



***Sindacato Italiano Appartenenti Polizia***



## CONTRATTO: DOPO LO STALLO LA RIPARTENZA, SUBITO CHIAREZZA SUI FONDI DISPONIBILI

Oggi, dopo anni di stallo, siamo finalmente riuniti per dare avvio a un percorso che segna un passaggio storico: la definizione del primo contratto sul trattamento accessorio e normativo della dirigenza di Polizia.

È un appuntamento che arriva con ritardo, ma che assume un significato profondo, perché avviene dopo quarantaquattro anni dalla riforma dell'Amministrazione di Pubblica Sicurezza, quella riforma che ha sancito la totale natura civile della Polizia di Stato, riconoscendone la funzione di tutela delle libertà e dei diritti dei cittadini in uno Stato democratico.

In questi quarantaquattro anni, molto è cambiato: è cambiata la società, è cambiata la percezione della sicurezza, sono cambiate le sfide a cui i dirigenti di Polizia hanno saputo dare risposte, spesso in contesti critici, delicati, imprevedibili.

Quello che non è mai cambiato è il ruolo di equilibrio istituzionale che la dirigenza di Polizia esercita ogni giorno, con rigore, competenza e responsabilità.

All'interno della Pubblica Amministrazione, il dirigente di Polizia non si limita a organizzare, pianificare e gestire atti e risorse, come ogni altra dirigenza civile.

Accanto a queste funzioni, infatti, assume direttamente la guida operativa, interviene nelle piazze, nei quartieri complessi, durante manifestazioni, crisi sociali, emergenze ed operazioni investigative.

Non firma solo ordini di servizio: decide e risponde sul campo, sotto pressione, in tempo reale, garantendo l'equilibrio tra la sicurezza collettiva ed i diritti individuali.

Questa triplice natura – provvedimentale, gestionale ed operativa – è ciò che distingue la nostra dirigenza da qualunque altra forma di *leadership* nella pubblica amministrazione. È una specificità che non si può più dare per scontata, né confinare in atti di riconoscimento puramente formali.

Merita di essere finalmente valorizzata anche sul piano contrattuale, perché solo così possiamo restituire coerenza e dignità piena alla funzione che esercitiamo per la tutela dello Stato democratico.

Oggi, con l'apertura di questo tavolo, possiamo colmare un vuoto che dura da troppo tempo. Possiamo dare risposte ad una categoria che non ha mai smesso di servire il Paese.

La convocazione di oggi si riferisce formalmente al triennio 2018/2020, ma è doveroso evidenziare che anche il triennio successivo, 2021/2023, è scaduto. Per questo motivo, riteniamo opportuno e ragionevole che i due trienni vengano trattati in modo unitario, nel rispetto delle competenze economiche di ciascun periodo, ma con una visione coerente ed omogenea.

Trattare in maniera separata due trienni consecutivi scaduti significherebbe prolungare i tempi, moltiplicare i passaggi tecnici e diluire la risposta che la categoria attende da anni.

Al contrario, affrontare le questioni in modo integrato consentirà di:

- dare continuità e coerenza agli istituti normativi;

- assicurare una valorizzazione del trattamento accessorio più razionale ed adeguata all'evoluzione del ruolo;
- stabilizzare le risorse per rispondere con chiarezza alle aspettative dei dirigenti, che hanno continuato a garantire efficienza e sicurezza anche nei periodi più difficili.

In questa fase di apertura, riteniamo doveroso affrontare, subito, un tema decisivo per dare concretezza a questo tavolo: la trasparenza sulle risorse disponibili e sui dati dell'organico a cui si riferiscono.

Dopo anni di attesa, è indispensabile partire da numeri chiari e condivisi. Per questo motivo, chiediamo fin d'ora di avere indicazioni precise su alcuni punti fondamentali.

In primo luogo:

Qual è la dotazione finanziaria complessiva, divisa per anni, destinata al trattamento accessorio del personale dirigente del Comparto Sicurezza e Difesa?

E' infatti imprescindibile sin dall'avvio formale del tavolo contrattuale, ottenere chiarezza sui fondi disponibili: sia sull'ammontare delle risorse arretrate, che non risultano tagliate o azzerate da nessun provvedimento legislativo, sia sull'entità dell'entrata delle risorse correnti destinate a regime all'attuale contrattazione.

Qual è la quota parte attribuita alla dirigenza della Polizia di Stato? Non solo per il triennio 2018/2020, ma anche per il triennio 2021/2023, già scaduto. Ed ancora, a quanto ammonta la parte corrente e da quale anno?

È necessario sapere se le risorse sono strutturali, quindi stabili nel tempo, oppure se vi è una parte di risorse a carattere temporaneo o a scadenza, con conseguenti esigenze di rifinanziamento o consolidamento.

È altrettanto importante chiarire fin da subito se esistono vincoli di destinazione, come ad esempio la necessaria perequazione tra i trattamenti accessori del personale dirigente e quelli del restante

personale, per superare disparità che mortificano il personale dirigente da diversi anni.

In secondo luogo: accanto a questo aspetto economico, riteniamo fondamentale disporre di dati certi sul perimetro di organico a cui queste risorse sono riferite:

Qual è il numero effettivo di dirigenti per la Polizia di Stato?

Qual è l'organico di riferimento per le altre Forze di polizia ad ordinamento civile, per le Forze di polizia ad ordinamento militare e per le Forze armate?

Come sono state calcolate le quote di finanziamento corrispondenti per ciascuna amministrazione?

Solo conoscendo questi numeri potremo avere un quadro trasparente e responsabile, indispensabile per definire criteri di valorizzazione credibili, sostenibili e coerenti con le specificità di ciascuno.

Queste risposte non sono un dettaglio tecnico: sono la base per una discussione seria e rispettosa di chi, da troppo tempo, attende il giusto riconoscimento della propria funzione.

Da parte nostra, ci sarà lo stesso spirito che da sempre guida il nostro lavoro: lealtà, trasparenza, senso di responsabilità istituzionale.

Siamo convinti che a maggiori responsabilità corrisponda un maggiore compenso da declinare in modo razionale, proporzionato, coerente ed armonico per garantire l'unità della categoria.

Lavoreremo per un contratto che non sia solo un documento tecnico, ma un segno tangibile di rispetto per chi, ogni giorno, amministra, agisce, decide e risponde.