



**PROPOSTE D'INTEGRAZIONE  
DELLA PARTE NORMATIVA  
ALL'IPOTESI DI ACCORDO PER  
LE FORZE DI POLIZIA  
AD ORDINAMENTO CIVILE  
RELATIVA AL**

**QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009**

## **Premessa**

La piattaforma propositiva della parte normativa del quadriennio normativo 2006/2009, costituisce per le scriventi organizzazioni sindacali della Polizia di Stato, un momento particolarmente qualificante della propria azione ed uno strumento di insostituibile importanza per dare concretezza alla propria azione.

Si tratta di una grande occasione di confronto che costituisce il presupposto indispensabile per dare costanza e continuità all'azione sindacale, attraverso la preventiva verifica dell'attuazione degli impegni condivisi e sottoscritti dal Governo con le parti sociali con il precedente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'avvio delle trattative e la discussione nel merito dei singoli istituti è estremamente importante per dare soluzione ad una serie di questioni, molte delle quali non hanno nemmeno un costo, che richiedono una uniformità ed omogeneità applicativa per dare certezza nella fruizione dei diritti per tutti gli appartenenti a questo Comparto e per la stessa credibilità dell'azione sindacale.

Infatti, la "specificità" lavorativa degli appartenenti al Comparto Sicurezza e Difesa, riguarda le proprie funzioni istituzionali, l'ambito operativo, le diverse, e in molti casi più disagiate modalità e condizioni lavorative, non può invece essere interpretata come presupposto per legittimare la mancata, o la limitazione fruizione di norme di carattere generale che attengono al rispetto della dignità dei dipendenti.

Non è più tollerabile che alcune norme di legge che attengono, non alle modalità lavorative, ma al rispetto e alla difesa della dignità di ogni lavoratore, si applichino a tutti gli altri dipendenti pubblici, tranne che agli appartenenti a questo Comparto.

Non può esistere una specificità intesa e rivolta verso dipendenti pubblici di categoria minore in materia di fruizione di diritti.

Vi sarebbe una palese ed ingiustificabile diversità e disparità di trattamento tra dipendenti, qualora la produzione legislativa che riguarda la materia del lavoro non si applicasse agli operatori del Comparto; specie quando è diretta conseguenza e l'effetto di precise scelte politiche tese a produrre, o recepire nel nostro ordinamento una legislazione avanzata ed espressione di una precisa ed articolata evoluzione civile, sociale e giuridica della società e del mondo lavorativo con riflessi diretti sulla salvaguardia della dignità di ogni lavoratore e della propria famiglia.

Altre volte la mancata estensione di tali diritti al personale viene giustificata da

insormontabili difficoltà organizzative interne alle singole Amministrazioni che, tuttavia, su tali aspetti, continuano però a mantenere una assoluta, esclusiva ed insindacabile autonomia gestionale, senza, in moltissimi casi, neppure la possibilità di un preventivo, o successivo confronto di merito, o semplicemente d'indirizzo o vigilanza.

Appare evidente come le carenze, o le difficoltà organizzative, peraltro non sempre comprensibili, o giustificabili, non possono più assolutamente costituire il presupposto che legittima o giustifichi una violazione, o la mancata applicazione di norme contrattuali o la fruizione di diritti riconosciuti anche al personale di questo Comparto.

E' con tali premesse che con la parte normativa del contratto, le scriventi organizzazioni sindacali intendono raggiungere i seguenti risultati:

- Verificare lo stato di attuazione degli impegni assunti dal Governo all'atto della sottoscrizione del precedente quadriennio normativo del contratto collettivo nazionale di lavoro, in ottemperanza ad una linea di continuità amministrativa che deve connotare il confronto negoziale con il sindacato, valorizzando la sostanza e la credibilità della propria azione.
- dare maggiore concretezza al ruolo del sindacato, anche in considerazione del fatto che gli attuali meccanismi d'incremento contrattuale, legati agli automatismi inflattivi, di fatto, limitano in modo considerevole il ruolo rivendicativo preventivo e quello negoziale successivo, per gli aspetti economici, anche alla luce di recenti interventi normativi che incidono sui tempi e sui meccanismi di distribuzione delle risorse disponibili.
- dare attuazione concreta alle prerogative sindacali, nel pieno rispetto degli attuali limiti normativi, ma attraverso il raggiungimento di accordi condivisi tra le parti su tutte le materie previste, in modo pieno e reciprocamente soddisfacente, senza dover ricorrere ad ulteriori limitazioni nella loro disciplina e/o a diverse forme di regolamentazione applicativa delle norme nel corso della vigenza del periodo contrattuale.
- prevedere che le materie che appartengono al tavolo negoziale e contrattuale devono essere regolamentate in sede di accordo e non devono subire ulteriori interpretazioni unilaterali che spesso ne limitano, sviscerano, o impediscono la loro attuazione. Ciò può essere realizzato anche attraverso l'abrogazione di tutte quelle norme pregresse che regolano la stessa materia in forma e modalità unilaterali delle singole Amministrazioni, o da specifiche norme di legge, peraltro superate, o rese

incompatibili o contraddittorie da altre norme di analogo rango successive nel tempo.

### **Interpretazione autentica ed esclusiva delle norme contrattuali**

- E' assolutamente necessario prevedere uno strumento che consenta di poter raggiungere per ogni istituto contrattuale un' interpretazione autentica concertata e condivisa.
- E' necessario giungere ad una semplificazione normativa per le materie oggetto di contrattazione che devono essere regolamentate solo da accordi tra le parti e non da ulteriori norme che disciplinano in modo unilaterale e, in molti casi, addirittura in modo contraddittorio con gli accordi raggiunti al tavolo negoziale.
- Per questa ragione si rende inevitabile ed urgente una revisione immediata delle norme del regolamento di servizio, dell'ordinamento della PS e della legge 121/81 che sono già disciplinate e regolamentate da norme di legge successive e/o da norme contrattuali e che vengono spesso ulteriormente ed unilateralmente interpretate dalle Amministrazioni con circolari, o con pareri, che hanno l'intento di escludere, o limitare, l'applicazione delle norme e degli accordi contrattuali, vanificandone gli effetti e minando la credibilità delle parti e del tavolo negoziale. Si tratta di norme superate ed incompatibili con norme successive, in molti casi di analogo rango, che regolano singoli aspetti della stessa materie o che, addirittura, regolano complessivamente materie devolute da leggi successive alla contrattazione collettiva e che debbono quindi essere regolate e disciplinate per intero da specifici accordi contrattuali, tra cui l'Accordo nazionale Quadro, per le materie da esso previste e regolamentate.
- Al riguardo, risulta illuminante la disposizione di cui all'art 9 del DPR nr.195/95 (norme finali) che recita testualmente *“sono abrogate le norme riguardanti le Forze di polizia ad ordinamento civile e militare e quelle riguardanti le Forze armate in contrasto con le disposizioni del presente decreto.*

In particolare si segnalano le seguenti norme di legge:

- art 63 della legge nr.121/81 sull'orario di servizio; art. 81 della legge 121/81 sull'esercizio dei diritti politici.
- Ordinamento del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia DPR 335/82: Titolo II capo I art. 48 (Obbligo di residenza), art 49 (congedi) art 52 (aspettativa) art 78 (orario di servizio).
- Regolamento di servizio dell'Amministrazione della P.S. DPR 782/85: art 30 (obbligo di residenza), art 32 (obbligo di reperibilità), art 33 (sede di servizio), art 41 (servizi a richiesta di enti non statali e di privati), art 42 (ordini di servizio) art 43 (foglio di servizio), art 44

(trasferimenti), Titolo VI mense obbligatorie di servizio, viveri e generi di confronto, Titolo VII capo I, riposo settimanale, capo II, congedi, titolo VIII, accertamenti ed assistenza sanitaria.

### **Durata e decorrenza degli accordi.**

- Per una serie d'istituti normativi che abbracciano il quadriennio normativo 2006/2009, bisogna stabilire con precisione la decorrenza applicativa delle innovazioni introdotte in quanto, la scelta che verrà attuata avrà ovviamente una serie di riflessi di natura economica per i vari istituti. In taluni casi, la decorrenza costituirà la condizione o il presupposto per la risoluzione definitiva di diversi contenziosi in atto in ordine ai profili interpretativi ed alle modalità applicative di una serie d'istituti nell'ambito delle singole Amministrazioni.

### **Modalità e tempi di presentazione e contenuto delle istanze**

- Prevedere una norma contrattuale espressa che prevede che l'Amministrazione debba fornire risposta scritta e motivata entro 30 giorni dalla richiesta, salvo diverso termine previsto, alle istanze presentate nella medesima forma dal personale per le materie regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Si tratta, peraltro di recepire nel contratto norme di carattere generale che disciplinano i rapporti con la pubblica amministrazione e che, in questo Comparto sono in gran parte inattuali negli aspetti formali che regolano i corretti rapporti tra l'Amministrazione ed i propri dipendenti.
- Prevedere che l'utilizzo della modulistica fornita dagli uffici debba valere a titolo meramente indicativo che non esclude la possibilità di presentare istanze motivate da parte del personale sulle materie regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro. La mancata o incompleta compilazione dei moduli forniti dall'Amministrazione, che non potendo avere valore impositivo, non possono neppure costituire presupposto per l'avvio di procedimenti disciplinari.
- Inserire una previsione di regolamentazione precisa fissando tempi certi entro i quali il personale deve adempiere determinate incombenze a proprio carico (es produrre certificati medici ecc. ecc) dando concretezza alla definizione "nel più breve tempo possibile" che in assenza di chiarezza, spesso costituisce il presupposto, a seconda dei rapporti interpersonali tra dipendenti, per darne un'interpretazione soggettiva con conseguenze di natura disciplinare.

## **ASPETTI RETRIBUTIVI**

## **Trattamento economico fondamentale**

- Deve essere specificato che le voci “*parametro stipendio*”, “*indennità pensionabile*” ed “*assegno di funzione*”, nonché tutti gli eventuali assegni ad “*personam*” attestanti uno specifico impiego o professionalità, costituiscono il “trattamento economico fondamentale” del personale del Comparto Sicurezza e Difesa.
- Per l’attribuzione dell’assegno di funzione deve essere valutato anche il servizio comunque prestato nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco oltre a quello, già previsto, prestato nelle Forze di polizia e nelle Forze armate, come VFB.
- Inserire la previsione che il Governo si impegni, compatibilmente con le risorse economiche aggiuntive che saranno disponibili, a discutere con le OO.SS., forme di agevolazione fiscale per quelle indennità che hanno natura risarcitoria e che sono in diretta correlazione con la specificità professionale ed operativa. Questa richiesta, peraltro nasce in modo coerente con l’esigenza di dare corso all’impegno assunto dal Governo con il precedente contratto e come metodo che consenta, in modo compatibile con le risorse disponibili, di introdurre misure intese a garantire concretamente la specificità del personale appartenente alle Forze di polizia, a riconoscere ed attuare iniziative idonee alle peculiarità operative, la responsabilità, i rischi e gli specifici disagi che ne caratterizzano la condizione,

## **Lavoro straordinario**

- Deve essere realizzato l’ulteriore incremento del costo della singola ora di lavoro straordinario rispetto all’ora ordinaria, per ristabilire l’automatismo che determini la maggiorazione completa del costo della singola ora di lavoro straordinaria rispetto all’ora ordinaria, attraverso la destinazione specifica di risorse finanziarie aggiuntive extracontrattuali trattandosi, nella maggior parte dei casi di “lavoro obbligatorio” disposto unilateralmente dalle Amministrazioni e sottratto pressochè integralmente al confronto o alla contrattazione con il sindacato.
- Infatti, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione mensile, incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità. La maggiorazione di cui al comma precedente è 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.

- Deve essere previsto che il pagamento degli emolumenti relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate, per di più con le caratteristiche sopra citate, deve avvenire contestualmente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello cui si riferisce la prestazione.
- Deve essere disciplinata la materia dando ruolo negoziale al sindacato quale soggetto contrattualmente attivo nella scelta condivisa dei criteri che determinano le modalità distributive degli stanziamenti sul capitolo dello straordinario ed il sindacato rivendica il diritto di partecipare alle procedure di verifica dei criteri d'impiego del monte ore complessivo di lavoro straordinario assegnato, comprendendo anche la quota impiegata come straordinario emergente.
- Sullo straordinario cosiddetto emergente, il sindacato non rivendica interventi diretti e preventivi sulle ragioni che hanno determinato la necessità della prestazione, ma chiede di avere un ruolo di vigilanza e controllo sulle modalità attuative nel rispetto del dettato normativo che impone obbligatoriamente in taluni casi la permanenza in servizio oltre l'orario ordinario, anche per favorire processi di razionalizzazione nella gestione del delicato strumento, peraltro non adeguatamente circoscritto, regolano, disciplinato e, per contro, sottratto a qualunque forma di controllo preventivo e/o successivo.
- Il lavoro straordinario è, peraltro, di materia specifica di competenza del tavolo contrattuale (art 4 del D.P.R. nr. 164/2002) e nelle modalità gestionali deve essere necessariamente ancorato a criteri preventivi chiari e trasparenti e dove necessariamente prevedere un ruolo da parte del sindacato a livello centrale ( con riguardo ai criteri e modalità di ripartizione generale delle risorse per il lavoro straordinario) come in periferia (con riguardo ai criteri e alle modalità di programmazione e pianificazione dello straordinario attraverso accordi negoziali) nelle forme e nei modi che verranno regolati in sede di rinnovo dell'Accordo Nazionale Quadro.
- Dall'entrata in vigore del nuovo contratto si deve intendere come straordinario emergente tutte quelle prestazioni rese a prolungamento dell'orario ordinario, senza soluzione di continuità, per l'imprevedibile insorgenza di un fatto non diversamente gestibile così come previsto dall'art 63 delle legge nr. 121/81.
- Di contro si intende per straordinario programmato qualsiasi prestazione aggiuntiva

all'orario d'obbligo giornaliero che viene espletata con un'interruzione temporale.

- Si chiede inoltre di prevedere che le prestazioni di lavoro straordinario reso dal personale inviato in missione o in servizio di o.p. disposti direttamente dal Ministero dell'interno, venga contabilizzate in un monte ore unico a livello centrale istituito presso il Dipartimento della P.S.
- Si chiede che il Governo dia corso all'impegno assunto con il precedente contratto con cui fu affermato che il compenso per lavoro straordinario ed il recupero compensativo rappresentano gli istituti correlati alle prestazioni in eccedenza al normale orario di lavoro. Ed alla luce della situazione attuale per la quale, prioritarie esigenze di servizio sempre più spesso impediscono il completo recupero delle ore in esubero effettivamente prestate e che le risorse sui relativi capitoli di bilancio spesso non assorbono integralmente gli oneri connessi alle prestazioni aggiuntive, non è più sostenibile il rinvio della discussione di merito su tale situazione, sull'esatta portata del fenomeno e sull'adozione di scelte coerenti e compatibili con le attuali disponibilità.

**Trattamento economico accessorio legato alla stipula di convenzioni e tempi certi per la corresponsione delle indennità.**

- L'art 3 comma 1 lettera a) del DPR 195/95 prevede testualmente tra le materie oggetto di contrattazione per il personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile il trattamento economico fondamentale ed accessorio. L'art 11 comma 2 del DPR nr.164/2002 riconosce al sindacato potestà negoziale in materia di modalità e criteri per l'attribuzione di indennità relative alle stipula di convenzioni con società private o pubbliche. Fino ad oggi non è stata data attuazione a tali prerogative sindacali nonostante l'Amministrazione della P.S. abbia stipulato convenzioni che vedono impegnati moltissimi poliziotti appartenenti alle specialità.
- Bisogna stabilire tempi certi per la corresponsione del trattamento economico dovuto, quale corresponsione di specifiche indennità derivanti dalla stipula di convenzioni per il personale delle specialità. La mancata determinazione di tempi certi per la corresponsione delle somme dovute per prestazioni lavorative accessorie non potrà non prevedere la corresponsione dei relativi interessi legali da rivendicare anche con azioni collettive dalle rappresentanze sindacali.

**Indennità di servizio esterno**

- Per quanto riguarda l'indennità per i servizi esterni si chiede che la norma che preside all'attribuzione di tale indennità debba essere ridefinita, meglio articolata ed applicata in modo uniforme ed omogeneo tra tutte le Amministrazioni del Comparto e si propone la seguente definizione. "Per servizio esterno si intende l'attività svolta all'esterno degli uffici della Polizia di Stato per un periodo continuativo non inferiore alle tre ore"
- Il personale che è chiamato a comparire in qualità di teste in procedimenti connessi al servizio compete l'attribuzione dell'indennità di turnazione esterna.
- Si chiede di verificare, chiarire e disciplinare in modo analogo per tutti le diverse casistiche emerse in questi anni che anno visto interpretazioni ed applicazioni difformi tra Uffici e tra Amministrazioni con conseguenze attribuzione o negazione dello stesso beneficio a fronte di analoghi presupposti lavorativi.

### **Indennità di presenza notturna e festiva e superfestiva.**

- Inserire la previsione che dal 1° gennaio 2007 il compenso di cui al comma 2 dell'art 12 del D.P.R. nr.164/2002 sia ridefinito nella misura lorda di 60,00 euro e che venga estesa anche a coloro che prestano servizio nella giornata del 25 aprile e nella Festa della Polizia..

### **Fruizione del servizio mensa e buoni pasto**

- Si chiede che venga modulata diversamente l'attuale disciplina del servizio mensa, disciplinandola secondo modelli che puntino alla qualità e razionalizzazione del servizio ed adeguando, con interventi d'incremento finanziario di risorse autonome ed aggiuntive, anche le risorse disponibili per la gestione delle mense obbligatorie di servizio. Infatti la necessità di ricorrere alla mensa è spesso imposta da insindacabile ed indifferibili esigenze di servizio disposte unilateralmente dall'Amministrazione.
- Al personale che per ragioni connesse alle modalità esecutive del servizio svolto si trova impossibilitato a fruire del servizio mensa nella fascia oraria prevista per la consumazione del pasto (12,30-14,30 / 18,30-20,30), e ne abbia diritto, deve essere riconosciuto l'attribuzione del beneficio del buono pasto, o ticket restaurant previsto dalle norme vigenti, nell'ambito dei costi previsti e compatibili con le disponibilità economiche complessivamente previste per la gestione del servizio mensa.
- Introduzione di criteri chiari ed omogenei relativi alla fruizione del servizio mensa, rimuovendo l'attuale disparità di trattamento tra personale accasermato e personale non accasermato e tra personale in servizio e personale libero dal servizio, rimuovendo

anche le disparità di trattamento accertate e omologando le diverse modalità applicative dell'istituto oggi esistenti tra Uffici o tra Amministrazioni.

- Peraltro la necessità di revisionare la disciplina sul buono-pasto e della gestione dei servizi mensa, tenuto conto dei particolari disagi derivanti da specifiche situazioni di impiego del personale e l'esigenza di adottare le necessarie iniziative per consentire l'ottimale ricorso a tale strumento, costituivano un preciso impegno già assunto dal Governo all'atto della sottoscrizione del precedente contratto.

### **Trattamento di missione**

- Inserire la previsione che l'autorizzazione al pagamento avvenga previa presentazione di autocertificazione del dipendente, secondo la normativa vigente, e che l'autocertificazione non sia richiesta qualora il dipendente presenti il foglio di viaggio rilasciato dall'Amministrazione dal quale si evincono gli orari di inizio e fine servizio. L'introduzione delle modalità suddette consentirebbe di ottenere notevoli risparmi di gestione e realizzare quel processo di semplificazione amministrativa che costituisce il presupposto a cui il Governo si richiama continuamente per dare maggiore efficacia e funzionalità alla pubblica amministrazione.
- Inserire la precisazione che per mezzo "mezzo proprio" si intende qualsiasi veicolo che non sia di proprietà, o nella disponibilità dell'Amministrazione.
- Inserire la previsione che le spese di anticipo di missione siano effettivamente corrisposte, a norma delle vigenti disposizioni contrattuali ( fino 85%). Si tratta di uno dei tanti casi di norme vigenti che regolano una materia in modo chiaro ma senza che venga data spesso attuazione concreta. Si tratta di una norma che è resa spesso incompatibile dalla temporanea o permanente indisponibilità di risorse. Occorre disciplinare la materia in modo più credibile e con maggior rispondenza tra le norme contrattuali che regolano la materia e le situazioni concrete che impediscono al personale di sottrarsi all'espletamento del servizio anche in assenza dei presupposti contrattuali previsti, condivisi e sottoscritti.
- Inoltre inserire la previsione che almeno per i casi di missione della durata di un solo giorno, venga liquidata al personale entro un tempo certo e breve correggendo la situazione attuale che vede il personale costretto, spesso, ad anticipare le spese per poter effettuare la missione ed ottenerne il rimborso dopo un lungo periodo di tempo.
- Inserire la previsione che per le missioni effettuate su disposizione dell'Autorità Giudiziaria, anche per l'espletamento della testimonianza connessa all'attività

istituzionale svolta, gli anticipi e la liquidazione delle indennità e delle relative spese sostenute, siano effettuate dall'Amministrazione di appartenenza per tutto il personale dipendente, prescindendo dalla qualifica. L'Amministrazione provvederà al recupero delle spese sostenute per disposizione dell'A.G., previa richiesta al competente Ministero.

- Inserire una norma contrattuale che preveda la possibilità (già prevista nel caso di rimborso delle missioni disposte dall'A.G.) che venga riconosciuto al personale il trattamento economico più favorevole per il personale che si reca in missione all'estero e sulla scorta delle tabelle previste percepisca un'indennità (peraltro omnicomprensiva di orario ordinario, straordinario, ed altre indennità) inferiore a quella prevista per le missioni in territorio nazionale.
- Si deve inserire la previsione, se necessario anche attraverso iniziative legislative, che anche per le missioni all'estero venga estesa l'applicazione delle altre norme contrattuali in materia di orario di lavoro, di lavoro straordinario e di applicazione degli altri istituti contrattuali previsti per le attività svolte in territorio italiano.
- Inserire la previsione del pagamento del trattamento di missione per il personale della Polizia di Stato, obbligato istituzionalmente ad adempiere alla richiesta di una delle parti private del processo nel caso di formale citazione per qualunque procedimento civile, penale o amministrativo.

#### **Trattamento dovuto in caso di trasferimento in altro comune della sede di Uffici o Reparti.**

- Chiarire in modo autentico la ratio e le modalità applicative della legge nr.86/2001, in relazione alla legge nr.100/87 in tema di sussistenza dei presupposti necessari per la corresponsione dell'indennità per trasferimento d'ufficio, sussistendo, al riguardo, diverse contenzioni giurisdizionali pendenti e difformità interpretative da parte delle singole Amministrazioni.

#### **Nuova modalità gestionale delle cosiddette "indennità residuali"**

- E' necessario verificare tutte le specifiche indennità cosiddette residuali (generi di conforto, (art 56 del DPR 782/85), indennità meccanografica, indennità di marcia, indennità per la gestione di sostanze pericolose ecc. ecc) previste e finanziate in origine ognuna da specifiche norme di legge. Verificarne le modalità e l'entità del finanziamento, raccogliercle tutte e trasferire le relative somme complessivamente recuperate in un apposito conto economico da gestire in sede contrattuale, senza ulteriori

oneri di spesa diretta, ma con un notevolissimo risparmio indiretto oggi derivante dagli operosissimi costi di gestione burocratica e di contabilizzazione amministrativa della specifica indennità per gli Uffici. Ciò servirebbe a razionalizzare l'intero sistema, ad individuare criteri e modalità distributive coerenti con le risorse disponibili e con l'esercizio del ruolo sindacale. Inoltre in un unico conto economico dovrebbero confluire tutte quelle indennità (es. generi di conforto ecc. ecc.) che possano essere monetizzate mantenendo, in relazione alla specifica destinazione, la loro natura risarcitoria con un meccanismo fiscale di tassazione diversa e più favorevole rispetto alle altre indennità che agiscono direttamente sul reddito.

### **Indennità di impiego operativo per attività di aeronavigazione, di volo, di pilotaggio, di imbarco e relative indennità supplementari.**

- L'attribuzione delle indennità previste dalla L. 78/83 attualmente anziché remunerare le particolari situazioni di disagio e di rischio degli operatori destinatari è ripartita secondo la qualifica rivestita. Tale ripartizione dell'indennità è oggi iniqua, determina sperequazioni economiche tra dipendenti che ricadono anche sul cosiddetto "effetto di trascinamento" a seguito d'impieghi non più operativi.
- Si chiede pertanto che l'indennità venga attribuita a prescindere dalla qualifica rivestita, individuando una misura unica per tutte le qualifiche che indennizzi in modo equo la specificità lavorativa.
- Si chiede che, a parità di condizioni operative, venga assicurato un trattamento analogo tra gli appartenenti ai Corpi civili o militari del Comparto.
- Si chiede inoltre che venga istituita la figura dell'Operatore di Sistema anche nella Polizia di Stato, così come recepito da tutte le altre Forze di polizia ad ordinamento militare. L'Operatore di Sistema è quella figura che a bordo dell'Aeromobile si occupa di un ben preciso equipaggiamento: nel caso della Polizia di Stato, è lo specialista che opera con la telecamera WES-CAM montata sugli aeromobili in dotazione. Egli è chiamato ad utilizzare un sofisticatissimo sistema integrato formato da una telecamera a più sensori (compreso quello a raggi infrarossi), da un trasmettitore collegato ad una antenna omnidirezionale, da un supporto di registrazione e da un computer. Per operare con tale strumento, il personale specialista ha effettuato un selettivo corso presso il C.A.S.V. (Centro Addestramento e Standardizzazione Volo della Polizia di Stato) con personale esterno all'Amministrazione.
- Alla figura di Operatore di Sistema per il personale specialista d'elicottero ed aereo che

ha conseguito l'abilitazione, deve essere riconosciuta come per gli specialisti omologhi dell'Aeronautica Militare e delle altre Forze di polizia ad ordinamento militare e deve essere attribuita a tale personale l'indennità economica prevista dall'art. 5 della Legge n. 78 del 28 marzo 1983, relativa alle indennità operative del personale militare e delle Forze di polizia.

### **Adeguamento economico dell'indennità per operatori subacquei**

- La legge 3 febbraio 1982 nr. ha determinato, con una serie di tabelle specifiche, le indennità di rischio spettanti al personale. Tra di esse vi è anche quella attribuita all'attività degli operatori subacquei che richiede di essere rideterminata sotto il profilo economico.

### **Anticipo delle spese per le cure termali**

- Inserire la previsione che l'Amministrazione debba corrispondere in forma anticipata, fatta salva la possibilità di conguaglio entro i due anni dalla richiesta, delle spese che il personale deve sostenere per fruire delle cure termali dopo il pronunciamento della CMO e prima della definizione completa del procedimento presso il Comitato Centrale di Verifica, proprio in virtù dei notevoli ritardi con cui avviene la definizione dei procedimenti per circostanze non addebitabili al personale.
- Si chiede di dare attuazione all'impegno assunto dal Governo, in occasione della sottoscrizione del precedente contratto che, nel quadro delle misure di sostegno al personale di questo specifico Comparto lavorativo prevedeva, di concerto con le OO.SS. di riesaminare l'assetto normativo ed organizzativo vigente in materia di fruizione e gestione delle cure termali e di attribuzione pensioni privilegiate, con riguardo ai tempi, alle modalità e all'esigenza di omogeneità dei trattamenti tra tutto il personale del Comparto.

### **Reintroduzione dell'incremento economico automatico nell'attribuzione dell'indennità di bilinguismo**

- Prevedere l'impegno a ripristinare l'incremento economico aggiuntivo in modo automatico, così come è ancora vigente per i magistrati, per il personale di questo Comparto che fruisce dell'indennità di bilinguismo

## **DIRITTI**

### **Orario di servizio**

- Inserire la previsione in modo chiaro e preciso che il personale della Polizia di Stato, obbligato istituzionalmente ad adempiere alla richiesta di una delle parti private del processo nel caso di formale citazione per qualunque procedimento civile, penale o amministrativo, è considerato a tutti gli effetti per quella giornata in servizio.

### **Congedo ordinario**

- Inserire la previsione che il diritto al congedo ordinario è irrinunciabile e l'Amministrazione ha il dovere di verificarne la completa fruizione.
- inserire la previsione che l'accettazione, o il diniego della richiesta di fruizione del congedo ordinario, sia comunicata in forma scritta al dipendente entro 10 giorni dalla richiesta, fatto salvo quanto specificato di seguito per il periodo estivo e delle festività particolari.
- Inserire la previsione che il dipendente per il periodo giugno – settembre e per il periodo natalizio, di fine anno e pasquale ha diritto alla fruizione del congedo ordinario secondo un “piano ferie” predisposto dai dirigenti degli uffici in relazione alle richieste dei dipendenti e tenuto conto delle esigenze di servizio. In ogni caso le Amministrazioni concederanno il congedo aderendo, per quanto possibile, alle richieste del personale, tramite comunicazione scritta che dovrà essere resa nota mediante pubblicazione all'albo dell'Ufficio almeno 30 giorni prima della data di inizio del congedo medesimo, fatte salve eventuali, successive, eccezionali ed improcrastinabili esigenze di servizio che rendessero necessaria la revoca o, su indicazioni del dipendente, il suo differimento.

### **Festività e riposi**

- A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, ove una delle festività particolari, già disciplinate dai precedenti contratti, coincida con il riposo settimanale di turno regolarmente goduto, i dipendenti dovranno avere diritto ad un'altra giornata di riposo aggiuntiva.
- Il personale che effettua un'articolazione lavorativa di orario su cinque giorni (sia in una turnazione continuativa, che non continuativa), dovrà inoltre aver diritto a recuperare la giornata di sabato qualora in detto giorno ricada una festività infrasettimanale, e ciò in quanto detta giornata di sabato, pur essendo equiparata al riposo settimanale, costituisce in realtà un giorno di recupero delle ore lavorative già prestate.
- Deve essere introdotta la previsione che il personale della Polizia di Stato si veda riconosciuto la giornata festiva nel giorno coincidente con la Festa della Polizia ed il pagamento per tale giorno dell'emolumento previsto per i giorni festivi di cui al comma

3 dell'art. 8 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 359 del 1996, che dovrà essere aumentato.

- Oltre a quelle stabilite dall'art. 13 del DPR. 395/95 e successive modificazioni, sono considerati giorni festivi anche il giorno di ricorrenza del Santo Patrono del Corpo.

### **Congedo straordinario, aspettativa per malattia.**

- Inserire la previsione che la decurtazione del 50% dello stipendio dopo dodici mesi di aspettativa in attesa del riconoscimento della dipendenza o meno da causa di servizio, per i casi di personale giudicato permanentemente non idoneo al servizio in modo parziale non venga più attuata, in quanto i tempi di definizione dei procedimenti non sono connessi ad azioni o responsabilità del dipendente. Si chiede, pertanto, l'adozione di procedure che consentano il mantenimento del trattamento economico complessivo fino alla pronuncia definitiva, attraverso la correzione dell'art 12 comma 3 del DPR 170/07 con la modifica e la cancellazione della parola "giudicato" che, come sostenuto da un parere della Funzione Pubblica, a normativa vigente, impedisce di evitare la decurtazione ingiustamente penalizzante per il personale. Pertanto l'art 12 si dovrà applicare in senso favorevole al personale anche qualora, per fatti non addebitabili alla sua responsabilità, non sia stato ancora giudicato entro i termini stabiliti dall'articolato normativo.
- Inserire uno specifico impegno del Governo a definire, nelle forme, modalità e tempi stabiliti la preventiva definizione dell'elenco delle malattie professionali introducendo le modalità ed entità risarcitorie del danno così come previsto dall'INAIL.

### **Regolamentazione delle assenze per malattia**

- Inserire la previsione che in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio, le assenze per malattia ed i relativi giorni di ricovero ospedaliero, o di day – hospital, ed i giorni necessari per le terapie, debitamente certificati dalla competenze Azienda Sanitaria Locale o Struttura Convenzionata, siano esclusi dal computo dei giorni di assenza e che il dipendente mantenga il diritto all'intera retribuzione.
- Inserire la previsione che nel caso di malattia occorsa durante l'orario di servizio, qualora l'inefficienza sia temporanea e limitata alla singola giornata lavorativa, e il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro dopo aver espletato almeno tre ore, la giornata non sia considerata assenza per malattia, ai soli fini amministrativi e contabili.

- Inserire la previsione relativa all'applicazione delle norme e della direttiva della Funzione Pubblica che disciplinano le norme vigenti in tutti gli altri Comparti pubblici riguardanti la circolazione e trattazione di atti contenenti notizie sanitarie, in modo da assicurare la privacy del personale da coniugare con le finalità previste dall'ordinamento, senza alcun fine punitivo, né discriminatorio nei confronti degli appartenenti al Comparto Sicurezza e Difesa.
- Inserire la previsione che il dipendente, salvo comprovato impedimento, debba essere tenuto a recapitare, o spedire a mezzo raccomandata, con avviso di ricevimento, il certificato medico di giustificazione dell'assenza, dopo averne dato comunicazione al proprio Ufficio tempestivamente, con l'indicazione della sola prognosi, entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia, o all'eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in un giorno festivo deve essere prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
- Inserire l'abrogazione delle norme di cui all'art 61 e 62 del D.P.R. 782/85 considerate incompatibili o comunque surrettizie rispetto all'applicazione delle norme in materia di malattia e della regolamentazione in tali casi dei rapporti del dipendente con il proprio Ufficio.
- Inserire una disciplina condivisa che risolva la questione della ratifica della certificazione medica da parte del medico della Polizia di Stato per il dipendente che si ammala in un giorno festivo e si presenta all'Ufficio Sanitario il giorno seguente senza essere potuto ricorrere preventivamente a prestazioni sanitarie di altro sanitario.
- Si chiede di dare attuazione all'impegno assunto espressamente dai Ministri dell'interno e della Giustizia, prendendo atto di quanto previsto dalla normativa vigente per la materia in esame e di quanto emerso nella trattativa del precedente quadriennio normativo, di promuovere le opportune iniziative per riesaminare la disciplina della circolazione di atti contenenti notizie sanitarie, in modo da assicurare che il trattamento dei dati riguardi esclusivamente destinatari e finalità previsti dall'ordinamento ed in forma omogenea tra le Amministrazioni del Comparto.
- Al riguardo si segnala che, nel frattempo, con provvedimento del 30 ottobre 2008 il Garante per la protezione dei dati personali ha vietato al Ministero della Giustizia-Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria (Dap) il trattamento dei dati personali idonei a rilevare lo stato di salute del personale del Corpo della polizia penitenziaria relativi all'indicazione della diagnosi dei certificati di malattia ribadendo il principio che

il datore di lavoro pubblico non è legittimato a raccogliere certificati di malattia dei dipendenti con l'indicazione della diagnosi.

- Nel provvedimento, l'Autorità ha sottolineato anche che, ai fini del riconoscimento dei congedi di malattia, non risulta indispensabile trattare il dato personale relativo alla diagnosi. Contestualmente al divieto di trattamento dei dati, il Garante ha prescritto al Ministero della giustizia di impartire le disposizioni opportune al fine di conformare il trattamento dei dati alle vigenti disposizioni in materia di protezione dei dati personali, dando comunicazione delle determinazioni adottate. Orbene, se il principio è valido per la Polizia penitenziaria, dovrebbe valere anche per le altre Amministrazioni del Comparto, sia per ragioni di omogeneità normativa di Comparto, sia perché si tratta di una questione che verte sui diritti fondamentali della persona.
- Il Dipartimento della P.S. continua a sostenere la tesi che l'obbligo di indicare la diagnosi sui certificati medici presentati a corredo di istanze di congedo straordinario relative ad assenze per malattia è prescritto da specifica disposizione normativa di cui all'art. 61 DPR 762/1985.
- I primi dubbi che si rilevano nell'esame di tale tesi riguardano il fatto che la norma, risalente al 1981, non considera neppure il fatto che i certificati sanitari, com'è ben noto, vengono redatti dai medici e non dai dipendenti ragion per cui, è difficile anche dal punto di vista logico configurare in capo al dipendente un obbligo che, se fosse davvero legittimo, dovrebbe incombere sul medico estensore, essendo relativo al contenuto di un atto pubblico.
- In secondo luogo, la norma indicata, non dovrebbe essere più vigente per effetto dell'entrata in vigore dell'articolo 43 della legge 31 dicembre 1996 nr. 675 che dichiara espressamente abrogate "tutte le disposizioni di legge o di regolamento incompatibili" con la stessa.
- In terzo luogo, occorre ribadire che, per quel che concerne i dati sensibili, l'articolo 20 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 nr. 196, riprodotto in ultimo nel Codice in materia di protezione dei dati personali approvato col decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, subordina il trattamento, (contro la volontà dell'interessato) ad una espressa disposizione di legge che specifichi i dati trattabili, le operazioni eseguibili e le attività di rilevante interesse pubblico perseguite.
- Orbene, anche laddove lo si volesse ritenere vigente, l'art. 61 DPR 762/1985 non potrebbe avere alcuna valenza nel senso prospettato, atteso che non trattasi di

“disposizione di legge”, ma di una norma regolamentare e di secondo grado, come si evince dall’articolo 111 della legge 1 aprile 1981 nr. 121.

- Una limitazione di tale portata in materia di diritti fondamentali della persona non può essere imposta che da una norma primaria, ed in tal senso deve essere intesa la riserva di legge..
- Tuttavia pur volendo seguire, per un attimo il ragionamento e la linea del Dipartimento della P.S. nel sostenere l’obbligatorietà dell’indicazione della diagnosi sul certificato, allora si dovrebbe avere il coraggio di sostenere che il relativo obbligo grava sull’estensore del certificato e non sul paziente.
- E’, inoltre da osservare come in riferimento all’interesse, eventualmente prevalente, sul contrapposto diritto alla riservatezza, ad acquisire la conoscenza di dati riconosciuti sensibili, mentre è normativamente previsto un diritto all’accesso, tutelato da norme sostanziali e garantito da particolari strumenti processuali (ex art. 25 L. 241/1990), non esiste nella legislazione vigente, dopo l’entrata in vigore della 31 dicembre 1996 nr. 675, alcun obbligo di comunicare ad alcuno informazioni attinenti il proprio stato di salute e la propria sfera sensibile.
- Pertanto, a fronte del ricorso a richiami, assolutamente confutabili sul piano delle norme successive nel tempo che regolano la materia, dall’Amministrazione con alcune delle sue circolari, quali quello alla norma del T.U. del 1957 concernente l’istituto dell’aspettativa, ovvero quello all’art. 61 del DPR 782/1985 (norma regolamentare da ritenersi in parte ormai non più vigente per effetto dell’articolo 43 della legge 31 dicembre 1996 nr. 675), occorre ribadire che, per quel che concerne i dati sensibili, l’articolo 22 della legge 31 dicembre 1996 nr. 675, e le sue successive modificazioni hanno sempre previsto il consenso scritto del titolare e, se trattati da enti pubblici, subordinando la loro estensibilità ad una espressa previsione di legge.
- E’ intervenuto, poi, sulla materia il D.Lgs 11 maggio 1999 nr. 135 il cui articolo 16, lungi da far rivivere norme precedentemente abrogate, nel dichiarare di rilevante interesse pubblico il trattamento dei dati personali ove necessari anche per la gestione del rapporto di lavoro, ha espressamente puntualizzato che tuttavia, *“quando il trattamento concerne dati idonei a rilevare lo stato di salute o la vita sessuale, il trattamento è consentito se il diritto da far valere o difendere è di rango almeno pari a quello dell’interessato”*.
- Nel caso in esame nessuno dei profili di interesse dedotti dall’Amministrazione nelle sue

numerose circolari presenta il carattere della concretezza e della attualità, onde gli stessi difettano, in radice, dei presupposti necessari perché possa farsi luogo ad una loro comparazione con quello del titolare dei dati sensibili.

- In definitiva, gli interessi addotti non appaiono tali da giustificare un vulnus alla riservatezza del dipendente il quale ha diritto a che i dati inerenti la propria sfera sensibile non siano divulgati dal proprio medico di famiglia per soddisfare necessità prospettate sulla semplice eventualità di dover apprestare in presenza di determinati eventi, tutti ancora da verificare, la tutela di esigenze che per quel che ci riguarda nessuno pone in discussione.
- Allo stato dei fatti vi è soltanto un procedimento amministrativo per la concessione del congedo straordinario onde non vi è alcuna valida ragione per ritenere alcuno dei profili prospettati suscettibile di prevalere sul diritto alla privacy.
- Pertanto, rispetto al rifiuto dell'interessato di produrre tali dati all'Amministrazione quale sarebbe la soluzione? La non concessione del congedo straordinario, o il procedimento disciplinare.
- La questione viene rappresentata in modo così dettagliato ed articolato poiché in una materia così delicata c'è bisogno di estrema chiarezza.
- Ma prescindendo da tutte queste considerazioni, se il problema insuperabile si ritiene sia costituito dalla vigenza, che, peraltro, dovrebbe essere più formale che sostanziale, dell'articolo 61, perché non intervenire abrogandolo con l'accordo contrattuale, considerato che il congedo straordinario per malattia è materia di contrattazione, peraltro di medesimo livello in quanto entrambe attuate a mezzo di DPR.
- Non intervenendo con provvedimento di completa, rinnovata e condivisa integrale riformulazione della materia in modo patrizio, si rischierebbe di continuare a far permanere una ingiustificata disparità di trattamento ai danni dei poliziotti rispetto a tutti gli altri lavoratori ed anche all'interno dello stesso comparto, oltre che rinunciare preordinatamente all'esercizio di quelle prerogative contrattuali nella materia che viene dettagliatamente disciplinata da tutte le contrattazioni collettive di tutti gli settori pubblici, pur nella consapevolezza delle dovute e necessarie differenti modalità organizzative ed applicative, superando finalmente con la contrattazione quegli spazi di ingiustificata ed unilaterale ed autoreferenziale regolamentazione.
- Peraltro, dopo l'emanazione della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri nr. 1 dell'11 febbraio 2005, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana

nr. 97 del 28 aprile 2005 , non si comprende perché la nostra categoria dovrebbe essere la sola a non essere preservata da indebite intrusioni nella sfera di garanzia di diritti fondamentali quale quello alla riservatezza.

- Eventuali altre esigenze di carattere particolare o generale da tutelare non possono che essere esercitate con altri strumenti e regolate in altro modo e con altro genere di garanzia, non attraverso un'applicazione distorta e difforme, delle norme che tutelano interesse e diritti fondamentali della persona da cui verrebbero esclusi solo i poliziotti.

#### **Aspettativa per motivi di famiglia, di lavoro, personali e di studio**

- Inserire la previsione dell'estensione anche ai dipendenti del Comparto Sicurezza di alcune norme in materia di aspettativa già vigenti in altri Comparti, che prevedono la possibilità, a richiesta del dipendente, di fruire di un periodo di aspettativa massima di un anno, senza assegni, per poter perfezionare un periodo di studio, ricerca o dottorato in ricerca, e/o per incarichi di carattere scientifico, o per la fruizione di borse di studio di per attività scientifiche, universitario, o comunque per ragioni lavorative in ambiti altamente specialistici, con esclusione della concessione dell'aspettativa per la gestione di attività commerciali, o libero professionali, con la sola eccezione di quelle a carattere familiare.

#### **Congedi parentali, tutela della maternità e della famiglia.**

- L'attuale parte normativa dei Contratti di Lavoro (art 17 del DPR 164/2002 e art 14 del DPR 171/2008) stabiliscono una serie di disposizioni a *Tutela delle lavoratrici madri*, ma anche dei padri, in aggiunta a quanto stabilito dal D.Lgs. 151/01. Ad oggi sono insorte numerose questioni, principalmente a livello periferico, ma anche centrale, in merito all'applicazione di tali istituti e l'Amministrazione ha inteso fornire interpretazioni unilaterali che a parere di queste OO.SS. si discostano notevolmente da quello che si è voluto intendere in merito all'atto della sottoscrizione del citato accordo contrattuale.

Inserire le seguenti previsioni :

- Inserire la previsione dell'esonero dalla sovrapposizione dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età. Deve essere inoltre specificato che non è consentita la sovrapposizione neppure in

misura minima e deve anzi essere garantito un lasso di tempo di almeno 30 minuti tra la fine del turno di un coniuge e l'inizio del turno dell'altro coniuge;

- Inserire la previsione che l'art 17 lettera "b" del DPR nr.164/2002 venga applicata sino al compimento del 6° anno di età del figlio per i turni notturni.
- Inserire la possibilità per le lavoratrici madri vincitrici di concorso interno, con figli fino al dodicesimo anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge. Deve essere un diritto anche per il padre;
- Inserire il divieto di impiegare la madre che fruisce dei riposi giornalieri, ai sensi dell'art. 39 del Testo Unico a tutela della maternità, in turni continuativi articolati sulle 24 ore, e dai turni di reperibilità, vale anche per il padre che fruisce di tali riposi ai sensi dell'art. 40 del medesimo testo unico (D.Lgs. 151/01).
- Inserire il riconoscimento al personale della Polizia di Stato l'articolo 42 bis del citato Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151, introdotto dalla Legge 24 dicembre 2003 n. 350, anche con l'introduzione di criteri di applicazione. La menzionata norma prevede che *"il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda"*.
- Ad oggi, l'Amministrazione della P.S. si è rifiutata di applicare tale diritto al personale della Polizia di Stato, anche in presenza di numerose decisioni giurisdizionali a favore del personale, trincerandosi dietro motivazioni non condivisibili, ed un'interpretazione della normativa assunta unilateralmente, che vede la previsione del citato art. 42 bis applicarsi solamente nelle assegnazioni ad altre Amministrazioni (ipotesi non prevista per gli appartenenti alla Polizia di Stato) e non nelle assegnazione ad una sede diversa della medesima Amministrazione. Tale assunto, oltre ad essere in evidente contrapposizione con le finalità cui il legislatore ha chiaramente voluto dare alla norma, si trova in netta contrapposizione con quanto definito da parte del Ministero della Giustizia, che, in una condizione di logica interpretazione della previsione normativa,

ritiene che la stessa trovi applicazione anche nelle assegnazioni a sedi diverse della medesima Amministrazione di appartenenza (nota del 04.03.2004 recante Prot. n. 119/5/300/TE/PM/I).

- Allo stesso modo non condivisibile è l'interpretazione che pure si è voluta dare alla citata norma, al fine sempre di negarne il diritto, nell'affermare la sua inapplicabilità in quanto già altre norme disciplinano i movimenti a diversa sede di servizio del personale della Polizia di Stato.
- A prescindere che una siffatta considerazione invaliderebbe l'efficacia in qualsiasi Pubblica Amministrazione della nuova normativa che si è voluta porre a tutela della maternità, visto che tutto il settore pubblico è dotato di norme che ne regolano i movimenti di sede del personale, ciò che evidentemente si è ancora voluto negare al personale della Polizia di Stato è la speciale tutela che lo Stato, con l'introduzione della norma di cui al richiamato art. 42 *bis*, ha voluto conferire nei riguardi dei bambini con età inferiore ai tre anni.
- Pare opportuno rammentare infine che l'articolo 31 della Costituzione riconosce la tutela della famiglia e la protezione della maternità e dell'infanzia, l'art. 97 della Costituzione assicura il buon andamento e l'imparzialità dell'Amministrazione, e la Legge 176/1991, di ratifica della Convenzione ONU per i Diritti del Fanciullo definisce che *"in tutte le decisioni relative ai fanciulli, di competenza sia delle istituzioni pubbliche sia delle istituzioni private di assistenza sociale, dei tribunali, delle autorità amministrative o degli organi legislativi, l'interesse superiore del fanciullo deve essere considerato preminente"*. Non esistono "esigenze di servizio" che possano impedire la tutela dei diritti dei figli del personale della Polizia di Stato.
- È indubbio che quel diritto riguarda anche poliziotti e poliziotte e semmai potranno essere concordate modalità di applicazione dello stesso, così com'è avvenuto in altre Amministrazioni, ma deve cessare la negazione al personale della Polizia di Stato della speciale tutela che lo Stato, con l'introduzione della norma di cui al richiamato art. 42 *bis*, ha voluto conferire nei riguardi dei bambini con età inferiore ai tre anni.
- Inserire l'obbligo per l'Amministrazione d'informare il dipendente con congruo anticipo, non meno di dieci giorni prima, dell'invio alla frequenza di qualsiasi corso, per garantire al personale la pianificazione e lo svolgimento di una vita professionale, personale e familiare serena ed una ottimizzazione delle risorse.
- La Legge 244/2007 (Legge Finanziaria 2008) ha introdotto importanti e sostanziali novità in materia di congedi per maternità e parentale per adozione o affidamento,

riscrivendo alcune previsioni del D.Lgs. n. 151/2001. Le novità da recepire ed introdurre nel contratto riguardano l'astensione obbligatoria e i congedi parentali.

### **Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.**

- Inserire la possibilità per il lavoratore, o la lavoratrice, con un familiare convivente portatore di handicap previsto dalla Legge 5/2/92 n. 104, di esenzione, a domanda, dai turni di servizio serali, notturni e reperibilità.
- L'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 determina una serie di agevolazioni che ricadono su coloro che si trovano a dover assistere un soggetto con handicap in situazione di gravità, tra le quali quella di aver diritto a tre giorni di permesso mensile.
- Il giudizio di "handicap grave" viene attestato da apposite Commissioni Mediche istituite presso le Aziende Sanitarie Locali, e può essere "permanente" oppure "rivedibile". Nel caso di patologia rivedibile la Commissione indica la data in cui il disabile deve essere sottoposto nuovamente a visita.
- Con circolare del 31.7.2001, recante prot. 333-A/9806.G.3.2, la Direzione Centrale per le Risorse Umane del Dipartimento della P.S. ha inteso fornire esplicitazioni in merito alla citata normativa sui diritti delle persone con handicap grave, arrivando però ad affermare, in maniera assolutamente irragionevole, che *"l'attestazione di handicap in situazione di gravità dovrà essere annualmente rinnovata ritenendo comunque sufficiente, a tal fine, l'attestazione da parte delle A.S.L. che si è proceduto a rettifiche o che non sia stato revocato o modificato il giudizio"*.
- L'obbligo di rinnovo annuale dell'attestazione da parte delle Commissioni Mediche di cui all'art. 4 della L. 104/92 non trova alcun fondamento giuridico, ed una simile richiesta trova la giusta opposizione delle stesse A.S.L. che chiaramente non intendono sottoporre ogni anno il disabile a visita quando l'apposita Commissione Medica si è già pronunciata nel merito, dando una valenza temporale al suo stato d'incapacità.
- Se un disabile viene giudicato rivedibile dopo 5 anni non vi è alcuna ragione logica per la quale debba essere costretto a sottoporsi a nuova visita prima di quella scadenza. Se poi la situazione di grave handicap è stata giudicata permanente, allora la pretesa dell'Amministrazione assume connotati davvero incompatibili perfino con il buon senso.
- La Legge non prevede una sottoposizione annuale a visita presso le Commissioni Mediche per garantire il riconoscimento dei benefici di cui all'art. 33, né può pretendersi l'adozione obbligatoria di una tal procedura.

## **Permessi brevi per esigenze personali ed orario flessibile.**

- Inserire la previsione che per particolari esigenze personali o familiari, al dipendente possano essere attribuiti, a domanda, permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, non inferiore ad un ora.
- Inserire la previsione che i permessi brevi complessivamente fruiti non possono eccedere le 36 ore nel corso dell'anno solare e le ore non lavorate dovranno essere recuperate, in una, o in più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio ed a quelle del personale nel rispetto della piena funzionalità organizzativa dell'Ufficio, entro il mese seguente a quello della fruizione.

## **FORMAZIONE ED ATTIVITA' CULTURALI**

### **Formazione e aggiornamento del personale**

- Inserire la previsione che, fermo restando l'attuale numero di giornate lavorative previste dal precedente contratto di lavoro da destinare alla formazione, il personale non possa essere impiegato in altre attività se non quelle addestrative o d'aggiornamento, secondo modalità da concertare al tavolo negoziale tra le parti, anche attraverso la riforma organizzativa dell'attuale modello formativo.
- E' necessario introdurre elementi di novità sostanziale prevedendo un ruolo negoziale della specifica Commissione prevista dall'art 22 comma 3 del DPR nr.395/95, che opera in una materia oggetto di contrattazione e che riserva pertanto un ruolo di concertazione per la definizione di accordi sulla materia con l'Amministrazione superando l'attuale normativa che riserva a detto strumento un ruolo meramente consultivo. La Commissione dovrà quindi avere una funzione attiva, nella predisposizione concertata e condivisa dei programmi e delle modalità di attuazione di tutti i progetti formativi di base e specialistici, nonché per la formazione permanente del personale.
- E' necessario altresì adempiere all'impegno assunto dall'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione del precedente contratto di realizzare la costituzione di una banca dati delle giornate di formazione non utilizzate dal personale in quanto impiegato in servizio, al fine di definire modalità per la loro fruizione, considerata l'importanza strategica della formazione degli operatori delle Forze di polizia, secondo l'interpretazione autentica e

condivisa di quanto già previsto dall'art. 21 comma 2 del DPR nr.254/99.

- E' necessario introdurre la previsione che, fatto salvo il numero complessivo delle giornate previste per l'aggiornamento e l'addestramento professionale, il personale della Polizia di Stato possa partecipare a seminari, convegni, giornate di studio e corsi su materie attinenti l'attività istituzionale che venga svolta anche fuori dalla sede di servizio, senza alcun onere aggiuntivo per l'Amministrazione.
- La formazione e l'aggiornamento professionale devono essere considerati elementi centrali dell'azione delle Amministrazioni, da valorizzare adeguatamente al pari delle altre risorse investite nei processi di miglioramento qualitativo dei servizi prestati dalle Amministrazioni ai cittadini e per tutti i servizi resi all'utenza.
- Dovrà essere riservata specifica attenzione alle materie e discipline che meglio riescono a configurare un operatore al passo con i tempi e con le rinnovate esigenze della società civile. In tal senso, debita considerazione dovrà essere prestata alla formazione rispetto alle lingue straniere. Nelle attività formative dovrà essere valorizzato il coinvolgimento delle Università e degli Enti pubblici riconosciuti per l'erogazione di prestazioni per la formazione.
- Si chiede di privilegiare gli strumenti informatici e le strutture formative dell'Amministrazione preposte, con la realizzazione di specifici supporti informatici da diffondere a tutti gli uffici territoriali per favorire l'aggiornamento professionale.

### **Diritto allo studio: utilizzo delle 150 ore**

- Al fine di consentire un effettivo utilizzo delle 150 ore previste per il diritto allo studio, anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali registrati in merito dal giudice amministrativo, si chiede che le stesse possano essere fruite per l'assolvimento di tutti gli impegni direttamente correlati al corso che si deve frequentare, ivi compresi quelli indiretti quali, ad esempio, l'iscrizione o altri adempimenti di segreteria, sempre che sia comprovata la necessità che detti impegni debbano necessariamente essere assolti nelle medesime fasce dell'orario di servizio.
- Nel caso in cui il lavoratore chieda di partecipare a corsi organizzati da enti pubblici o enti locali, anche se gestiti da terzi, società o soggetti privati specializzati in tal senso, o che riguardano anche la scuola media superiore e non solo l'Università, allo stesso

dovrà essere concesso comunque il beneficio delle 150 ore.

- Al riguardo si chiede che venga stilato un protocollo nell'ambito della Commissione nazionale per l'aggiornamento professionale che rediga un elenco casistica e/o indichi i criteri da seguire nella concessione delle ore per partecipare a corsi non organizzati dall'Amministrazione e che siano connessi all'attività professionale per dare omogeneità applicativa su tutto il territorio nazionale.
- Ai dipendenti studenti, iscritti e frequentanti corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionale, statali, parificate, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, sono riservati turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.
- Le Amministrazioni interessate al presente accordo favoriranno, inoltre, la frequenza a corsi serali di preparazione per dipendenti che siano studenti universitari, compresi gli iscritti a corsi post-laurea legalmente riconosciuti, di scuole medie superiori, o d'istituti professionali.
- Nell'anno in cui il dipendente sostiene l'esame di diploma della scuola media superiore, o di laurea, o l'esame finale previsto a conclusione dei corsi post-laurea legalmente riconosciuti, si chiede che siano concessi, oltre ad ogni altro permesso previsto dalla vigente normativa, ulteriori 10 giorni di permesso retribuito, anche frazionabile su richiesta del dipendente.
- Considerando inoltre che l'utilizzazione delle 150 ore è intesa non solo come presenza alle lezioni ma anche come partecipazione diretta agli impegni che lo svolgimento del corso comporta, le 150 ore del diritto allo studio possono anche essere concesse in unica soluzione qualora il dipendente debba assolvere ad una serie di impegni direttamente correlati alla preparazione dell'esame o alla predisposizione della tesi di laurea, e che l'avvenuta discussione dell'esame o della tesi valga come documentazione idonea.

## **Attività ricreative, culturali e assistenza al personale.- Partecipazione al Fondo di Assistenza**

- Inserire la previsione che per migliorare l'efficienza dei servizi, razionalizzare l'impiego e la destinazione di risorse, e dare piena attuazione a quanto previsto dall'articolo 16 del DPR 147/90 ed a pregressi impegni assunti dall'Amministrazione ed allo stato non ancora attuati, si chiede d'introdurre una disciplina che consenta la previsione di forme di partecipazione delle OO.SS., nel Fondo di Assistenza del Personale della Polizia di Stato, di cui alla legge 12.11.1964, n. 1279, da disciplinarsi nell'ambito dell'Accordo Nazionale Quadro.
- Inserire la previsione della immediata costituzione di un C.I.V. con la presenza delle rappresentanze sindacali del personale per fornire linee d'indirizzo e per la vigilanza nell'ambito della gestione del Fondo di Assistenza per il personale della Polizia di Stato. Vi è l'assoluta ed improcrastinabile necessità di regolare la partecipazione delle rappresentanze sindacali del personale almeno nell'ambito degli organismi di controllo e vigilanza, così come è previsto da anni in organismi analoghi delle altre pubbliche amministrazioni. La specificità lavorativa degli appartenenti al Comparto non può contemperare il divieto a svolgere un proprio ruolo di tutela del personale rappresentato nell'ambito di organismi che paradossalmente sono definiti "Fondo di assistenza del personale".

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

### **Trattamento di fine rapporto e istituzione dei fondi previdenziali integrativi**

- Inserire la previsione della riapertura del tavolo tecnico per realizzare la previdenza complementare. Interventi in tal senso sono resi ancora più urgenti e necessari per i dipendenti con minore anzianità di servizio e che avranno il calcolo della pensione, in tutto o in parte, con il sistema contributivo, individuando soluzioni idonee e compatibili con le specificità del comparto dirette ad assicurare ai dipendenti il giusto grado di tutela previdenziale.
- Peraltro la richiesta è maggiormente legittimata dall'esigenza di dare coerenza all'impegno assunto dal Governo all'atto della sottoscrizione del precedente contratto con cui si sarebbe dovuto impegnare a realizzare la previdenza complementare

## POLITICHE DI TUTELA DEL PERSONALE

### Mobilità del personale

- Inserire la previsione dell'obbligo per l'Amministrazione dell'emanazione, entro e non oltre tre mesi dall'entrata in vigore del contratto di lavoro, di una circolare che disciplini gli elementi ed i criteri con cui formare una graduatoria che dia diritto alla mobilità secondo regole, criteri e tempi certi. Detta graduatoria dovrà avere una validità per un periodo non inferiore ad un anno, dovrà essere pubblica ed accessibile ai singoli dipendenti attraverso gli Uffici periferici da cui dipendono.
- Inserire la previsione di costituzione di una Commissione paritetica competente sulla individuazione dei criteri e sulla predisposizione delle graduatorie e sui ricorsi relativi alla mobilità del personale.
- Il Dipartimento della P.S., accanto alla già prevista graduatoria concernente la mobilità a domanda, provvederà annualmente a pubblicare sul Bollettino Ufficiale del Personale i dati di tutte le sedi di servizio per le quali non risultano presentate sufficienti domande di trasferimento da parte del personale, relativi al fabbisogno di personale distinto per qualifica, alla disponibilità di alloggio di servizio, individuale o collettivo, ed alla presenza della mensa di servizio.
- Prevedere la possibilità di un confronto a livello territoriale per la gestione dei criteri sulla mobilità individuati a livello centrale attraverso la modifica dell'art 25 del DPR 164/02, integrando il comma 2 con la lettera g) l'attuazione della mobilità interna, e conseguentemente questo istituto viene tolto dal comma 4 lettera c). Il comma 3 del medesimo articolo verrebbe così modificato: Per le materie di cui al comma 2, lettere a),c),e) ed g) l'informazione è fornita a livello centrale e periferico; per le materie di cui alle lettere b) e f) del medesimo comma 2 l'informazione è fornita a livello di Amministrazione centrale. Al riguardo si richiama la disposizione del dicembre 2006 già impartita dall'Amministrazione a tutti i Questori e Dirigenti avente per oggetto il cambio d'incarichi che, visto il parere dell'avvocatura di stato non è più sufficiente la dizione generica "esigenze di servizio".
- Inserire la previsione che la Funzione Pubblica indichi con una direttiva criteri omogenei almeno per tutte le Amministrazioni del Comparto da tenere in considerazione per la mobilità in applicazione del dettato normativo di cui alla Legge nr.104/92.

## **Politica alloggiativi**

- Particolare attenzione dovrà essere riservata a partire dalla prossima sessione di bilancio, al problema alloggiativi degli operatori del Comparto che hanno tra le caratteristiche della loro specificità anche l'assoggettamento ad una forte mobilità che crea significativi disagi per gli operatori e le loro famiglie. A tal fine, occorrerà valutare una nuova politica della casa, individuando un sistema efficace di agevolazioni ed incentivi, anche prevedendo la possibilità di coinvolgere soggetti terzi rispetto alla pubblica amministrazione.
- Al riguardo, si propone che ogni singola Amministrazione predisponga un censimento sulle reali necessità alloggiative dei propri dipendenti.
- A tal fine dovrà successivamente richiedere agli uffici di competenza (Agenzia del Demanio ed Uffici urbanistici dei singoli Comuni) la messa a disposizione di aree, destinate a pubblica utilità e servizi al fine di poter realizzare su ogni singola area e per tutto il territorio nazionale, alloggi connessi al servizio da concedere in locazione ai singoli richiedenti che abbiano i requisiti previsti dalle norme vigenti in materia, ad un canone preferenziale ( vecchio equo canone) con possibilità di riscatto da parte dei singoli operatori, dopo 28/30 dall'assegnazione dell'immobile.
- Con questa tipologia d'intervento, la pubblica amministrazione non avrà alcun onere finanziario e aree prive di vocazione urbanistica verrebbero monetizzate in base al 12 /15 % del valore delle volumetrie realizzate previo il necessario coinvolgimento degli enti locali.
- La gestione dell'iniziativa sarà a carico di un ente pubblico che dovrà occuparsi di gestire l'ordinaria e straordinaria manutenzione degli immobili, nonché ricevere i canoni d'affitto secondo criteri già in uso nell'ambito delle cooperative edilizie.

## **Tutela legale.**

- E' necessario definire meglio, l'assunto "fatti inerenti il servizio" che ha finora determinato una serie di contenziosi interpretativi di accessibilità alla norma, anche con riguardo alla possibilità di far rientrare procedimenti penali connessi al ruolo e all'esercizio delle funzioni, ivi compresa quella sindacale.
- E' anche necessario chiarire il concetto "d'interesse dell'Amministrazione nel procedimento" rispetto al concetto "d'interesse del soggetto interessato al procedimento."

- Spesso, infatti viene motivato per negare il rimborso delle spese legali al dipendente per fatti avvenuti in servizio sostenendo che non vi è alcun interesse dell'Amministrazione e tale assunto viene utilizzato come criterio per decidere o meno la possibilità di riconoscere o meno il rimborso delle spese legali. L'interesse dell'Amministrazione, con l'esclusione dei fatti dolosi commessi dal dipendente deve essere sempre presuntivo in relazione non solo all'esercizio delle funzioni ma dallo status di appartenenza alla Polizia di Stato.
- Inoltre occorre prevedere che l'art 40 del DPR 164/2002 che richiama esplicitamente l'art 32 della legge nr. 152/75 ai fini delle fattispecie per cui può essere disposto l'anticipo dei 2500 euro a titolo di acconto per il pagamento delle spese legali, venga esteso, non solo per quei procedimenti per fatti avvenuti in servizio concernenti l'uso delle armi, o di altri strumenti di coazione fisica, ma per tutti i procedimenti penali, civili e amministrativi ad eccezione di quelli amministrativi attivati dall'Amministrazione di appartenenza, instaurati a carico del personale che riguardino fatti avvenuti, o comunque attinenti al servizio.
- Si chiede di articolare meglio la norma laddove, ai fini dell'anticipo della somma si prevede la mera possibilità di erogare la somma senza che venga indicato alcun criterio e lasciando alla assoluta discrezionalità dell'Amministrazione che rischia di sfociare, talvolta e nella migliore delle ipotesi, a parità di condizioni, in una disparità di trattamento nella fruizione del beneficio.
- Si chiede che le norme in vigore siano ammesse anche nel caso di procedimento penale conclusosi con remissione di querela, e prescrizione.
- Si chiede l'introduzione di norme perentorie e di accelerazione e semplificazione delle procedure e dei tempi per l'erogazione del beneficio, sia con riguardo all'anticipo della somma, sia con riguardo al saldo a conclusione del procedimento penale.
- Senza certezza dei tempi, in materie come queste, si rischia una vanificazione degli effetti della norma stessa.
- Si chiede, come ipotesi alternativa, di prevedere l'obbligo per l'Amministrazione di sottoscrivere una polizza assicurativa che copra i propri dipendenti per il pagamento delle spese legali per i procedimenti penali, civili e amministrativi (cd rischio professionale) con procedure snelle e tempi certi nei pagamenti.

- Il costo della copertura assicurativa deve essere a carico dell'Amministrazione e le somme necessarie devono essere d'origine extracontrattuale, ma attraverso l'utilizzo di fondi stanziati sull'apposito capitolo di spesa del Ministero dell'Interno.
- Si chiede che le spese sostenute certificate attraverso le procedure ed in ottemperanza delle norme vigenti, vengano liquidate nella loro interezza facendo divieto ad attività di mediazione da parte dell'Amministrazione con rimborsi parziali delle spese sostenute.
- Si chiede che la responsabilità nella determinazione della decisione sul pagamento delle spese legali venga assunta dall'Amministrazione in tempi certi e con criteri omogenei definendo nel dettaglio il ruolo dell'Avvocatura dello Stato che dovrebbe essere finalizzato ad esprimere sull'istanza, un mero "parere di conformità" della spesa sostenuta e non di legittimità con l'insorgenza di contrasti interpretativi.

### **Tutela assicurativa**

- Il parere espresso dalla Corte dei Conti ha finora costituito il motivo giuridicamente rilevante per il quale non si è dato corso all'accordo contrattuale precedente sulla materia, nonostante la previsione di congrui stanziamenti economici di natura contrattuale destinati per ogni anno dal 2002 ad oggi.
- Ciò ha determinato, di fatto, una sorta di inadempienza contrattuale e di congelamento delle risorse economiche che devono trovare una destinazione nelle forme e nei modi giuridicamente compatibili, per garantire la copertura assicurativa per la quale erano state destinate.
- Appare evidente che, qualora l'Amministrazione non riesca per vincoli di qualsivoglia genere a trovare adeguata soluzione alla questione, le somme previste debbano trovare una nuova destinazione attraverso il tavolo contrattuale di Comparto, o un tavolo specifico per singola Amministrazione, anche, eventualmente, con vincolo di destinazione nelle forme e modi che le norme vigenti consentiranno.
- Si chiede, pertanto di dare attuazione all'impegno assunto e finora mai attuato del Governo in occasione della sottoscrizione del precedente contratto per riconsiderare la destinazione complessiva delle risorse, già dedicate dalla legge finanziaria 2002 e destinate alla copertura della responsabilità civile ed amministrativa per eventi dannosi, non dolosi, causati a terzi dal personale delle Forze di polizia nello svolgimento delle proprie attività istituzionali.

## RELAZIONI SINDACALI

### Forme di partecipazione

- Si avanza la proposta di revisione delle regole che disciplinano le materie contrattuali, ivi compresi gli aspetti sindacali e di rappresentanza proponendo il coinvolgimento delle OO.SS. rappresentative, con ampliamento della sfera di partecipazione a tutte le prerogative sindacali per le sigle maggiormente rappresentative aderenti al cartello.
- Fermo restando che i sindacati che attualmente ed autonomamente dispongono di una maggiore presenza di componenti nelle attuali Commissioni conserveranno tale prerogativa anche nella fase di evoluzione della normativa de quo.
- E' necessario ed indilazionabile che il Dipartimento della P.S. dia attuazione a quanto previsto dall'art 28 comma 4 del DPR nr.164/2002, alla costituzione della Commissione Automezzi e della Commissione per le Tecnologie e l'Informatica, alla designazione dei rappresentanti sindacali e all'inizio dell'attività fissando apposite riunioni.
- Altro ambito organizzativo che richiede la correzione immediata dell'attuale situazione riguarda il ruolo e la partecipazione delle rappresentanze sindacali nell'ambito degli specifici organismi previsti dalla legge (DPR nr.81/2008) in materia di protezione e tutela del personale nei luoghi di lavoro. Anche in questo caso occorre recuperare il tempo perduto dando ruolo ed effettività applicativa a ali norme anche per i luoghi di lavoro ove operano, peraltro, appartenenti alla Polizia di Stato e personale dell'Amministrazione Civile dell'Interno.
- Inserire la previsione che le decisioni assunte dalla Commissione Paritetiche siano immediatamente esecutive (al massimo fissando un termine minimo per l'esecutività) e non siano sospese, o rese esecutive solo in seguito alla emanazione della circolari ministeriale.
- E' ormai irrinunciabile ed indilazionabile l'attuazione dell'impegno assunto dal Governo con l'ultimo contratto di esaminare ed avviare le procedure di designazione dei rappresentanti delle OO.SS. del personale del pubblico impiego in seno al CNEL ed al CIV. presso l'INPDAP al fine della partecipazione nei suddetti organismi di un rappresentante del personale delle Forze di Polizia
- Allo stesso modo e con le medesime procedure attuate in occasione dell'accordo per la parte normativa del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro, allo scopo di migliorare e rendere più trasparente il sistema delle relazioni sindacali, con l'obiettivo di

rapporti sempre più costruttivi e consoni agli alti profili istituzionali, ciascuna Amministrazione, il Ministro della Funzione Pubblica e le OO.SS. delle FF.PP. ad ordinamento civile firmatarie dell'ipotesi di accordo per il quadriennio normativo 2006-2009, convengono di costituire un tavolo tecnico per l'approfondimento delle tematiche relative alle seguenti materie:

- a) forme di partecipazione a livello centrale e periferico;
  - b) rappresentatività sindacale a livello periferico.
- Il tavolo tecnico a composizione paritetica tra i rappresentanti della Parte Pubblica e le OO.SS. firmatarie designate proporzionalmente al grado di rappresentatività di tutte le OO.SS. firmatane, rilevate al 31 dicembre 2008, s'insedierà entro trenta giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo e procederà entro il 31 ottobre 2009.
  - In materia di forme di partecipazione, il tavolo tecnico dovrà prevedere il numero di rappresentanti sindacali in ciascuna commissione da distribuire in ragione del grado di rappresentatività e con riferimento al numero complessivo di rappresentanti sindacali in seno alle commissioni.
  - Il medesimo tavolo tecnico dovrà esaminare i criteri e le modalità di composizione per la commissione per le ricompense di cui al DPR 782/85, così come modificato dall'art.27, comma 4, del DPR 254/99.
  - Nella conferenza e nella commissione di cui agli articoli 27 e 28 del terzo quadriennio normativo polizia dovrà comunque essere prevista la presenza di almeno un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale firmataria della presente ipotesi di accordo.
  - Nelle more del perfezionamento del decreto del Presidente della Repubblica recettivo della presente ipotesi di accordo, le Amministrazioni cureranno di coinvolgere anche nelle altre forme di espressione delle relazioni sindacali, ai diversi livelli, tutte le OO.SS. firmatarie della presente ipotesi di accordo.

### **Diritti e relazioni sindacali**

L'accordo contrattuale dovrà determinare le seguenti materie:

- rideterminazione ed omogeneizzazione dei distacchi e dei permessi;
- garanzie nelle procedure disciplinari e di trasferimento con riferimento al concetto di "segretario" e di "ufficio";

- flessibilità in tema di distacchi e permessi sindacali, compresi quelli cumulativi.
- Prevedere che venga modificata l'attuale indirizzo dell'Amministrazione della P.S. che impone l'utilizzo del permesso sindacale contabilizzandolo dal monte ore proprio dell'O.S. che richiede l'esame congiunto, mentre la convocazione delle altre OO.SS. al compimento del medesimo atto, avviene come convocazione dell'Amministrazione senza alcuna decurtazione dei permessi sindacali dal proprio monte ore.
- Prevedere che la convocazione a cura dell'Amministrazione dei rappresentanti sindacali per riunioni, o per la partecipazione a commissioni copra l'intera durata della giornata lavorativa prevista per il singolo dipendente, a prescindere dalla durata effettiva della riunione.
- Prevedere la modifica dell'art 28 comma 2 del DPR nr.164/2002 inserendo tra le materie oggetto di verifica l'istituto del cambio turno.
- Prevedere che la data della rilevazione del dato associativo venga stabilita al 1° gennaio anziché al 31 dicembre di ogni anno.
- Prevedere la revisione della norma di cui all' art 53 del DPR 782/85 che rende oggi ancora obbligatorio, solo per gli appartenenti a questo Comparto il trasferimento per tre anni a seguito di candidatura, o alla scadenza del mandato politico o amministrativo presso altra sede di servizio al di fuori della circoscrizione, peraltro con criteri, modalità e tempi non omogenei all'interno delle singole Amministrazioni e tra le diverse Amministrazioni del Comparto.
- Bisogna dare attuazione all'impegno assunto dal Governo, in occasione del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro per cui, nel quadro delle misure di sostegno al personale di questo specifico Comparto, è necessario avviare, d'intesa con le OOSS, un'attività di studio finalizzata a formulare apposite proposte intese a perseguire i seguenti obiettivi:
  - a) semplificazione, snellimento e razionalizzazione delle procedure di raffreddamento dei conflitti, previste dall'articolo 8 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n.195, al fine di dirimere con tempestività ed in modo concertato, le eventuali divergenze, ferma restando l'esigenza che le disposizioni applicative dell'accordo costituiscano oggetto di preventiva consultazione tra le Amministrazioni interessate;
  - b) individuare istituti giuridici nei quali si riscontrano trattamenti sperequati tra le categorie, predisponendo, entro i tempi necessari e nelle forme e modalità previste, o consentite dalla legge, le iniziative necessarie per configurare rimedi adeguati.

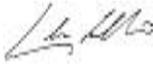
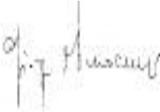
## RIORDINO DELLE CARRIERE

- Si chiede al Governo di dare attuazione all'impegno assunto nel precedente contratto collettivo nazionale di lavoro per avviare, in tempi rapidi, le procedure per giungere alla realizzazione di una riforma complessiva degli assetti degli attuali ruoli del personale, che possa essere attuata con i necessari provvedimenti legislativi che dovranno avere adeguate ed autonome coperture finanziarie extracontrattuali.

## REVISIONE DEI REGOLAMENTI DI DISCIPLINA E DI SERVIZIO

- Si chiede al Ministro dell'interno che dia concreta attuazione agli impegni assunti nel precedente contratto collettivo nazionale di lavoro per avviare in tempi rapidi le procedure per la revisione del regolamento di disciplina approvato con DPR 25 ottobre 1981 nr.737 e del regolamento di servizio approvato con DPR 28 ottobre 1985 nr.782.
- Si tratta, infatti, di due strumenti normativi in vigore da un quarto di secolo che sono ormai assolutamente superati dal tempo e largamente inadeguati a rispondere alle mutate esigenze e al raggiungimenti dei fini per i quali sono stati istituiti e le cui norme, sono spesso incompatibili con la legislazione successiva nel tempo per le medesime materie. Infatti, sempre più frequentemente la vigenza di tali norme è la causa di lunghi, faticosi e costosi contenziosi giurisdizionali.

*Roma gennaio 2009*

<b>Siulp</b>	<b>Silp-Cgil</b>	<b>Siap-Anfp</b>	<b>Consap</b>	<b>Fsp – Ugl</b>	<b>Coisp</b>
			<b>Italia Sicura</b> 		
Romano	Giardullo	Tiani	Innocenzi	Leggeri	Maccari

