

Parte Normativa

Guardare al mondo del pubblico impiego per ampliare le libertà sindacali e i diritti soggettivi dei lavoratori del comparto sicurezza

Obiettivo fondamentale della parte normativa del contratto di lavoro del comparto sicurezza deve essere quello di completare il percorso, avviato con il decreto legislativo n. 195/1995, di piena sindacalizzazione del comparto, prevedendo per i lavoratori del settore libertà sindacali e diritti soggettivi previsti per il resto dei lavoratori del pubblico impiego.

Inoltre, va elaborato un progetto in cui il miglioramento della qualità del lavoro del poliziotto sia considerata una priorità imprescindibile per costruire un sistema di sicurezza del Paese in grado di fronteggiare le grandi sfide del nostro tempo.

A tal fine sarà necessario implementare le opportunità di confronto con le rappresentanze sindacali in materia di organizzazione del lavoro, eliminando la pratica degli atti unilaterali calati dall'alto e rafforzando il ruolo della contrattazione decentrata.

La parte normativa del nuovo contratto di lavoro dovrà tenere conto dell'attuale condizione di lavoro dei poliziotti e aprire un percorso finalizzato alla valorizzazione della loro professionalità e al miglioramento del servizio offerto ai cittadini.

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere rivisto, rafforzando il valore della contrattazione e prevedendo una maggiore partecipazione dei sindacati al confronto sull'organizzazione del lavoro, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale degli operatori del comparto e incrementare l'efficienza dei servizi istituzionali.

A tal fine la contrattazione decentrata, che si svolge presso ogni sede centrale e ufficio o istituto o reparto periferico di livello dirigenziale, dovrà riguardare anche materie come la mobilità esterna del personale a domanda e la mobilità interna.

Parimenti l'informazione preventiva dovrà essere fornita da ciascuna amministrazione, inviando in tempi certi alle rispettive organizzazioni sindacali la documentazione necessaria, relativamente ai criteri generali ed alle conseguenti iniziative concernenti anche la qualità del servizio ed i rapporti con l'utenza, nonché le altre misure di massima volte a migliorare l'efficienza dei servizi, l'attuazione di programmi di formazione del personale, le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per consentire il rispetto delle norme contrattuali sarebbe opportuno istituire delle commissioni permanenti, formate dalle amministrazioni del comparto e dalle organizzazioni sindacali, che vigilino sulla corretta applicazione delle norme, sulla gestione della mobilità ordinaria e temporanea del personale e sulle impugnazioni dei rapporti informativi.

Occorre istituire organismi di partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori utili a socializzare e condividere, quando possibile, le scelte delle amministrazioni in tutte quelle materie per le quali è impedita la contrattazione.

Libertà sindacali

Si ritiene necessario e non più rinviabile, a 25 anni dal decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, creare le condizioni per la concreta certificazione della rappresentatività, come per la generalità dei comparti pubblici, attraverso la misurazione sia del dato associativo sia del dato elettorale. A tal fine vanno definite nel nuovo CCNL materie e competenze di contrattazione decentrata da assegnare alle Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale, inserendo una norma programmatica per l'indizione delle prime elezioni a suffragio universale entro un anno dalla stipula definitiva del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Si deve, inoltre, consentire al lavoratore iscritto al sindacato di poter vedere efficace la propria adesione o la propria revoca della delega a operare le trattenute per contributi sindacali a far data dal mese successivo a quello in cui viene comunicata, come consentito ai lavoratori del resto del pubblico impiego.

I tempi sono ormai maturi per sancire il diritto allo sciopero anche per i lavoratori del comparto sicurezza, ovviamente garantendo i servizi minimi essenziali come avviene per altre categorie.

Devono essere, infine, aboliti i divieti di iscrizione a sindacati diversi da quelli di polizia che limitano la libertà di associazione sindacale dei lavoratori della Polizia di Stato.

Orario di lavoro

Il fenomeno delle assegnazioni ad altri compiti e servizi di personale della Polizia Penitenziaria va arrestato, a maggior ragione in considerazione delle pesanti carenze di organico. Per questo il prossimo dovrà prevedere che tutto il personale di Polizia Penitenziaria dovrà essere assegnato ai compiti istituzionali previsti per il Corpo e che su assegnazioni temporanee e altre procedure di mobilità sia assicurato il confronto con le organizzazioni sindacali.

Considerato che la durata dell'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, si deve sancire che le prestazioni di lavoro straordinario possono essere richieste e autorizzate solo a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro in considerazione delle scoperture d'organico.

A tal fine va richiamato nel Ccnl quanto disposto dal decreto legislativo n. 66 del 2003 in materia di orario massimo giornaliero e settimanale di lavoro.

Nei casi in cui, per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, si richiedano prestazioni di lavoro oltre le 6 ore giornaliere, si dovrà prevedere una pausa di trenta minuti per consentire al dipendente il necessario recupero psico-fisico.

Il personale ha comunque diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a undici ore per il recupero delle energie psicofisiche.

A prescindere da quanto sopra esposto i turni di servizio espletati nelle sezioni detentive e nei piantonamenti ospedalieri non dovranno tassativamente superare le 6 ore giornaliere.

Dovrà essere fatto espresso divieto di programmare turni di servizio continuativi per il personale.

La durata massima dell'orario di lavoro settimanale non potrà, comunque, superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario.

Il tempo necessario per indossare e svestire l'uniforme deve essere considerato orario di lavoro.

Il tempo necessario per la consumazione del pasto deve essere sempre considerato orario di lavoro e non deve essere recuperato al termine del servizio.

Congedo ordinario

Prevedere per gli operatori del settore la possibilità di cedere parte del congedo ordinario a colleghi di lavoro in difficoltà, che hanno un figlio minore che, per particolari condizioni di salute, necessita di cure costanti.

Congedo straordinario

Al fine di evitare le disparità di trattamento tra il personale che si stanno verificando, va abolita qualsiasi forma di discrezionalità nella concessione del congedo straordinario che non sia legata alla verifica dei requisiti previsti per la concessione.

Tali requisiti devono essere uniformati per tutto il personale del comparto.

Caserme

Il personale di Polizia Penitenziaria che presenta richiesta di alloggiare presso la caserma dell'istituto penitenziario, considerato che viene spesso utilizzato per fronteggiare situazioni di emergenza, è esentato dal pagamento delle spese di mantenimento della stessa.

Sostegno alla famiglia

L'amministrazione può concedere al personale che ne abbia fatto domanda, per gravissimi motivi di carattere familiare o personale adeguatamente documentati, l'assegnazione ad altra sede di servizio, anche in sovrannumero all'organico, per un periodo non superiore a 60 giorni, eventualmente rinnovabile.

Una commissione peritetica, formata dalle amministrazioni del comparto e dalle organizzazioni sindacali dovrà vigilare sulla corretta applicazione della normativa sulle assegnazioni temporanee, su quelle ex articolo 42 bis D.Lgs. 151/2001 e sui trasferimenti ex articolo 33 L. 104/92.

Annualmente le amministrazioni dovranno comunicare l'elenco delle assegnazioni temporanee effettuate e la durata delle stesse alle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale.

Parità di genere

Va istituito/attivato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e dotare lo stesso di un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

Per via normativa e per via contrattuale vanno rimossi tutti gli ostacoli normativi che impediscono pari opportunità tra uomo e donna nelle progressioni di carriera nel comparto.

A tal proposito si ritiene anacronistica la ripartizione, nell'ambito del ruolo degli Ispettori del Corpo di Polizia Penitenziaria, di una dotazione organica separata di uomini e di donne, in quanto comporta una limitazione per le progressioni in carriera del personale femminile.

Si tenga presente che la smilitarizzazione del Corpo degli Agenti di Custodia ha consentito l'ingresso delle donne nel Corpo di polizia penitenziaria con pari dignità dei colleghi uomini e le limitazioni previste dall'articolo 6 comma 2 della L. 395/90 non sono rivolte ai ruoli apicali, che svolgono mansioni di coordinamento e di sorveglianza generale.

Inoltre, deve essere rivisto anche l'impiego del personale del ruolo esecutivo, poichè lo stesso potrebbe essere impiegato promiscuamente all'interno dei reparti detentivi in quei servizi che non comportano un contatto diretto e continuativo con la popolazione detenuta di sesso opposto. Pertanto, le limitazioni che la legge impone esclusivamente per l'impiego di predetto personale nelle sezioni detentive dello stesso sesso della popolazione detenuta, potrebbero essere modificate o meglio integrate, chiarendo gli ambiti di possibile impiego del personale stesso.

Si ritiene necessario il recepimento della convenzione OIL n.190 per l'adozione delle misure necessarie a prevenire violenza e molestie in tutti i luoghi di lavoro, ivi compresi gli spazi adibiti alle pause, i servizi e gli spogliatoi, per tutte le tipologie di lavoratrici e lavoratori riscontrabili nell'organizzazione. Anche i luoghi virtuali (es. chat, mail) vanno ricompresi in tali luoghi.

Si intendono molestie e violenza tutti gli atteggiamenti che cagionano, oppure sono in grado di cagionare, danni fisici, psicologici, sessuali o economici, che rappresentano condotte lesive dei diritti umani, non solamente abuso fisico bensì anche quello verbale, oltre a fenomeni quali lo stalking e il mobbing (con particolare riferimento alle violenze e alle molestie fondate sul genere), del tutto incompatibili con gli standard tramite i quali si definisce dignitoso un lavoro, mettendo in campo misure preventive contro violenza e molestie facilitando i meccanismi di denuncia, unitamente a misure di protezione idonee per le vittime.

Con il fine di superare gli stereotipi e valorizzare le differenze di genere, per la salvaguardia della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, con la sottoscrizione del CCNL ci si impegna a promuovere iniziative di sensibilizzazione e di formazione sulla comunicazione di genere rivolte, in primis, agli operatori e alle operatrici.

Congedi per le donne vittime di violenza

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra sede ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso la sede indicata dalla dipendente.

I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni.

Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa.

Unioni civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni del CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Tutela della salute

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo si deve istituire una commissione, formata dalle amministrazioni del comparto, dalle organizzazioni sindacali e da esperti del settore, che si occupi di monitorare e proporre iniziative di contrasto al fenomeno dello stress lavoro correlato e a quello dei suicidi del personale delle Forze di Polizia.

Tutte le commissioni previste dal presente accordo e dai precedenti sottoscritti devono essere convocate con intervalli non superiori ai 45 giorni.

Il personale che ha compiuto i 50 anni di età deve essere esentato, a sua richiesta, dai turni notturni.

Formazione ed aggiornamento professionale

Le amministrazioni hanno l'obbligo di garantire ogni anno almeno 12 giorni di formazione e aggiornamento professionale al personale del comparto.

Di tali giorni, almeno due devono essere destinati all'addestramento con l'arma individuale.

Forme pensionistiche complementari

Il Ccnl deve stabilire l'effettivo accesso del personale del comparto alla previdenza complementare con l'adesione al fondo Perso-Sirio e, conseguentemente, prevedere l'opzione volontaria dei lavoratori dal regime di TFS a quello di TFR.

Coperture assicurative

Il personale del comparto deve poter beneficiare della tutela assicurativa INAIL.

A tal fine, entro 60 giorni dalla sottoscrizione Ccnl, le amministrazioni dovranno istituire un tavolo tecnico con la partecipazione dell'INAIL al fine di definire anche le modifiche legislative necessarie per consentire il passaggio dall'attuale sistema al nuovo, prevedendo forme di tutela che contemplino i benefici positivi dei due sistemi.

Diritto allo studio

I lavoratori del comparto sicurezza devono poter fruire delle 150 ore già previste per il diritto allo studio anche per il conseguimento di master, corsi post universitari e corsi utili per la progressione in carriera.

Tutela della genitorialità

Oltre alle disposizioni già previste, al personale della Polizia ad ordinamento civile, si applicano le seguenti disposizioni:

- esonero dalla sovrapposizione dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa amministrazione con figli fino a 12 anni di età;
- esonero, a domanda, per la madre o in alternativa per il padre o per le situazioni monoparentali dal turno notturno sino al compimento del sesto anno di età del figlio;
- divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale con figli di età inferiore a sei anni che ha proposto istanza per essere esonerato dal turno notturno e dalla sovrapposizione dei turni.

Lavoro agile

L'emergenza epidemiologica causata dal covid 19 ha messo in evidenza la necessità di dover prevedere, anche per il personale del comparto sicurezza, nuove modalità di lavoro che possano da una parte meglio conciliare il rapporto tra i tempi di vita e quelli di lavoro del personale,

dall'altra mantenere lo stesso livello di produttività, evitando conseguenze negative sulla qualità del servizio fornito alla società. Per questo motivo si ritiene necessario inserire nel rinnovo contrattuale la possibilità di utilizzare forme di Smart working, di telelavoro o di lavoro agile per alcuni compiti svolti dal personale del Comparto Sicurezza che possano essere svolti con le suddette modalità lavorative. A tal fine, dovranno essere stanziati risorse adeguate a favorire l'acquisto delle strumentazioni necessarie per poter realizzare tali modalità lavorative e dovrà essere prevista la possibilità di formare il personale per l'utilizzo di tali strumenti.

Parte Economica

Indennità per servizi esterni e indennità di presenza notturna

Considerata la particolarità dei servizi svolti all'interno degli istituti penitenziari, si chiede di istituire un'indennità rivolta a compensare il personale che vi presta servizio.

Si ritiene inoltre prioritario aumentare le indennità previste per servizi particolarmente gravosi, come ad esempio il compenso giornaliero corrisposto al personale impiegato in servizi esterni di durata non inferiore a tre ore, quello orario corrisposto al personale impiegato in turni di servizio effettuati tra le ore 22 e le ore 6 e quello previsto per chi effettua turni di servizio nelle giornate festive e in particolari festività.

Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Allo stesso deve essere, altresì, corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria.

Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, il dipendente non in turno che presti servizio in giorno feriale non lavorativo ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%. Tale maggiorazione è elevata al 30% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.

Trattamento di missione

Considerato il lungo tempo trascorso, si ritiene necessario adeguare, sulla base dell'inflazione reale ISTAT, la diaria giornaliera e oraria del servizio di missione e i limiti di spesa previsti per la consumazione dei pasti.

Buono pasto

Il personale che fruisce del buono pasto, qualora non possa allontanarsi dal servizio all'orario contrattualmente individuato, non dovrà recuperare il tempo previsto per la consumazione del pasto al termine del turno di servizio.

Parimenti, il personale che fruisce della mensa ordinaria di servizio, restando a disposizione dell'autorità dirigente per eventuali urgenze, non dovrà recuperare in nessun caso il tempo impiegato per la consumazione del pasto.

Prestazioni di lavoro straordinario

Si ritiene prioritario aumentare in modo considerevole la retribuzione dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario, ad oggi retribuite meno di un'ora di lavoro ordinario.

Considerato che genericamente la retribuzione oraria di un dipendente pubblico si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156 e la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30, si potrebbe ipotizzare che la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario nelle Forze di Polizia possa essere rideterminata dalle seguenti maggiorazioni della retribuzione oraria, calcolata come precedentemente esposto:

- a) del 15% per il lavoro straordinario diurno;
- b) del 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno;
- c) del 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.