



***Contratto di lavoro personale non dirigente triennio 2019-2021,
ottenute le prime migliorie sul piano normativo.
Aperto il confronto sul trattamento economico.***

Nel pomeriggio odierno sono ripresi a Palazzo Vidoni i lavori del tavolo tecnico relativo al rinnovo del Contratto di lavoro per il personale non dirigente della Polizia di Stato per il triennio 2019-2021.

Nella seduta, come anticipato la volta scorsa, sono stati esaminati lo “schema di articolato” oggetto di confronto delle sedute precedenti, *aggiornato in alcune parti*, e la presentazione un’ipotesi di ripartizione delle risorse economiche (tra emolumenti fissi e accessori) stanziante per il rinnovo contrattuale.

In ordine al primo punto, come Federazione SILP CGIL – UIL Polizia, abbiamo colto con favore il *recepimento*, nel nuovo schema di articolato (relativo a *Congedo e riposo solidale*, *Trattamento economico di trasferimento*, *Tutela della genitorialità*, *Congedo per donne vittime di violenza di genere*, *Congedo ordinario*, *Congedo parentale* e *Congedo per aggiornamento scientifico*), di parte delle nostre proposte, volte a *migliorare* le condizioni di vita e di lavoro dei colleghi. Allo stesso tempo abbiamo stigmatizzato la chiusura della parte pubblica su altre richieste, certamente meritevoli di essere accettate.

In particolare, rispetto al “*Congedo e riposo solidale*”, pur ravvisando dei passi in avanti rispetto alla stesura originaria del testo, abbiamo rivendicato l’estensione dell’istituto a parenti e affini entro il primo grado e/o conviventi, senza limiti d’età, rinviando la disciplina delle procedure a uno specifico accordo sottoscritto da ciascuna Amministrazione con le rispettive OO.SS..

Riguardo il “*Trattamento economico di trasferimento*”, va istituito il medesimo beneficio economico anche al resto del personale destinatario di trasferimenti d’autorità ivi comprese le assegnazioni e i trasferimenti per cambio di ruolo a seguito di concorso interno.

In ordine alla “*Tutela della genitorialità*”, bene l’accoglimento delle nostre richieste di espungere il requisito della convivenza del minore con entrambi e le limitazioni sul tipo di impiego notturno del genitore non appartenente alle Forze di polizia. Con riferimento all’esonero dal turno notturno, a domanda, per i dipendenti che hanno a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la disposizione va applicata *senza* alcuna limitazione. Mentre per il personale genitore di studenti del primo ciclo dell’istruzione affetti da disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico di cui all’articolo 1 della legge 8 ottobre 2010, n. 170, deve essere riconosciuto il diritto, salvo eccezionali esigenze di servizio, di usufruire di orari di lavoro flessibili per l’assistenza alle attività scolastiche a casa. Per l’assegnazione temporanea di cui all’art. 42-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, oggetto di ripetute nostre denunce per un’applicazione penalizzante in danno della nostra categoria, la delegazione della Funzione Pubblica ha fornito rassicurazione che verrà disciplinata attraverso una circolare da condividere preventivamente con le Amministrazioni e le OO.SS.

Riguardo al “*Congedo straordinario per le donne vittime di violenza di genere*”, le giornate di assenza devono essere computate come giornate lavorative, riconoscendo alla collega la facoltà di godere di fruire il congedo su base oraria o giornaliera, nonché il diritto alla mobilità a domanda.

Con riferimento al “*Congedo ordinario*”, va garantito il diritto dell’operatore di Polizia alla tempestiva fruizione, attraverso dei richiami normativi specifici. Prendiamo atto del parziale, comunque, dell’accoglimento di alcune nostre istanze, come: la possibilità dello scaglionamento del congedo in più periodi (ma vanno rimossi i vincoli ancora presenti), nonché il dovere del capo ufficio

di esprimere eventuale diniego a istanze di fruizione del congedo almeno 15 giorni prima della data di inizio del periodo feriale richiesto da godere nell'intervallo 1° giugno – 30 settembre e in occasione di festività particolari.

Rispetto al “*Congedo parentale*”, nel caso di minori gemelli, il limite dei quarantacinque giorni va incrementato del 50% per ogni nascituro.

Infine, con il nuovo schema di articolato, è stato proposto il “*Congedo per aggiornamento scientifico*”, con cui sono assegnati 8 giorni annui di congedo straordinario ai fini dell'aggiornamento scientifico di: funzionari appartenenti alle carriere dei medici di Polizia e dei medici veterinari di Polizia; personale tenuto a rispettare obblighi formativi per l'aggiornamento scientifico e per il mantenimento dell'iscrizione all'albo o a un elenco professionale, ai fini dello svolgimento delle proprie specifiche attribuzioni a beneficio esclusivo dell'Amministrazione di appartenenza, qualora la stessa non vi provveda in proprio ovvero attraverso convenzioni con soggetti o enti esterni. Una norma apprezzabile, nella quale ritendiamo doveroso anche un richiamo specifico, al pari dei medici e dei veterinari, ai ruoli degli appartenenti alla carriera dei funzionari tecnici.

L'articolato ovviamente rappresenta una tappa della parte normativa del contratto di lavoro, la cui discussione abbraccerà ulteriori istituti.

Ultimato il confronto su questi aspetti, la delegazione della Funzione Pubblica ha presentato, come detto, una prima ipotesi di ripartizione delle risorse economiche stanziare per il rinnovo contrattuale, nella misura dell'80% in favore del trattamento economico fondamentale (parametro e indennità pensionabile) e il 20% per il trattamento economico accessorio.

Si tratta di una ripartizione, seppur ipotetica, che ci trova assolutamente *contrari*, attesa la ristrettezza degli stanziamenti, che dovrà necessariamente essere rivista prevedendo il 90% per il trattamento economico fisso e il rimanente 10% potrà essere assegnato per gli emolumenti accessori: soluzione che ci permetterà di salvaguardare oggi lo stipendio e domani la pensione di *tutti*.

Permane forte l'esigenza di comprendere in quale misura e per quali voci di spesa il “*Pacchetto specificità*” – da finanziare con la prossima legge di bilancio – potrà essere tenuto in considerazione: previdenza dedicata, tutela legale, responsabilità civile, tutela sanitaria e infortunistica, indennità e quant'altro.

Si tratta di un aspetto *cruciale per un'avveduta distribuzione* delle risorse economiche oggi a disposizione del tavolo negoziale.

In ordine agli emolumenti accessori un cenno a parte merita la prestazione di lavoro straordinario, per il quale occorre trovare un meccanismo che lo *autoalimenti*, senza drenare risorse dal Contratto.

Inoltre, occorre superare la paradossale situazione oggi esistente in cui un'ora di lavoro straordinario viene pagata meno di un'ora di lavoro ordinario; nonché normare termini perentori per il suo pagamento in tempi congrui e non più con i ritardi pluriennali che periodicamente sono oggetto di nostre denunce.

La discussione sulla parte economica ha avuto un profilo preliminare e interlocutorio, rinviando alle riunioni successive il confronto sul dettaglio della ripartizione delle risorse.

Roma, 06 ottobre 2021.

LA SEGRETERIA NAZIONALE