

CONTRATTO E PREVIDENZA DEDICATA: ORA SI APRE LA FASE DELLE SCELTE

L'annuncio del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo, che ha indicato entro il mese di ottobre l'apertura del tavolo di concertazione per il contratto della dirigenza del Comparto Sicurezza e Difesa e del tavolo sulla previdenza dedicata, rappresenta un passaggio importante.

Lo dico con soddisfazione, ma anche con il senso di responsabilità che deve accompagnare chi rappresenta una categoria.

Abbiamo chiesto l'apertura di entrambi i tavoli. Ora che quella richiesta trova una risposta, dobbiamo essere pronti a misurarci con il merito delle questioni. È questo il passaggio che considero più importante.

Per il contratto della dirigenza veniamo da una stagione lunga e complessa. La sottoscrizione, nell'agosto 2025, degli Accordi relativi ai trienni 2018-2020 e 2021-2023 ha finalmente dato concretezza a un sistema negoziale che per troppo tempo era rimasto sostanzialmente fermo. Quegli Accordi non hanno avuto soltanto un valore economico. Hanno aperto una stagione nuova. Per questo abbiamo insistito affinché non si tornasse alla logica dell'attesa e dell'eccezionalità.

Un contratto non può diventare straordinario soltanto perché arriva in ritardo. La contrattazione deve essere parte ordinaria del rapporto tra chi esercita funzioni dirigenziali e l'Amministrazione. Deve accompagnare l'evoluzione delle responsabilità, delle organizzazioni e delle condizioni di lavoro. Il triennio 2024-2026 è ormai prossimo alla conclusione. L'apertura del tavolo non è quindi soltanto opportuna: è necessaria.

Lo ha ricordato anche il Capo della Polizia, Prefetto Vittorio Pisani, richiamando pubblicamente la necessità di aprire il contratto della dirigenza di Polizia.

Adesso dobbiamo entrare rapidamente nella fase negoziale. E dovremo farlo con obiettivi chiari. Le risorse sono importanti, naturalmente. Ma un contratto della dirigenza non può essere ridotto alla sola distribuzione delle risorse disponibili. Dovremo ragionare sulla valorizzazione delle responsabilità, sul trattamento economico, sugli istituti normativi, sulle condizioni nelle quali viene esercitata la funzione dirigenziale e sulla capacità del sistema di riconoscere professionalità e responsabilità crescenti.

C'è poi la seconda grande questione: la previdenza dedicata.

Qui la prospettiva è necessariamente più lunga, ma non meno urgente. Da tempo sosteniamo che il progressivo passaggio al sistema contributivo stia modificando strutturalmente le prospettive previdenziali del personale del Comparto Sicurezza e Difesa. Non basta constatare il problema. Esistono una previsione legislativa, un Fondo dedicato e risorse che sono state progressivamente incrementate. Ora bisogna decidere come trasformare quelle risorse in tutela previdenziale. È esattamente per questo che abbiamo chiesto l'apertura del tavolo.

Il confronto dovrà affrontare questioni complesse: quali strumenti utilizzare, quale platea tutelare, quali meccanismi adottare, come distribuire le risorse disponibili, come coordinare le nuove misure con gli istituti previdenziali già esistenti e quale disciplina costruire per il personale appartenente al sistema misto e per quello interamente contributivo.

Su questo terreno dobbiamo essere seri. Non servono promesse preventive. Servono soluzioni sostenibili.

Sarebbe facile indicare oggi una misura, una percentuale o un beneficio e trasformarlo immediatamente in una rivendicazione. Sarebbe certamente più difficile spiegare domani perché quella promessa non è stata realizzata. Il sindacato deve rivendicare con forza, ma deve anche conoscere i numeri, valutare gli effetti delle proprie proposte e scegliere gli strumenti capaci di produrre risultati reali. È questo, a mio avviso, il modo moderno di rappresentare una dirigenza.

Assertività nelle richieste, competenza nella proposta, concretezza nel negoziato e responsabilità nella comunicazione dei risultati.

Contratto e previdenza dedicata possono apparire due questioni differenti. In realtà appartengono alla stessa visione.

Da una parte dobbiamo garantire che la retribuzione e gli istituti contrattuali accompagnino nel tempo l'evoluzione della funzione dirigenziale; dall'altra dobbiamo costruire una tutela previdenziale capace di guardare al futuro e di tenere conto della specificità delle nostre funzioni.

Retribuzione oggi e previdenza domani sono due dimensioni della stessa politica di valorizzazione del lavoro. E per la dirigenza di Polizia questa valorizzazione deve essere coerente con il livello delle responsabilità esercitate. Abbiamo chiesto che questi tavoli venissero aperti. Abbiamo mantenuto alta l'attenzione quando sarebbe stato più semplice attendere. Abbiamo spiegato ai colleghi perché entrambe le questioni erano importanti.

L'annuncio del Ministro Zangrillo è quindi un risultato che va riconosciuto e apprezzato.

Ma un'organizzazione sindacale seria sa distinguere l'apertura di un tavolo dal risultato di un tavolo. La prima era una condizione necessaria. Il secondo sarà il nostro lavoro.

Adesso dobbiamo arrivare ai due confronti preparati, con le nostre priorità, con la conoscenza dei problemi e con la capacità di negoziare. Non per dimostrare di avere chiesto più degli altri. Non per alimentare aspettative che nessuno oggi è in grado seriamente di garantire. Ma per ottenere il massimo risultato concretamente possibile per i colleghi che rappresentiamo.

Questa è la fase che si apre. Ed è qui che si misura la qualità di una rappresentanza sindacale: nella capacità di trasformare una rivendicazione in un tavolo, un tavolo in una trattativa e una trattativa in risultati.

Enzo Marco Letizia