



CONTRATTO: LE PROPOSTE SAP

Al Ministro per la Pubblica Amministrazione
Sen. Paolo Zangrillo
Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 Roma

Gentilissimo Signor Ministro,
preliminarmente vorremmo sottoporre alla Sua attenzione l'opportunità di valutare una modifica della nomenclatura utilizzata nel titolo dei D.P.R. che recepiscono i contratti, ossia "personale **non** dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile". Nomenclatura che contiene una negazione e divide il personale tra i "dirigenti" e i "non dirigenti" sebbene in questa categoria rientrino tutti gli appartenenti ai ruoli degli Agenti, Assistenti, Sovrintendenti, Ispettori e Commissari.

Sarebbe più opportuno, a nostro avviso, sostituire la formula con un'altra che sia identificativa della categoria anche al fine di valorizzare con la dovuta attenzione e riconoscimento da parte del Governo tutte le donne e gli uomini delle forze dell'ordine che con abnegazione scendono sulle strade del nostro Paese per tutelare e garantire la sicurezza a tutti. Una proposta in tal senso potrebbe essere "personale ordinario e tecnico delle Forze di Polizia a ordinamento civile fino a direttivo".

Per quanto riguarda gli incrementi di natura economica è necessario, in via principale, garantire l'**indipendenza della funzione** a tutte le donne e uomini in divisa, ossia assicurare a tutti gli operatori e alle loro famiglie una esistenza libera e dignitosa a garanzia di piena integrità.

Ad oggi gli stipendi delle Forze di Polizia italiane continuano ad essere tra i più bassi fra i paesi d'Europa con sviluppo socioeconomico simile al nostro.

Basti pensare che in Austria e in Francia un poliziotto ha uno stipendio d'ingresso di 2.100 euro e in Germania di 2.300 euro, per arrivare in pochi anni a superare i 2500-2600 euro.

Nel nostro Paese lo stipendio iniziale è di circa 1.600 euro e servono molti anni per raggiungere i 1.800 euro.

Rimanendo sempre in tema stipendiale, inoltre, deve essere rivista la discrasia che vede il valore del parametro retributivo superiore per il personale in possesso della denominazione di coordinatore rispetto alla qualifica di base del ruolo superiore. Questo accade tra l'Assistente Capo Coordinatore (parametro 121.50) e il Vice Sovrintendente (parametro 116,75), il Sovrintendente Capo Coordinatore (parametro 131.00) e il Vice Ispettore (parametro 124.75), il Sostituto Commissario Coordinatore (148.00) e il Vice Commissario (parametro 136.75).

Di conseguenza, in caso di promozione, al personale in possesso della qualifica apicale viene riconosciuto un parametro inferiore che deve essere compensato con un assegno una tantum poiché ogni avanzamento di carriera non può avere come conseguenza un deterioramento della retribuzione. Sarebbe, pertanto, indispensabile **adeguare i parametri stipendiali delle qualifiche iniziali di ciascun ruolo rendendoli superiori ai parametri stipendiali delle qualifiche apicali del ruolo precedente**, in modo che le maggiori responsabilità siano adeguatamente e proporzionalmente remunerate. Quanto richiesto, in realtà, è quanto già sancito dall'articolo 36 della Costituzione secondo il quale ogni lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro.

Altro aspetto di fondamentale importanza è la liquidazione degli **straordinari in eccedenza**. È, infatti, necessario che si provveda immediatamente al pagamento degli esuberi, in arretrato dall'ottobre 2022. Ogni ora di lavoro straordinario è svolta per compensare la carenza di organico, che ammonta a circa 10.000 unità, e per dare risposte alla crescente richiesta di sicurezza da parte della cittadinanza. Pertanto, un intervento in tal senso garantirebbe un giusto equilibrio tra lo sforzo profuso dagli operatori e le importanti carenze strutturali/organiche dell'Amministrazione.

È, inoltre, indispensabile dare avvio alla **previdenza DEDICATA** atteso anche che sono già state stanziare delle prime risorse a decorrere dall'anno 2022 e ulteriormente incrementate con la Legge di Bilancio 2024. Si tratta di un intervento necessario al fine di scongiurare per il personale del Comparto che giunge a termine della propria carriera la percezione di pensioni indecorose e risibili, in considerazione anche del sistema di calcolo contributivo particolarmente penalizzante e della mai avviata previdenza complementare.

In ragione dell'art. 19 L. 183/2010 (specificità delle forze di polizia) e della peculiarità dei compiti che siamo chiamati a svolgere è indispensabile aumentare il valore delle indennità accessorie ovvero gli indennizzi previsti per i servizi più disagiati e più rischiosi.

L'ammontare di molte di esse, infatti, risale al D.P.R. n.164/2002 ed è pertanto necessario un adeguamento. Si tratta dell'indennità per servizi esterni (6,00 euro lordi 3,38 euro netti), indennità per presenza festiva (euro 14,00), indennità per servizio notturno (euro 4,30), dell'indennità per ordine pubblico in sede (euro 13,00), ordine pubblico fuori sede ridotto (euro 18,20) e fuori sede (euro 26,00), l'indennità per il super festivo (euro 40,00) e indennità di compensazione (euro 12,00).

Per quanto riguarda il lavoro straordinario è necessario rivedere gli importi in modo sostanziale: oggi un'ora di lavoro ordinario viene remunerata euro 11,28 che al netto delle imposte corrispondono circa a euro 6,75. Si propone l'introduzione delle seguenti indennità:

- **Indennità specifica per chi svolge attività di polizia giudiziaria:** la polizia giudiziaria ha un ruolo fondamentale nella tutela della sicurezza del Paese e nel contrasto della criminalità comune e organizzata. Per svolgere tali attività in modo efficace ed efficiente sono necessari importanti e lunghi percorsi professionali e formativi. Oggi, purtroppo, a causa della scarsa appetibilità economica di tale tipologia di servizio, sono state disperse importanti risorse umane a vantaggio di altre mansioni e pochi sono interessati a intraprendere tale percorso di carriera.

- **Indennità di polizia scientifica.** La polizia scientifica svolge un importante ruolo nell'attività di indagine e, in generale, di polizia giudiziaria. Nonostante sia richiesta elevata capacità professionale e continua attività formativa, la qualità e la quantità di lavoro svolto non sono adeguatamente remunerate.

- **Indennità insegnamento.** La formazione è importante per poter garantire la giusta e sempre aggiornata professionalità ai servizi di polizia nonché adeguate tutele al personale. Riteniamo, pertanto, indispensabile valorizzare coloro che svolgono il ruolo di formatori sia all'interno degli istituti di istruzione che nell'ambito dei vari uffici territoriali attraverso, nello specifico, attività di insegnamento nelle previste giornate di formazione e aggiornamento professionale. In relazione a quest'ultima categoria, infatti, spesso accade che il personale impiegato per svolgere tale attività rinunci a percepire le indennità che avrebbe ottenuto svolgendo, invece, normale attività di servizio nel proprio ufficio.

- **Indennità servizi di specialità:** attualmente le indennità riconosciute al personale della Polizia Stradale in ambito autostradale, della Polizia Ferroviaria per vigilanza scalo o scorta treni e di Polizia Postale e delle Telecomunicazioni vengono liquidate con anni di ritardo. Si chiede che venga previsto il pagamento nella busta paga del mese successivo rispetto al quale sono stati prestati al pari delle altre indennità accessorie.

- **Missioni internazionali.** Rivalutazione del trattamento economico riservato alle missioni internazionali, attualmente determinato in 88.50 euro che comprendono il viaggio per raggiungere il luogo di servizio e assorbono gli straordinari.

- Inoltre, sarebbe auspicabile definire in maniera chiara l'indennità spettante in caso di missione internazionale svolta in due diverse nazioni. La circolare del ministero dell'interno 333-G/9816 del 25 maggio 1987 dell'allora Direzione Centrale del Personale - Servizio TEP e spese varie - stabilisce, al punto 4) ultimo periodo, che "qualora nella stessa giornata il dipendente espletò incarichi di missione in due diverse nazioni, o nell'ambito della stessa nazione in due località per le quali è prevista una diversa indennità, la diaria spettante sarà quella più favorevole". Si sono verificati episodi in cui la sosta intermedia è stata definita mero transito, eludendo così l'applicazione del compenso più favorevole ai sensi della circolare indicata. In realtà in quei casi i colleghi hanno svolto durante la sosta intermedia attività di servizio per diverse ore, mentre nessun servizio specifico veniva svolto presso la destinazione finale risultata utile solo al fine di determinare l'indennità spettante. Sarebbe necessario, pertanto, determinare i criteri per individuare la sosta intermedia al fine del calcolo dell'indennità più favorevole.

- Inoltre, sono da rivalutare i rimborsi diaria Frontex. Le diarie previste dal nostro ordinamento per l'invio in missione all'estero sono stabilite dalla Tabella B (All. 2-art. 1) del decreto del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, datato 27 agosto 1998, recante "Adeguamento delle diarie di missione all'estero del personale statale, civile e militare, delle università e della scuola". Le predette diarie hanno subito una riduzione del 20 per cento, ai sensi dell'art. 28, comma 1, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, recante "Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale", convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248. Si richiede l'abrogazione dell'art. 28, comma 1, del citato D.L. n. 223/2006, convertito con modificazioni dalla l. n. 248/2006, in quanto la riduzione del 20 per cento della diaria si fondava su ragioni di urgenza legate al peculiare contesto economico-sociale, ormai ampiamente superate e non più giustificabili alla luce dell'attuale quadro di riferimento. L'abrogazione della norma che dispone la riduzione della diaria consente, altresì, di attribuire al personale impegnato in missione all'estero un compenso economico

sociale, ormai ampiamente superate e non più giustificabili alla luce dell'attuale quadro di riferimento. L'abrogazione della norma che dispone la riduzione della diaria consente, altresì, di attribuire al personale impegnato in missione all'estero un compenso economico maggiormente adeguato ai disagi derivanti dalla permanenza su territorio estero, oltre che all'aumento del tasso di inflazione, riducendo le sperequazioni rispetto agli emolumenti percepiti dagli appartenenti alle Forze di Polizia degli altri Paesi UE.

- **Indennità di videoterminalista.** Da applicare a tutto il personale, e non in modo contingentato, che opera in una postazione per più di quattro ore a turno.
- **Indennità rumore.** Estendere tale indennità ai componenti della Fanfara al pari della Banda.
- **Indennità di compensazione:** ad oggi è prevista esclusivamente per il personale richiamato in servizio nel giorno programmato di riposo ma tale emolumento andrebbe esteso anche per il personale richiamato in servizio nelle giornate di recupero riposo, congedo ordinario o altra assenza legittima.
- **Indennità cyber:** è prevista esclusivamente per il personale in servizio presso le C.O.C.S. impiegato in specifici servizi di monitoraggio della rete. Molto spesso ciò viene effettuato dal personale in servizio presso le S.O.C.S. su espressa richiesta dell'Autorità locale di Pubblica Sicurezza o dal Comitato Provinciale per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica, ma in tale occasione l'indennità non viene corrisposta.
- **Indennità per il preposto per la sicurezza sui luoghi di lavoro:** la L. 215 del 17 dicembre 2021 ha modificato l'art. 18 del Dlgs n. 81 del 2008 introducendo al comma 1 la lettera b-bis: "i contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle proprie attività di cui al precedente periodo". I maggiori oneri e le maggiori responsabilità in capo al preposto necessitano di essere compensate in modo adeguato.

Proposte modifiche parte normativa:

- **Erogazione dei ticket direttamente in busta paga.** Misura necessaria considerate le problematiche concernenti la regolare e corretta erogazione di buoni pasto, nonché i costi che vengono sostenuti attraverso l'attuale sistema di gestione con carte prepagate.
- **Aumento del valore del ticket almeno a 10.00 euro.** Attualmente il valore è di 7 euro, determinato con il D.P.R. n.51 del 2009 (Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare, integrativo del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007). Sarebbe necessario, considerato nel corso degli ultimi anni l'innalzamento esponenziale del costo dei beni alimentari, rideterminare l'ammontare ad almeno 10 euro.
- **Erogazione generi di conforto in busta paga** quando non erogati direttamente sotto forma di generi alimentari, e pertanto, in subordine a tale modalità.
- **Doppio buono pasto non fiscalmente imponibile.** Il trattamento fiscale dei buoni pasto è disciplinato dall'art. 51 comma 2 del d.p.r. 917 del 1986 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) il quale prevede che non concorrono a formare reddito le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica nonché le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29. Si sono verificati casi in cui gli uffici amministrativo-contabili, hanno interpretato la disposizione in maniera letterale, ossia considerando come valore unico il doppio buono pasto maturato nella stessa giornata. Ciò ha determinato l'evidente sfioramento della somma esente da tassazione e, pertanto, in ragione di ciò a diversi colleghi è stata applicata nella busta paga una decurtazione stipendiale durante il conguaglio I.R.P.E.F. proprio per la tassazione dei buoni pasto. Spesso, chi ha diritto al doppio buono pasto espleta due turni di lavoro nella stessa giornata lavorativa. Conseguentemente, il riferimento della disposizione all'"importo complessivo giornaliero" andrebbe calato nella specificità della situazione in oggetto, nella quale il dipendente svolge di fatto due turni nello stesso giorno per poi essere programmato di giorno libero nella giornata seguente. Sarebbe, pertanto, opportuno ai fini del trattamento fiscale, che il valore dei buoni pasto venga considerato singolarmente, uno relativo al primo turno lavorativo e l'altro relativo al secondo turno lavorativo svolto nella medesima giornata. Continuare in questa direzione significa penalizzare proprio quegli operatori che sono comandati a prestare servizio in giorni alterni ovvero concentrando due turni lavorativi nella medesima giornata al fine di garantire la funzionalità di specifici servizi di polizia, come spesso accade soprattutto nei servizi di scorta e tutela.
- **Teste in procedimento giudiziario.** Al dipendente che viene convocato in udienza dibattimentale dal difensore dell'imputato deve spettare il medesimo trattamento riconosciuto a coloro che sono chiamati dall'autorità giudiziaria inquirente. Inoltre, tutte le spese relative alla testimonianza vanno sempre rimborsate direttamente dall'Ufficio Amministrativo contabile, anche quando gli oneri ricadono sugli organi giudiziari prevedendo che la compensazione contabile avvenga tra gli uffici.

- **Riconoscimento del medesimo trattamento economico al personale in quiescenza chiamato a testimoniare** per fatti connessi al servizio al pari del personale in servizio. L'ufficio amministrativo contabile competente è quello dell'ultimo ufficio di servizio del dipendente.

- **Sosta intermedia in missione anche in caso di utilizzo di mezzi non di proprietà dell'amministrazione** con le medesime modalità art.11 L.836/73.

- **Anticipo missione:** sarebbe auspicabile la corresponsione dell'anticipo del 100% di tutte le spese di vitto e alloggio.

- **Estensione congedo solidale anche nel caso di figli maggiorenni** sino a quando fanno parte del nucleo familiare e con medesima residenza con i genitori.

- **Permessi brevi.** Modificare l'istituto prevedendo che, laddove il personale non recuperi le ore non lavorate entro il mese successivo, si provveda, a richiesta, ad imputare le ore di permesso alle ore di lavoro straordinario obbligatorio o programmato prestate, anziché decurtare la retribuzione. Inoltre, sarebbe auspicabile ampliare l'arco temporale dei permessi sino a sei ore.

- **Permessi per visite specialistiche fruibili per periodi anche superiori alle 3 ore.**

- **Erogazione del buono vestiario direttamente in busta paga.**

- **Esonero turno notturno per assistere familiare sia ai sensi del comma 1 che ai sensi del comma 3 dell'articolo 3 della L. 104 del 1992.** Attualmente l'Amministrazione nega tale esonero ai dipendenti familiari di portatore di handicap riconosciuto ai sensi del comma 1 art. 3 della legge 104 del 1992. La cassazione civile (sez. lav. 10 maggio 2023 n. 12649), invece, afferma che il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 53, comma 3, e il D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 11, comma 2, lett. c), non richiedono, ai fini della possibilità di esonero dai turni notturni, la dichiarazione di gravità dello stato di handicap del familiare a carico del lavoratore. Infatti, dal disposto testuale della prima disposizione richiamata emerge che, per fruire dell'esonero dall'obbligo di prestare lavoro notturno, occorre che si sia in presenza di "un soggetto disabile ai sensi della L. 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni"; dalla seconda disposizione, poi, si evince chiaramente che, ai sensi della L. n. 104 del 1992, è in condizione di disabilità già chi presenta le menomazioni descritte dall'art. 3, comma 1 di detta legge, risultando "la connotazione di gravità" di cui al comma 3 un carattere ulteriore ed aggiuntivo. Pertanto, è sufficiente, sulla base del solo dato testuale, la sola condizione di disabilità al fine di fruire del beneficio in parola. A conferma dell'esegesi fatta dalla Cassazione soccorre il tradizionale canone ermeneutico secondo cui: "Ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit": infatti, laddove il legislatore ha inteso subordinare la concessione di un beneficio alla circostanza che sussistesse una situazione di handicap con connotato di gravità, lo ha esplicitamente richiesto, come nel caso dei permessi giornalieri e mensili ovvero dei limiti al trasferimento.

- **Istituzione della "Cassa previdenza" al pari di quanto già accade per le forze armate, la cd "cassa sottufficiali".**

- **Straordinari al 100%:** introduzione di quanto già previsto per il personale dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza ai sensi dell'art. 17 della l. 668 del 1986 che per determinate attività di servizio: "...al personale impiegato in tali servizi compete, per ogni ora in aggiunta all'orario di lavoro settimanale, un compenso orario, non cumulabile con quello per lo straordinario e cumulabile con l'indennità per servizio notturno e festiva, in misura non inferiore al 10% di quello stabilito per ogni ora di lavoro straordinario. Con autonome determinazioni dei rispettivi Comandanti generali, d'intesa previa informazione alle rappresentanze militari centrali ai sensi dell'articolo 59, sono stabiliti l'entità del compenso e la tipologia dei servizi, nell'ambito delle somme assegnate con decreto 25 luglio 1990 del Ministro della difesa e delle finanze, di concerto con il Ministro del tesoro".

- **Limite massimo decurtazione stipendio.** La necessità di prevedere un limite massimo alla decurtazione di qualsiasi natura dello stipendio mensile dell'appartenente alle forze di polizia verso cui è riconosciuta la specificità, nasce dall'esigenza di garantire un'esistenza dignitosa, soprattutto in considerazione delle incompatibilità tutt'ora vigenti con lo svolgimento di altre attività lavorative in maniera continuativa e non gratuita. Spesso, a seguito di conguagli fiscali e/o di altre trattenute, sono state accreditate rate stipendiali di pochi euro. Ciò avviene, ad esempio, in quanto le trattenute effettuate dal Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi del Ministero delle economie e delle Finanze, attraverso il sistema Noipa, non conoscono limitazioni e sarebbe auspicabile garantire dei confini certi della retribuzione oltre i quali l'Amministrazione non ha alcun potere di decurtazione e sui quali, invece, il dipendente può fare affidamento. Stesso discorso vale per le detrazioni a fondo pensione e per le addizionali eseguite dall'INPS. Il principio di un limite massimo nelle decurtazioni sarebbe il medesimo di quanto già accade nei casi di pignoramento. Il nostro ordinamento, infatti, vieta il pignoramento dell'intera quota di stipendio, garantendo al debitore il cosiddetto "minimo vitale", ovvero un importo economico che permetta al debitore di affrontare le spese quotidiane. La somma massima pignorabile dallo stipendio è pari a 1/5 del suo valore netto, ma è importante precisare che questa regola non vale sempre e che, in alcuni casi, si può arrivare a pignorare anche i 2/5.

La Corte costituzionale, inoltre, con sentenza n. 248 del 2015, ha affermato che lo scopo dell'art. 545 cod. proc. civ., relativo proprio ai crediti pignorabili, è quello di contemperare la protezione del credito con l'esigenza del lavoratore di avere, attraverso una retribuzione congrua, un'esistenza libera e dignitosa. Altro aspetto che rende necessaria l'affermazione di un minimo stipendiale garantito è l'impossibilità di svolgere altre attività lavorative retribuite e, pertanto, di avere altre fonti di sostentamento per il dipendente. La norma che sancisce l'obbligo di esclusività è l'articolo 53, d.lgs. 165/2001, il quale stabilisce un generale divieto inderogabile, estendendo a tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità assolute dettata dagli artt. 60-64 del D.P.R. n. 3 del 1957. Tale divieto è ancora più forte per gli appartenenti alle Forze di polizia in virtù della specificità ad essi riconosciuta attesa la peculiarità della funzione svolta, che porta con sé il carico dell'assoluta impossibilità di svolgere altre attività lavorativa. Infatti, il divieto viene ribadito dagli articoli 50 e 51 del D.P.R. n. 335 del 24.04.1982 recante norme su "Ordinamento del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia".

RELAZIONI SINDACALI

- **Rappresentatività minima per la partecipazione ai tavoli contrattuali.** Riconoscimento delle prerogative sindacali sul piano provinciale alle organizzazioni sindacali o confederazioni che abbiano almeno il 5% della rappresentatività provinciale.
- **Prevedere la validità di una sola delega sindacale ai fini della rappresentatività,** fermo comunque il diritto del dipendente ad associarsi a più sindacati.
- **Abolizione della norma che fa decadere le prerogative sindacali alle OO.SS. che non sottoscrivono il Contratto di Lavoro.** In virtù dell'art. 3 e del successivo art. 7, comma 3, D.lgs. 195 del 1995 che testualmente recita: "Le trattative per la definizione dell'accordo sindacale riguardante le Forze di polizia ad ordinamento civile di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), si svolgono in riunioni cui partecipano i rappresentanti delle organizzazioni sindacali legittimate a parteciparvi ai sensi della citata disposizione e si concludono con la sottoscrizione di una ipotesi unica di accordo sindacale", in combinato disposto con il D.P.R. 164 del 2002 e con l'ANQ del 31 luglio 2009, emerge che le OO.SS. che non risultano firmatarie dell'accordo (contratto di Lavoro), non hanno titolarità a partecipare a incontri con l'Amministrazione. In tal modo l'organizzazione non firmataria perde fondamentali prerogative sindacali, nonostante sia riconosciuta maggiormente rappresentativa, con una compressione e limitazione delle libertà sindacali e di rappresentanza. Fra gli istituti a cui non si avrebbe diritto a partecipare ricordiamo: l'informazione preventiva e successiva, l'esame congiunto, la contrattazione decentrata, il tavolo per la risoluzione delle controversie, il confronto semestrale, le verifiche semestrali, gli accordi su orari in deroga e molte altre.
- **Fruizione dei permessi sindacali anche a ore giornaliere.**

Per quanto riguarda la **Tutela legale** è indispensabile prevedere l'introduzione di strumenti che consentano al personale indagato o imputato per fatti inerenti al servizio di accedere a forme di tutela legale fornite direttamente dall'Amministrazione e che, qualora il personale intenda avvalersi direttamente di un libero professionista di fiducia, i relativi onorari siano corrisposti direttamente dall'Amministrazione, salvo rivalsa se al termine del procedimento viene accertata la responsabilità del dipendente a titolo di dolo. Tale tutela va applicata anche al personale convenuto in giudizi per responsabilità civile ed amministrativa, salvo rivalsa ai sensi delle medesime norme.

Attesa la complessità della materia riguardante la tutela legale e che la stessa, essendo afferente a fatti attinenti al servizio, non può e non deve essere un onere che ricade sul dipendente, appare necessario salvaguardare altresì gli stanziamenti economici disposti per il rinnovo del contratto di lavoro, prevedendo appostamenti specifici sotto tale profilo come, tra l'altro, erano state previste le risorse a tale scopo con la legge di bilancio 2022.

Per questi motivi chiediamo che siano previsti stanziamenti specifici e possa realizzarsi nel più breve tempo possibile un sistema di tutele legali adeguato ai rischi a cui è esposta la nostra professione.

Fiduciosi nell'attenzione che intenderà riservare alle suddette proposte e facendo riserva di proporre ulteriori contributi e integrazioni, si porgono i più cordiali saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
Stefano PAOLONI