

**SEGRETERIA**

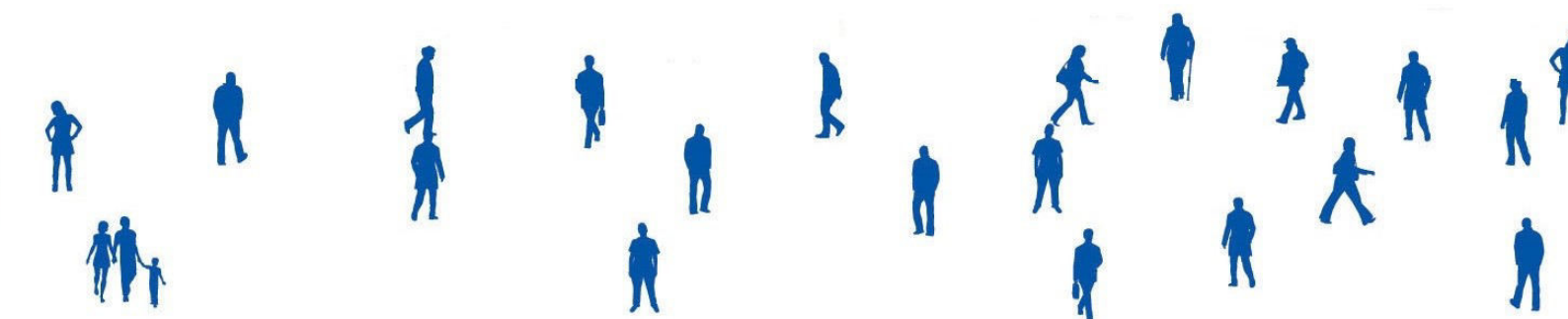


**NAZIONALE**

# **LE SFIDE DELLA SICUREZZA E LE TUTELE DEL PERSONALE NELLA SOCIETÀ CHE MUTA**



**Confronto della Segreteria Nazionale SIAP  
con il Signor Capo della Polizia  
Direttore Generale della Pubblica Sicurezza  
Prefetto Vittorio Pisani**



**Roma, 14 Settembre 2023**



***Signor Capo della Polizia,***

*da alcuni anni, il nostro Paese e l'intera Europa attraversano una crisi economica e politica, aggravata dalla più grande emergenza migratoria del secondo dopoguerra e la minaccia costante del terrorismo internazionale e della guerra in Ucraina. Il quadro delle crisi e tensioni internazionali, incide negativamente sul nostro Paese e sul lavoro dei poliziotti e delle poliziotte, aggravando la complessità dell'ordine pubblico e determinando oneri aggiuntivi e pesantissimi per la gestione dei flussi migratori irregolari. Il fenomeno migratorio e la sua complessità gestionale, sia sul piano politico che della governance della pubblica sicurezza ci pone quotidianamente di fronte a nuove sfide, per le quali, non sempre disponiamo degli organici e dei mezzi necessari. Se è vero che l'attuale Governo ha adottato una serie di iniziative che mostrano il tentativo d'inversione di tendenza rispetto alle criticità che scaturiscono dal complesso prisma delle politiche di sicurezza pubblica, è altrettanto vero che molto resta da fare per finalizzare la volontà che emerge da alcune linee d'indirizzo della politica. Del resto abbiamo più volte avuto occasione di osservare che la sicurezza pubblica non può essere considerata in maniera ragionieristica al pari di un costo da tagliare ma, al contrario, andrebbe valutata come risorsa necessaria e ineludibile, perché la sua funzione costituisce la precondizione democratica di ogni società avanzata e dello sviluppo economico e sociale, oltre ad essere garanzia terza dei complessi, articolati, vivaci e contraddittori processi politico elettorali del Paese.*

*Signor Capo della Polizia, Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, a Lei compete tracciare le linee guida che sollecitiamo, di quella che dovrà essere una necessaria e **rinnovata centralità** del ruolo e delle funzioni delle forze di polizia e soprattutto delle **Autorità di PS** provinciali e locali, per le delicate funzioni e responsabilità che su esse gravano nel sistema della sicurezza nazionale, specie alla luce dei nuovi scenari e dei mutamenti sociali prodotti da pandemie, tecnologie, flussi migratori, così come, per le competenze e funzioni affidate alla Polizia di Stato che, evidenzio, sono sempre più erose, oggettivamente stanno cambiando la nostra Amministrazione, il nostro lavoro e la ricaduta sempre più affievolita della nostra autorevolezza sulla società e altre autorevoli istituzioni, specie nelle grandi aree urbane. Roma la sua complessità e il suo immenso territorio sono un esempio. In tema di aree metropolitane, ritengo sia necessario approfondire, la funzione e l'efficacia dei rinnovati e più pregnanti compiti, affidati dalla legislazione dei cd pacchetti sicurezza alle polizie locali e la conseguente richiesta di parificazione dei trattamenti con le polizie nazionali. Ma al contempo non è ancora definito con chiarezza sul piano meramente sostanziale e dell'organizzazione dei servizi che i poliziotti e le poliziotte svolgono diuturnamente, il ruolo che devono giocare in seno alle*



*politiche di coordinamento delle Autorità Provinciali e Locali di Pubblica Sicurezza. Considerato che le polizie locali hanno due punti deboli, le modalità di reclutamento e formazione, oltre una dipendenza funzionale e gerarchica con la politica locale troppo stringente che, a tratti può inibire la terzietà della funzione e dei poteri che la legge gli ha affidato.*

*Ciò detto, a noi compete governare il presente, ma certamente vanno superate le resistenti vecchie logiche istituzionali del Comparto Sicurezza e Difesa e i suoi modelli gestionali, una parte dei quali sono tipici dell'ipocrisia italiana, sigillata magnificamente nella celebre frase dello splendido romanzo<sup>1</sup> il Gattopardo, modi di fare che imbrigliano i processi decisionali dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza e non ci vanno andare avanti. Poi ad aggravare il quadro delle criticità, c'è il tema dell'esorbitante numero di pensionamenti di poliziotti tra il 2021 e il 2024 e sino al 2030, che ci farà perdere molte professionalità, mentre è noto che la motivazione e l'esperienza degli anni di servizio, sono il nostro più qualificato know-how cioè l'insieme di tutte quelle conoscenze, esperienze e abilità operative necessarie per svolgere le attività richieste ai poliziotti in ogni ambito operativo, il SIAP ritiene che vada trovata una soluzione nel brevissimo periodo.*

*Viviamo una fase della nostra storia, ove il mutamento della nostra società e la sua composizione aperta e globale ha posto sul viale del tramonto i modelli tradizionali della società e delle consuetudini istituzionali, uno scenario di vuoto culturale e ideologico che ha prodotto qualunquismo e populismo, svuotando di contenuto e valore molte cose, inaridendo l'idea stessa della rappresentanza politica e delle funzioni istituzionali, la cui autorevolezza è sempre più messa in discussione. In mancanza di una nuova e rinnovata identità culturale, i partiti e la politica negli ultimi 30 anni e le istituzioni più delicate dello Stato per i poteri e le funzioni loro affidate dalla Carta, come in qualsiasi democrazia occidentale, hanno vissuto e vivono la crisi più profonda nella storia della nostra Repubblica, anche il sindacato ha deragliato, perdendo il suo mordente, la sua funzione originaria e a tratti la capacità di proposta e mediazione.*

*La crisi del sistema politico è la crisi del Paese, si riverbera naturalmente anche sulle più qualificate e affidabili istituzioni, che hanno bisogno di certezze per crescere e rinnovarsi, il crollo dell'economia internazionale e la recessione verificatasi tra il 2007 e il 2014 ha colto il nostro Stato in una congiuntura difficile perché fermo da troppo tempo, il nostro è un Paese difficile da **riformare**, dove **il peso delle crisi ricade sempre sulle spalle dei soliti noti e tra questi ci siamo noi poliziotti e poliziotte.***

---

<sup>1</sup> Giuseppe Tommasi di Lampedusa- «Se vogliamo che tutto rimanga come è, bisogna che tutto cambi.



*La carenza di infrastrutture, i mancati investimenti, le mancate programmazioni, il ritardo nella riorganizzazione e razionalizzazione di un comparto essenziale come la Sicurezza Pubblica, ma oggi identica narrazione vale anche per la Polizia Locale che ancora risente dei desueti modelli del passato. Ai poliziotti e alle autorità di PS compete garantire l'ordine e la sicurezza pubblica, la vigilanza e il controllo preventivo dei territori, o ripristinare la legalità attraverso l'azione della polizia giudiziaria e dell'ordine pubblico, aspetti e funzioni concrete, non parole, ma atti necessari e plasticamente visibili a chi investe nei processi di sviluppo e occupazionali, oltre a frenare attraverso le investigazioni una corruzione che in alcuni casi appare elevata a sistema. Il populismo, la confusione e i ritardi dei decisori politici, hanno eroso e intaccato i gangli vitali della vita pubblica, in un continuo turbamento delle coscienze, causato da azioni contrarie alla morale, alla decenza e al senso di giustizia della popolazione, anche per ciò che attiene alla certezza della pena, tematica da cui non possiamo esimerci nel denunciare: **le gravose condizioni di lavoro dei colleghi** specie nelle aree più depresse, isolate e periferiche del Paese. La grave crisi internazionale e gli inquietanti scenari di guerra e del mai sopito terrorismo internazionale, coglie il Paese nella delicata fase di attuazione del PNRR, che non è soltanto un piano per la ripresa dai danni causati dalla pandemia, ma un'occasione unica e irripetibile per **risollevarlo e dare impulso all'economia italiana, per creare posti di lavoro, aiutare famiglie e imprese.***

*Signor Capo della Polizia, gli organici come noto sono in sofferenza e i carichi di lavoro si sono decuplicati, il blocco del turn over disposto dalla spending review dai Governi tra il 2008 e il 2012 ha fatto venir meno nel 2014 10mila unità delle forze di polizia e nel 2015 il vuoto organico si è dilatato di ulteriori 13mila operatori. L'età media nella Polizia di Stato è oggi ben oltre i 46 anni, soglia destinata ad aumentare ulteriormente, in quanto l'età media d'ingresso dei giovani poliziotti non è inferiore ai 25 anni, a causa dell'obbligo di assumere poliziotti tra chi ha già effettuato la "ferma breve volontaria", obbligo solo di recente abolito.*

*Le risorse umane e la formazione sono elementi indispensabili al fine di mantenere aliquote di organico commisurate alle effettive esigenze operative per assicurare in sicurezza l'efficienza e l'efficacia degli interventi richiesti dalla popolazione e dal decisore in sede politica.*

*Qualsiasi valutazione comparativa con altri Stati in merito ai costi della sicurezza dovrà tener conto della specificità italiana. Solo in Italia e in nessun altro Paese avanzato, sono radicate e ramificate tre potenti ed influenti organizzazioni criminali - mafia, 'ndrangheta e camorra - che condizionano la vita pubblica e l'economia del paese in particolare nelle regioni del sud - il cui numero complessivo di abitanti è maggiore di quello di molti degli Stati dell'Unione Europea. Peraltro, le mafie hanno esteso la loro presenza anche in altre regioni italiane, territori di influenza non tradizionali, ma assai appetibili per il particolare dinamismo economico e imprenditoriale che li connota. La criminalità organizzata alimenta la corruzione e la violenza, disponendo di risorse finanziarie pressoché illimitate. L'economia che si nutre delle*



*attività di queste organizzazioni, inquina i circuiti finanziari e del credito, altera la concorrenza e le regole del mercato e del lavoro, mette in crisi gli imprenditori onesti. Secondo i dati della Banca d'Italia, l'economia sommersa ha in Italia un peso pari al 31% del PIL. L'attività di contrasto ha bisogno di persone, strumenti e risorse finanziarie in misura tale da non avere termini di paragone con altri Paesi.*

*In sintesi, la prevenzione e il contrasto della criminalità in Italia hanno costi necessariamente più elevati rispetto a quelli di altri Paesi, ahimè dai dati in nostro possesso il rapporto investimenti in sicurezza pubblica PIL è il più basso di tutti gli stati che si rifanno ai modelli democratici del sistema occidentale.*

## **PRIORITÀ**

### **Rinnovo dei CCNL triennio 2022/2024 per il personale non dirigente, per il personale dirigente CCNL trienni 2018-2020 e 2021-2023.**

Come noto il potere d'acquisto degli stipendi dei poliziotti, al pari degli altri lavoratori dipendenti, si sta sempre più logorando a causa dell'inflazione che ha superato la soglia del 12% - aggravata dall'aumento dei tassi di interesse che si sono più che triplicati per i mutui prima casa, così come gli affitti nelle grandi aree urbane e nelle periferie o nei piccoli comuni, contaminati dalla speculazione sul mercato dei grandi centri urbani per il comparto immobiliare. È quindi inderogabile la necessità di reperire idonee misure finalizzate all'avvio del confronto per il rinnovo del CCNL del personale non dirigente e dell'area dirigenti, quest'ultimo registra un ritardo non più tollerabile. Sono inoltre necessarie misure finanziarie dedicate alla specificità, come disciplinato dall'art. 19 della legge n. 183/10, al fine di remunerare il trattamento economico accessorio (indennità) dei poliziotti e poliziotte, a partire dalle qualifiche dei ruoli di base e intermedi. In estrema sintesi la retribuzione complessiva dei poliziotti necessita del pieno recupero del tasso di inflazione registrato a partire dall'ultimo rinnovo e quello registrato per il triennio 2022/2024. Le tariffe relative alle ore straordinarie vanno incrementate con misure adeguate, i criteri utilizzati non possono essere diversi da tutto il mondo del lavoro sia pubblico che privato, e vanno finanziate con misure dedicate. Né possiamo sottacere l'insostenibile ritardo nell'avvio dell'area negoziale dirigenti, che deve essere resa concreta e fruibile considerato che disciplina, attraverso la contrattazione, le indennità accessorie e la parte normativa dedicata ai diritti riservati ai dirigenti della Polizia di Stato, unico caso in tutto il mondo del lavoro sia pubblico che privato. Ragione per cui è necessaria l'abrogazione dei commi 5 e 6 dell'art.46 del decreto legislativo 95/17 poiché, tenuto conto dell'architettura della contrattazione limitata ai soli aspetti normativi e delle indennità accessorie di cui al richiamato art.46, senza l'abrogazione dei citati commi, si introdurrebbe un meccanismo che, di fatto,



ridurrà illegittimamente la retribuzione complessiva e lo stipendio dei dirigenti di Pubblica Sicurezza.

Signor Capo della Polizia, i poliziotti le poliziotte e i dirigenti di PS rappresentati dal SIAP hanno la necessità di comprendere la volontà dell'Amministrazione e del Governo sui temi di cui discutiamo. Ragione per cui Le chiediamo di spenderSi con tutta l'autorevolezza della Sua funzione e del Suo prestigio personale unitamente al Ministro dell'Interno, affinché sia ineludibile e per noi è pregiudiziale al dialogo costruttivo, la convocazione del SIAP e delle oo.ss. della Polizia di Stato maggioritarie e rappresentative a Palazzo Chigi da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri, per la prevista consultazione/confronto prima del varo del Disegno di Legge di Bilancio 2024, così come disciplinato dal Decreto Legislativo 12 maggio 195, n. 195, all'art. 8/bis. Diversamente se il nostro ruolo istituzionale e sociale in questo Paese non venisse riconosciuto, il Governo porrà le condizioni affinché si apra una stagione conflittuale da cui non ci esimeremo.

### **Delega per Correttivo al Riordino dei Ruoli e delle Carriere**

La fase applicativa del progetto di riordino merita di essere sostenuto, perché valorizza la professionalità del nostro personale e modernizza la struttura dell'Amministrazione nel suo insieme.

Nel tempo, del resto, l'ordinamento del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno si è modificato profondamente in relazione all'evolversi della disciplina del pubblico impiego che ha privatizzato il rapporto. Ne è seguita, dunque, la contrattualizzazione del rapporto di lavoro e la valorizzazione dei contratti integrativi, che sono diventati strumenti per promuovere professionalità e produttività. Pertanto, il nuovo ordinamento per il personale civile dell'Interno venne recepito per effetto dell'accordo sottoscritto il 26 febbraio 1998, in base all'art. 1, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 maggio 1995 relativo al Comparto Ministeri, il quale disapplicò alcuni articoli del D.P.R. n. 340/1982. Con il CCNL relativo al quadriennio 1998/2001 si riformò l'ordinamento professionale del personale del Comparto Ministeri. Esso venne inquadrato secondo un sistema di classificazione nel quale le qualifiche funzionali del preesistente ordinamento furono accorpate in tre aree: a) l'area A, che comprende le posizioni dal primo al terzo livello; b) l'area B, che assorbe quelle che vanno dal quarto al sesto livello; 3) l'area C, che riassume le posizioni dal settimo al nono livello. Il nuovo ordinamento prevede, inoltre, un meccanismo di progressione verticale - denominato "riqualificazione" - interno al sistema stesso di classificazione, che consentiva il passaggio da una posizione economica ad un'altra superiore della medesima area funzionale, ovvero il passaggio da un'area funzionale ad una superiore. Il citato processo di riqualificazione è intervenuto in un contesto nel quale, per effetto della privatizzazione del rapporto di lavoro, era già venuto meno il quadro sostanzialmente allineato tra il personale dell'Amministrazione civile dell'Interno e quello della Polizia di Stato, con particolare riferimento alle qualifiche ed ai corrispondenti livelli, sui quali erano state impostate le previsioni relative all'ordinamento del



personale di cui agli art. 36 ss. della legge n. 121/1981, del D.P.R. n. 335/1982 e del D.P.R. n. 340/1982.

L'art. 23, co. 4 della l. 1° aprile 1981, n. 121 prevede che *“il trattamento economico va differenziato in modo da tener conto prioritariamente delle specifiche attività istituzionali assolte dal personale che esplica funzioni di polizia rispetto a quello appartenente agli altri ruoli”* ed il co. 5, ancora più chiaramente, stabilisce che *“al personale appartenente ai ruoli dell'amministrazione della pubblica sicurezza, per quanto non previsto dalla presente legge, si applicano, in quanto compatibili le norme relative agli impiegati civili dello stato”*.

Ebbene, a dispetto delle citate previsioni normative, al mutamento ordinamentale del personale civile dell'Interno non fece seguito una speculare modifica dei ruoli e delle carriere del personale della Polizia di Stato. Eppure, con la legge 24 dicembre 2003 n. 350, furono stanziati fondi per il riordino del personale non direttivo e non dirigente delle Forze di polizia e delle Forze armate, ma la disposizione programmatica contenuta nella legge finanziaria del 2004, fino ad oggi, non è stata attuata. Anzi, i fondi accantonati negli anni con la manovra finanziaria del 2010 furono in parte tagliati per assecondare le esigenze di riduzione della spesa pubblica.

L'effetto negativo più rilevante del disallineamento è quello relativo alle gravi difficoltà di procedere all'equiparazione tra il personale civile e quello di polizia attraverso i livelli retributivi funzionali, con ripercussioni sull'organizzazione e sulla preposizione alle articolazioni degli uffici e, perciò, sulla gestione e l'ottimale convivenza delle due componenti, sia negli uffici centrali che in quelli periferici dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza. Il disallineamento assume, inoltre, la forma di una grave sperequazione per tutti i ruoli del personale della Polizia di Stato ed in particolare per quelli di base e intermedi o della ex carriera di concetto, macroscopica nei confronti del ruolo dei Commissari (della carriera unica dei funzionari di polizia) e dei corrispondenti ruoli tecnici e sanitari, che si trovano ad essere ricompresi nella medesima area direttiva, al pari del citato personale riqualificato, nonostante siano previsti, per l'accesso al ruolo, titoli di studio che consentono oggi, nel pubblico impiego, l'accesso diretto alla dirigenza (es. carriera prefettizia, diplomatica e penitenziaria). Si tratta di una situazione oggettivamente censurabile sotto ogni profilo, atteso che, ai sensi del decreto legislativo n. 334 del 2000, per l'accesso al ruolo dei Commissari e ruoli equiparati sono richiesti il possesso della laurea specialistica quinquennale ed il conseguimento, prima del termine del corso biennale per l'immissione in ruolo, del master universitario di secondo livello. Senza considerare il reale peso delle connesse responsabilità: nonostante la qualità dei titoli accademici richiesti, il funzionario del ruolo dei Commissari accede paradossalmente allo stesso livello direttivo dell'area C2 del pubblico impiego, ma per quest'ultimo è sufficiente il semplice possesso della laurea triennale.

Anche in questo caso, il legislatore del 2002 riconobbe l'esigenza di una valorizzazione dirigenziale dei funzionari di polizia nella prospettiva di un più generale riordino della dirigenza



del personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e degli ufficiali di grado corrispondente delle Forze di polizia ad ordinamento militare e delle Forze armate. Ciò in armonia con i trattamenti della dirigenza pubblica e tenuto conto delle disposizioni del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Anche questa previsione, fino ad oggi, non è stata attuata, con l'ulteriore paradosso che, nel frattempo, il personale della carriera prefettizia del Ministero dell'Interno, con il d. lgs. 19 maggio 2000, n. 139, ha ottenuto un radicale riordino giuridico-ordinamentale della carriera, fino ad allora perfettamente speculare a quella dei funzionari di polizia, secondo una scala di qualifiche o gradi posti in progressione di merito e anzianità in due ruoli, uno direttivo e l'altro dirigenziale, nei quali l'avanzamento è subordinato alla presenza di posti disponibili nel grado superiore. Va, altresì, evidenziato che sia i diplomatici che i direttori delle carceri hanno avuto la medesima riforma e, prima ancora, anche i medici del servizio sanitario nazionale.

Recentemente, il legislatore è intervenuto anche sulla dirigenza dei Vigili del Fuoco.

Nonostante i recenti provvedimenti in materia abbiano lenito ed in parte sanato alcune problematiche attinenti alle progressioni di carriera, alcune criticità organizzative e funzionali nelle progressioni di carriera attendono di essere risolti da oltre dieci anni e riguardano tutti i ruoli e le qualifiche della Polizia di Stato, da quelle iniziali degli Agenti e Assistenti Capo a quelle di Sovrintendenti e Ispettori sino a quelle dei Funzionari e Dirigenti. Tra quelle più rilevanti segnaliamo quella dell'identificazione delle classi di lauree triennali per potere accedere tramite concorso interno ai ruoli superiori degli Ispettori della Polizia di Stato.

Nella convenzione del 18.06.2018, mai disconosciuta, tra il Ministero dell'Interno Dipartimento della P.S. con L'Università Telematica UNITELMA della "LA SAPIENZA" di Roma è stata riconosciuta ed indicata la classe di laurea triennale L.16 che ha permesso ai frequentatori del X° corso V. Ispettori della Scuola per Ispettori di "Nettuno", di potere accedere in futuro ai concorsi interni per Ispettore SUPS.

I CFU in ambito giuridico Jus di predetta classe di laurea L-16 curriculum B (Scienze dell'Amministrazione e della Sicurezza), oltre alla possibilità del riconoscimento di ulteriori 12 crediti CFU per conoscenze lavorative, come previsto dalle norme ancora oggi in tutte le Università Italiane, ha un numero complessivo di materie in ambito giuridico inferiori ai 2/3 del totale di quelle afferenti al settore scientifico-disciplinare "JUS", a differenza di quanto oggi viene richiesto dopo la modifica dell'art. 5 del D.lgs 5.10.2000 nr.334 effettuato il 20.02.2020 e, pertanto presenti nel solo percorso di Laurea L-14 in Scienze Giuridiche di Unimerctorum .

Si ritiene necessario prevedere una deroga per coloro che, ad oggi, si ritrovano con una classe di laurea da una parte riconosciuta dal Ministero per la progressione di carriera, ma allo stesso tempo disconosciuta e, considerata non conforme per accedere al ruolo apicale degli ispettori SUPS.





## **Previdenza dedicata**

Le recenti riforme in materia previdenziale rendono oramai improcrastinabile l'istituzione della Previdenza dedicata per gli operatori della Polizia di Stato, al fine garantire a questi ultimi un trattamento pensionistico dignitoso, specie per gli assunti a partire dal 1992 in poi. Per tale fine si rende necessaria l'abrogazione del limite del 50% della norma che finanzia la previdenza dedicata per il personale del Comparto Sicurezza oltre l'incremento programmatico del finanziamento già disponibile, anche attraverso risparmi di gestione delle Amministrazioni interessate, per lenire progressivamente il nocumento arrecato dalla mai avviata previdenza complementare per il nostro comparto. Appare necessario individuare, proprio mediante un meccanismo di previdenza dedicata, degli strumenti che consentano di limitare gli effetti negativi del sistema contributivo che già da qualche anno si sta determinando sulle pensioni di vecchiaia, sensibilmente più basse dell'ultimo stipendio e peggio ancora, in assenza dei correttivi che sollecitiamo, determinerà, nel medio e lungo periodo, una forte penalizzazione che rischia di portare a pensioni che non garantiranno neppure il limite del 60% nel rapporto tra ultima retribuzione percepita e pensione, in particolare per gli immessi in ruolo a far data dal 1 gennaio 1996.

## **Revisione e Rinnovo dell'Accordo Nazionale Quadro**

L'attuale ANQ è ormai scaduto da tempo, sottoscritto nel lontano 31 luglio 2009, la cui architettura non è più compatibile con l'attuale organizzazione alla luce dei nuovi organici e carriere della Polizia di Stato. L'organizzazione del lavoro attraverso regole chiare e certe è necessaria, chiediamo quindi di convocare il tavolo che avvia le procedure negoziali per la sua revisione. Considerata tra l'altro l'esigenza di prevedere specifici meccanismi finalizzati a consentire – attraverso un'adeguata remunerazione delle prestazioni – quella flessibilità di impiego che oramai a causa dell'attuale situazione degli organici appare inevitabile, anche in considerazione della "specificità" sancita dall'art. 19 della l. 4 novembre 2010, n. 183.

## **Istituti d'Istruzione per la Formazione ed Aggiornamento del personale**

Si rende oramai improcrastinabile la rivisitazione e riqualificazione degli attuali modelli organizzativi, utilizzati per la formazione e l'aggiornamento professionale, in termini di qualità, strumenti e dotazioni, per tutte le qualifiche. È necessario reperire strutture da adibire a Scuole di Polizia, sia per la formazione dei neo agenti, fondamentale per sanare il divario tra i pensionamenti e le immissioni in ruolo, che per la formazione in presenza del personale vincitore dei concorsi interni.

Si coglie l'occasione per segnalare la necessità di modificare il collocamento in aspettativa speciale del personale vincitore di concorsi per Vice Ispettore (novazione del rapporto) al fine di consentire a detto personale, fuori dagli orari di formazione, lo svolgimento o il proseguimento di attività lavorative pregresse o urgenti, evitando in molti casi l'assenza totale di ufficiali di PG in uffici strategici.



In ogni caso, considerato che le attribuzioni, le responsabilità ed i titoli di studio richiesti per l'accesso alle relative qualifiche sono oggettivamente diversificati, è indispensabile differenziare anche i relativi percorsi formativi. L'appiattimento in questo settore determina un inevitabile disinteresse da parte del personale, oltre a non rispondere alle reali esigenze formative di ciascuna qualifica, come sarebbe invece necessario in un'ottica di progressiva e costante professionalizzazione delle risorse umane. Ciò aiuterebbe anche nel rapporto con le altre Istituzioni ed in particolare in quello con l'Autorità Giudiziaria, che ha bisogno di poter contare su personale qualificato e in grado di fronteggiare le nuove sfide che una criminalità in continua evoluzione impone di affrontare.

### **Prevenzione e Ascolto del Disagio e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro**

I passi avanti fatti in questi anni dal Dipartimento della P.S. sul fronte dell'attenzione per il disagio psicosociale e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche grazie alle rivendicazioni e alle proposte consapevoli e costruttive del SIAP e del movimento sindacale democratico maggioritario più responsabile e attento della Polizia di Stato, hanno trovato continuità e rafforzamento dopo il Suo messaggio indirizzato ai Questori e dirigenti di PS preposti alla direzione degli uffici delle articolazioni periferiche dell'Amministrazione.

I temi che si stanno trattando sui due specifici tavoli ministeriali permanenti, stanno tracciando un percorso riformatore mirato a modificare il decreto 127/2019 (attuativo del decreto attuativo del d.lgs 81/08) che per poter essere concretizzato, dopo approfondita valutazione finalizzata a rendere le Aree Riservate della Polizia di Stato sempre più aderenti alla specificità professionale delle nostre attività, ha bisogno di un efficace supporto legislativo.

A seguito del risultato ottenuto con l'introduzione dell'articolo 48 bis<sup>2</sup> del DPR 782/85 c'è ancora molto da fare per arginare il fenomeno suicidario che purtroppo affligge la Polizia di Stato e le donne e gli uomini del Comparto Sicurezza e Difesa, per farlo per occorre investire sempre di più sulla formazione del personale implementando sia l'aggiornamento professionale che i programmi dei corsi di formazione per l'accesso ai Ruoli della Polizia di Stato. Ciò premesso il SIAP ritiene ineludibile implementare la presenza stabile in ogni provincia<sup>3</sup> di uno Psicologo appartenente ai ruoli della Polizia di Stato, così come va implementata la presenza dei cappellani in ogni provincia.

### **Ordinamento del personale e regolamento di servizio e disciplina**

L'ordinamento del personale di cui al D.P.R. 25/4/1982, n. 335, il regolamento di servizio dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza di cui al D.P.R. 28/10/1985, n. 782 ed in particolare le sanzioni disciplinari ed i relativi procedimenti previsti per il personale dal D.P.R. 25/10/1981, n. 737, hanno bisogno di una complessiva riformulazione che ormai a distanza di molti anni non è più adeguata al modo di vivere della nostra società e ai suoi canoni morali ed

<sup>2</sup> Un'autentica rivoluzione culturale del mondo in uniforme e una diversa filosofia nella gestione e attenzione delle risorse umane.

<sup>3</sup> Per le provincie capoluogo di regione e per le tre grandi città metropolitane di Roma, Napoli e Milano, vanno considerati organici diversi e congrui.



etici, i D.P.R. in esame vanno riformati tenendo conto, delle novità normative e della giurisprudenza che nel corso del tempo hanno interessato la loro architettura sistemica e il personale. Inoltre, il diritto alla difesa va garantito con modelli diversi da quelli del retaggio culturale di tipo militare delle nostre origini, che dobbiamo lasciarci alle spalle, il personale sottoposto a procedimento disciplinare ha il diritto di potersi difendere in maniera adeguata, considerato che le sanzioni inflitte incidono sulla carriera, sulla mobilità e sui livelli retributivi.

### **Problematiche Personale Aeronavigante**

Sanare l'irrisolta ed annosa problematica riguardante il personale aeronavigante della Polizia di Stato, afferente al divieto di cumulabilità totale dell'indennità pensionabile con quella di volo, sancita dall'art. 1, comma 2 della legge n. 505/1978, che consiste nella riduzione del 50% di una indennità tra quella pensionabile e quella di volo e riguarda solo il personale percettore dell'indennità pensionabile, in pratica solo le forze dell'ordine (Polizia di Stato, Carabinieri e Guardia di Finanza) con grave nocumento sul trattamento pensionistico. A ciò si aggiunge la mancanza di concorsi interni per piloti, che considerata l'età elevata degli operatori in questione ed il collocamento in quiescenza di parte del personale, creerà grossi problemi nell'operatività dei Reparti Volo.

### **Istituzione dell'indennità aeroportuale**

Come noto la Polizia di Frontiera è l'unica Specialità della Polizia di Stato a non percepire un'indennità ad hoc, per il prezioso servizio di vigilanza e prevenzione dei reati svolto dal personale di Polizia, anche all'interno di strutture gestite da Società private, nel caso specifico gli aeroporti ed i porti. Il S.I.A.P. ha più volte chiesto e ribadisce la richiesta di una norma quadro per il riconoscimento dell'indennità aeroportuale al personale della Polizia di Frontiera.

### **Ripristino istituzione delle Squadre Nautiche della Polizia di Stato**

Questa Organizzazione Sindacale già nel 2019, quando per effetto della cosiddetta Legge "Madia" venne sancita la chiusura delle squadre nautiche della Polizia di Stato si oppose a detta determinazione, poiché avrebbe impattato negativamente dell'attività di prevenzione e repressione dei reati nelle aree marittime, fluviali e lacustri, così come sugli strumenti necessari per fronteggiare il fenomeno migratorio. Difatti, sebbene la Polizia di Stato sia tra il principale attore nel contrasto all'immigrazione clandestina, nel soccorso e nella trattazione delle incombenze amministrative e penali ad esso collegati, non può contare su una propria flotta navale. A ciò si aggiunge il fatto che molti reati, come ad esempio il traffico di sostanze stupefacenti, contrabbando, traffico di esseri umani, etc., in determinate regioni, non avviene solo nelle acque interne ma anche via mare entro le 2 miglia marine. Basti pensare a regioni come la Campania, Sicilia, Calabria, Toscana, Puglia, Sardegna, che hanno anche arcipelaghi con isole abitate e turisticamente vivaci raggiungibili solo via mare. Ciò detto, le attività di Polizia di prevenzione e giudiziaria viene resa più difficoltosa dall'assenza di una propria flotta



che costringe il personale e l'istituzione a chiedere l'ausilio ad altri Enti per poter espletare le attività operative di iniziativa o su input dell'AG, spesso improvvisa, urgente e riservata.

### **Criticità afferenti gli Uffici Immigrazione e i Centri di Accoglienza per cittadini extracomunitari**

È necessario rivedere, in seguito alle continue criticità o rivolte, il metodo e i moduli d'impiego del personale nei Centri di Accoglienza per cittadini extracomunitari, sia sotto l'aspetto numerico dei dipendenti impiegati, sia rispetto agli stranieri ospitati. Al di là delle politiche del Governo sui temi del fenomeno migratorio, per il SIAP è prioritario investire risorse per una diversa organizzazione degli Uffici Immigrazione, senza tralasciare quelli di Polizia di Frontiera, ponendoli nelle condizioni di svolgere adeguatamente il proprio servizio rivolto all'utenza straniera, regolare o irregolare.

Nelle articolazioni periferiche del Dipartimento di P.S., con riferimento all'Immigrazione e alla Polizia delle Frontiere, registriamo da tempo un contesto generale di sofferenza, dovuto sia alla carenza di personale che di dotazioni, nonostante la mole di lavoro è in costante aumento, tale da deteriorare e aggravare giorno per giorno la qualità dell'organizzazione del lavoro di colleghe e colleghi. In via prioritaria, il S.I.A.P. ritiene necessario la destinazione di aliquote di operatori presso gli Uffici Stranieri e dei settori della Polizia di Frontiera terrestre e marittima, particolarmente impegnati nel controllo dei flussi migratori e nel contrasto dell'immigrazione clandestina. Risorse umane che purtroppo sono attualmente insufficienti nei predetti uffici, ai pensionamenti e trasferimenti non corrispondono altrettante nuove assegnazioni. L'insufficienza di operatori presso gli Uffici Immigrazione, si traduce inevitabilmente in ritardi nella gestione delle pratiche amministrative volte al rinnovo/rilascio dei permessi di soggiorno per l'utenza regolare e con un'affannosa trattazione degli immigrati irregolari, stante l'ormai cronica indisponibilità di posti presso i Centri di Permanenza e Rimpatrio.

È necessario rivedere l'organizzazione dei voli charter, in cui non sempre è possibile operare in sicurezza (es Palermo), specialmente all'atto del riconoscimento ad opera del console del paese preposto, nei confronti dei suoi presunti connazionali da rimpatriare, rivedendo un quadro operativo generale che comunque necessita di ulteriori abilitazioni alle scorte internazionali. Vi sono anche casistiche riferite a talune nazionalità di stranieri da rimpatriare, in cui il competente ente diplomatico non fornisce alcuna collaborazione per la corretta identificazione dello straniero di turno e quindi per la verifica o il rilascio di un documento identificativo che ne consenta il rimpatrio, col deprimente risultato di consentire ad un soggetto pericoloso per l'ordine e la sicurezza pubblica di soggiornare illegalmente nelle nostre città.

Basta prendere ad esempio la gestione di un extracomunitario privo di validi documenti e gravato da preoccupanti precedenti penali: non è possibile la sua dislocazione in un C.P.R. per



assenza di disponibilità, con l'unica misura da adottare in casi del genere che è l'ordine del Questore a lasciare il Territorio Nazionale entro 7 giorni dalla notifica del provvedimento.

In sintesi sul tema in argomento, giudichiamo molto positivamente l'intesa trilaterale cui è pervenuto il Capo della Polizia lo scorso giugno con i colleghi croati e serbi relativamente alla rotta balcanica, per inciso non sentiamo di astenerci dall'affermare la necessità di modifiche significative dell'accordo di Dublino più in linea con le esigenze del nostro Paese per le ricadute che lo stesso ha sui costi e gestione della sicurezza pubblica e sui profili del decoro urbano di intere aree del paese e delle periferie o stazioni delle grandi aree metropolitane.

### **Riflessioni e Proposte d'Indirizzo sull'Organizzazione e Rilancio degli Uffici Investigativi**

La "riorganizzazione" dello strategico e delicato Settore della polizia giudiziaria appare come una delle priorità assoluta per il rilancio delle attività istituzionali cui la Polizia di Stato è preposta. Un Settore ed un Sistema che tarda a divenire pienamente operativo: vi è, infatti, un evidente ritardo attuativo del progetto, così come risulta indispensabile dirimere le notevoli perplessità nascenti nel personale destinato alle SISCO.

Con il termine "riorganizzazione" si intende far riferimento non solo alle attività indirizzate alla completa "ricollocazione sistemica" degli Uffici preposti alla lotta al crimine organizzato ma anche, dal punto di vista contenutistico, alla rivisitazione dei criteri di reclutamento, formazione e selezione del personale che possa far parte degli organismi stessi.

Con circolare del Capo della Polizia, è stato comunicato, nel Gennaio 2023, alle Questure ubicate in sedi di Corte di Appello (numero 26 Questure) che, con decorrenza 16 gennaio 2023, sarebbero dovute risultare operative le Sezioni Investigative del Servizio Centrale Operativo (Sisco) della Direzione Centrale Anticrimine.

I nuovi Uffici Investigativi nascevano sotto l'auspicio di presentarsi come articolazioni territoriali maggiormente ispirate a criteri di flessibilità, correlate alle specifiche esigenze operative dei territori, in grado di espletare competenze territoriali interregionali ed interprovinciali. Lo scopo era quello di fronteggiare sistemi criminali complessi ed aggressivi oltre che di quelli insediati nelle attività produttive (ecomafie, grande distribuzione, energia alternativa) e corruttivi.

La nuova formula organizzatoria si proponeva di risolvere (ma di ciò non si faceva cenno negli atti normativi...), altresì, una evidente crisi di sistema: gli Uffici investigativi di tutta Italia, anche quelli più prestigiosi e provvisti di una consolidata e qualificata esperienza investigativa, avevano visto "affievolirsi" sempre più spunti motivazionali e risultati tangibili, che avevano costituito nel recente passato, uno straordinario "propellente" per raggiungere, invece, obiettivi straordinari ed insperati. Il SIAP ritiene che si renda oggi necessario assicurare maggiori risultati investigativi che, in verità, nell'ultimo periodo, tardano ad arrivare.



Tale "appannamento" ha finito per polarizzare l'attenzione mediatica e dell'opinione pubblica verso organismi investigativi di altre forze di polizia che, quasi in regime di monopoli, hanno finito per condurre e portare a termine la maggior parte delle attività investigative di maggior rilievo per fatti eclatanti o di rilevante gravità accreditandosi, in maniera convincente, con l'Autorità Giudiziaria procedente, creando nel personale operante, esperienze investigative straordinarie che hanno, tra l'altro, creato una conoscenza approfondita ed aggiornata dei fenomeni criminali, in grado di alimentare non solo nuovi filoni investigativi per nuove indagini ma anche di costituire bagaglio di conoscenza ed esperienze insostituibili per tutto il personale appartenente agli stessi organi investigativi. Questa l'analisi del sindacato se pur breve.

I rimedi e le possibili proposte per l'organizzazione del lavoro di detti uffici: Prioritario anzitutto un ripianamento degli Organici delle Squadre Mobili e delle SISCO; necessaria poi una riqualificazione di detto personale presso gli enti di formazione appositamente istituiti provvisti di un corpo docenti di provata esperienza e capacità; ripristino delle scuole di formazione della Polizia Giudiziaria, anche alla luce dei continui pacchetti sicurezza varati dai Governi o le continue e complesse novelle legislative che incidono sull'intero sistema, come nel caso della riforma Cartabia.

Servirà un'opera di sensibilizzazione e di attenzione dei Sig.ri Questori sui temi della polizia giudiziaria, ricorrendo, ove possibile, a riunioni specifiche con suddetto personale, a scadenze fissate, allargate anche ai Magistrati della Direzione Distrettuale Antimafia per ottenere linee di indirizzo univoche.

Promuovere la meritocrazia per il personale che si distingue per impegno, costanza, sacrificio, dedizione; Monte ore aggiuntivo ore di straordinario senza alcuno scorporo dal monte ore Questura; Promuovere riunioni operative periodiche presso lo Sco ove individuare un referente per ciascuna indagine e tenerlo aggiornato sullo sviluppo delle indagini. Promuovere una politica di avvicendamenti del personale che non si senta adeguatamente motivato o che desideri essere destinato ad altro incarico. Istituzione di una indennità accessoria di secondo livello, dedicata al personale degli uffici investigativi.

### **Mobilità del Personale**

In virtù del Giubileo che si terrà a Roma nel 2025, il SIAP auspica, così come avvenuto in passato - anche in considerazione delle recenti assegnazioni dei vincitori del concorso interno a 1141 posti per Vice Ispettori, molti dei quali già ultracinquantenni e con famiglia, che hanno visto l'assegnazione di una copiosa aliquota fuori dalle rispettive province o regioni di residenza - la possibilità per tutto il personale di tutte le qualifiche, di poter inoltrare le istanze di trasferimento dopo un anno di permanenza nella sede, in deroga ai due anni previsti dalle vigenti normative.



Queste sono solo una parte delle proposte che il SIAP ritiene dovrebbero essere realizzate nel corso del Suo mandato e che, medio tempo, potrebbero portare ad un miglioramento, riqualificazione e rinnovato prestigio e autorevolezza dell'intero settore.

Il Segretario Generale  
Giuseppe Tiani

SIAP



## SEGRETERIA NAZIONALE

VIA DELLE FORNACI, 35 - 00165 ROMA

063938775/4/5

[www.siap-polizia.org](http://www.siap-polizia.org)    [info@siap-polizia.it](mailto:info@siap-polizia.it)

