



NOVEMBRE 2023

PROGETTO SICUREZZA

PERIODICO UFFICIALE OPERATORI DELLA POLIZIA DI STATO

LA STAGIONE DEL CONFRONTO, LE PROSPETTIVE PER IL FUTURO



INFO

ANNO XXXV N3/2023

Direttore Responsabile
Felice Romano

Vice Direttore
Alessandro Figus

Comitato di redazione
Silvano Filippi
Vincenzo Annunziata
Fabio Lauri
Pietro Francesco Caracciolo
Saturno Carbone
Innocente Carbone
Alessandro Pisaniello

Direzione e redazione:
Via Vicenza 26, 00185
Roma
Tel. 06.4455213
Fax: 06.4469841
nazionale@siulp.it
www.siulp.it

Contributi:
Alessandro Figus
Diana Spulber
Giuseppe De Stefano
Guido Amoretti
Salvatore Ferrante
Francesco Quattrocchi

Digital Communication
Andrea Pisaniello
Stefano Caponi

Proprietà testata:
SIULP

Registrazione
Tribunale di Roma
NR. 541988 e NR. 68/2016
Iscrizione al ROC n.1123

CONTENUTI

- 03 Felice Romano**
Editoriale
- 08 Diana Spulber**
Formazione del personale:
perché è importante e come farlo funzionare.
- 12 Elena Querci**
Il contributo del SIULP ai Goals 2030 delle Nazioni
Unite per una innovazione sociale
- 15 Paolo Macchi**
Importanza della comunicazione nei rapporti
sindacali
- 20 Segreteria Nazionale SIULP**
BJJ4POLICE: Brazilian Jiu Jitsu per operatori della PS
- 23 Elena Querci**
L'importanza della comunicazione nei
rapporti sindacali al tempo del web 3.0
- 27 Laura Galtieri**
Giornata internazionale per l'eliminazione
della violenza contro le donne
- 30 Alessandro Figus**
Politiche di eguaglianza, prospettiva di genere.
- 34 Vincenzo Annunziata**
Le idee del sindacato anche per la
pubblica amministrazione del futuro.

Stampa a cura di:

Pixartprinting S.p.A.
Sede legale, amministrativa e produttiva
Via 1 Maggio, 8 - 30020 Quarto d'Altino VE
Codice Fiscale 04061550275
Partita IVA IT04061550275
T.+39 0422 823301
support@pixartprinting.com

tutte le foto utilizzate nel numero sono foto di repertorio

EDITORIALE

LA STAGIONE DEL CONFRONTO, LE PROSPETTIVE PER IL FUTURO

FELICE ROMANO

Segretario Generale del SIULP



La manovra finanziaria per il prossimo triennio si muove all'interno di un sentiero molto stretto in cui devono trovare un difficile equilibrio spinte ed esigenze diverse: rispondere alle difficoltà delle famiglie di fronte alla forte crescita dei prezzi; adeguare gli stipendi pubblici senza innescare una spirale negativa prezzi-salari; rafforzare un sistema dei servizi sanitari, assistenziali ma non solo, provato dall'emergenza pandemica; assicurare una maggiore flessibilità nelle scelte previdenziali; mantenere adeguati ritmi d'investimento nel processo di ammodernamento infrastrutturale del Paese. Tutto ciò garantendo il percorso di riequilibrio dei conti e un graduale rientro del rapporto debito Pil.

Tale disegno viene perseguito utilizzando i margini disponibili in un quadro tendenziale che presenta spazi molto contenuti. In coerenza con il programma di governo, pur con tali vincoli, le misure proposte dalla Legge di Bilancio in esame, sembrano cogliere risultati di rilievo in termini di reddito disponibile dei lavoratori, nel processo di consolidamento e di maggiore sostenibilità del sistema previdenziale, e

nel necessario percorso di semplificazione e di riorganizzazione delle strutture d'intervento pubblico. Ma i vincoli alla manovra hanno consentito solo in parte di dare una risposta in termini di nuove risorse ai problemi che affliggono il nostro sistema di welfare, alle necessità di rafforzare la spinta al processo di ammodernamento della dotazione infrastrutturale e alla crescita degli investimenti.

L'equilibrio tra i diversi fabbisogni nel modo descritto, rimane quindi molto esposto alle intemperie di una congiuntura economica e sociale difficile. Se appare corretto l'implicito richiamo in tutte le aree dell'azione pubblica a un più attento utilizzo delle risorse, il quadro è soggetto al pericolo di non riuscire a mantenere la qualità dei servizi offerti, rischiando di vanificare, specie nel caso delle fasce più deboli della popolazione, il beneficio monetario che ci si propone di dare.

Già dal prossimo anno, le scelte che sono state prese, spesso a carattere temporaneo, richiederanno, per essere confermate, decisioni non semplici in termini di razionalizzazione della spesa. Scelte che dovranno trovare un importante sostegno da una decisa lotta all'evasione e da un'efficiente ed efficace attuazione delle riforme e degli investimenti previsti dal PNRR.

La manovra proposta dal Governo con il disegno di legge di bilancio, in linea con quanto preannunciato nel quadro programmatico della Nota di aggiornamento al DEF 2023, si caratterizza per un impatto espansivo nei primi due anni (2024 e 2025), cui fa seguito una curvatura restrittiva nel 2026. Sul triennio di previsione si propagano, seppur in misura marginale, anche gli effetti del d.l. n. 145/2023, il cui

impatto finanziario si è prevalentemente concentrato sul deficit del 2023, anticipando a tale annualità oneri destinati a ricadere nel 2024 (circa 3,5 miliardi), in particolare in materia di redditi del settore pubblico e di adeguamento dei trattamenti pensionistici all'inflazione.

Nel 2024, la manovra comporta un maggior indebitamento netto di 15,7 miliardi (pari allo 0,7 per cento del Pil), inglobando anche gli effetti di minima entità del d.l. n. 145/2023 (24,5 milioni). La portata espansiva si attenua nel 2025, con la previsione di maggiore deficit per 4,6 miliardi (72 milioni il contributo del d.l. n. 145/2023), per poi passare ad una posizione restrittiva nell'ultimo anno di previsione, nel quale si profila una contrazione dell'indebitamento di 3,9 miliardi, riportando il saldo al di sotto della soglia del 3 per cento (2,9 per cento). In termini di saldo netto da finanziare, gli effetti della manovra sono negativi per 21,2 miliardi nel 2024, 12,1 miliardi nel 2025 e 7,3 miliardi nel 2026.

Gli scostamenti tra i predetti saldi e quelli dell'indebitamento netto sono dovuti alle differenze, anche temporali, nella rilevazione degli effetti finanziari di alcune disposizioni tra la contabilità finanziaria e quella economica. In particolare, determinano effetti solamente o prevalentemente sul saldo netto da finanziare alcuni interventi che si riferiscono alle regolazioni contabili, alcune misure di rifinanziamento della spesa in conto capitale, e la diversa modalità d'imputazione delle risorse al Servizio sanitario nazionale.

L'effetto combinato della manovra e della crescita attesa del Prodotto interno determina, nel triennio di previsione, una progressiva riduzione di due punti percentuali dell'incidenza della spesa primaria rispetto al Pil, dal 46,7 al 44,7 per cento. Il peso delle entrate finali rimane invece stabile, intorno al 46,5 per cento. Nel primo anno la manovra si compone prevalentemente di minori entrate, per 17,4 miliardi (il 53 per cento), sostanzialmente concentrate in quelle contributive, cui si accostano riduzioni d'introiti tributari per circa 1,5 miliardi.

La residua quota d'impieghi (47 per cento) deriva dall'incremento delle voci di spesa per 15,4 miliardi, di cui poco meno di 11 miliardi di parte corrente primaria e 4,2 miliardi di parte capitale; sono 291 milioni i maggiori oneri per interessi passivi riflessi nelle previsioni del disegno di legge all'esame. Come già rilevato nei precedenti cicli di bilancio, le disposizioni d'incremento della spesa sono molto frammentate, seppur con un elevato grado di concentrazione nell'allocatione delle risorse. Gli oneri aggiuntivi derivano, per l'87,4 per cento (circa 13,5 miliardi), mentre la residua quota (12,6 per cento, circa 1,9 miliardi) a rifinanziamenti. Le disposizioni, in attesa di approvazione definitiva, che comportano maggiori spese nel 2024 sono 95; le prime 4 per dimensioni finanziarie assorbono oltre il 55 per cento del totale, mentre, tra le restanti, si registra una distribuzione polverizzata, con oltre 40 interventi caratterizzati da importo individuale inferiore a 20 milioni.

Tra gli interventi legislativi di spesa, generano l'impatto finanziario maggiore in termini d'indebitamento netto: le risorse di 3 miliardi destinate ai rinnovi contrattuali dei dipendenti pubblici (1,5 miliardi al netto degli effetti riflessi), il rifinanziamento del Servizio sanitario nazionale (1,9 miliardi), la copertura del credito d'imposta per gli investimenti in beni strumentali nella ZES unica del Mezzogiorno (1,8 miliardi), l'incremento del fondo per il sostegno agli indigenti e per l'acquisto di beni di prima necessità (600 milioni), il



contributo per gli investimenti alla RAI S.p.A. (430 milioni), le risorse per l'avvio della realizzazione del Ponte sullo stretto di Messina (410 milioni), i fondi in favore della Sicilia per il concorso statale all'onere derivante dall'innalzamento della quota di compartecipazione regionale alla spesa sanitaria (350 milioni), nonché l'integrazione del fondo per l'assistenza alla popolazione ucraina (300 milioni). Altre maggiori spese sono legate alle decisioni di rifinanziamento di parte corrente (1,8 miliardi, in particolare per missioni internazionali) e, in misura minore, in conto capitale (187 milioni).

Nel biennio successivo, la composizione della manovra varia, concentrandosi sulla componente delle maggiori spese, che arrivano ad assorbire il 94,8 per cento degli impieghi nel 2025 (16,4 miliardi) e il 95,8 per cento nel 2026 (15,9 miliardi). Le minori entrate si riducono a 0,9 miliardi nel 2025 e a 0,7 miliardi nel 2026, rispettivamente il 5,2 e il 4,2 per cento della manovra per tali anni.

Nel periodo 2025-2026, le maggiori spese scaturiscono principalmente in 15,5 miliardi nel 2025 e 15 miliardi nel 2026; in entrambi gli esercizi, il relativo peso sul totale è di circa il 95 per cento.

Tra gli oneri principali per dimensione finanziaria, nel biennio 2025-2026, figurano: i fondi per i rinnovi contrattuali dei dipendenti pubblici (il cui importo annuo sale a 5 miliardi, 2,6 miliardi al netto degli effetti riflessi), il rifinanziamento del Servizio sanitario nazionale (2,7 miliardi nel 2025 e 2,9 miliardi nel 2026), l'istituzione del Fondo speciale per l'equità del livello dei servizi in virtù delle statuizioni della sentenza n. 71/2023 della Corte costituzionale (0,9 miliardi nel 2025 e 1,1 miliardi nel 2026, integralmente coperti dalla contestuale espunzione delle medesime somme dagli stanziamenti del Fondo di solidarietà comunale), gli stanziamenti per il progetto del Ponte di Messina (rispettivamente 650 e 800 milioni nel biennio), nonché le misure pensionistiche di flessibilità in uscita (1,1 miliardi lordi nel 2025 e 0,6 miliardi lordi nel 2026), l'incremento dei fondi per il finanziamento dei provvedimenti legislativi di parte corrente e capitale (0,6 miliardi annui) e l'ulteriore incremento dei fondi in favore della Sicilia per il concorso statale all'onere derivante dall'innalzamento della quota di compartecipazione regionale alla spesa sanitaria (0,4 miliardi annui).

Le minori entrate nel 2024 e 2025 continuano a ri-

flettere le misure di riduzione del carico contributivo e gli effetti sulle imposte dirette della rideterminazione dei valori di acquisto di terreni e partecipazioni (122 milioni annui). Nella sua architettura finanziaria, per il 2023, impieghi complessivi per 7 miliardi, sostanzialmente riconducibili a incrementi di spese. La relativa copertura deriva, per il 54,7 per cento, da risorse liberate dal decreto stesso (3,8 miliardi), mentre il residuo 45,3 per cento comporta, come detto, maggior indebitamento (3,2 miliardi). In dettaglio, i maggiori oneri sono concentrati su poche iniziative; le prime tre, per dimensioni, assorbono poco meno di tre quarti del totale degli impieghi.



La prima riguarda l'anticipo a quest'anno del conguaglio di 0,8 punti percentuali per il calcolo delle rivalutazioni delle pensioni in relazione al tasso d'inflazione del 2022, il quale si è attestato a consuntivo sul livello dell'8,1 per cento, in luogo del 7,3 per cento applicato in via provvisoria ad inizio 2023. Il secondo intervento prevede, nelle more dei rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024, l'incremento di 6,7 volte del valore annuale dell'indennità di vacanza contrattuale in essere (dal mese di luglio 2022 pari allo 0,5 per cento). La quantificazione dell'onere associato è pari a 2 miliardi (28,5 per cento degli impieghi complessivi), costo che scende a 1 miliardo se si considerano gli effetti riflessi sulle entrate. Detta stima si riferisce al solo personale statale a tempo indeterminato, mentre per le restanti Amministrazioni pubbliche la norma prevede, in coerenza con l'art. 48, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, la possibilità di erogare l'anticipo previa copertura dell'onere a carico dei rispettivi bilanci.

La relazione tecnica, in verità, non fornisce indicazioni di dettaglio in merito ai parametri ed ipotesi alla base della quantificazione; tuttavia, partendo dai dati di Conto annuale 2021 (unità e stipendio tabellare medio per comparto) e applicando l'incremento disposto all'IVC si perviene a valori coerenti con quelli quantificati nel decreto. La terza misura, sempre per rilevanza finanziaria, è costituita dall'incremento di 1 miliardo dell'autorizzazione di spesa per il finanziamento del contratto di programma, parte servizi 2022-2027, tra il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ed RFI. La Pubblica Amministrazione è motore e volano di sviluppo del Paese, ed è indubbio che in questi mesi molto lavoro sia stato fatto dal Siulp. È importante avviare una nuova metodologia di lavoro che non si limiti all'esame della legge di bilancio, ma che veda tutti coinvolti in un lavoro comune indispensabile per ridare slancio e vitalità a un'Amministrazione Pubblica il cui capitale umano, vero core business delle forze di Polizia vada formato e motivato, oltre che adeguatamente retribuito.

Nell'ambito della nuova stagione di confronto non possiamo voltare il viso dall'altra parte con riferimento alle misure previste per il rinnovo dei contratti pubblici relativi al triennio 2022/2024 cui, pur nella scarsità delle risorse, sono stati assegnati complessivamente 8 miliardi di euro. In particolare 5 miliardi sono destinati per il rinnovo dei contratti delle Amministrazioni dello Stato, 3 miliardi per la Sanità, di cui 2,3 miliardi per il contratto 2022/2024 e 700 milioni per la detassazione degli straordinari e l'abbattimento delle liste d'attesa. Naturalmente a queste risorse vanno aggiunte quelle del perimetro "non Stato", sui cui bilanci vanno iscritte le risorse necessarie per i rinnovi contrattuali. Dobbiamo anche analizzare che una parte di queste risorse pari a 2 miliardi è stata riconosciuta in termini di anticipo al personale delle Amministrazioni statali, già nel mese di dicembre. Certo non basta.

Inoltre bisogna affrontare anche temi molto delicati quali il rafforzamento dei processi assunzionali e la formazione del personale dipendente. Il Siulp ha espresso apprezzamento per la convocazione fatta dal Governo. Importante per almeno due ordini di motivi. Il primo, forse il più evidente, risiede nel fatto che il Siulp ha sempre individuato nel confronto lo strumento più efficace per ricercare le soluzioni a qualsiasi esigenza, migliore viatico per il successo

di ogni iniziativa.

Perché si ritiene che i confronti siano sempre un passaggio utile a realizzare quella Polizia di Stato efficiente, attrattiva per i giovani, al passo con i tempi e capace di realizzare gli obiettivi previsti. Questo indipendentemente dalla situazione economica globale. Il secondo motivo, non meno importante, è che dalla manovra di bilancio per la PA, si riscontra una rinnovata sensibilità a cui affidare il compito di accompagnare la ripresa del Paese.

Abbiamo, quindi, apprezzato la volontà di stanziare a sostegno del pubblico risorse per 8 miliardi per consentire l'avvio del negoziato per i contratti collettivi 2022/24 e il conseguimento di obiettivi di equità per il Paese quale quelli finalizzati alla sanità, necessari anche per abbattere le liste di attesa. Com'è importante, per sostenere il potere d'acquisto dei poliziotti, l'anticipazione prevista di 2 miliardi già presente sulla busta paga del mese di dicembre 2023.

Un confronto serio con il Siulp non può esimersi dall'affrontare temi delicatissimi per il rilancio della macchina amministrativa, fra i quali il rafforzamento dei processi assunzionali e il rilancio della leva formativa per i dipendenti, la velocizzazione e la semplificazione dei concorsi, la progressione di carriera, un nuovo accordo nazionale quadro, il lifting del regolamento di servizio e disciplina con l'introduzione di parametri rispondenti anche i principi Costituzionali del giusto processo, la modifica dell'atto ordinativo unico riguardante sia l'apparato centrale che quello periferico adeguandolo alla realtà dei numeri e non a quella delle sole carriere dei vertici, nuovi diritti. Sono solo alcuni delle sfide che ci attendono. Negli uffici della Polizia di Stato, sono presenti fior d'individualità che troppo spesso devono fronteggiare, incolpevolmente, carenze di personale, di strumentazioni, di disagi organizzativi e, finanche, quest'ultimo termine nell'eccezione ironica, tentativi di aggressione.

Ecco perché chiedemmo un'attività legislativa a sostegno delle professioni d'aiuto, le helping professions. Abbiamo quindi offerto la piena e convinta disponibilità al dialogo, sia alla Politica sia al Capo della Polizia, con un indirizzo che vorremmo fosse "di concerto", intendendo con tale termine una virtuosa sinergia di vedute e sforzi, che accompagni le politiche pubbliche della sicurezza. Abbiamo fermamente insistito nella nostra convinzione che



la qualità di una società si valuti dall'efficienza dei propri servizi, sicuro indice di misurazione del tasso di democrazia e pluralismo di una nazione, in connessione con criteri legati alla sicurezza. Scuola, Giustizia, Sanità e Sicurezza sono vagoni dello stesso treno. Ma senza libertà, senza una politica a sostegno dei redditi, senza una giustizia immediata e giusta e senza una legislazione a sostegno anche dell'evasione scolastica, siamo destinati all'oblio anche internazionale.

Ecco la sollecitazione alla politica affinché dopo anni di denigrazione possa essere scritta fra Governo e Parti sociali una pagina nuova che parta dalla valorizzazione del ruolo del poliziotto come lavoratore pubblico, compreso quindi i coefficienti di trasformazione del pubblico impiego, risorsa fondamentale di uno Stato efficiente.



PROF.SSA DIANA SPULBER

FORMAZIONE DEL PERSONALE: PERCHÉ È IMPORTANTE E COME FARLO FUNZIONARE

Formazione del personale: perché è importante e come farlo funzionare.

Prof. Diana Spulber, Università degli studi di Genova

La formazione per il personale è un processo di apprendimento volto ad affinare le competenze dei soggetti in formazione. L'enfasi della formazione non è sull'istruzione di una persona, ma sullo sviluppo di abilità nell'identificare i compiti e i documenti speciali che devono essere seguiti per garantire il successo del lavoro assegnato. Oggi come mai l'attività delle forze dell'ordine, così come ogni ambito della società, ha bisogno di personale altamente qualificato, il cui successo nello svolgimento delle funzioni dipende interamente dal livello di formazione professionale. Ciò rende necessaria la ricerca di nuovi modi per migliorare la qualità della formazione degli specialisti in tutti i settori dell'attività di polizia. La formazione è pratica. Un aggiornamento di qualità aiuterà l'agente a comprendere le strategie e le procedure, a stabilire il nesso di causalità, a capire e gestire in modo appropriato le situazioni che la realtà professionale gli proporrà ecc.

Inoltre la formazione del personale è importante anche nella gestione dei rapporti di lavoro: aumenta la fedeltà e la tua relazione con il tuo datore di lavoro, le prestazioni e la qualità dell'offerta. Cosa diventa cruciale e sapere come farlo funzionare. Diventa dunque fondamentale investire nella formazione del personale questo è un aspetto cruciale di qualsiasi azienda pubblica o privata che sia, questo è riferito quindi anche allo stato e alle sue istituzioni. Il suo costo è minimo rispetto alla potenziale perdita di lavoratori, conoscenze e opportunità e sfugge spesso anche dal concetto del "posto fisso" che spesso a torto si considera un obiettivo dei lavoratori italiani.

I tipi di programmi si stanno evolvendo nell'am-

bito di nuove tecnologie e modelli di lavoro ibridi. Bisogna poi considerare il consolidamento delle competenze dei dipendenti, questo fattore aumenta la loro fedeltà al datore di lavoro, la produttività, la qualità dei prodotti e il conto dei risultati vanno sempre considerati.

Gli imprenditori italiani, ad esempio, sono ben consapevoli del fatto che i loro dipendenti hanno bisogno di strumenti attendibili, apparecchiature di protezione premium e applicazioni informatiche aggiornate per svolgere i loro compiti. Molti non conferiscono l'importanza dovuta a un'altra colonna del lavoro: avere una formazione adeguata. Essi ritengono che i costi di realizzazione dei programmi di formazione e di crescita professionale siano incompatibili a lungo termine con gli obiettivi dell'impresa. Tuttavia, non possiamo sottolineare quanto sia importante la formazione per mantenere un personale in azienda soddisfatto, appagato e produttivo. Vi sono studi che affermano che è proprio la mancanza di opportunità di crescita della carriera, tra cui l'approfondimento delle conoscenze o l'acquisizione di nuove competenze che porta a cambiare lavoro. Eppure sostituire il personale costa sia nel privato, ma anche nel settore pubblico.

Con un mercato del lavoro così competitivo e la progressiva carenza di lavoratori, la formazione dei dipendenti e la crescita professionale diventano realmente la vera arma efficace per attrarre e contenere i talenti. Le aziende possono trarre vantaggio dalla formazione per migliorare le prestazioni, aumentare la produttività e migliorare i loro valori, reputazione e reddito. Il costo dell'attuazione dei piani di formazione è ridotto rispetto alla potenziale perdita di competenze, lavoratori e opportunità in tutta l'azienda.

Vi è poi la questione formazione e pubblico impiego: un tema discusso e affrontato sotto diversi punti di



vista da innumerevoli anni, in un dibattito politico a volte agitato, nel corso del quale si è detto e scritto troppo, dando alla formazione, un ruolo di leva prioritaria di sviluppo del personale pubblico. Spesso è mancato un progetto razionale e investimenti adeguati, spesso si è detto che la spesa è stata eccessiva ed improduttiva da contenere, per poi tornare a considerarla dopo qualche tempo l'unica soluzione per avere personale qualificato e motivato.

La formazione non può essere da sola la soluzione unica ai problemi della pubblica amministrazione. Teniamo conto che l'Italia conta su circa 3,2 milioni di dipendenti pubblici, che rappresentano il 13,4 per cento dell'occupazione totale, ossia una percentuale della popolazione lavoratrice inferiore alla media Ocse, che si attesta sul 17,7 per cento dell'occupazione totale. Negli ultimi anni, le pubbliche amministrazioni centrali hanno assunto in media 1 dipendente ogni 3 cessazioni, dato che passa a 1 dipendente ogni 27 nelle pubbliche amministrazioni centrali (dati Presidenza del Consiglio, 2022). Eppure, esiste il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha previsto 6 ambiti di intervento che coinvolgono direttamente ed in modo consistente la pubblica amministrazione. La formazione è importante quindi.

La concretizzazione degli obiettivi di digitalizzazione, innovazione, promozione dell'inclusione della coesione, della salute, della transizione ecologica, della mobilità sostenibile, dell'istruzione e

della ricerca, non potranno essere conseguiti senza il supporto attivo e competente degli operatori pubblici. Un ruolo così strategico e rilevante deve essere sviluppato da organizzazioni professionali e attendibili, che devono necessariamente poter includere risorse umane proporzionalmente ingaggiate e convenientemente formate. Di qui la necessità di una formazione al centro dei bisogni.

Non possiamo dimenticare che soprattutto negli ultimi anni vi sono stati dei significativi progressi tecnologici, con conseguenza dei cambiamenti nei processi di lavoro e con l'adozione di nuove strategie che mostrano come datori di lavoro e dipendenti si ritrovino spesso su percorsi diversi. Diventa necessario valutare così le competenze ed erogare formazione. La formazione deve divenire adeguata ed è perfetta per tutti al fine di promuovere la conoscenza, accrescere le competenze, adeguarsi con i cambiamenti in essere nella società, in una società sempre più globalizzata e tecnologica. Migliorare le competenze lavorative dei dipendenti diventa un obiettivo primario sia nel privato che nel settore pubblico. Appare evidente come sia fondamentale determinare quali conoscenze teoriche e pratiche dovrebbero avere i lavoratori al fine di essere contemporaneamente più produttivi, ma anche con un accrescimento della qualità.

Quando si investe in un sistema di formazione efficace e organizzato, viene assicurato che i dipenden-

ti imparino sistematicamente e costantemente. A lungo termine, questo migliora le loro competenze e conoscenze, li potenzia, li qualifica e gli permette di avere più responsabilità lavorative (per conseguenza di avere più possibili promozioni) e infine mostrare il loro valore all'interno del mercato del lavoro. Pensiamo a tale proposito all'avanzamento di carriera in Polizia e agli effetti che ha avuto la legge d.lgs. 27/12/2019, n. 172, il riordino delle carriere per il personale della Polizia di Stato che espleta attività di polizia. Non vi è dubbio alcuno che la corretta gestione delle risorse umane rappresenti una delle maggiori leve sulle quali costruire organizzazioni efficienti produttive e motivate. Ciò dovrebbe valere ancor di più in un'amministrazione gerarchicamente ordinata, ed in particolare a favore della categoria destinata ad esprimere i vertici futuri della

stessa. La formazione contribuisce quindi non solo all'avanzamento di carriera ma anche ad ottenere più efficienza e competenza.

Di fatto chi beneficia della formazione non è solo il lavoratore ma anche il datore di lavoro. Infatti vi sono minori costi di produzione, meno tempo sprecato nella correzione degli errori e un'organizzazione più sicura e inclusiva. Vari studi dimostrano che, là dove si investe nel personale, la rotazione è inferiore a quella che non contempla programmi di formazione. L'investimento in formazione offre ai lavoratori l'opportunità di migliorare ed espandere le proprie conoscenze. I lavoratori hanno maggiori probabilità di rimanere e si riduce quel pericoloso turn over che causa soprattutto problemi organizzativi e gestionali. La buona notizia è che ormai ovun-





que si è assimilata questa informazione e che i datori di lavoro hanno iniziato ad ascoltare queste richieste e guardano concretamente ad una formazione più specifica e più mirata. Approfondire le conoscenze o acquisire nuove competenze è oggi l'obiettivo prioritario dei programmi di formazione e di crescita professionale e a questo si aggiunge un altro tipo di formazione: la gestione e la leadership. Chi riduce gli investimenti o li annulla del tutto si mette fuori dal mercato del lavoro dove la formazione accresce una forza lavoro in rapida crescita e in evoluzione. Chi invece non guarda alla formazione in tutti i settori, sia privato che pubblico, e fanno menzione al costo come motivo per rinunciare alla formazione dei dipendenti e ai programmi di crescita professionale; infatti, non fanno altro che portare ad una diminuzione del valore e alla perdita di reddito potenziale. La formazione va vista come investimento e non come perdita.

I datori di lavoro devono però proteggere il loro investimento in termini di personale contrattuale. mantenere i dipendenti richiede un grande sforzo per dare loro supporto e sentirsi valorizzati e supportati. L'investimento va visto come costo ammortizzato, il tasso di turnover del personale di un'azienda scende (vi sono molti studi a proposito soprattutto negli USA). Un altro aspetto poi da tenere a mente è che i dipendenti insoddisfatti tendono ad avere performance inferiori e a commettere errori. Sono anche meno propensi a preoccuparsi della qualità e del prodotto del loro lavoro. Dando loro risorse per eseguire correttamente i loro compiti e addestrandoli nei progressi delle loro aree di conoscenza, il datore di lavoro si avvantaggia e vede ridurre i tempi e risorse economiche sprecate da dipendenti meno efficienti. Il personale non formato è meno produttivo ed è inefficiente, fa quindi più errori e gli errori fanno perdere tempo e denaro, e si aumentano per conseguenza le spese, questo in sintesi il succo del discorso.

Non possiamo dimenticarci che alla buona formazione corrisponde una buona valutazione. A tale proposito per garantire che i dipendenti approfittino delle istruzioni che ricevono, alcuni datori di lavoro misurano la conoscenza o la comprensione attraverso test specifici, che possono essere intervallati tra vari frammenti di video di formazione o eseguiti in classe, dopo le lezioni. I risultati di questi test for-

niscono dati preziosi sul processo di formazione in tempo reale. Essi consentono di valutare se le spiegazioni sono state efficaci e guidano i futuri piani di formazione. Si ha la prova se la formazione è stata adeguata e applicata nel modo corretto.

In conclusione, possiamo dire che la formazione dei dipendenti sia nel settore privato, che in quello pubblico e la crescita professionale avvantaggiano l'azienda per molte e varie ragioni. Di seguito sono riportati alcuni esempi di tutto ciò che può essere realizzato con una formazione regolare ed efficace che prevede di tenersi aggiornati con i processi di innovazione e di progresso tecnologico, e con lo sviluppo di quello che in inglese sono definite "soft skills" cioè le competenze trasversali e che troviamo anche nelle trasformazioni in atto nel sistema sicurezza e quindi nel sistema polizia e che porta anche a fare un lavoro di squadra. La comunicazione poi diventa essenziale anche se non è facile incoraggiarla e trovare quella corretta. Le dinamiche di gruppo e la formazione di simulazione possono invece essere utili al fine di aprirsi e comunicare meglio tra colleghi, capi e anche clienti. Nel caso del sistema Polizia diventa fondamentale il rapporto con i cittadini. Fornire l'opportunità di mettere in pratica queste abilità rende tutti più efficaci. La definizione di un programma di formazione può sembrare una sfida insormontabile, ma oggi la strategia di formazione è un obiettivo primario e componente del sistema lavoro, il costo della formazione e il tempo impiegato nell'attuazione di questi programmi daranno i loro frutti. Investire nella formazione e nell'implementazione di un programma specifico, diventa oggi l'unico target possibile per migliorare la qualità del lavoro. Evella qui temolupient quis dipsant ut aut alibus re estrupta cumet omnis necto iliquod igendus, aut doluptatem hici repercipit, corias eos et liam res molorepe conesto vitem imporeh endipsapis quodipiditia dellabora natis quidusa ndanis am, accus maio. Eniendantiat opti doluptas ex erferov idian-dit int arum, utempora que lant labo. Et faceatem quis im et ut voluptatatur aut vel mil expe ipidebit, sum ut voloria consequi quos minvelitatur sit explitis mostius apeditate autam, sit aspicae. Coreiuntia consequue voluptati nest, inturita sinissi nc

PROF.SSA ELENA QUERCI

IL CONTRIBUTO DEL SIULP AI GOALS 2030 DELLE NAZIONI UNITE PER UNA INNOVAZIONE SOCIALE

La sicurezza è una precondizione per il sereno e ordinato vivere civile oltre che per lo sviluppo economico, sociale, politico e per la piena integrazione nei territori. L'efficacia e l'attualità della riforma del sistema sicurezza avvenuta nel lontano 1981, con la legge 121/198, mantiene la sua modernità e la continuità con il perseguimento dei principi cardine del modello di sicurezza partecipata volta al dialogo con la società civile tra i diritti di cittadinanza assicurati e garantiti da ogni democrazia, e le sfide che il mondo globalizzato ci pone. Il confronto con i Goals 2030 UN evidenzia che il lungo percorso del SIUP ha dato

e da un contributo sostanziale al raggiungimento di alcuni target.

Nel settembre 2015 a New York, negli Usa nel Summit delle Nazioni Unite sullo Sviluppo Sostenibile è stato adottato un documento, dove i 193 stati dell'Assemblea Generale dell'ONU hanno adottato l'Agenda 2030 intitolata "Trasformare il nostro mondo". Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, Sustainable Development Goals, SDG's. nel numero di 17 sono inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzio-

nale entro il 2030.

L'attività del SIULP e dei suoi iscritti, con l'impegno giornaliero del loro lavoro, possono incidere sul Goal 4: rispetto alla promozione di opportunità di apprendimento permanente per tutti, attraverso percorsi formativi che rendano le competenze sempre adeguate alle necessità della cittadinanza e della nazione. Percorsi universitari online, corsi aggiornamenti e confronti con nuove tipologie di lavori rendono i lavoratori della sicurezza più pronti ad affrontare situazioni nuove. Ma anche il continuo dialogo con gli studenti, ad integrazione di quanto fat-





to con l'introduzione obbligatoria della disciplina di insegnamento di Cittadinanza e Costituzione nelle scuole di ogni ordine e grado è fondamentale per il SIULP per incidere sul Goal 4. I progetti messi in essere nelle scuole sono veicoli importanti per un confronto sull'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale. In questo contesto l'impegno del sindacato per centrare il Goal 16, pace, giustizia e istituzione solide, è importante. Il Goal 16 prevede la promozione della cultura della legalità, che ha per oggetto non solo il rispetto formale della Legge, ma la condivisione della natura e della funzione delle regole nella vita sociale, l'esercizio pieno dei diritti di cittadinanza come unica declinazione possibile dei valori di libertà, di partecipazione, di eguaglianza, di democrazia, di unità.

L'Italia e il GOAL 16

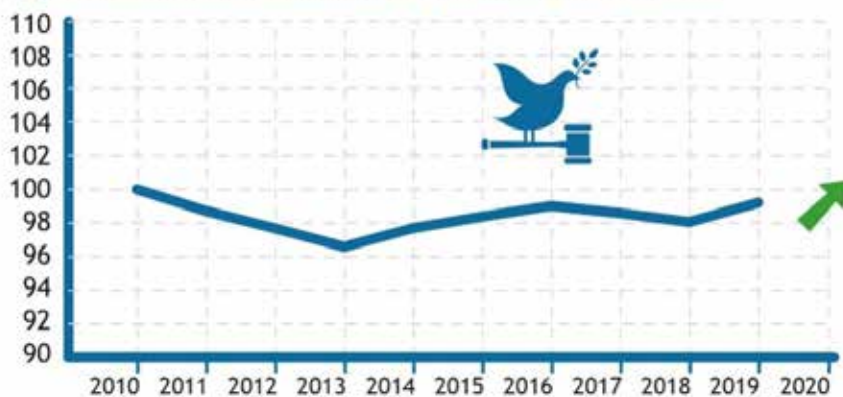
Il Rapporto ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile) 2020 -2021 evidenzia che l'indice composito per l'Italia relativo al Goal 16 registra una tendenza negativa fino al 2013, per poi invertire andamento grazie al complessivo miglioramento degli indicatori relativi alla criminalità, sia di quella predatoria (rapine, furti e borseggi) sia degli omicidi. È da notare che queste informazioni sono relative anche al periodo dove sono state implementate le restrizioni più dure che hanno prodotto un effetto positivo della crisi sul Goal 16 con riferimento al 2020. Altro effetto positivo sono i provvedimenti di riforma relativi a Pubblica amministrazione e Giustizia, relativi alla durata del processo in linea con la durata degli altri Paesi della Ue, alle semplificazioni normative e amministrative con riferimento alla delega prevista per l'abrogazione e la revisione di norme che alimentano la corruzione in relazione alla Missione 1 del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr). Secondo l'Eurispes l'apprezzamento, da parte

della cittadinanza nella Polizia di Stato, si mantiene stabile rispetto al 69% dei consensi dello scorso anno e, nel 2021, totalizza il 69,2%. Ciò è dato dal continuo impegno anche del SIULP come mediatore tra le istanze dei propri lavoratori e le necessità di sicurezza della cittadinanza. Meritevole è l'operato della Fondazione Sicurezza e Libertà, di cui il SIULP è il socio promotore, volta a promuovere "la cultura e la formazione alla legalità sul modello civile previsto dalla Legge 121/81 con la quale è stato riformato il sistema della sicurezza attraverso attività didattiche, di informazione e formazione, nel perseguimento dell'obiettivo del miglioramento del livello di sicurezza sociale, e della qualità della vita dei cittadini e dei territori".

Nel pieno spirito del raggiungimento dei Goals 2030 e in particolare del Goal 16 sono le azioni, della fondazione, di solidarietà sociale e di promozione culturale e iniziative di studio, ricerca e formazione nell'area giuridica, storica, economica e valoriale. Lo sviluppo e l'implementazione delle nuove tecnologie nell'interesse dell'intera popolazione globale è il fulcro dei target del Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture. Il conseguimento di tali obiettivi presuppone un percorso per l'uso efficace di tecnologie innovative e di promozione della cultura dell'innovazione consapevole ma ciò sarebbe sostanzialmente compromesso in assenza di appropriate pratiche di sicurezza informatica. Quindi vi deve essere un equilibrio tra la più ampia diffusione delle potenzialità delle tecnologie innovative e i rischi da queste derivanti. L'adozione delle ICT possono essere frenate dagli

GOAL 16

Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli



attacchi informatici con effetti su costi finanziari e reputazionali. In armonia con le direttive Europee volte alla attuazione di sistemi nazionali di cybersicurezza, con il decreto-legge 14 giugno 2021, n. 82, si è proceduto alla definizione dell'architettura nazionale di cybersicurezza e all'istituzione dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale. I notevoli cambiamenti richiedono il sostegno del SIULP ai lavoratori della sicurezza a cui sono richieste maggiori competenze e diversi inquadramenti lavorativi.

La polizia postale sarà attore principale in sinergia con la neo agenzia per la cybersicurezza per contrastare la sfida degli hacker al servizio della criminalità, del terrorismo e di stati sovrani interessati alle informazioni riservate dell'intero sistema Paese. la Direzione per la sicurezza cibernetica ingloberà la Polizia postale e lavorerà insieme al Perimetro dell'Agenzia cyber dove vi sarà un continuo scambio di esperienze e di conoscenza tra chi si occupa di prevenzione, monitoraggio, analisi degli incidenti cyber, sviluppo di nuove architetture di sistemi difensive di protezione e le forze di Polizia, che continueranno a svolgere le indagini sui crimini cyber, le investigazioni e la repressione dei reati per innalzare il livello di sicurezza delle comunicazioni e delle banche dati del sistema pubblico e privato del nazionale.

SEGUICI SU

SIULP.IT



PAOLO MACCHI SEGRETARIO GENERALE VARESE

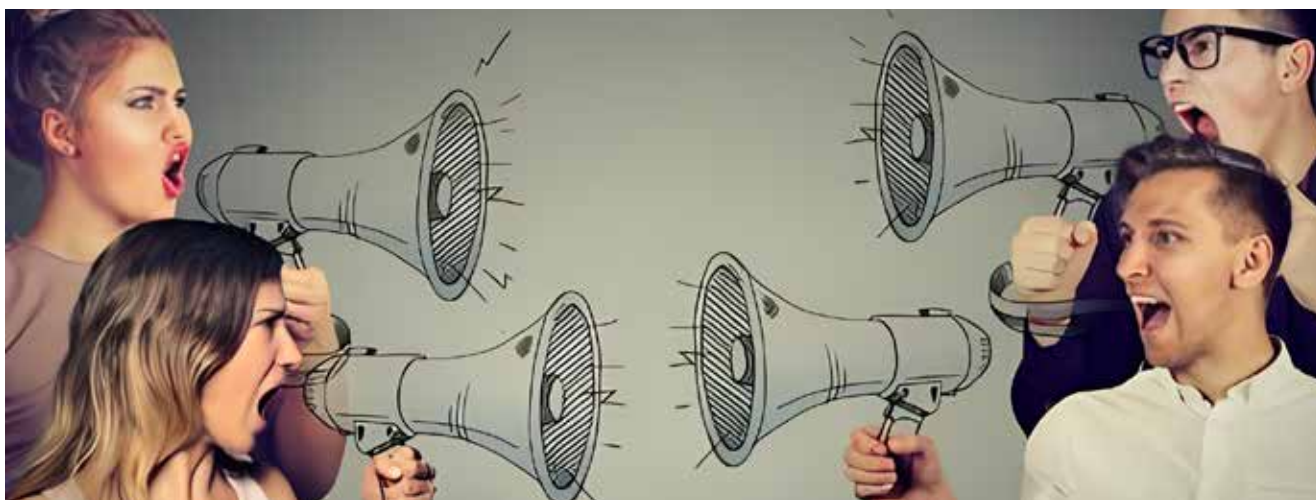
IMPORTANZA DELLA COMUNICAZIONE NEI RAPPORTI SINDACALI

Un noto filosofo di nome Bauman ha sempre sottolineato che “il fallimento di un rapporto è quasi sempre un fallimento di comunicazione” e, poiché il legame che si instaura tra sindacato, lavoratore e datore di lavoro è un fatto prima di tutto di comunicazione, è dalla qualità di questa che dipende la solidità e la funzionalità del rapporto sindacale.

Il sindacato deve impegnarsi per non perdere terreno e non restare al palo dinanzi alle nuove infinite frontiere della comunicazione che presentano interessanti e stimolanti sfide costringendo questo corpo intermedio a passare dal giornalino ciclostilato e dalle manifestazioni in piazza alla comunicazione via app e via social che rende tutto fruibile in modo immediato.

e questo qualcosa prende il nome di relazione sindacale che potrebbe sembrare argomento di scarsa rilevanza perché, pur non impattando direttamente sul lavoro di Polizia, delinea il perimetro dei rapporti tra Amministrazione e Operatore, determinando modi e tempi di confronto tra Sindacato e Vertice Locale definendo regole per la sicurezza, le condizioni di lavoro, l'orario e la salute dei lavoratori oltre al rispetto di tutti quegli istituti che negli anni si sono accodati per permettere ad ogni lavoratore anche della Polizia di Stato di costruirsi una famiglia e crescere nei rapporti sociali.

Non comunicare sarebbe come non esistere ma per mantenersi credibili bisogna badare ai conte-



Si osserva però una certa distanza tra questa possibilità di interazione online tra iscritto e sindacato che vede ancora molte di queste Organizzazioni old style spaventate dagli strumenti digitali, impreparati nel gestirli e soprattutto lontani dall'averne compreso logiche ed opportunità.

Ma per comunicare bisogna avere qualcosa da dire

nuti non solo ai canali utilizzati o tutto si ridurrebbe soltanto a presidiare ogni dibattito pubblico con uno spot o una posizione sull'attualità alla ricerca di consenso nel breve termine quando invece la qualità della comunicazione si basa sul rapporto di coerenza a lungo termine tra le parole e i fatti, tra i programmi e le azioni, tra le prediche e le lezioni.

E' certamente costruttivo favorire l'utilizzo di un linguaggio comune, senza il quale nascono incom-

prensioni che vengono contestate nuovamente con linguaggi non comuni alle parti e da qui successive moltiplicazioni di incomprensioni che generano conflitti immensi a partire dal non voler capire che l'Amministrazione tende a fare uso di una comunicazione più istituzionale e codificata, mentre le associazioni sindacali preferiscono una comunicazione più pragmatica e stereotipata e l'incontro di questi due linguaggi può incendiare infiniti fraintendimenti.

Ulteriore elemento qualificante nella comunicazione sindacale deve essere la condivisione degli intenti e degli obiettivi che ci si prefigge, di ciò che nel privato viene chiamato "vision aziendale", che una volta messo a valor comune impegna le parti ad uno straordinario lavoro di squadra per raggiungerli tanto più poiché conoscere l'orientamento aiuta le associazioni sindacali a superare le diffidenze e a sentirsi parte di un fare comune, nel nostro lavoro ancor più che ogni altro.

Ulteriori due elementi di qualità nei rapporti sindacali sono l'amplificazione massima dell'ascolto, affidato a chi ne abbia capacità ed affinità, ed il rispetto dell'interlocutore; nell'importanza che ogni parte saprà dare a questi due elementi sarà scritto il giudizio di qualità dei rapporti nella buona e nella "cattiva" sorte. Ascoltare non è solo una questione di educazione, ma è anche e soprattutto il modo per conoscere a fondo la posizione della controparte, posizione che non avrebbe senso nascondere laddove si è certi che si sarà ascoltati, che si potranno condividere idee e critiche senza sentirsi addosso la fretta di chi ascolta ben sapendo la negatività di ogni giudizio affrettato.

Il rispetto degli interlocutori deve radicarsi nella consapevolezza che i rappresentanti sindacali della Polizia di Stato sono ancor prima Poliziotti appassionati a questo stupendo mestiere ma, per quanto inseriti in questo particolare e specifico contesto lavorativo, non sono rispetto a quest'ultimo in una posizione di subordinazione che ne tagli le ali della critica, quella medesima voglia di far meglio e di farlo insieme, alle migliori condizioni lavorative che deve animare ogni mission sindacale.

Definite le regole dei rapporti e della comunicazione resta da scegliere quali canali di comunica-

zione utilizzare e nel 2023 questa scelta potrebbe generare imbarazzi essendo infinite le possibilità da percorrere per la comunicazione web 3.0. In primis va accettato che l'utilizzo dei nuovi strumenti digitali della comunicazione la renderanno inevitabilmente strumento di partecipazione e di accesso alla comunicazione bidirezionale che evolverà i lavoratori da lettori passivi a parti attive che genereranno risposte o altre valutazioni ad esempio con sondaggi e test su Telegram oppure semplicemente commentando un post su Facebook o condividendo attivamente quella informazione sindacale che vorranno evidenziare o ancora peggio sottoporre alle valutazioni critiche di una pletera più ampia generata incondizionatamente da un gran numero di successive condivisioni.

A questo livello di fluidità delle informazioni spetta ora solo alle organizzazioni sindacali pronte ed al passo coi tempi decidere se passare ad un livello ad oggi pressoché inesplorato di utilizzo della tecnologia e sto parlando della possibilità di leggere e decifrare i cosiddetti "big data" cioè monitorare flussi e conversazioni attivate sui social ed il web accrescendo le conoscenze dell'universo dei propri iscritti, le loro sensibilità e l'efficacia delle politiche sindacali su di loro migliorando la fase di follow up; per questa fase possiamo mutuare sia il significato medico cioè il controllo continuo periodico e programmato e sia il significato che il follow up assume nel marketing con azioni commerciali di tipo promozionale realizzate come richiamo di un'azione condotta in precedenza ed in questo senso traducendola nel sottolineare una problematica ancora irrisolta sottoponendola nuovamente all'Amministrazione proprio in funzione del feedback raccolto dal monitoraggio del proprio canale social.

Questo contatto comunicativo continuo coi propri iscritti e con tutti gli operatori potrebbe essere vissuto dal sindacato 1.0 come una certa vulnerabilità poiché, prima dell'avvento delle nuovissime tecnologie, la circolazione delle informazioni e la discussione intorno ai temi del lavoro diveniva pubblica solo in alcuni passaggi quali le manifestazioni, le assemblee e la pubblicazione di giornalini creati per aggiornare il lavoratore sulle trattative in atto o sulle modifiche contrattuali, mentre tutto il lavoro propeudeutico restava appannaggio di poche persone che discutevano a porte chiuse negli organismi direttivi



e potevano filtrare o edulcorare alcuni passaggi sia verso Politica e datori di lavori che verso i cittadini e i lavoratori.

Questa partecipazione anche se indiretta ai processi decisionali viene offerta al lavoratore che decide di accedere ai social ed al web e la sua navigazione nel mare dell'informazione digitale gli permetterà di mandare segnali che dovranno essere prontamente intercettati da organizzazioni sindacali esperte e strutturate a fare della navigazione un nuovo strumento di servizio verso il lavoratore poiché al medesimo potranno ora essere forniti tutti gli strumenti di informazione e di tutela di cui necessita senza dovergli dare appuntamento presso la segreteria del Siulp alle ore 10 del primo giorno di riposo settimanale.

Nell'ottica di fornire un servizio solo a quanti hanno sottoscritto l'affiliazione ad un sindacato va oggi prevista una sezione dedicata del proprio sito web che riservi l'accesso solo a chi ha le necessarie credenziali; in questo modo si potrà inoltre limitare l'accesso ad informazioni che in qualche modo lambiscono informazioni di polizia; si pensi a rivendicazioni di carattere sindacale che reclamino ad esempio la

manca di personale sufficiente per assicurare il pattugliamento notturno in una via di Varese, ebbene non sarebbe utile che i malavitosi vengano portati a conoscenza di questa lacuna di controllo del territorio così come di molte altre criticità organizzative che possano divenire oggetto di dibattito sindacale interno assolutamente da non divulgare. Quanto detto non significa però dover creare siti internet top secret poiché, dopo avere costruito i giusti serragli attorno alcune informazioni dannose per la sicurezza pubblica, sarà certamente utile ottenere sui nostri canali anche attenzione e curiosità del pubblico che non veste una uniforme, vicinanza dei cittadini alle problematiche della sicurezza e ascolto anche alle loro doglianze, sostituendoci magari a quella capacità di ascolto che i siti istituzionali tardano a fare divenendo, perché no, autorevoli interlocutori dei cittadini e veicoli delle loro paure e proposte verso i vertici politici e istituzioni di ogni realtà territoriale, riscattando così la propria considerazione anche agli occhi dell'opinione pubblica che non aveva fino ad oggi nutrito simpatia verso il sindacato. Non è più pensabile arrivare al cittadino solo il giorno del volantinaggio consegnandogli un foglio pieno zeppo di lagnanze quando mai prima di quel giorno si è pensato di informarlo, aggiornarlo e

renderlo parte attiva del nostro processo evolutivo interno così come delle nostre problematiche che poi si ripercuotono inevitabilmente sul suo grado di sicurezza e sulla qualità del servizio che potremo garantirgli.

Anche la forza emotiva di immagini e video, già tradizionalmente riconosciuta da quel sindacato che aveva solo la folla della piazza per mostrare la sua rilevanza, ha oggi assunto la nuova forma della comunicazione digitale. Scegliere una immagine da associare all'informazione che si sta per divulgare in un post è tanto importante quando il contenuto di quella informazione, basti pensare che una indagine svolta da un noto portale di compravendita auto usate ha dimostrato come un annuncio corredato da immagini ha una probabilità di essere aperto e attenzionato in un rapporto di cento volte superiore rispetto a un annuncio composto solo da informazioni anche se scritte in modo ineccepibile; e così se si deve reclamare per la carenza di vetture blindate sarà ben più impattante associare al comunicato sindacale una fotografia di una vettura senza protezioni balistiche crivellata di colpi all'indomani di qualche noto attentato, per trasmettere la preoccupazione a istituzione e cittadino per quanto si sta recriminando.

La narrazione live di una trattativa mostra inoltre come nell'era del web la comunicazione è trasmissione di informazioni, ma anche relazione ed è diventata uno strumento valido per stimolare coesione, senso di appartenenza, ritrovare la vicinanza e il dialogo con i lavoratori per questo è certamente utile narrare con una certa puntualità anche a mezzo social il contenuto sostanziale di riunioni di verifica e confronto così come le decisioni di commissioni paritetiche senza attendere l'invio dei verbali ai vari Uffici e lo si deve narrare attraverso pagine e profili del sindacato o dei Segretari utilizzando il linguaggio chiaro e semplice di ogni giorno, quello utilizzato alla macchina del caffè fra "colleghi" consegnando al passato il sindacalese.



CALENDARIO



2



0



2



4



BJJ4POLICE: BRAZILIAN JIU JITSU PER OPERATORI DELLA PS

Si sono conclusi i primi corsi di formazione "BJJ4POLICE", riservati agli appartenenti della Polizia di Stato iscritti al SIULP, gli eventi sono stati organizzati dalla Segreteria Regionale Siulp Lombardia e dalla Segreteria Regionale EmiliaRomagna in collaborazione con le rispettive Segreterie provinciali territoriali e, con la supervisione e supporto della Segreteria Nazionale. Quasi 30 ore di formazione, sviluppatasi all'interno dell'area tatami delle palestre del reparto mobile di Milano e Bologna, con 60 poliziotti presenti.

Così come prevede il primo livello del "BJJ4POLICE", durante la formazione è stato analizzato tutto ciò che concerne la colluttazione (furibonda lotta corpo a corpo dove un soggetto cerca di sovrastare l'altro), dalla distanza in piedi e relativo approccio, alla caduta al suolo e al contenimento del soggetto, nonché alla ritenzione dell'arma in determinate situazioni di pericolo.

I partecipanti al corso hanno avuto la possibilità di perfezionare ed integrare le proprie abilità e conoscenze in situazioni di grande stress, fuori dalla zona confort, approfondendo nel dettaglio come gestire determinate circostanze sfavorevoli e riportarle a proprio vantaggio.

Un programma strutturato e ben definito, 25 moduli (per un totale di 45 diverse procedure) per il primo livello, 20 moduli per il secondo, predisposti con coefficiente di difficoltà crescente, step by step al frequentatore viene presentata una moltitudine di

possibilità reali da strada verificabili durante il servizio, analizzando cosa fare e come, ma soprattutto cosa evitare e perché.

Un crescendo di situazioni di difesa operativa che a poco a poco si vanno ad intersecare una con l'altra, ponendo l'operatore davanti ad un quadro d'azione tattico chiaro, schematico, adattabile e funzionale a preservare la propria e l'altrui incolumità, tra cui quella dell'aggressore.

Il programma "BJJ4POLICE" è strutturato per operare in massima condizione di sicurezza: una volta inglobate le diverse dinamiche di difesa operativa, l'agente operante formato, potrà in funzione dell'azione che gli si porrà davanti, mantenere sempre il focus sul problema, mitigando l'intervento, rispettando la de-escalation sull'uso della forza, rapportata, modulata e confacente alla tipologia di aggressione, resistenza e pericolosità del soggetto violento.

Come è noto, gli operatori delle forze di Polizia, quotidianamente si ritrovano a dover fronteggiare questo tipo di circostanze, con soggetti sempre più violenti e convintamente impuniti, ricordiamo che le statistiche di settore evidenziano che ogni 3 ore un appartenente delle FFOO rimane ferito in servizio, proprio a seguito di colluttazione.

Il progetto "BJJ4POLICE" è suddiviso in tre blocchi formativi: primo livello, secondo livello, corso istruttore.

Può accedere al secondo ciclo formativo



solo chi è già riconosciuto come “Operatore I° Brazilian Jiu Jitsu” da almeno 12 mesi. Chi ha completato i due percorsi didattici può aspirare alla qualifica del corso “Istruttore BJJ4POLICE” partecipando al relativo corso di formazione (tempo minimo richiesto dal secondo livello al corso istruttore, 12 mesi dall’ottenimento del riconoscimento di “Operatore II° Brazilian Jiu Jitsu”).

Nel primo modulo formativo si enfatizza il corpo a corpo ad azione singola, proseguendo nel secondo blocco invece, viene data enfasi all’incorporazione di tattiche e difesa operativa con più operatori che, potranno agire come una squadra per gestire situazioni ad alto stress con la massima efficienza e il più basso livello di forza necessaria, riducendo i rischi.

Ogni operatore abilitato, ha accesso ad una piattaforma riservata, esclusiva per chi ha frequentato e superato i corsi di formazione specifici, un’area telematica dove al suo interno sono presenti approfondimenti, il programma formativo con fotogrammi, spiegazioni e commenti, video didattici, analisi testuali e audiovisive di situazioni operative accadute in Italia e all’estero, forum e news specifiche per la materia.

Tutte le informazioni sul progetto ideato e organizzato dalla Fondazione Sicurezza e Libertà e Siulp Nazionale in collaborazione con OPES Roma, sono consultabili sul sito ufficiale bjj4police.com





BJJ4POLICE

**L'INNOVATIVO CORSO DI
BRAZILIAN JIU JITSU
PER GLI OPERATORI DELLA
POLIZIA DI STATO**

**PER INFO SULL'ORGANIZZAZIONE DEL CORSO SCRIVERE O
CHIAMARE LA SEGRETERIA PROVINCIALE DI RIFERIMENTO.**



PROF.SSA ELENA QUERCI

L'IMPORTANZA DELLA COMUNICAZIONE NEI RAPPORTI SINDACALI AL TEMPO DEL WEB 3.0

La riduzione delle forme di concertazione a livello centrale e di contrazione del numero degli iscritti ai sindacati, una minore sensibilità da parte dei governi nel riportare in equilibrio il potere tra imprese e lavoratori hanno portato le organizzazioni dei lavoratori a impegnarsi per invertire questa tendenza. Le strategie via via adottate sono diverse come la revisione dei tradizionali metodi d'azione, l'allargamento della base di rappresentanza agli out-siders (riders, lavoratori della gig economy etc.) o la costruzione di coalizioni con la società civile (Ong, movimenti sociali, reti di lavoratori, partiti ecc.). A tali aperture si affiancano anche innovazioni di processo con l'adozione di nuovi strumenti di comunicazione. La storia delle relazioni sindacali è sempre stata la cartina di tornasole dei grossi cambiamenti socio-culturali attraverso il modo di comunicare ai lavoratori: intorno agli anni '70 si stampavano volantini e comunicati che venivano distribuiti all'entrata dei posti di lavoro, con il progredire della tecnologia, in ordine di tempo, abbiamo assistito alla creazione delle Bacheche elettroniche all'uso delle email per condividere o inoltrare le comunicazioni sindacali e infine i Social Media.

Il sistema di relazioni delle associazioni di rappresentanza sono caratterizzate da un complesso sistema di scambio comunicativo con il mondo esterno. Il sindacato vive di comunicazione e interrelazione con i destinatari del suo operato e riveste un ruolo centrale sia per veicolare informazioni all'interno dell'organizzazione sia per la sua funzione di intermediazione nella relazione con gli altri soggetti esterni coinvolti. Uno dei cardini della funzione del sindacato è entrare in contatto con il lavoratore, informare gli iscritti e l'opinione pubblica della propria attività. La comunicazione quindi è funzionale alle organizzazioni sindacali, portatrici di interessi collettivi, per rispondere alle esigenze di informazi-

one e propaganda, dialogare con i propri iscritti, intercettare bisogni e offrire un supporto nel ruolo di tutela e rappresentanza, sviluppando il senso di appartenenza e partecipazione coinvolgendo la base al raggiungimento di particolari obiettivi. Per evidenziare i cambiamenti nella comunicazione, la sua efficienza e efficacia è necessario analizzare la modalità delle strategie e degli strumenti utilizzati dai sindacati prima e dopo l'avvento di internet.

Le forme di comunicazione sindacali si avvalgono di diversi strumenti, alcuni più incisivi di altri, nell'articolo 25 della legge n. 300/1970 troviamo le disposizioni inerenti la forma privilegiata di pubblicità, strumentale alla comunicazione tra l'organizzazione sindacale e la comunità dei lavoratori:

“Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno il diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro”. Quindi per il datore di lavoro sorge di predisporre spazi appositi ben definiti, ovvero quelli destinati esclusivamente all'affissione, per ciascuna R.s.a. in luoghi accessibili.

Nelle bacheche dedicate all'attività sindacale possiamo trovare affissi: pubblicazioni, circolari, testi, ritagli di giornali, comunicati etc. purché inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. In bacheca possiamo anche trovare I manifesti sono inoltre uno dei mezzi di comunicazione adatti all'affissione, hanno una funzione prevalentemente informativa e attraggono l'attenzione sul messaggio che vogliono veicolare attraverso un'immagine possibilmente accattivante, con scelte di parole incisive ed esortano alla condivisione e adesione al messaggio.

Alle affissioni in bacheca sindacale si affiancano i ben conosciuti volantini che rappresentano senza dubbio uno dei canali di comunicazione dell'azione sindacale. I volantini sono di semplice realizzazione e poco costosi ma hanno tre funzioni importanti legati al contenuto e alla visualizzazione del volantino. La prima funzione comunicativa è quella "convocativa". Lo scritto del volantino invita i lavoratori a partecipare a scioperi, assemblee, dimostrazioni. Normalmente riguardano un tempo ristretto e di valore contingente. La seconda è "informativa" funzionale a veicolare messaggi. Possono essere messaggi relativi ad una mobilitazione di un singolo episodio che richiede la voce dei lavoratori e del sindacato o la comunicazione dei risultati di una lotta e quindi l'ottenimento di quanto richiesto al datore di lavoro. La terza funzione è volta sia agli iscritti che alla pubblica opinione ed è quella di "orientamento" ed i contenuti dei volantini sono legati all'operatività del sindacato stesso sul territorio, le sue scelte e la sua capacità di essere incisivo. Tale lunga premessa è stata necessaria per evidenziare un'importante spartiacque che ha portato all'utilizzo di nuovi strumenti di comunicazione. Quindi alla bacheca fisica, ai volantini e manifesti, si sono affiancate le tecnologie della Information and Communication Technology (ICT).

Le tecnologie ICT consentono di comunicare e discutere in modo radicalmente differente superando alcuni limiti della comunicazione tradizionale come il tempo. Gli strumenti tecnologici permettono la fruizione delle informazioni sindacali e l'interazione con gli iscritti 24 ore su 24 e per la settimana

intera. L'email e social network agevolano la partecipazione superando le esigenze familiari e personali poiché le iniziative del sindacato perché possono essere consultate, votate e gli iscritti possono contribuire al processo decisionale fuori dall'orario di lavoro nel momento che preferiscono rendendo meno onerosa la partecipazione al dibattito. La comunicazione mediata dall'ICT ha costi minori rispetto alla comunicazione tradizionale. Predisporre materiale informativo, aggiornarlo in tempo reale e renderlo disponibile a tutti gli iscritti, tramite una mail, sono operazioni che richiedono investimenti anche molto ridotti. La comunicazione può essere costante ed arricchita di elementi multimediali ed aperta ad una partecipazione più ampia non inficiata dai limiti fisici dati dalla richiesta di partecipazione in presenza. Con le nuove tecnologie si possono attivare nuovi circuiti di solidarietà e si può cooperare e comunicare a livello globale senza che vi sia una struttura gerarchica di riferimento che dia a priori i limiti e le regole di tale interazione. La comunicazione globale ha una velocità maggiore delle comunicazioni tradizionali in presenza. I nuovi strumenti di comunicazione hanno rivoluzionato il processo di trasmissione, il messaggio stesso, e l'interazione da parte del destinatario che condivide un contenuto e lo può anche arricchire con propri punti di vista e di esperienze di vita lavorativa. Si apre una nuova "democrazia digitale" per il sindacato che apre ad ognuno la possibilità di incidere sui processi decisionali anche a chi non ricopre ruoli direttivi poiché gli strumenti interattivi ampliano la prossimità spaziale e temporale dei tesserati alla propria federazione locale, regionale, nazionale e internazionale.





Al tempo del web hanno particolare interesse per i sindacati anche le nuove forme rivendicative. Nel contesto delle nuove forme di rivendicazione nel web abbiamo due livelli di comunicazione: il primo tra sindacati e iscritti e il secondo tra i lavoratori e l'impresa oggetto di rivendicazione. La rete agevola la condivisione di notizie, tutorial e interviste rilasciate ed immesse nella rete dagli organizzatori della mobilitazione, dall'altra parte gli utenti del web hanno la possibilità di dare maggiore visibilità ed efficacia alla protesta oltre che accrescere la motivazione personale dei lavoratori, in special modo laddove l'individualizzazione del lavoro e l'accresciuta eterogeneità della forza lavoro, data soprattutto dalla diversificazione dei contratti di lavoro per lo stesso lavoro svolto, hanno minato i legami di solidarietà e appartenenza che si erano stretti lungo il percorso tipico dalla società fordista. Molte sono le azioni collettive intraprese attraverso le infrastrutture elettroniche del web, utilizzando le potenzialità degli applicativi social e delle piattaforme di condivisione come Facebook, Twitter (ora X), Instagram, Snapchat, etc.

Una delle lotte basate sull'utilizzo del web è il netstrike anche appellato come cyber picket o virtual picket. La dinamica di questa forma virtuale di sciopero è caratterizzata da comunicazioni in tempo reale e messaggi one to many o distribuiti come data base attraverso piattaforme social e strumenti digitali applicati alla rete che sono in grado di produrre, o anche solo minacciare, significativi danni o disagi all'impresa o a carico del datore pubblico come saturare il sito e renderlo inutilizzabile alme-

no per la durata della mobilitazione. Per il sindacato la rivendicazione tramite il netstrike deve essere puntualmente programmata per esprimere in pieno la sua forza e effettività. Vi deve essere la prevista concertazione e proclamazione, organizzando un attacco informatico simultaneo, invasivo, ma non predatorio. Anche il mailbombing è una forma strategica digitale per richiamare l'attenzione di datori di lavoro sulle rivendicazioni. Essa consiste nell'intasare la casella di posta dell'impresa con email con stesso contenuto in modo da bloccarla per overflow. Dobbiamo prendere atto che le relazioni sindacali hanno sempre fatto emergere i cambiamenti socio-culturali attraverso il modo di comunicare ai lavoratori, l'azienda, i lavoratori, il sindacato, che rappresenta il corpo intermedio per eccellenza, si trovano al centro di un dibattito libero dove la possibilità di comunicare informazioni dipende anche dal numero di followers delle singole parti in gioco la cui opinione si formerà in libertà semplicemente guidata dalla propria sensibilità, dalle proprie idee politiche, etc. Nell'era del web 3.0, la comunicazione non è più unidirezionale come in passato dove i lavoratori erano solo spettatori o lettori passivi, ma possono interagire con contenuti e risposte. Il sindacato deve essere in grado di ascoltare, attraverso un attento monitoraggio delle conversazioni attivate sui social network e sul web, per accedere a nuove conoscenze e indicazioni importanti per verificare se l'efficacia delle sue politiche sono coerenti tra le azioni e i programmi.

Como 6 Settembre 2023

**SCARICA LA TUA
TESSERA DIGITALE**
tessere.siulp.it

**SERVIZIO DI CONSULENZA FISCALE E
SERVIZIO DI ASSISTENZA PENSIONISTICO**



SIULP.OKCAF.IT

Servizi gratuiti offerti agli iscritti SIULP

LAURA GALTIERI SEGRETARIO GENERALE SAVONA

GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE



Lo scorso 25 novembre si è celebrata la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ricorrenza istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite, tramite la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999.

Questa data segna anche l'inizio dei "16 giorni di attivismo sulla violenza di genere" che precedono la Giornata mondiale dei diritti umani celebrata il 10 dicembre di ogni anno, a sottolineare che la negazione della violenza contro le donne è una violazione dei diritti umani.

Nella summenzionata risoluzione 54/134 del 1999 viene precisato che per violenza contro le

donne è inteso "qualsiasi atto di violenza di genere che si traduca o possa provocare danni o sofferenze fisiche, sessuali o psicologiche alle donne, comprese le minacce di tali atti, la coercizione o privazione arbitraria della libertà, sia che avvengano nella vita pubblica che in quella privata".

La violenza contro le donne è ritenuta una manifestazione delle "relazioni di potere storicamente ineguali" fra i sessi, uno dei "meccanismi sociali cruciali" di dominio e discriminazione con cui le donne vengono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini per impedirne il loro avanzamento.

La data del 25 novembre ricorda quella del 1960, quando, nella Repubblica Dominicana, furono uccise tre attiviste politiche, le sorelle Mirabal (Patria, Minerva e Maria Teresa) per ordine del dittatore Rafael Leónidas Trujillo. Quel giorno le sorelle Mirabal, mentre si recavano a far visita ai loro mariti in prigione, furono bloccate sulla strada da agenti del Servizio di informazione militare. Condotte in un luogo nascosto nelle vicinanze furono stuprate, torturate, massaccate a colpi di bastone e strangolate, per poi essere gettate in un precipizio, a bordo della loro auto, per simulare un incidente.

Nel 1981, nel primo incontro femminista latinoamericano e caraibico svoltosi a Bogotá, in Colombia, venne deciso di celebrare il 25 novembre come la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, in memoria delle sorelle Mirabal. Il primo passo ufficiale è rappresentato dal Rapporto tematico sugli omicidi basati sul genere presentato da Rashida Manjoo, relatrice speciale dell'ONU contro la violenza sulle donne, il 25 giugno 2012 al Consiglio dei diritti umani. Si tratta del primo riconoscimento da parte delle Na-

zioni Unite che il femminicidio, quale manifestazione della violenza maschile sulle donne, rappresenta una violazione dei diritti umani che non è circoscrivibile ai soli Paesi dell'America Latina, ma ha portata globale. Nel Rapporto si specifica che in alcune aree del mondo è in aumento e troppo spesso l'omicidio delle donne rappresenta l'esito di un continuum di violenze che avvengono in un contesto di discriminazione delle donne in tutti gli ambiti, e in società in cui troppo spesso viene tollerata l'impunità per questo genere di reati.

I termini femmicidio e femminicidio si sono diffusi in Europa con una connotazione di genere fin dall'inizio del 21° sec., in particolare grazie al contributo del movimento delle donne spagnolo. Il primo riferimento ufficiale al termine femminicidio, in un documento dell'Unione Europea, lo si trova nell'aprile 2006. Anche uno studio relativo alla violenza maschile sulle donne in Europa condotto dalla Commissione in quello stesso anno, già riportava che «la forma più grave di violenza fisica è il femmicidio, che è l'omicidio di una donna basato sul genere», citando il Rapporto del segretario generale delle Nazioni Unite per specificare come il femminicidio sia strettamente connesso alle altre forme di violenza che colpiscono le donne.

Il 2010 rappresenta un anno significativo perché emerge la consapevolezza della portata mondiale del fenomeno.

In Italia il termine è in uso da parte del movimento femminista fin dal 2005 ma adottato in maniera crescente da parte dei media solo

nel 2011.

Nel 2019 con la legge n. 69 (nota come "Codice Rosso") l'Italia si dota di uno strumento legislativo che rafforza la tutela di tutti coloro che subiscono violenze, per atti persecutori e maltrattamenti e il 22 novembre 2023, con il Governo Meloni, il Senato ha definitivamente approvato, con 167 voti favorevoli e 0 contrari, il cosiddetto "Ddl Roccella", di 19 articoli, che potenzia ulteriormente il Codice Rosso

Venendo ai freddi dati numerici nel 2022 si sono verificati 322 omicidi (+6,2% rispetto al 2021): 126 donne e 196 uomini. Cresce il numero di uomini uccisi da sconosciuti (0,37 per 100mila maschi; 0,27 nel 2021) e di donne uccise da parenti (0,14 per 100mila donne, 0,10 nel 2021).

Nei casi in cui si è scoperto l'autore, il 92,7% delle donne è vittima di un uomo, mentre nel caso la vittima sia un uomo nel 94,4% dei casi l'omicida è un uomo. Sono 61 le donne uccise da un partner o un ex partner, tutti di sesso maschile.

Sulla base delle informazioni disponibili si stima che i femminicidi siano 106, sul totale delle 126 donne uccise. Il dato è in linea con quanto rilevato negli ultimi tre anni.

Il fenomeno della violenza di genere è assolutamente trasversale Nord- Sud (con una prevalenza al Nord), ceti sociali e professioni degli autori e delle vittime.

Non posso non ricordare quindi, in maniera commossa, la collega Pierpaola Romano, giustiziata da un collega con cui aveva avuto

una relazione sentimentale e che non intendeva farsene una ragione.

Non uccisa, ma brutalmente picchiata e stuprata, il 20 ottobre 2022 la collega Alessandra Accardo alla fine del turno serale di servizio.

Questo a dimostrazione che nessuna di noi è al sicuro, nessuna si può sentire chiamata fuori. Sicuramente importantissimo investire nella prevenzione per intercettare i violenti prima che possano mettere in opera azioni sconsiderate e criminali, così come imprescindibile il cambio culturale inerente la effettiva parità tra i sessi in tema di diritti e dignità ma credo sia INDISPENSABILE che, tutti coloro che non hanno ancora capito di non aver alcun titolo di proprietà su qualsiasi essere umano, in caso commettano delitti, sappiano che li attendono pene severe ma soprattutto, certe.

Magari si potrebbe anche pensare di colpire quel determinato universo maschile negli aspetti a lui più cari come la possibilità di seguire la propria squadra del cuore oppure sospendendogli la patente di guida, magari fin dai primi segnali, come misure accessorie, magari per rafforzare l'azione preventiva dell'Ammonimento del Questore, magari....

Intanto noi donne, con l'aiuto di tutti gli altri uomini che non fanno parte di quel determinato universo maschile, e sono tanti, dobbiamo aiutare e sostenere tutte quelle di noi che si trovino, per un motivo e per l'altro, ad avere a che fare con un uomo che usa violenza, qualsiasi violenza.



MySIULP

IL TUO SINDACATO SEMPRE CON TE



Teniamo alta l'attenzione su questi fatti, non nascondiamo nulla, mettiamo panchine rosse ovunque, per ricordare che di noi non c'è più.

Bella l'idea del Siulp di Reggio Emilia di acquistarne una e porla proprio nel cortile della Questura, visibile sia chi ci lavora ma anche a chi entra.

Facciamo rumore, buone e zitte lo siamo state per troppi secoli, ma per denunciare e difendere, non solo per commemorare.

Tutto serve alla causa: cortei, manifestazioni, esternazioni, trasmissioni televisive... tutto tranne chi, uomini e donne, (soliti noti?) approfitta di una manifestazione contro la violenza sulle donne, per sfogare la propria rabbia e imbecillità contro poliziotte e poliziotte preposti a tutela della libertà di manifestare, come accaduto a Torino proprio il 25 novembre. Quelle donne e quegli uomini con il loro comportamento idiota, ancorchè penalmente rilevante, hanno decretato il fallimento della lotta ancor prima di cominciare, dimostrando che non può esistere un mondo senza violenza, ma la cosa che fa più rabbia è che la loro idiozia ideologica abbia sporcato una giornata dal significato così importante.

Ma noi siamo di più, siamo sempre di più a credere in un mondo davvero senza differenze di genere e senza violenza sulle donne, ma soprattutto.....c'è ancora domani.

PROF. ALESSANDRO FIGUS

POLITICHE DI EGUAGLIANZA, PROSPETTIVA DI GENERE

Le politiche di uguaglianza sono tutte quelle azioni o programmi che sono attuati dai governi in tutti e tre i settori e mirano a promuovere e sviluppare la parità sostanziale tra uomini e donne. Di fatto attuate anche dai governi europei e anche dal governo italiano.

Secondo questa definizione, la specificità delle politiche di uguaglianza risiede nel loro ob-

iettivo, che è quello di eliminare le disuguaglianze di genere e promuovere l'esercizio e la garanzia dei diritti umani delle donne senza distinzione di alcun tipo e di persone in condizioni suscettibili di discriminazione sulla base dell'appartenenza etnica, del settore sociale, del livello di istruzione, dell'età, dell'identità di genere o delle preferenze sessuali, in tutti i settori del contesto so-

ciale, lavorativo, politico, culturale ed economico. Si tocca anche il problema della formazione che è oggi molto di attualità, ma non può essere una panacea e visto come la soluzione a tutti mali del mondo. L'intervento semmai è quello di un progetto culturale non può essere visto solo come un progetto di formazione, ma è qualcosa di molto più ampio e che necessita di uno spazio culturale





a lungo termine.

Tornando alle politiche di uguaglianza, possiamo dire che la sua attuazione implica lo sviluppo e l'applicazione di vari tipi di misure per garantire la parità di trattamento, azioni compensative volte ad eliminare la discriminazione da parte del sesso che limitano le donne e gli uomini alle opportunità di accesso e si sviluppano in modo equo in qualsiasi campo: politico, sociale, economico, culturale, affettivo, educativo; o garantire risultati tangibili in uguaglianza sostanziale a breve o medio termine. La realizzazione di questo tipo di azione implica l'incorporazione della prospettiva di genere nella pianificazione e progettazione delle politiche pubbliche e deve essere uno degli obiettivi che un governo deve prefigurarsi, sostenendolo all'interno di un sistema culturale definito e che tenga in considerazione anche gli oggettivi cambiamenti della società.

Se partiamo poi dal considerare la società nel suo complesso, quando si parla di pari opportunità e di eguaglianza tra donne e uomini bisogna necessariamente fare riferimento a due aspetti: quello culturale e quello normativo. Si ci riferisce cioè al pieno e universale esercizio dei diritti umani, in congruenza con i diritti stabiliti nelle norme giuridiche e alla condizione ambientale, cioè al sistema culturale.

Partiamo a fare riferimento a delle convenzioni. Esistono delle Convenzioni sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e dove gli Stati parti non sono solo obbligati a

gettare le basi legali affinché esista l'uguaglianza formale tra donne e uomini.

È necessario garantire l'uguaglianza dei risultati o, di fatto, l'uguaglianza sostanziale. Per realizzarlo, è necessario che le leggi e le politiche garantiscano che le donne abbiano le stesse opportunità degli uomini in tutti gli ambiti della vita, il che implica che lo Stato abbia l'obbligo di garantire le condizioni per cui è indispensabile rimuovere tutti gli ostacoli affinché l'uguaglianza sia garantita. Questo vive nella realtà.

In questo contesto si rende necessario avere una idea chiara di cosa sia l'uguaglianza, come siano attuabile le politiche di genere e avere una prospettiva sui bilanci pubblici e con soprattutto una visione di genere. Considerare il tutto come uno strumento di politica pubblica volto a eliminare le disuguaglianze tra uomini e donne, attraverso l'allocazione giusta ed equa delle risorse pubbliche in azioni, piani e programmi pubblici a livello federale, statale ma anche a livello locale. Non dobbiamo perdere di vista l'internazionalità del problema, l'aspetto interculturale e l'interazione correlata. Il bilancio è un indicatore chiave della volontà e delle azioni di un governo per promuovere l'esercizio dei diritti e garantire le condizioni per una sostanziale uguaglianza tra donne e uomini. Il bilancio va visto con una prospettiva di genere e non è un bilancio separato per le donne, è uno sforzo per disaggregare reddito e spesa pubblica, per sapere qual è il loro impatto differenziato tra donne e uomini e va sempre visto in un contesto di comunità e in un ambiente culturale definito ma

sempre più in evoluzione.

Negli ultimi anni in Italia, così come in altri parti del mondo, sono state promosse sostanzialmente strategie di bilancio con una prospettiva di genere, che può essere definito attraverso la parola inglese "labelled spending", cioè l'allocazione di risorse a programmi specifici in settori chiave della pubblica amministrazione, e attraverso bilanci con una prospettiva di genere. Considerando per genere tutte le spesa dello Stato.

In ogni caso l'attenzione delle diverse espressioni del disagio uguaglianza e disuguaglianza di genere devono oggi essere prese in considerazione a partire dalle condizioni di salute avverse o deterioramento della qualità della vita delle donne e degli uomini. In questo senso è chiaro che varie forme di discriminazione legate al genere ostacolano la attiva promozione e impediscono un costante e uniformato sviluppo umano e sociale delle persone. Quindi bisogna avere una politica di uguaglianza ed equità, dove il genere ci consente di rafforzare i valori più alti e le migliori pratiche, ponendo al centro la persona umana come punto di partenza e di arrivo dell'intero sforzo istituzionale.

Uguaglianza ed equità costituiscono due dei principi fondamentali e degli assi trasversali del management, poiché orientano la cultura organizzativa e le azioni delle persone che lavorano. Tale politica di uguaglianza e di equità di genere in particolare può essere vista come la conseguenza logica di quei principi filosofici

della sicurezza sociale. Quando si parla di sicurezza, diventa ovvio il coinvolgimento delle forze di polizia, in una ottica soprattutto preventiva. In questo senso la Polizia italiana ha compiuto negli ultimi anni numerosi sforzi per incorporare la prospettiva di genere all'interno delle loro azioni e talvolta può essere come buon esempio.

Appare evidente come si possa andare verso una politica interna integrativa che orienti quella istituzionale su come monitorare e valutare i progressi in questa materia. Esistono elevate aspirazioni etiche e normative in relazione all'uguaglianza e all'equità di genere. Questa politica stabilisce uno standard e delle precise linee guida che l'istituzione richiede per assumersi le proprie responsabilità in materia ed in ordine soprattutto al rispetto degli strumenti giuridici nazionali e internazionali.

A tale proposito cito brevemente dal quadro giuridico internazionale una specifica politica che include strumenti come convenzioni e trattati e dichiarazioni riguardanti il rispetto dei diritti umani fondamentali, della dignità umana e dell'uguaglianza tra uomini e donne. In ordine cronologico, la Carta delle Nazioni Unite del 1945, che è il primo strumento internazionale che sancisce il principio di uguaglianza. Vi è poi la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948, che riafferma il principio di non discriminazione e proclama che tutti gli esseri umani nascono liberi ed uguali dignità e diritti senza alcuna distinzione, quindi senza differenziazione in base al sesso.

A livello americano, vi è poi la Convenzione americana sui diritti dell'uomo, il Patto di San José del 1969 che stabilisce l'obbligo degli Stati di rispettare i diritti e le libertà, nonché di garantirli liberi e a pieno esercizio, a garantire tutte le persone senza alcuna discriminazione basata su razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione natura politica o di altra natura, origine nazionale o sociale, posizione economica, nascita o di altra natura condizioni sociali. Queste dichiarazioni costituiscono di per sé un quadro chiaro per l'uguaglianza tra gli uomini e le donne, ma in realtà non sono state sufficienti a ridurre le diverse espressioni di discriminazione che colpiscono soprattutto le donne. Da quanto sopra scaturiscono altri strumenti di riferimento internazionali.

Anche l'Unione europea si occupa di questo tema. La strategia dell'UE per la parità di genere e tiene fede all'impegno della Commissione von der Leyen per un'Unione dell'uguaglianza. Presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. La normativa internazionale e nazionale è ampia, ma la norma non è sufficiente senza un progetto culturale chiaro e senza una formazione strutturale specifica.

Questa politica cerca quindi di guidare il lavoro istituzionale verso progressi sostanziali nella riduzione di tutti forme di discriminazione basate sul genere e contribuisce, a partire dalla prevenzione sociale, al fine di costruire una società più giusta ed equa per

gli uomini e le donne del Paese e che porta ad una azione sinergica di una diversità di attori e agenti, economici, sociali e politici, che lavorano per lo sviluppo umano basato sul rispetto dei diritti umani degli uomini e delle donne, e tra questi attori mi sento di posizionare anche la Polizia di Stato ed in particolare il corpo femminile della Polizia di Stato.

La politica sull'uguaglianza e l'uguaglianza di genere deve essere guidata dall'approccio ai diritti umani, certamente, ma deve comunque tendere al riconoscimento che le persone sono titolari dell'intera gamma dei diritti ad essa inerenti, che sono universali, intrasferibili, imprescrittibili, inalienabili, interdipendenti. Tipico di questo approccio è il riconoscimento del diritto alla non discriminazione. La parola chiave deve diventare la parola "inclusione" che vieta distinzioni, o restrizione di una persona o di un gruppo con determinate caratteristiche, private cioè dei diritti. La discriminazione spesso si riferisce al trattamento di inferiorità o stigmatizzazione data ad una persona o ad un gruppo di persone per qualsiasi motivo: etnico, sessuale, socioeconomico, religioso, politico, età, geografico, per affiliazione, disabilità o anche allo status di immigrazione, Sebbene ci siano diversi gradi di discriminazione che va dal "minimizzare" all'"annullare" uno specifico diritto umano è fondamentale dire che la discriminazione può verificarsi anche in assenza di riconoscimento di un diritto, nel godimento dello stesso o nel suo esercizio.

In questo contesto lo Stato e quindi



anche le forze dell'ordine devono in generale garantire spazi, cioè garantire le opportunità e le condizioni necessarie affinché tutte le persone possano sviluppare il proprio potenziale e esercitare pienamente i rispettivi diritti. Garantire che si rispetti uguaglianza e pari opportunità e attuare politiche di prevenzione a riguardo. La non discriminazione, quindi, è strettamente legata a principio di uguaglianza. Sono azioni complesse il cui scopo è promuovere l'integrazione, lo sviluppo sociale o umano di quelle persone che sono state discriminate.

In conclusione l'uguaglianza tra uomini e donne nell'Unione europea migliora, ma molto lentamente, questo è rilevato da recenti studi (vedi European Institute for Gender Equality, 2021), e questo preoccupa. L'Italia non si muove di molto: se nel 2000 l'indice era a quota 63,5, passa ora a 63,8, poco sotto la media europea, su un piano dove 1 è sinonimo di assoluta disparità e 100 dà invece la misura della totale uguaglianza di genere. È nostro il quattordicesimo posto in Europa, con 4,2 punti sotto l'Unione. Dal 2010 siamo cresciuti di 10 punti e mezzo, abbiamo guadagnato 7 posizioni, ma dal 2018 la nostra avanzata verso la parità si è fatta decisamente più lenta, e questo preoccupa. Comunque, lentamente, in questo senso l'Italia progredisce. Meno male, ma dobbiamo lavorare di più sulla formazione e sullo sviluppo di un modello culturale inclusivo e soprattutto che migliorare la società ha dei costi, quindi non rinunciare agli investimenti anche per un'espansione di politiche preventive.

VINCENZO ANNUNZIATA SEGRETARIO NAZIONALE SIULP

LE IDEE DEL SINDACATO ANCHE PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE DEL FUTURO

Il punto d'inizio di quest'apporto è costituito dal ragionamento sul rapporto tra le regole e gli obiettivi del piano concernente sia la scelta politica di assumere nel settore pubblico italiano, e in particolare nella Polizia di Stato sia di predisporre risorse per il rinnovo contrattuale, come preferenza per recuperare una parte del potere d'acquisto.

I motivi della predilezione concorsuale, strizzando l'occhio alle competenze per asfaltare anche la strada dell'innovazione e delle riforme, sono duplici: valutazioni, da un lato, per sopperire alla riduzione organica, con la problematica tra forza lavoro e spesa sociale, per la crisi economica iniziata molti anni fa, con decisioni connesse al blocco del turn-over, per scelte indirizzate a limitare la spesa pubblica e, dall'altro lato, per affrontare le conseguenze delle misure adottate in merito ai pre-pensionamenti, con la finalità di creare nuove opportunità di lavoro per le generazioni più giovani. Giovani e anziani. Un binomio perfetto in molti campi, tranne che in quello del rapporto tra entrate e uscite, nel mondo del lavoro. Il patto generazionale, anche con riferimento ai principi dell'assistenza e del mantenimento sociale di chi è addirittura escluso dal mondo del lavoro, non può prescindere da un mondo

del lavoro caratterizzato da una forza giovane. Più si ritarda l'uscita dal lavoro e più tardi entrano i giovani. A parità di condizioni imprenditoriali e di necessità d'impiego pubblico. Tralasciando il mondo del lavoro privato, le misure adottate, dal 2017, prevedono che ogni amministrazione pubblica adotti un programma di definizione dei fabbisogni di personale, basato su specifiche linee d'indirizzo del Governo.

Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza pone l'accento, tanto per le amministrazioni centrali che per quelle periferiche, sulla necessità e l'esigenza di ringiovanimento del personale della Pubblica Amministrazione che presenta una media di 50 anni. Una scelta anche per inserire nuove competenze in grado di affrontare le richieste dal nuovo modello economico e produttivo, in altre parole, digitale ed ecologico. In modo da lasciare una preziosa eredità alle generazioni future, realizzando una crescita economica più vigorosa, sostenibile e inclusiva. Con una pubblica amministrazione più efficiente e digitalizzata, anche i cittadini italiani beneficeranno di trasporti più moderni e diffusi.

Gli investimenti e le riforme renderanno il Paese più coeso, con un

mercato del lavoro più dinamico e senza discriminazioni di genere e generazionali. Ma nulla prescinde dalla sicurezza. Tuttavia, la posta in gioco appare più ampia, tanto che lo stesso PNRR inserisce le assunzioni nell'ambito di una strategia di riforma strutturale della pubblica amministrazione.

Si tratta di un obiettivo essenziale per la competitività del paese, ma che necessita dell'elaborazione di una progettualità appropriata e non generica. Nella Polizia di Stato vige, a oggi, una distorsione: assumiamo agenti ma ci dimentichiamo che esiste una vacanza importante nel ruolo e nelle qualifiche degli ufficiali di polizia giudiziaria.

Forse è arrivato il momento di una delega normativa che dia la possibilità di riformare la Polizia di Stato, ancorata tuttora ad aspetti di gerarchia militare. Una polizia dove ancora durante il periodo di formazione si marcia. Anacronistico. Una Polizia moderna ha mezzi tecnologici ed equipaggiamento all'avanguardia, un pacchetto normativo anche a tutela della sua azione e capace di ridurre, se non eliminare del tutto, le aggressioni ai poliziotti. Ma soprattutto disegna una progressione di carriera che dia soddisfazione e premia il merito. Nel



più breve tempo possibile, per più persone possibili, dando quanto più possibile. Una riforma anche della retribuzione non necessariamente ancorata a sistemi gerarchici, semmai ad esempio con l'introduzione delle aree retributive oppure con un sistema orizzontale di miglioramenti stipendiali, che possa andare di pari passo con la previdenza dedicata, e come già scritto, nel numero di marzo 2023, sul periodico del Sulp Progetto Sicurezza, attuando una riforma previdenziale che cambi i penalizzanti coefficienti, in questo periodo in vigore, i quali sono articolati in funzione dei requisiti anagrafici previsti per l'accesso al pensionamento da parte della generalità dei dipendenti pubblici.

Tali coefficienti sono molto penalizzanti per le categorie di personale per le quali sono previste età di pensionamento inferiori rispetto a quelle vigenti per i restanti lavoratori. Tra questi vi è il personale del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, i cui ordinamenti prevedono, per il pensionamento cosiddetto di vecchiaia, limiti di età diversi, ma comunque più bassi rispetto a quelli previsti per la generalità del pubblico impiego. Anche restando in servizio fino al massimo di età previsto dal proprio ordinamento, questo personale non riesce a raggiungere i coefficienti di trasformazione più favorevoli, che la legge fissa al raggiungimento di età avanzate. Un percorso mirato, quindi, anche alla definizione dei nuovi coefficienti di trasformazione in modo da renderli attuali, e attuabili, in aderenza al superamento degli esistenti limiti ordinamentali, equiparandoli, di fatto,

al coefficiente di trasformazione massimo del pubblico impiego. In modo da poter garantire una pensione che sia quanto più vicino possibile al tenore di vita tenuto durante il periodo di lavoro retributivo.

Tutto questo senza dimenticare che siamo nel pieno della stagione contrattuale. Il decisorio politico ha inteso predisporre gli oneri a carico del bilancio statale per la contrattazione collettiva nazionale, in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, incrementando per il triennio 2022-2024, di 3 miliardi di euro di euro per il 2024 e di 5 miliardi di euro annui dal 2025, le somme per la contrattazione collettiva nazionale del pubblico impiego e per i miglioramenti economici per il personale statale in regime di diritto pubblico.

A valere sulle predette risorse, a decorrere dal 2024, l'indennità di vacanza contrattuale, prevista a favore del personale destinatario dei suddetti contratti e provvedimenti negoziali, è stata altresì incrementata di un importo pari a 6,7 volte il suo valore annuale. Le suddette risorse vanno dunque a incrementare quelle stanziare, per il medesimo triennio 2022-2024, con la legge di bilancio 2023, art. 1, c. 609, L. 197/2022, portandole a 3,5 miliardi di euro per il 2024 e a 5,5 miliardi di euro annui a decorrere dal 2025, in luogo dei 500 milioni adesso previsti a decorrere dal 2023. Gli importi sopra indicati, comprensivi anche degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, concorrono a costituire l'importo complessivo massimo destinato al rinnovo dei

contratti del pubblico impiego e alle modifiche del trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle amministrazioni statali in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'articolo 21, comma 1-ter, lett. e) della legge n. 196 del 2009, comma 1, ultimo periodo. L'ammontare complessivo delle risorse così incrementate, unitamente a quelle di cui al citato art. 3 del D.L. 145/2023, consentono di riconoscere a regime dal 2024, al personale del settore statale, un incremento complessivo del 5,78%, comprensivo del valore dell'indennità di vacanza contrattuale in godimento a regime da luglio 2022, stimato in conformità a 1,9 milioni di unità di personale, come risultanti dal Conto Annuale 2021, e della retribuzione media annua pari a 35.860 euro ottenuta rivalutando i benefici connessi al triennio contrattuale 2019-2021. Questo ad oggi.

Sempre pensando al futuro è noto che il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni ferme tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, basate sulla partecipazione responsabile, sul dialogo costruttivo e trasparente, sulla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, e indirizzate alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Tramite il sistema delle relazioni sindacali si attua anche il temperamento del mandato di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini, fondendoli con gli interessi dei lavoratori.

La partecipazione del sindacato migliora la qualità delle decisioni assunte, definendo e sostenendo



la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, tanto più i processi d'innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Nel rispetto dei contraddistinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni, ai diversi livelli si articolano, in modo riassuntivo, nei modelli relazionali di partecipazione e di contrattazione, anche di livello nazionale. La partecipazione è finalizzata a instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di essenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti d'informazione sugli stessi.

La contrattazione è finalizzata alla stipulazione di contratti e accordi

che obbligano reciprocamente le parti, ai diversi livelli previsti. Un sindacato non potrà mai eludere i principi di contrattazione, negoziazione e concertazione. Tuttavia un'idea per ridurre le disapplicazioni nel nostro mondo del lavoro, e quindi il contenzioso, potrebbe essere quello di istituire, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica, con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui si adottano gli atti in modo unilaterale. L'Osservatorio potrebbe essere anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati. Tuttavia un sindacato d'ispirazione confederale non può non proporre nuove condizioni di lavoro. Una nuova idea contrattuale potrebbe essere il lavoro agile, il lavoro da remoto. Il lavoro da

remoto, realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione e che potrebbe essere svolto nelle forme del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente.

Il Covid ha determinato delle nuove forme di lavoro che, in Polizia, fino a quel momento, erano considerati dei tabù. Quindi, le prospettive per il futuro, sono prospettive d'opportunità. Non esiste vento favorevole per il marinaio che non sa dove andare. E il Siulp sa perfettamente cosa fare e in quale direzione andare.



SEMINARIO INTERNAZIONALE

NEGOZIAZIONE E PERSUASIONE: COME INDURRE L'ALTRO A DIRE SÌ

Il Seminario Internazionale sarà tenuto da un relatore esperto della materia, il Sig. JACK CAMBRIA, che condividerà la sua lunga esperienza come negoziatore al comando dell'Elite Hostage Negotiation Team del New York City Department.



RIVEDI GLI EVENTI



SICUREZZA E SVILUPPO: QUALI PROSPETTIVE PER IL FUTURO DEL PAESE

"Identità, partecipazione, Innovazione"
Per una Sicurezza Globale, Per lo sviluppo e legalità



SE PENSI IN GRANDE PENSI SIULP



SEGRETERIA NAZIONALE
Via Vicenza, 26 - 00185 Roma
Tel. +39 06 4455213
e-mail: nazionale@siulp.it