

## ***Contratto del comparto Sicurezza e Difesa***

***2016/2018***

L'ultimo contratto del Comparto Sicurezza e Difesa risale al 2007, per effetto del blocco della contrattazione del 2010. Tale blocco non è stato rivisto dai governi succedutisi nel tempo ed è stato rimosso soltanto nel 2015 con la spinta sindacale, fino a giungere alla sentenza della Corte Costituzionale.

Oggi è necessario aprire un confronto serrato che porti, nel minor tempo possibile, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro degli operatori del comparto Sicurezza e Difesa.

Riteniamo tuttavia che la divisione del Comparto tra Sicurezza e Difesa, oggi anacronisticamente in un unico Comparto, sia necessaria per meglio definire competenze e professionalità di lavoratrici e lavoratori.

Riteniamo indispensabile partire dall'accordo sottoscritto dal Governo e dalle parti sindacali lo scorso 30 novembre e dalle linee guida che caratterizzano quell'intesa.

In tal senso bisogna definire un percorso che tenda a valorizzare l'alta professionalità del personale che opera nel settore e a costruire un progetto innovativo finalizzato a migliorare la qualità del lavoro e garantire un sistema di sicurezza del Paese in grado di fronteggiare le grandi sfide del nostro tempo: sicurezza e legalità nella nostra società, minaccia terroristica, gestione dell'immigrazione, salvaguardia del territorio, giustizia sociale.

Per raggiungere tale obiettivo è necessario rinnovare il contratto di lavoro, rivedendo il sistema delle relazioni sindacali al fine di completare il percorso avviato con il decreto legislativo 195, attuare la piena sindacalizzazione del comparto, stanziare le risorse necessarie a garantire retribuzioni adeguate, ampliare il sistema delle tutele, dando la possibilità ai lavoratori del settore di accedere alla copertura assicurativa prevista dall'Inail, mantenendo l'attuale regime previsto per il riconoscimento della causa di servizio, e avviare un percorso che consenta di accedere alla previdenza complementare anche in questo settore come nel resto del pubblico impiego.

Oggi la Parte Pubblica si trova dinanzi a rappresentanze dei lavoratori sbilanciate sul modello militare: una forma inaccettabile di compressione culminata con l'assorbimento del Corpo Forestale dello Stato, "civile per natura", nell'Arma dei Carabinieri, Forza Armata. Queste dinamiche riflettono il percorso sbagliato già in atto, che vede l'impiego dei militari per le strade e una riforma del sistema sicurezza che rappresenta un'occasione mancata.

Non deve infine sfuggire come le lavoratrici e i lavoratori del Comparto Sicurezza e Difesa siano anagraficamente i più anziani d'Europa.

### **Democrazia in divisa! Nuove Relazioni sindacali.**

Il sistema delle Relazioni Sindacali pensato in passato dev'essere rivisto, prevedendo una maggiore partecipazione dei sindacati al confronto sull'organizzazione del lavoro e sulla valorizzazione professionale, rafforzando il valore della contrattazione e superando la pratica degli atti unilaterali previsti al termine degli esami congiunti.

Occorre superare l'autoreferenzialità delle Amministrazioni inserendo forme certe di rispetto degli accordi e strumenti di controllo effettivi.

Si ritiene, inoltre, indispensabile realizzare un processo di rinnovamento del sistema che porti ad una piena democratizzazione delle Forze di Polizia, con la piena sindacalizzazione della Polizia di Stato e dei corpi militari, con l'istituzione delle RSU anche nel comparto sicurezza, con l'elezione dei RLS -mai attuata in alcune amministrazioni- e con un aggiornamento del sistema di rilevazione della rappresentatività.

### **Parte economica: chiarezza innanzitutto.**

Il Governo deve preliminarmente chiarire quante e quali saranno le risorse che metterà sul tavolo. Deve impegnarsi a confermare le risorse già previste per il rinnovo contrattuale per il 2016 e il 2017 e a garantire che, con la prossima legge di bilancio, saranno stanziati ulteriori risorse finanziarie che consentano di definire incrementi contrattuali nel rispetto dell'accordo che prevede 85 euro mensili medi e garantiscano a tutto il personale la copertura di quanto percepito precedentemente con il bonus di 80 euro, a prescindere dalla qualifica e dal ruolo.

È necessario però che il Governo riconosca il lavoro e l'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori in divisa prevedendo risorse aggiuntive per la "specificità" e le attuali emergenze.

Tali risorse sono indispensabili per assicurare, dopo otto anni di blocco degli aumenti salariali, un congruo incremento degli stipendi e ad adeguare il salario accessorio.

Lo smisurato ricorso al lavoro straordinario, ormai da anni pari a circa il 7% della retribuzione complessiva, con una retribuzione effettiva inferiore a quella ordinaria, deve portare a un ripensamento dell'organizzazione del lavoro, con adeguati stanziamenti extracontrattuali. Per questo motivo servono risorse adeguate a garantire un aumento delle retribuzioni previste per il salario accessorio, partendo proprio dalla retribuzione oraria delle prestazioni di lavoro

straordinario e passando poi a quanto previsto per l'indennità per servizi esterni, di presenza festiva, di presenza notturna e per il trattamento di missione.

Si ritiene necessario, inoltre, prevedere forme di valorizzazione, eventualmente anche con il sistema indennitario, degli operatori che svolgono servizio di prossimità alle diverse utenze ( prevenzione, sicurezza del territorio, sorveglianza dei detenuti ecc.).

Considerato che con l'avvento del sistema contributivo le pensioni del personale delle Forze di Polizia saranno sempre più basse nel tempo, il Governo deve impegnarsi ad avviare le procedure per l'istituzione della previdenza complementare per il personale che intenda accedervi su base volontaria, consentendo l'accesso ai fondi Perseo e Sirio, già previsti per il personale del resto del pubblico impiego.

Forme innovative riguardanti la previdenza sono oggi quanto mai necessarie, come l'eventuale passaggio volontario dal regime del TFS al TFR, facilità di accesso al pensionamento con 35 anni utili, sanare le disparità di trattamento con i corpi militari in materia di corsi di formazione, previsione del riscatti ai fini pensionistici dei periodi figurativi.

La specificità, tante volte enunciata, deve riempirsi di contenuti, per quanto riguardo l'applicabilità di norme generali che penalizzano eccessivamente le lavoratrici e i lavoratori in divisa.

### **Parte normativa: guardare al futuro.**

Bisogna modificare l'impostazione della parte normativa del contratto, mettendo al centro dell'attenzione le condizioni di lavoro del personale e la valorizzazione della sua professionalità. Per fare questo vanno introdotti nuovi strumenti per migliorare la formazione e le pari opportunità, come l'istituzione di comitato unico di garanzia dotato di un regolamento che ne disciplini il funzionamento, la mobilità, per superare eventuali carenze organiche e organizzative, di tutela legale e amministrativa, di conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi attraverso misure concrete per la salute e il benessere, con particolare attenzione allo stress lavoro correlato, per il sostegno alla famiglia, alla maternità e alla paternità.

Ogni intervento normativo dovrà costituire la base solida e lungimirante degli Accordi Quadro di Amministrazione che seguiranno al contratto.

Il Governo dovrà impegnarsi, inoltre, ad adeguare ai tempi i regolamenti di servizio, il sistema di valutazione del personale e quello delle sanzioni disciplinari vigenti nei vari Corpi di Polizia, al fine di garantire maggiori tutele per la difesa.

Roma, 11 settembre 2017

**FP CGIL**

**SILP CGIL**