifico, la Sezione Sindacale cura l’informazione sul proprio posto di lavoro d’intesa con la Struttura provinciale che, a sua volta provvede alla tempestiva informazione in tutta la provincia, sotto il coordinamento della Struttura regionale.

In ogni posto di lavoro la bacheca sindacale dovrà essere sempre aggiornata, in modo tale da fornire l’immagine di un’Organizzazione presente.

Ogni Segretario Provinciale o Regionale, attraverso il profilo proprio, o della Struttura di appartenenza, nell’utilizzo di Facebook, Twitter o Instagram, ma anche nella sempre più diffusa comunicazione tramite i servizi di messaggistica, deve tenere sempre presente il proprio ruolo di dirigente sindacale. Un’opinione espressa anche in maniera leggera e veicolata al grande pubblico, un “mi piace” o un commento inopportuni, la “condivisione” di un contenuto discutibile possono creare disagio e imbarazzo, arrecando un danno all’intera Organizzazione.

Risulta quanto mai utile e necessario che sui temi di interesse della categoria e la sicurezza in genere, vi sia una condivisione preliminare, con l’Ufficio stampa e comunicazione nazionale, dei contenuti della comunicazione esterna delle Strutture territoriali, anche in ragione della forma che devono avere per un’efficace divulgazione da parte degli organi di stampa. In particolare, quando un accadimento locale assume rilevanza nazionale, la comunicazione in merito dovrà essere curata direttamente dalla Struttura nazionale.

Al tal fine sarebbe utile istituire – almeno per quel che riguarda le Strutture territoriali più grandi – un “Addetto alla comunicazione”, con una formazione specifica, che supporti la Segreteria Provinciale/Regionale e che faccia rete con l’Ufficio stampa e comunicazione nazionale, per un’ottimizzazione della comunicazione esterna e interna dell’Organizzazione.

Adoperando in maniera efficiente gli strumenti di comunicazione sopra richiamati sarà possibile distribuire sistematicamente notizie e documenti su ciascuna attività posta in essere dalla nostra organizzazione sia a livello locale che nazionale, ma anche promuovere le informazioni diffuse dalla CGIL e del Sistema servizi.

Dobbiamo essere capaci di una comunicazione che, in sinergia con la CGIL, sappia guardare al futuro, sia più digitale, si fondi sull’ascolto, il dialogo, la condivisione e la partecipazione delle iscritte e degli iscritti, delle delegate e dei delegati.

Infatti, se è vero che la strategia per aumentare le adesioni alla nostra Organizzazione sindacale passa inevitabilmente dalla conoscenza delle iniziative promosse e dalla credibilità delle proposte che il SILP CGIL ha avanzato e deve avanzare sull’intero territorio nazionale, è altrettanto vero che solo facendo leva su una informazione puntuale, precisa ed esaustiva potremo raggiungere i nostri obiettivi.

La Struttura nazionale, per esercitare al meglio la propria funzione di rappresentanza, si è dotata di diversi strumenti per un’efficace comunicazione interna ed esterna.

Un ruolo centrale lo riveste certamente il sito internet “integrato” della Segreteria Nazionale, con funzione anche di archivio, in cui sono presenti non solo informazioni a carattere generale, iniziative del Nazionale, servizi attivati per la categoria, ma anche notizie locali, in virtù di sezioni dedicate. All’interno di queste ultime tutte le Segreterie Provinciali e Regionali hanno la possibilità di pubblicare, senza oneri di spesa – secondo un principio di solidarietà – le proprie attività sindacali, con evidenti benefici in termini di visibilità e di promozione del proprio operato. A riguardo è importante che tutte le Strutture territoriali implementino la propria sezione con notizie afferenti il proprio territorio.

La Struttura nazionale si avvale anche dei più diffusi social media e dei social network che permette una capillare diffusione dell’informazione, oltre alla posta elettronica corporate.

In più, settimanalmente viene pubblicato il notiziario online iPol, con le notizie di maggior rilievo.

A questo si affianca il SILP CGIL Magazine, periodico di attualità, notizie e approfondimenti, in formato online e in carta stampata in occasione di eventi di particolare rilievo.

In un'ottica di implementazione della capacità di raggiungere direttamente l'iscritto con la comunicazione, assume grande interesse l'avvio da parte della Segreteria Nazionale di un app ufficiale SILP CGIL per piattaforma Android e iOS, da realizzare entro il mese di ottobre 2022, con cui sarà possibile: consultare il profilo personale dell'iscritto tramite autenticazione con username e password; associare in formato digitale, tramite QR Code, la tessera di iscrizione; ricevere messaggi, documenti, link, ecc.

Va data attuazione quanto prima possibile il progetto della Segreteria nazionale della realizzazione entro dicembre 2022 di uno specifico archivio digitale online contenente documenti dell'Organizzazione e, più in generale, di interesse della categoria (circolari e altro), strutturato per argomenti, con i contatti di figure competenti per materia, di immediata consultazione sia per la Segreteria Nazionale sia per le Segreterie Regionali e Provinciali, quale utile supporto nell'esercizio di una rappresentanza sindacale qualificata e tempestiva. Per la raccolta e l'individuazione dei documenti da inserire nell'archivio dovrà essere costitutivo entro ottobre 2022 un gruppo di lavoro, i cui componenti dovranno essere in possesso di spiccate competenze di settore.

LE INIZIATIVE DI LOTTA

Il riconoscimento dei "pieni" diritti sindacali per gli operatori della categoria continua a essere un obiettivo irrinunciabile della nostra Organizzazione.

Occorre affermare la necessità di proseguire sul percorso legato a scelte di lotta che tengano conto del fatto che il servizio di Polizia è un servizio pubblico essenziale, ampliando le forme di rivendicazione e di mobilitazione.

Ovvero la necessità di individuare altre forme che garantiscano il riconoscimento dei diritti e le rivendicazioni fondamentali dei lavoratori di polizia.

Il miglioramento e consolidamento dei rapporti con i media devono continuare a essere diretti all'esportazione dei valori, progetti e idee confederali quali elementi di identità del SILP CGIL per la società. Le rivendicazioni, il coinvolgimento della pubblica opinione, la diffusione delle argomentazioni di supporto alle tesi della nostra Organizzazione, le mobilitazioni sul territorio dovranno continuare a rappresentare un momento di sintesi politicamente corretto e non strumentalizzabile.

Inoltre, facendo proprie le parole della CGIL del rilancio dell'iniziativa unitaria per la riunificazione del mondo del lavoro, si darà corso – ove vi sono le condizioni – a iniziative insieme con le altre sigle sindacali, al fine di dare maggiore forza e impulso all'azione rivendicativa, nel convincimento che l'obiettivo primario di una rappresentanza è la tutela effettiva del lavoratore, evitando protagonismi inutili e fini a sé stessi, che non portano alcun giovamento.

Va da sé che oltre all'attività di cartello, che si amplifica su temi d'interesse generale, vi deve essere quella del SILP CGIL articolata in modo continuo su temi e vertenze specifiche che devono arrivare a ogni singolo iscritto e possibilmente anche ai non iscritti, in modo che tutti possono avere contezza del nostro lavoro ed avvicinarsi alla nostra Organizzazione.

In ordine alla Federazione sindacale si dovrà valutarne la proficuità, anche rispetto alle esigenze territoriali, tenendo presente gli effetti della modifica normativa intervenuta con l'ultimo accordo contrattuale.

Nelle iniziative di lotta una via preferenziale dovrà avere nella rivendicazione unitaria – su tematiche di interesse comune – la partnership con la FP CGIL (titolare della rappresentanza dei lavoratori della Polizia Penitenziaria e dei Vigili del Fuoco) e le organizzazioni sindacali dei militari che si ispirano ai valori ideali e culturali della CGIL.