

attraverso la formula residence.

Al riguardo, riteniamo che l'indennità di trasferimento di cui al comma 1 della medesima legge, corrisposta in misura intera per soli 12 mesi, invece, vada retribuita, sempre in misura intera, per 36 mesi. Infine, nel caso in cui non fossero disponibili gli alloggi di servizio connessi all'incarico, senza canone per l'assegnatario, l'Amministrazione deve reperire un alloggio sul mercato e farsi carico, in forma diretta, delle relative spese di locazione.

L'Amministrazione reperisca gli alloggi sul mercato, facendosi carico delle spese di locazione

CRITERI DI MASSIMA PER LA GESTIONE DEGLI ENTI DI ASSISTENZA PERSONALE

Fra le prestazioni di welfare che possono maggiormente contribuire a rispondere ai bisogni personali dei dirigenti, andrebbero a nostro avviso valorizzate:

- le prestazioni, opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione ed assistenza sociale;
- le prestazioni di assistenza a familiari ed anziani non autosufficienti;
- le prestazioni sanitarie integrative, anche in regime convenzionale a condizioni vantaggiose;
- le prestazioni in regime di convezione per accesso al credito;
- le prestazioni di polizze assicurative in regime di convezione.

RELAZIONI SINDACALI

Siamo convinti che il confronto sia la modalità attraverso la quale si possa instaurare un dialogo costruttivo con l'Amministrazione in tema di organici, di percorsi di carriera, di trasferimenti, di premi e di trasparenza, da realizzare attraverso la partecipazione a tavoli dedicati.

L'istituzione dei predetti tavoli di confronto, e/o la partecipazione a quelli già costituiti per il restante personale, darà il segno concreto di un'amministrazione che vuole davvero essere una casa di vetro, anche nei confronti del personale dirigente.

Infatti, siamo certi che la condivisione dei criteri generali, relativi alla mobilità, all'assegnazione d'incarichi, al conferimento di premi, al percorso ed alla progressione di carriera, sia un passo fondamentale non solo per la trasparenza nelle procedure e negli atti in materia di valorizzazione del personale dirigente, ma anche uno straordinario strumento di prevenzione e contrasto al "mobbing" sul quale richiediamo una specifica commissione paritetica per l'osservazione del fenomeno.

Aprire un confronto in tema di percorso di carriera, trasferimenti, premi e trasparenza

È di tutta evidenza che riservando maggiore attenzione alla leva motivazionale dei dirigenti di polizia, si avrà maggiore efficacia ed efficienza nei servizi per la sicurezza del Paese.

Maggiore
attenzione alla leva
motivazionale

È dal 2000 che è disapplicato l'art. 10 del D.L.vo 334/2000 sul percorso di carriera, il cui principio non può essere ridotto solo ad uno slogan: esso va realizzato attraverso un processo graduale e di transizione per non danneggiare i tanti colleghi meritevoli che non avrebbero, oggi, i requisiti che verrebbero introdotti attraverso l'attuazione del succitato art. 10.

La condivisione di tali criteri, in un confronto costruttivo con gli organismi di rappresentanza della categoria, fornirebbe ulteriori elementi per valutare gli effetti e le conseguenze dei criteri di valutazione, sia sulla gestione del personale dirigente, sia sulla capacità dell'amministrazione stessa di individuare e collocare il dirigente giusto al posto giusto.

ASPETTATIVE, DISTACCHI E PERMESSI SINDACALI

Uno dei principi fondamentali dell'art. 46, del decreto legislativo sul riordino, che ha istituito quest'area negoziale, prevede che sia assicurata la perequazione dei trattamenti economici accessori dei dirigenti delle forze di polizia, ad ordinamento civile con quelli delle forze di polizia ad ordinamento militare e delle forze armate.

Assicurare
la perequazione della
disponibilità
dei fondi

Ma detta perequazione può essere conseguita solo qualora il finanziamento dei permessi e dei distacchi venga aggiunto alla Polizia di Stato ed alla Polizia Penitenziaria, rispetto alla distribuzione delle risorse di cui all'art. 3 e successive modifiche del DPCM del 21 marzo 2018 (concernente l'attuazione della disciplina dei trattamenti accessori e degli istituti normativi per i dirigenti delle FF. di PP. e delle FF. AA.), in quanto il costo delle rappresentanze dell'Arma dei Carabinieri, della Guardia di Finanza e delle Forze Armate, non grava sulle risorse negoziali, per cui i dirigenti delle Forze di Polizia ad ordinamento civile avrebbero, di fatto, meno fondi per il compenso delle loro indennità accessorie, con una sperequazione in loro danno rispetto ai dirigenti di polizia ad ordinamento militare e delle FF. AA.

Pertanto, è imprescindibile un ulteriore finanziamento finalizzato alla copertura dei costi di una proporzionale aliquota di aspettative e permessi per l'esercizio delle attività sindacali da attribuire alle relative organizzazioni, rappresentative del personale dirigente, in base al dato associativo. Inoltre, per i dirigenti sindacali delle suddette organizzazioni, si dovrà prevedere, altresì, un adeguato sistema di tutele e garanzie, affinché gli stessi non siano soggetti a condizionamenti nell'esercizio dell'azione sindacale.

Irrinunciabile
un incremento
finanziario