SILPVENETOnews
NOTIZIARIO DEL SILP PER LA CGIL VENETO
Periodico a cura della Segreteria Regionale del Veneto • www.silpveneto.it

Verso il futuro

Il 2014 appena iniziato vedrà il SILP per la CGIL impegnato nel suo 4° Congresso Nazionale. Congresso che, a quattordici anni dalla nascita, era il dicembre del 1999, vedrà le donne e gli uomini della polizia di stato che si riconoscono nei riferimenti culturali della CGIL, impegnati a progettare il futuro della nostra organizzazione sindacale e a immaginare e proporre una visione dell'amministrazione della pubblica sicurezza e del paese molto diversa da quella che il "disordine" di questi ultimi anni ci consegna.

La foto che abbiamo scelto per la copertina di questo numero di SilpVenetoNews appartiene alla storia sindacale di polizia del Veneto. Ritrae un lunghissimo corteo di lavoratori, si riconosce lo striscione della Montefibre di Marghera e, in primo piano, un altro enorme striscione: DEMOCRAZIA E SINDACATO NELLA POLIZIA - I POLIZIOTTI SONO UNITI E SOLIDALI CON I

LAVORATORI. Nulla di più attuale, almeno per il SILP per la CGIL, che con questo spirito affronta la stagione congressuale in uno dei momenti più drammatici nella storia del paese.
L'anno passato è stato per il SILP per la CGIL un anno carico di eventi, alcuni problematici, altri entusiasmanti. Il 2013 si aprì all'insegna delle dimissioni del segretario generale e fondatore del SILP per la CGIL, candidatosi alle elezioni politiche; ne scaturirono non poche conseguenze, alcune anche sgradevoli ma, con l'impegno di quasi tutti, il cammino è ripreso, il cambio di passo è stato visibile fin da subito e i risultati non sono mancati. Per un pieno successo mancano poche centinaia di iscritti, perduti per strada, ma i dati di gennaio 2014 sono molto confortanti e fanno ben sperare per il futuro.
Il tema che caratterizzerà il 4° congresso del SILP per la CGIL è la richiesta esplicita alle istituzioni e al paese di superare definitivamente ogni riluttanza e discutere finalmente, con spirito costruttivo, di una non più rinviabile riforma del sistema sicurezza in Italia. Il SILP per la CGIL chiede una radicale riforma che porti a un'unificazione effettiva delle due forze di polizia a competenza generale. Come chiaramente indicato nel documento congressuale, ***"se riporteremo il cittadino al centro del progetto sicurezza, prevedendo meno capi e più operatori, saremo in grado di ridurre i costi del sistema e di incrementare la presenza sul territorio, per una più incisiva azione di contrasto alla dilagante macro e micro criminalità da una parte e, dall'altra, un risparmio quantificabile in circa 3 miliardi di euro annui "***.
Il documento congressuale, che è stato inviato a tutte le strutture territoriali per poter essere emendato e rielaborato dal gruppo di lavoro nazionale per la sua definitiva approvazione al Consiglio Generale del 23 gennaio, è certamente un documento articolato e completo. Non manca di affrontare tutti gli aspetti: politici, organizzativi, economici, di proselitismo e non ultimo statutari, che necessariamente devono essere adeguatamente trattati nel Congresso Nazionale e, prima ancora, nella fase dei congressi provinciali e regionali. Due sono però i paragrafi che ci sembrano caratterizzare meglio il SILP per la CGIL: le politiche contrattuali e la confederalità. Li riteniamo fondamentali, essenziali per delineare compiutamente la nostra azione e la necessità di più SILP per la CGIL tra le fila della Polizia di Stato. Per questo abbiamo ritenuto di riportarli integralmente.
Il 2013 ha visto il SILP per la CGIL del Veneto crescere ulteriormente, registrando il numero di adesioni più elevato di sempre. In particolare, la crescita è stata entusiasmante a Verona, buona a Venezia, Padova e Vicenza. Treviso ha tenuto i numeri del 2012, così come Rovigo e Belluno.
Non intendiamo ripercorrere in maniera pedissequa tutta l'attività svolta nel corso dell'anno. Ma ci piace ricordare tre avvenimenti, tra i tanti che hanno caratterizzato il 2013: la partecipazione del 6 settembre ai campi Antimafia, per la prima volta organizzati nel Veneto da una rete estesa di associazioni, SPI CGIL e volontariato. Aver avuto l'opportunità di incontrare oltre 20 ragazzi, siciliani e veneti, nell'ex villa di Felice Maniero a Campolongo Maggiore, è stato uno dei momenti più belli dell'intera attività annuale e non solo; il convegno del 20 settembre a Padova su **(IN)SICUREZZA - Etica e buone pratiche di polizia per la sicurezza e i diritti**, che ha registrato una notevole partecipazione di un pubblico attento a relatori di assoluto valore e competenza. Ultimo, seppur presentato lo scorso 10 gennaio, l'iniziativa "Ascolto psicologico", frutto di un lavoro intenso svolto nel corso della seconda metà del 2013. Il tempo ci dirà se l'iniziativa raccoglierà l'interesse dei colleghi, e in quale forma.
Quel che è certo è che il consenso e gli apprezzamenti da parte del Nazionale, della Cgil di Venezia (con l'aiuto del Centro Antimobbing), e del Veneto, oltre che di un esperto del sistema sicurezza e forze di polizia nazionali e internazionali qual é il professor Francesco Carrer, ripagano ampiamente del lavoro svolto e del rischio, permettetemi, di affrontare un tema da sempre difficile nel nostro per certi versi strano ambiente di lavoro. D'altra parte, chiedo a coloro che avanzano perplessità sull'utilità o sull'opportunità di affrontare argomenti difficili, chi altri può, nel panorama sindacale attuale, affrontare argomenti complessi e scomodi se non il SILP per la CGIL?
Infine, la comunicazione.
Il sito internet. Sono state riviste, semplificandole, le procedure per l'inserimento dei documenti, sono stati introdotti ulteriori contenuti nelle diverse sezioni del sito che risulta essere uno tra i più visitati tra quelli delle varie strutture SILP CGIL territoriali.
SilpVenetoNews. Anche nel 2013 è proseguita la pubblicazione del giornalino regionale, pur se non con la periodicità che ci eravamo prefissi. Ci piace comunque ricordare che dal primo numero di ottobre 2010 all'ultimo di febbraio 2014, sui teorici 20 numeri, siamo usciti in 16 occasioni.
Il Calendario. Anche il 2014 sarà accompagnato dal calendario del SILP CGIL del Veneto che, oltre a confermare la partecipazione del Friuli Venezia Giulia, ha visto aggiungersi il Piemonte che contribuisce in maniera significativa al successo del progetto.
Chiudiamo facendo nostra la frase che uno dei segretari provinciali ama ripetere per indicare l'impegno che ci anima: ***forse potevamo fare meglio, di sicuro non potevamo fare di più!***

Fabio Malaspina

Le politiche contrattuali

La discussione programmatica sui temi contrattuali sviluppata dal SILP per la CGIL nel corso di questi anni, anche e specie quando questa è avvenuta all'interno dei suoi momenti di confronto plenari, può ritenersi ancora oggi, seppur meritevole dei necessari approfondimenti, di particolare attualità e contestuale validità di ragionamento.

Il nostro Paese, anche a causa dell'eccessiva instabilità politica, è quello tra le realtà europee che ha sofferto maggiormente le flessioni economiche congiunturali e le conseguenti ricadute negative sul mondo del lavoro e sui lavoratori stessi.

A pagarne il prezzo più alto è sempre il lavoro dipendente. Quando i risparmi nel bilancio dello Stato vengono realizzati solo attraverso tagli lineari, mancati rinnovi contrattuali e blocchi alle retribuzioni, le conseguenze sono particolarmente gravi.

Negli ultimi anni tutti i Governi hanno adottato questo semplice ma deleterio metodo quando hanno dovuto affrontare l'ineludibile esigenza di ridurre la spesa pubblica. Se tale metodo viene applicato alla sicurezza gli effetti sono devastanti e inaccettabili. Proprio il blocco dei contratti del pubblico impiego, introdotto dal Governo Berlusconi con il D.L. 78/2010 e successivamente rivisto in peius e prorogato dal Governo Monti con il D.L. 98/2011, sono i provvedimenti di "taglio" che hanno comportato le peggiori penalizzazioni per i lavoratori del comparto sicurezza. Infatti con il blocco dei contratti viene prevista anche la sospensione di tutti gli adeguamenti economi collegati agli avanzamenti di qualifica ed all'anzianità di servizio: i cardini fondamentali su cui poggia la cosiddetta specificità del Comparto. Fondamenti, quelli di cui si è detto, che non hanno eguali modelli applicativi in tutto il pubblico impiego. Contro tale previsione il SILP per la CGIL ha posto in essere ogni attività ritenuta utile a rivendicare una revisione della norma che consentisse di non penalizzare oltremodo i lavoratori del comparto.

La classe politica si è mostrata incapace di prendere atto dello specifico modello organizzativo proprio ed esclusivo del nostro comparto. Questo, unito all'applicazione cieca del D.L. 78/2010 e del D.L. 98/2011, che agivano sia sulla sospensione della contrattazione che sulle questioni già contrattualizzate i cui benefici erano e sono legati a consolidati automatismi, avrebbe doppiamente penalizzato sotto il profilo economico e stipendiale i lavoratori della sicurezza.

Il SILP per la CGIL ha così ritenuto necessario predisporre un ricorso in sede giudiziaria.

In un contesto di totale rigidità e di vigenza del blocco delle retribuzioni appare veramente difficile comprendere e accettare disparità di trattamento all'interno del pubblico impiego.

Nel pieno della crisi più grave e profonda dal dopoguerra ad oggi, durante la quale il sindacato ha visto restringere i suoi spazi, il SILP per la CGIL non ha mai abdicato alle proprie funzioni di rappresentanza e di garanzia, e non ha mai rinunciato anche in solitudine alla rivendicazione dei diritti e sulla necessità di investimenti.

Gli ultimi veri adeguamenti economici risalgono all'ottobre 2007, con il D.P.R. 170/2007 (Quadriennio normativo 2006/2009 – biennio economico 2006/2007) e marginalmente con la cosiddetta "coda contrattuale" conclusasi con il D.P.R. 51/2009.

La crescente pervasività di una criminalità organizzata ormai transnazionale, l'inarrestabile fenomeno (specie se affrontato come sinora) dell'immigrazione clandestina, il disagio sociale generato dalla congiuntura economica che, ormai sempre più spesso, si manifesta con atti violenti anche contro le Forze di Polizia dovrebbero imporre la necessità di operare scelte responsabili. Il SILP per la CGIL ritiene ormai imprescindibile che le retribuzioni di chi opera nel settore della sicurezza debbano essere all'altezza di tali scelte. Oggi continua ad essere eccessivo il divario esistente con le altre polizie europee, anch'esse, in larga parte, alle prese con dinamiche criminali equiparabili alle nostre, ma alle quali viene indiscutibilmente riconosciuta una maggiore dignità anche di tipo economico.

Il SILP per la CGIL non si è mai sottratto alla denuncia di tale inaccettabile stato di cose, ed è già impegnato a rivendicare lo sblocco della contratto ed il contestuale avvio delle trattative.

Le dinamiche contrattuali proprie del Comparto Sicurezza le consideriamo superate. Non è più accettabile che la Parte Pubblica continui a occupare una posizione predominante sotto il profilo decisionale rispetto alle parti con cui dovrebbe contrattare. Non è possibile continuare a mantenere in piedi un principio normativo secondo cui il Governo, per mano del Ministro della Funzione Pubblica, possa essere giuridicamente titolato a determinare autonomamente gli esiti della contrattazione. Se contrattazione dev'essere, ciò deve avvenire in un contesto in cui le parti concorrono pariteticamente alla codeterminazione delle decisioni.

Le modifiche introdotte dal D.Lgs. 195/1995, (attuazione dell'art. 2 della legge 6 marzo 1992, n. 216, in materia di procedure per disciplinare i contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di Polizia e delle Forze armate) e del D.Lgs. 193/2003, (Sistema dei parametri stipendiali per il personale non dirigente delle Forze di Polizia e delle Forze Armate), seppure classificabili tra le migliori innovazioni operate nel corso del tempo, oggi appaiono inadeguate e sperequative rispetto alle complessive esigenze di razionalizzazione dei processi di cui la categoria sente il bisogno, ma possono comunque rappresentare una solida base di partenza per ulteriori operazioni di snellimento, ammodernamento ed omogeneizzazione delle procedure contrattuali sia normative che economiche.

Occorre dare certezza applicativa alle norme contrattuali già scritte, lascian-

do meno spazio alle interpretazioni soggettive o alla ampia discrezionalità dell'Amministrazione.
Il SILP per la CGIL ritiene necessario migliorare il meccanismo attraverso il quale attuare la contrattazione per quanto attiene alla parte economica. In tale ottica bisogna addivenire alla revisione del sistema parametrale con l'obiettivo di far cessare le forti sperequazioni che l'adozione del sistema ha generato. Per ottenere un risultato accettabile bisogna, in primo luogo, rapportare il parametro di riferimento non solo alla qualifica rivestita ma anche all'anzianità di servizio, ed in secondo luogo, individuare uno strumento di compensazione che consenta la riduzione della forbice che, contratto dopo contratto, separa sempre più i parametri più alti da quelli più bassi.
Sul fronte vertenziale occorre mettere in campo una politica in grado di rendere efficace il ruolo che dovrebbe essere svolto dall'Ufficio Relazioni Sindacali, così come previsto dall'Accordo Nazionale Quadro.
Non possiamo più accettare che continuino a restare senza risposta numerose segnalazioni di violazioni contrattuali che sul territorio attendono risposte. Situazioni di stallo che costringono troppo spesso le strutture sindacali periferiche a rivolgersi al Giudice del Lavoro per dirimere controversie che nell'interesse dei lavoratori e dell'Amministrazione dovrebbero trovare una soluzione attraverso gli strumenti contrattuali.
Pertanto occorre favorire l'introduzione di politiche interne in grado di far rispettare le regole da parte del Dipartimento della Pubblica Sicurezza a partire dal quelle contrattuali. Percorso che agevolerebbe l'auspicata immagine di trasparenza che la nostra stessa Amministrazione invoca.
È necessario procedere a rideterminare il valore delle singole indennità percepite dai lavoratori nell'espletamento del lavoro in determinate condizioni. Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla quantificazione della remunerazione delle attività più gravose, affinché le stesse possano assumere la reale funzione di compensarne il disagio.
Occorre rivedere la definizione dell'indennità per il lavoro straordinario, troppo spesso distante dalla reale funzione di remunerazione dell'attività lavorativa svolta oltre il normale orario d'obbligo. Da rivedere al rialzo i singoli valori compensativi e le modalità di certificazione dell'attività svolta, anche con l'obiettivo di evitare che tale indennità possa divenire una sorta di arma di ricatto da attuare nei confronti dei lavoratori o, ancor peggio, strumento distorto attraverso il quale misurare la produttività.
Occorre ampliare il ventaglio di materie oggetto di confronto sindacale.
Il SILP per la CGIL rivendica l'immediata attuazione della Previdenza complementare. Incomprensibile e ingiustificabile, oltreché gravemente penalizzante per le nuove generazioni di poliziotti, l'ormai quasi ventennale

Continua a pag. 13

Confederalità

In questi anni abbiamo visto maturare una spinta politica volta a comprimere risorse e ruolo al sindacato. In questo contesto è necessario trovare un'autonomia e una progettualità all'altezza del confronto.
Bisogna rafforzare la nostra identità nei valori e negli obbiettivi della CGIL. Lo sforzo di condividere effettivamente e praticamente i valori e la cultura della CGIL costituisce, per noi, un passaggio fondamentale, nella consapevolezza che la nostra storia e le nostre caratteristiche sono a loro volta parte della storia recente della CGIL.
Serve un rapporto di partecipazione effettiva alla vita della Confederazione, sostenendo le ragioni della nostra identità presso i lavoratori e nello spazio pubblico. I temi del lavoro, della solidarietà, della pace, della giustizia e dell'eguaglianza debbono muovere ogni nostra azione. È su di essi che vanno costruiti i presupposti della nostra identità.
Le tesi sulla centralità del lavoro, della tutela della parte più debole della società e dell'immigrazione, devono costituire nostro patrimonio ideale e reale e accompagnare i temi esclusivi della nostra professione.
A distanza di quattordici anni dalla costituzione del SILP per la CGIL la confederalità deve definitivamente consolidarsi. L'adesione a "cartelli" sindacali, può essere legata solo a strategie negoziali contingenti, con obiettivi e tempi di volta in volta stabiliti. Nelle contrattazioni il SILP per la CGIL, deve protendere ad essere protagonista immaginando traguardi nei quali la difesa della categoria non sia mai disgiunta dall'interesse generale e dei cittadini.
I temi della legalità e della sicurezza appartengono alla nostra categoria più che ad ogni altra. Il Paese e l'Europa necessitano di un modello di sicurezza condiviso attraverso l'affermazione di un assetto delle Forze di Polizia esclusivamente civile. Non si può accettare la costituzione pressoché autonoma, non condivisa, di una gendarmeria europea costituita da Polizie militari orientata ad intervenire in scenari di ordine pubblico, che altresì devono essere di completa attinenza delle Polizie ad ordinamento civile.
Il superamento di tutti i divieti e le limitazioni alle piene libertà sindacali è uno degli obbiettivi primari della nostra iniziativa e tale dovrà rimanere fino alla sua piena e definitiva realizzazione.
La recente modifica dell'art. 83 della Legge 121/1981, che solo apparentemente amplia la libertà sindacale, richiamando invece una visione corporativa, costituisce un vero e proprio attacco al principio di confederalità che appartiene alla nostra cultura sindacale.
Per raggiungere questi obbiettivi chiediamo alla CGIL di fare propria la nostra battaglia e di adottarla come azione politica, nell'interesse generale, ricorrendo a tutti gli strumenti utili al raggiungimento della più piena libertà sindacale, anche a quelli giurisdizionali.

VENETO

Nuove modalità viaggi Polfer

La richiesta alla segreteria nazionale di intervento e di chiarimenti dei dirigenti i compartimenti Polfer del Veneto.

Le notizie circolate a partire dagli ultimi giorni del 2013 appena terminato, relative a sostanziali modifiche, peggiorative, delle modalità di viaggio del personale della Polizia Ferroviaria hanno generato preoccupazione e allarme tra molti colleghi della specialità.

Ciò è stato determinato, oltre che al mancato coinvolgimento, in qualunque forma, delle OO.SS. della Polizia di Stato, anche dalla perentorietà e immediatezza delle nuove disposizioni che hanno portato, in alcuni deprecabili casi, all'elevazione di sanzione amministrativa per mancanza del titolo di viaggio!

Orbene, la lettura della Comunicazione PdA N.20-13 FR del 18 dicembre 2013 di Trenitalia, oltre a permettere la conoscenza del contenuto dell'intesa tra Protezione Aziendale Trenitalia e il Servizio di Polizia Ferroviaria del Ministero dell'Interno, ad oggi ancora non capillarmente nota e diffusa negli uffici Polfer di questa regione, mette in luce tutto il disprezzo per gli operatori della Polizia Ferroviaria, al limite dell'oltraggioso, che trasuda dalla comunicazione di Trenitalia e quindi, dobbiamo ritenere, da parte dei suoi vertici aziendali.

Come interpretare, altrimenti, la frase: ***"Qualora il personale Polfer non si attenga alle sopraindicate disposizioni e rifiuti la regolarizzazione e/o l'identificazione, il personale di Accompagnamento dovrà essere messo in contatto, tramite sala operativa, con il Responsabile Nazionale di Protezione Aziendale ".***

Come è possibile scrivere, ma anche solo pensare, che il personale della Polfer non si attenga alle disposizioni (purché note!) emanate dalla propria Amministrazione, o che si rifiuti addirittura di regolarizzare la sua posizione o di farsi identificare e quindi, prevedere il ricorso, tramite sala operativa, al Responsabile Nazionale di Protezione Aziendale?

Tralasciamo, infine, ogni considerazione sulle modalità da moderni azzeccagarbugli previste per la regolare presenza a bordo del personale in servizio di scorta a bordo dei treni Frecciarossa e Frecciargento (esibizione della tessera di servizio DPS Polfer e dell'Attestazione di Servizio, quest'ultima a sua volta fornita al capopattuglia dal Responsabile del Servizio e costituita da attestazione dell'Ufficio di Polizia Ferroviaria, data del servizio, Treno a bordo del quale è prevista l'effettuazione della scorta (andata e ritorno) e, non bastando ancora, il PERID (Personal Identification) degli operatori impiegati nel servizio).

Se a tutto ciò si aggiungono le specificazioni sulla necessità di registrare sul palmare del personale dei treni la presenza del personale sui treni del trasporto regionale e la capziosa elencazione sulle modalità di occupazione dei posti a sedere (sui Frecciarossa, posti a sedere solo se risultanti liberi, al solo livello Standard ma, se indisponibili, anche al livello Premium, ecc.!), la conclusione è, a nostro parere, assai chiara: Trenitalia, che notoriamente non naviga economicamente in buone acque per una molteplicità di ragioni, individua nei colleghi della Polizia Ferroviaria i "colpevoli" di ogni male e, ribaltando la realtà, anziché riconoscerne il fondamentale apporto positivo in termini di sicurezza dei convogli ferroviari, delle stazioni e dei passeggeri, dipendenti Trenitalia compresi, non esita con inopinato disprezzo a inserire i colleghi nelle categorie degli "scrocconi" e dei "portoghesi". Dando una mano, casomai ce ne fosse bisogno, a chi fa di tutto per mandare in malora questo nostro disgraziato Paese.

Ai Signori Dirigenti i Compartimenti Polizia Ferroviaria si chiede una quanto mai tempestiva informazione al personale e alle OO.SS. in ordine alle modifiche adottate a seguito dell'intesa in argomento.

Alla luce di quanto esposto, si sollecita la Segreteria Nazionale a voler verificare se i competenti uffici del Dipartimento condividono toni e contenuti della indicata Comunicazione di Trenitalia, rappresentando l'urgenza di una chiara, capillare e completa informazione nel territorio nazionale, oltre ad una quanto mai indispensabile azione tesa all'annullamento di ogni attività sanzionatoria nei confronti dei colleghi incappati nelle nuove modalità dell'intesa. *Fabio Malaspina*

I NOSTRI DIRITTI

Riportiamo, per l'importanza e la diffusione della problematica trattata, il testo della lettera inviata lo scorso 17 giugno dalla segreteria nazionale al Dipartimento con la quale si stigmatizza lo schizofrenico comportamento di molti uffici territoriali nel relazionarsi, quando trattano con i dipendenti, con una legge dello Stato, il D.P.R. 445/2000, che indica in maniera chiara modalità e termini dell'istituto dell'autocertificazione.
A seguire la risposta del Dipartimento che riconosce l'assoluta correttezza della segnalazione del Silp per la Cgil e indica la via da seguire per il futuro.

"La scrivente O.S. pone all'attenzione di codesto Ufficio le ripetute segnalazioni avute sulla disapplicazione delle previsione normative di cui al D.P.R. del 28 dicembre 2000, n. 445 (TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE E REGOLAMENTARI IN MATERIA DI DOCUMENTAZIONE AMMINISTRATIVA).
Si apprende che più Uffici della Polizia di Stato, disattendendo i più elementari principi delle dichiarazioni sostitutive, la cui accettazione, così come previsto dalla L. 183/2011, hanno carattere di obbligatorietà già dal 1° gennaio 2012, rifiuterebbero ai lavoratori atti autocertificati (vedi autocertificazioni relative al sostenimento di esami universitari) o, ancor peggio, predisporrebbero moduli (come quelli utilizzati dai lavoratori per proporre istanza per il riconoscimento e la corresponsione degli assegni familiari) con ben evidenziato che trattasi di autocertificazioni ai sensi degli art. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e con specifico richiamo, oltre che alla circostanza che i dati ed i fatti dichiarati sono reali e veritieri, alle responsabilità civili e penali derivanti dall'autocertificare stati o fatti personali previsti dall'art. 76 del citato D.P.R, salvo poi chiedere di allegare agli stessi "documentazione probatoria" di quanto autocertificato.
Per completezza di esposizione si rammenta che, a norma dell'art. 74 del D.P.R. 445/2000, costituisce violazione dei doveri d'Ufficio la mancata accettazione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto di notorietà rese a norma del D.P.R. stesso.
E' evidente che il verificarsi di situazioni come quelle poc'anzi sopra descritte generano tortuosi contenziosi in sede locale il cui esito, stante anche la chiarezza delle norme di cui trattasi, seppur non immediato, è sempre scontato. Proprio per dare corretta applicazione ad una normativa che ha come sua funzione principale quella di snellire e razionalizzare l'attività burocratica della pubblica amministrazione ed al contempo quella di agevolare il lavoratore o il cittadino nell'assolvimento delle proprie necessità, si invita codesto Ufficio a voler espletare ogni utile attività che chiarisca in via definitiva le modalità di applicazione delle norme sull'autocertificazione così come previsto dalla legge."

In riferimento a quanto segnalato da codesta Segreteria Nazionale con la nota sopra indicata, volta ad ottenere dei chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme in materia di autocertificazione (come nel caso del sostenimento di esami universitari), la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha comunicato quanto segue.

Come è noto, l'art. 15 della legge n. 183/2011, recante *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2012)"* ha modificato l'art. 40 del d.P.R. 445/2000, disponendo, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2012, "…. *le certificazioni rilasciate dalla pubblica amministrazione in ordine a stati, qualità personali e fatti sono valide e utilizzabili solo nei rapporti tra privati. Nei rapporti con gli organi della pubblica amministrazione e gestori di pubblici servizi i certificati e gli atti di notorietà sono sempre sostituiti dalle dichiarazioni di cui agli artt. 46 e 47*".

Il richiamato art. 46 del d.P.R. 445/2000, rubricato "Dichiarazioni sostitutive di certificazioni" ha, infatti, espressamente stabilito che sono comprovati con dichiarazioni, anche contestuali all'istanza, sottoscritte dall'interessato e prodotte in sostituzione delle normali certificazioni, fra l'altro, anche gli esami sostenuti *(cfr. art. 46, comma 1, punto "m")*.

E' stato, inoltre, evidenziato che, nel caso in esame, alla luce del chiaro tenore letterale delle norme sopra descritte, non sembrano sussistere aspetti di particolare criticità che possano dar luogo a questioni interpretative, attesa, peraltro, l'applicabilità diretta delle richiamate disposizioni in materia di dichiarazioni sostitutive.

Non sono state ravvisate, infine, ragioni ostative in ordine alla predisposizione da parte degli Uffici di una specifica modulistica riguardante le dichiarazioni sostitutive di certificazioni, purché improntata secondo i criteri formalmente previsti dalla normativa in parola.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
(Castrese De Rosa)

CALENDARIO 2014 - GIALLO IN DODICI MOSSE

Anche il 2014 sarà accompagnato dal calendario del SILP per la CGIL. Con qualche novità.

Più che un giallo, è una sorta di mini thriller/spy story ideata da Andrea Curcione, dove donne e uomini delle specialità della Polizia di Stato sono impegnati nella caccia ad un terrorista internazionale in possesso di una valigetta dal contenuto pericoloso.

Uno spasmodico inseguimento, una corsa incessante che si consuma nelle dodici ore di una lunga notte. Fino all'alba, quando gli agenti riescono ad arrestare il terrorista prima che riesca a consegnare la valigetta a un gruppo di estremisti.

Una corsa contro il tempo, scandita dalle ore che scorrono – come una vicenda in tempo reale – per ciascuna delle dodici tavole del calendario.

Le immagini, realizzate da Samir Sayed Abdellattef, si ispirano alla "graphic novel", con raffigurazioni originali e di sicuro effetto.

L'edizione 2014 vede crescere le strutture che si affiancano al gruppo originario, il SILP CGIL del Veneto, per dare ulteriore forza alla creatività degli autori.

Al SILP per la CGIL del Friuli Venezia Giulia, che per primo si è unito nell'edizione 2013, oggi si affianca l'intera struttura del Piemonte.

Gli autori, Andrea Curcione e Samir Sayed Abellattef, entrambi in servizio presso la Questura di Venezia, hanno già realizzato i calendari del 2012 e del 2013, raccogliendo molti consensi (i calendari si possono vedere su http://www.silpveneto.it/calendars.html.)

Andrea Curcione, impiegato dell'Amministrazione Civile, giornalista, critico cinematografico, scrittore, graffiante autore di vignette quotidiane, ha realizzato il calendario del Silp Cgil Veneto fin dalla prima edizione del 2008, proseguendo nel 2009, nel 2011 e nel 2012, quando è iniziata la sua collaborazione con Samir.

Nel 2012 ha pubblicato il suo primo romanzo, Crimini in laguna (di cui Samir è autore della copertina), accolto con favore da critica e lettori. Samir Abdellattef Sayed, assistente della Polizia di Stato laureato in studi orientali, prosegue il suo percorso di studi presso l'Accademia di Belle Arti di Venezia con lo scopo di approfondire la conoscenza delle discipline (illustrazione, design grafico, fotografia, ripresa e montaggio video), di cui da sempre è appassionato. Collegandosi al sito del SILP per la CGIL del Veneto (www.silpveneto.it), è possibile vedere un breve promo realizzato da Michele Duse, che ringraziamo, dove in poco più di un minuto viene offerta una presentazione "dinamica" del calendario 2014.

Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia per la Cgil

Segreteria Regionale Veneto

Via Peschiera 5, 30174 Venezia Mestre

cell. 3313737023 - tel. e fax. 0415497851- e-mail: veneto@silp.cgil.it

Ascolto psicologico

Il SILP per la CGIL del Veneto mette a disposizione una competenza professionale nel campo della psicologia grazie alla preparazione di un collega, Marco Baudino, laureato in psicologia e abilitato alla professione, in quanto iscritto da anni all'Albo degli psicologi, in grado di offrire un servizio, totalmente gratuito, di assistenza, ascolto e aiuto nei confronti di colleghi che, per motivi professionali o altro, avvertono la necessità di una consulenza, nel pieno rispetto della segretezza professionale, con esclusione di referto o rapporto conclusivo.

Non si tratta di un servizio di gestione dello stress ma di consulenza psicologica su problematiche personali e lavorative, con particolare approfondimento della tematiche del burnout individuale. Il servizio, che esclude l'utilizzo di test psicologici, si concretizza nell'ascolto e nel consulting, senza formulazione di alcun giudizio diagnostico.
Il servizio è totalmente gratuito e tale rimarrà nel sue eventuali fasi successive.

Lo psicologo è contattabile direttamente da parte dell'interessato, senza alcun legame con il sindacato; in tal senso, quindi, il servizio è accessibile a qualunque collega, senza alcun obbligo nei confronti del SILP per la CGIL.

Il contatto con lo psicologo avviene direttamente tramite il nr. telefonico **3426319869**, dedicato ed esclusivo.
Gli incontri, concordati tra le parti, avranno luogo preferibilmente nel luogo indicato e ritenuto idoneo dallo psicologo.

Il SILP per la CGIL del Veneto, a richiesta dello psicologo e per specifiche, singole situazioni, si rende disponibile all'individuazione di luoghi idonei a garantire la riservatezza necessaria.

Venezia, 10 gennaio 2014

Storia del lavoro e del movimento operaio

Riportiamo nuovamente, nella pagina a fianco, la locandina dei corsi organizzati da Cgil Veneto e Università Cà Foscari che, per il 7° anno, organizzano due corsi di "Storia del lavoro e del movimento operaio", aperti sia agli studenti che ai delegati sindacali.
I corsi inizieranno venerdì 14 febbraio e termineranno il 2 maggio 2014. Dieci venerdì con due distinti corsi, uno al mattino, l'altro al pomeriggio, frequentabili entrambi o anche disgiuntamente.
Il programma, di sicuro interesse, è stato al centro di un incontro tenutosi nella sede della Cgil Veneto a fine novembre con i proff. Matteo Ermacora e Gilda Zazzara, che condurranno rispettivamente il corso per la triennale e quello della specialistica, con Elena Di Gregorio, segretaria regionale Cgil, e Alfiero Boschiero, presidente IRES Veneto.

CORSO DI STORIA DEL LAVORO
E DEL MOVIMENTO OPERAIO
VII EDIZIONE/2014

CGIL VENETO

Università
Ca' Foscari
Venezia
Dipartimento
di Studi Umanistici

IN PRIMA PERSONA

Culture e pratiche del sindacalismo

VENEZIA Polo didattico di S. Basilio

14/21/28 febbraio • 7/21/28 marzo
4/11/18 aprile • 2 maggio

Il lavoro in Italia attraverso biografie sindacali

prof. Matteo Ermacora laurea di primo livello
aula 0E h 10.30/13.00

Il corso intende ripercorrere i momenti principali della storia del lavoro in Italia nell'età contemporanea attraverso i profili biografici di alcuni sindacalisti e di militanti del movimento operaio. Partendo dal contesto storico-economico, dai problemi e dalle sfide che il mondo del lavoro pone nel corso del processo di industrializzazione, ci si soffermerà sulle loro risposte teoriche, organizzative e rivendicative. Nel corso verranno trattate in particolare le figure di Rinaldo Rigola, Argentina Altobelli, Giuseppe Corazzin, Bruno Buozzi, Edmondo Rossoni, Giuseppe Di Vittorio, Giulio Pastore, Leda Colombini, Vittorio Foa, Bruno Trentin.

Lavoratori e sindacato nel Veneto del dopoguerra

prof.ssa Gilda Zazzara laurea magistrale
aula 2A h 14.45/17.15

Il corso affronterà il tema della grande trasformazione dell'economia e della società italiana del secondo dopoguerra con particolare riguardo alle specificità del caso regionale Veneto. Attraverso una serie di studi di caso verranno messe in luce le caratteristiche peculiari delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali della regione, con particolare riferimento alle diverse culture del lavoro. In particolare ci si soffermerà sulla figura dell'"operaio diffuso", il lavoratore della piccola impresa, in relazione alle sue condizioni materiali e ambientali, alla sua cultura e alle sue espressioni organizzate.

Info: matteo.ermacora@unive.it gilda.zazzara@unive.it

PADOVA

Basta alle politiche degli annunci

Corre l'obbligo, dopo aver letto le parole della neo-Prefetto della Provincia di Padova, terminato il Comitato per la Sicurezza, esprimere la nostra delusione per quanto letto. Riteniamo di non sbagliare, nell'affermare che la cittadinanza di Padova e gli operatori del settore, sono ormai stanchi delle politiche fatte di annunci roboanti, e promesse puntualmente disattese in tema di sicurezza.
Prendiamo l'annuncio del Prefetto sulla "messa su strada" di due nuove Volanti per turno, sui turni serali e notturni, come l'impegno nel far giungere nel Capoluogo autovetture e personale. Non è certo sfuggito alla Stampa, cui il Sindacato il Silp CGIL e gli altri Sindacati di Polizia, lo hanno più volte ribadito, come l'arrivo di 19 nuovi agenti neo-assunti, non copre il turn-over, né può bastare a sanare un ritardo nella sostituzione di chi ha lasciato la città, vuoi per la pensione, vuoi per altre sedi, ritardo ormai stratificato e cronico, tale da rendere sofferenti quasi tutti gli Uffici della Questura, per tacere di quelli degli altri Reparti e Specialità. Non capiamo per altro chi dovrebbe andare a espletare questi servizi di Volante, dato che i neo-assunti sono stati assegnati alle varie articolazioni, vuoi per ripianare organici esausti, come detto, vuoi perché comunque, anche fossero
stati assegnati alla Sezione Volanti, non avremmo avuto autovetture sufficienti a poter effettuare il servizio!
Non capiamo nemmeno, se non appunto nella logica degli annunci ad effetto, come questi ulteriori equipaggi possano essere distribuiti nei soli turni serali e notturni, (certamente fra quelli più a rischio), a meno che fra i nuovi arrivi in Questura non vi siano… Batman e Robin, abituati ad operare solo con il favore delle tenebre. E' pensabile che vi siano operatori che lavorino solo nel tardo pomeriggio e notte?
Infine, avremmo voluto sentire parole ben diverse dalla Rappresentante territoriale del Governo, sull'impiego dei militari nell'Operazione Strade Sicure, facilmente ribattezzabile Operazione Fumo Negli Occhi: ma le Padovane e i Padovani ci vedono bene, nonostante i "depistaggi", e sanno quanta "sicurezza" abbiano oggettivamente prodotto e garantito questo genere di pattuglie miste, da quando sono state istituite. Lo può certo notare chiunque esca dalla Stazione Ferroviaria in ore serali, dove confidiamo di vedere i sopra citati Supereroi, a sostegno di una Sezione di Polizia Ferroviaria, di fatto appiedata (una Panda non è certo la Bat-mobile…) e con organico ridotto al lumicino.
Stigmatizziamo con forza questa politica di annunci e cifre in libertà, senza ovviamente che si specifichi se i fantomatici 46 militari "in forza" alla Questura vengano calcolati su base giornaliera, o magari mensile o chissà. Il Governo, anche della città, ha una sola strada per garantire effettiva sicurezza ai cittadini, ed è quella di uscire dalla logica emergenziale, dalla militarizzazione – per altro a macchia di leopardo - delle città, per adire la strada, certo meno appariscente, della pianificazione a lungo termine, della messa al passo coi tempi delle strutture, dei mezzi, persino delle uniformi; la strada della reale ed effettiva unificazione dei corpi di Polizia e del loro operare in sinergia con la polizia locale. Le telecamere sono utili, ma non guidano le volanti, tantomeno fanno indagini, ancora adesso l'unico mestiere efficace per assicurare malviventi alla giustizia. E se è vero che la città è in balia dei predoni, per quanto supporto tecnologico possano fornire gli occhi
elettronici, è di prevenzione vera che Padova ha bisogno, fatta da poliziotti in divisa, non da videosorveglianza e tantomeno da Alpini o artiglieri che siano, con tutto il rispetto per le Forze Armate, che però fanno un altro lavoro, e Padova non è (ancora?) Kabul.!

Christian Ferretti

VENEZIA

Ufficio di Gabinetto. Lettera al questore

Mesi fa intervenimmo a difesa dei colleghi impiegati nel settore citato in oggetto che, per qualcuno, sono i responsabili di tutti i guai della questura.
Da allora nulla è cambiato e l'increscioso episodio accaduto nei giorni scorsi, dove un rappresentante sindacale ha additato una collega, una lavoratrice, ritenendola personalmente responsabile di chissà quale misfatto, non ha di certo contribuito a portare serenità in quelle stanze.
In quelle stanze, così a ridosso della sua, si respira un'aria pesante, dovuta, per la maggior parte, a scelte non fatte nel tempo, a continui rinvii e a responsabilità che i funzionari dovrebbero assumersi ma che invece scaricano di continuo, aspettando magari che una qualche ispirazione li colga all'improvviso.
Inoltre, la mancanza di un funzionario che segua in via continuativa l'organizzazione di quello che è il cuore del sistema, ha lasciato in balia di se stessi i colleghi di quell'ufficio, che spesso non sanno con chi rapportarsi e diventano, alla fine, il parafulmine su cui si scaglia ogni rivendicazione per tutte le cose che non abbiano funzionato.
Sostituzioni continue ai corpi di guardia e ai centralini, la segreteria di sicurezza a cui non viene assicurata la dovuta continuità, la sua stessa segreteria che da molto e troppo tempo può essere indicata come emblema di problemati-

che mai risolte ma solo rinviate.
È evidente che invece di essere andati avanti, in questi anni, si sta tornando indietro, arrancando in una vera e propria impasse quotidiana.
La precarietà è oramai diventata prassi, causa, appunto, le non-scelte effettuate nel tempo. Lo si vede chiaramente: chi decide di fare poco o nulla, indipendentemente dal ruolo ricoperto, (dipendenti dell'Amministrazione Civile dell'Interno compresi) ci riesce benissimo. Altri – magari l'ultimo Agente o Assistente – devono assumersi responsabilità che nella nostra Amministrazione non si prende nemmeno un generale.
Le sue corpose e puntuali direttive su congedi, straordinario e su ogni istituto che regola il nostro lavoro, sembra siano redatte con la volontà di incidere, ma trascorsi pochi giorni dimenticate, messe da parte e comunque non fatte ottemperare da chi dovrebbe vigilare.
Noi siamo certi che fermarsi un attimo, ragionare su strategie, impieghi e organizzazione degli uffici, per poi prendere decisioni anche non necessariamente condivise, farebbe solo l'interesse dei lavoratori e dell'Amministrazione.
Senza preoccuparsi dei professionisti della confusione.
E delle tessere.
Chiediamo troppo?

Giordano Sartori

VERONA

Incontro alla Polizia Ferroviaria

Il 17 gennaio si è tenuto un incontro con il dirigente e il direttore dell'Ufficio 2° del Compartimento Polizia Ferroviaria per Verona ed il Trentino Alto Adige, nel corso del quale si sono affrontate alcune problematiche messe in evidenza dai dipendenti dello stesso Compartimento: scorte critiche, rotazione del personale e orario scorta lunga percorrenza per Roma.
Per quanto concerne le scorte critiche, il Silp per la Cgil ha sottolineato come sulle dodici programmate per gennaio 2014, almeno per la metà esista una rilevante sperequazione economica. In particolare, la scorta notturna a Vicenza della durata di un'ora e ventinove minuti, non solo è penalizzante poiché le frazioni d'ora inferiori ai 31 minuti non vengono contabilizzate, ma soprattutto perché al dipendente impiegato in tale servizio non è garantita l'indennità di scalo notturno. I dirigenti si sono mostrati interessati alla problematica e si sono impegnati a richiedere alle Ferrovie di modificare, in sede del Comitato Territoriale, le scorte economicamente più penalizzanti o riuscire a sopperire all'evidente differenza remunerativa.
Inoltre, in queste "Scorte Critiche" capita spesso che il personale dipendente si trovi a scortare convogli spesso semivuoti, dove gli unici a bordo sono i poliziotti stessi e il personale viaggiante.
Questo "servizio" a nostro avviso risulta assurdo ed inutile. La dirigenza, attenta alle questioni esposte, chiede a tutto il personale impiegato in questi servizi, di relazionare compiutamente qualora questo capitasse; solo così facendo si potrà pesare sulle decisione di Trenitalia e far modificare/cancellare alcune tratte scortate.
Oggi come oggi la mancanza del personale è cronica, sempre meno poliziotti riescono a garantire la sicurezza, la cruda realtà delle forze di Polizia è notoriamente conosciuta, il personale è destinato patologicamente a calare a fronte di irrisorie assunzioni. L'organico della Sala Operativa Compartimentale, sulla carta, conta "ben" 17 dipendenti, che svolgono i più disparati compiti tra cui la vigilanza, la gestione degli interventi tramite numero 1600, l'interrogazione dello SDI, la gestione della messaggistica certificata, ecc. Non solo, i colleghi di turno eccedenti vengono mandati di rinforzo al Settore Operativo. Agli stessi però spesso capita di avere difficoltà nel vedersi garantito anche un giorno di Congedo Ordinario… chi può sopperire alla mancanza del dipendente?? Abbiamo palesato l'incongruenza, consigliando un accorpamento nella gestione del personale del Settore Operativo di Porta Nuova e della Sala Operativa Compartimentale. Si potrebbero risparmiare sicuramente dipendenti, un Ufficio Servizi e un Sottoufficiale (già oberato con altri compiti delicati), garantendo diversificazione di servizi a quella aliquota di personale ora bloccata al Compartimento e che, magari, gradirebbe un ruolo più operativo che per la carenza d'organico oggi è solo lontanamente auspicabile.
Questa Segreteria ha chiesto ai dirigenti la possibilità di adottare il vecchio orario 22:30/05:30 per quanto concerne "la scorta a lunga percorrenza". Ad oggi, l'orario è ben noto, i dipendenti devono utilizzare lo straordinario programmato (parzialmente) per garantire la presenza al binario, sprecando due delle tre ore "programmate", quando il convoglio giunge alla stazione di Verona PN. Nella risposta è stato evidenziato il quadro decisionale, il servizio va garantito, anche con l'apporto di personale di altri Posti Polfer, che diversamente non potrebbe effettuare tale servizio, ma nell'ottica dell'interesse del personale stesso, questa scelta sarà oggetto di discussione e di verifica nella prossima riunione che si terrà a Luglio.
Il SILP ha apprezzato l'attenzione prestata alle esigenze del personale della Specialità, significando che questo incontro rappresenta l'inizio di quello che vuole essere un rapporto costruttivo teso alla risoluzione delle molte problematiche che attendono la Polizia Ferroviaria, per una sempre maggiore tutela dei diritti degli operatori, problematiche appunto che oggi vedono coinvolti di dipendenti del Compartimento Polfer di Verona e Trentino A.A.

Cristian Truzzi

VICENZA

Nuovo monte ore straordinario

La risposta del Questore alla nostra lettera del 7 gennaio è un riconoscimento pieno e puntuale della giusta e corretta posizione rappresentata dal Silp per la Cgil.
E non poteva essere diversamente, dal momento che avevamo ribadito quello che la norma prevede e che, in parte, nella nostra realtà, aveva assunto connotati differenti.
La suddivisione del monte ore straordinario assegnato annualmente alla nostra Questura è comprensivo di straordinario c.d. obbligatorio e programmato ed è su questa totalità che il Questore, tramite i dirigenti degli uffici, deve produrre progetti di straordinario programmato riservando il 40% delle risorse a questa tipologia di prestazione lavorativa eccedente l'orario di
lavoro contrattualmente previsto.
La programmazione del 40% non è una opzione né è lasciata alla buona volontà del Questore o dei dirigenti, è un obbligo previsto dall'art.16 ANQ, una legge che tutti sono tenuti ad applicare.
La risposta del Questore ci soddisfa e la successiva nuova circolare che rivede, a meno di un mese dalla precedente, la nuova ripartizione tra gli uffici dello straordinario, va nella direzione corretta e da noi auspicata.
Rimane però un aspetto da chiarire, ovvero la capacità e la reale volontà dei dirigenti di preparare una varietà e una diversificazione di progetti di straordinario programmato tali da saper raccogliere l'interesse e l'adesione da parte dei dipendenti.
Solo partendo da una adeguata "offerta lavorativa" sarà possibile, al verificarsi di una adesione inferiore al 40% del monte ore totale della questura, valutare dove destinare le risorse residue, compreso un incremento della quota da destinare alla programmazione.
Ma, al contrario, fino al raggiungimento del 40% del monte ore, nessun veto deve essere opposto all'adesione dei colleghi ai progetti formulati dall'Amministrazione. E' infatti "solo" il restante 60% delle risorse che deve essere destinato allo straordinario obbligatorio (che qualcosa pur vorrà dire se si è abbandonata la precedente definizione di straordinario emergente!).
Il SILP per la CGIL non si stancherà mai di ricordare che, fatti salvi i primari interessi di salvaguardia dei diritti dei lavoratori di Polizia e tra essi, va da sé, quelli di vedersi riconosciuti contratti di lavoro economicamente corrispondenti alle funzioni svolte, uno dei fondamentali compiti di un sindacato è quello di conquistare migliori condizioni di lavoro e un corretta ripartizione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Altrimenti non avrebbero avuto senso battaglie storiche costate anni di fatiche, per raggiungere orari di servizio settimanali in linea con i più avanzati paesi occidentali.
L'anno è appena iniziato, le condizioni perché lo straordinario programmato trovi una miglior e più efficace applicazione ora ci sono. Non mancheremo di segnalare e incalzare quei dirigenti e quegli uffici che ritenessero di non riconoscere una norma non interpretabile e opportunamente ribadita dal Questore. *Stefano Caicchiolo*

Riportiamo il testo della lettera con la quale il questore di Vicenza ha risposto alla comunicazione della segreteria SILP CGIL di Vicenza in merito alla ripartizione del monte ore di straordinario per l'anno 2014.

"Con riferimento alla nota di codesta Segreteria Provinciale SILP del 07/01/2014 avente pari oggetto, si forniscono le seguenti informazioni:
1. La circolare dello scrivente nr. 1244/UAC/2014 del 19/12/2013, inerente la revisione del monte ore di lavoro straordinario assegnato agli uffici a decorrere dal 01/01/2014 è stata emanata per aggiornare la ripartizione del lavoro straordinario tra i vari settori della Questura, ferma ormai alla data del 08/05/2008, ed adeguarla così alle mutate esigenze organizzative ed operative nonché tenendo conto dell'attuale situazione organica. I limiti in essa contenuti non sono ovviamente da considerare insuperabili, ma semplici indicazioni di riferimento per i singoli dirigenti dei vari uffici al fine di consentire un minimo di coordinamento delle attività di tutti i settori della Questura di Vicenza finalizzato al rispetto del monte ore complessivo assegnato a questo Ufficio, come ripetutamente sollecitato dal Ministero.
2. L'invito rivolto al dirigente della Divisione di Polizia Anticrimine di vigilare sul rispetto delle ore di straordinario programmato assegnate è stato non correttamente formulato e conseguentemente interpretato. L'esortazione cui ci si riferisce, infatti, deve intendersi non come un rigido richiamo al rispetto delle ore assegnate al singolo ufficio, si conviene infatti che lo straordinario programmato può anche superare l'aliquota del 40% delle risorse assegnate - peraltro riferita al monte ore complessivo in dotazione alla Questura di Vicenza - ma costituisce un parametro di riferimento per i dirigenti nel monitoraggio del lavoro straordinario. A riprova di questo, giova ricordare che in passato tutte le ore effettuate in eccedenza rispetto ai limiti assegnati sono state regolarmente contabilizzate e liquidate ogni mese fino ai limiti massimi individuali consentiti imposti dalla normativa vigente e le ore eccedenti i predetti limiti individuali sono state oggetto di specifiche richieste di integrazione all'ufficio competente del Dipartimento della P.S. che, ad oggi, ha autorizzato il pagamento di quelle rese sino al mese di giugno 2013.
3. Per quanto di utilità si rammenta come lo scrivente ha sempre proposto e stimolato la for-

mulazione di progetti articolati di lavoro straordinario programmato a conferma della piena fiducia in tale strumento e della volontà di dare attuazione a quanto disposto dall'A.N.Q. in materia.
Numerosi sono infatti i progetti elaborati, che però a volte non vengono attuati per mancanza di adesioni.

Per concludere lo scrivente ritiene di riconoscere al SILP per la CGIL di avergli consentito, inoltrando la nota in riferimento, di intervenire con una doverosa ed opportuna rettifica di una disposizione in materia contrattuale particolarmente delicata formulata non in conformità con quanto previsto dall'A.N.Q. ed i connessi chiarimenti ministeriali."

Continua da pag. 4
ritardo accumulato dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza.
Capitolo a parte merita la gestione della mobilità a domanda del personale. Anche questa deve divenire oggetto di contrattazione per l'individuazione dei criteri relativi ai trasferimenti del personale. Occorre determinare condivisi parametri rispondenti ai principi di oggettività e chiarezza, attraverso i quali giungere ad una trasparente predisposizione delle graduatorie.
Analogo strumento deve essere previsto anche per quanto attiene ai trasferimenti interni alla stessa sede.
Anche in questo caso occorre, a garanzia dei lavoratori, produrre una seria opera di regolamentazione generi trasparenza.
Al pari dei trasferimenti occorre contrattare regole certe anche per le assegnazioni temporanee (ex art. 7 D.P.R. 254/1999), per il Congedo per la Formazione e per l'Aspettativa per motivi personali. Tali istituti non possono più rimanere subordinati a valutazioni operati in forma del tutto discrezionale e non trasparenti.
Vanno individuati meccanismi secondo i quali vincolare ulteriormente l'Amministrazione al rispetto dei patti sottoscritti. Non è più rinviabile la necessità di aprire un confronto di natura contrattuale sulle questioni legate all'organizzazione del lavoro ed alla distribuzione dei carichi di lavoro. Ciò sarà utile per raggiungere l'ambizioso obiettivo di vedere assegnata a ciascuna qualifica la giusta dimensione operativa e professionale.
Per quanto concerne la sicurezza sui luoghi di lavoro l'obiettivo del SILP per la CGIL resta quello di raggiungere la piena applicazione della normativa vigente in materia. La logica secondo cui le cosiddette "Aree riservate" rendono impermeabile alle regole, che valgono per gli altri lavoratori, l'ambiente in cui operano i poliziotti va superata.
Occorre che venga riconosciuta la piena applicazione del decreto legislativo 81/2008 a partire dalla valutazione del rischio per stress correlato e la designazione e/o elezione dei Rappresentanti dei lavorato per la sicurezza (RLS).

Art. 1
L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.
La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione

SILP per la CGIL

TESSERAMENTO 2014
Quattro ragioni per iscriversi al SILP CGIL, adesso:
Dalla parte del lavoratore.
Da sempre, difendiamo i diritti dei lavoratori, garantendo loro tutta la tutela necessaria.
Siamo grandi con te.
Siamo nella confederazione della CGIL, che è il primo sindacato in Italia, il nostro impegno cresce insieme ai nostri iscritti.
Territorialità prossimità. Siamo presenti su tutto il territorio, per esserti vicino in qualsiasi momento.
Servizi. Offriamo servizi legati a tutte le categorie di lavoratori, rispondiamo ad ogni tua esigenza. Se non lo hai già fatto, iscriviti ora al Silp per la Cgil!

Il ritorno di "RoboCop". Missione disperata per un gruppo di Navy Seals in Afghanistan in "Lone Survivor"

Tra i film di genere "action movie" in uscita nei cinema nel mese di febbraio segnaliamo **RoboCop** e **Lone Survivor.** Il primo, è il reboot di un film di fantascienza di successo, RoboCop – il futuro della legge, diretto nel 1987 da Paul Verhoeven. Nel film del regista olandese si ipotizzava un futuro prossimo non troppo lontano. Negli Stati Uniti in mano alla criminalità violenta e dilagante, un poliziotto di Detroit, Alex Murphy (l'attore Peter Weller) ferito mortalmente durante una sparatoria, veniva salvato da una multinazionale specializzata in hi-tech che su di lui effettuava un esperimento: innestare la sua testa e la sua colonna vertebrale in un corpo d'acciaio per realizzare il tutore della legge perfetto, metà umano e metà robot. Ma il nuovo agente in seguito avrebbe avuto a che fare anche con i suoi creatori senza scrupoli. Il nuovo RoboCop, diretto dal brasiliano José Padilha, già regista di Tropa de Elite – Gli squadroni della morte (Orso d'Oro a Berlino nel 2008) e del sequel Tropa de Elite 2 – Il nemico è un altro (2010), parte dalle stesse premesse, con lo stesso personaggio principale, il poliziotto Murphy, interpretato da Joel Kinnaman (già visto nella serie tv The Killing e nel film Millennium – Uomini che odiano le donne di David Fincher del 2011) ma l'uomo-macchina è più moderno e il film è più movimentato. Il nuovo RoboCop corre, salta, la sua innovativa struttura robotica gli permette di aprire il casco e mostrare il volto quando vuole, al punto da sembrare una copia di Iron Man piuttosto che un ibrido neuroni-acciaio. La sua natura umana è sempre imprigionata in una sorta di mostro Frankenstein il cui sistema è programmato per illudere il cervello umano di prendere decisioni. Tuttavia, ad un certo punto l'uomo comincerà ad avere una

certa consapevolezza personale e la sua intelligenza prevarrà sulla macchina. Ovviamente resta la critica sociale sul futuro sempre più affidato ai robot e alle corporation. Anche qui c'è un magnate Raymond Sellars (Michael Keaton), proprietario della OmniCorp, un cinico Tony Stark interessato al profitto che vede nei robot sempre più impiegati per uso militare anche uno strumento armato per controllare le città. Nel cast del film troviamo anche Gary Oldman nei panni dello scienziato creatore del super-poliziotto e Samuel L. Jackson, personaggio nella cerchia della multinazionale. Agli spettatori la valutazione su quale delle due pellicole è la migliore.

Lone Survivor, diretto da Peter Berg, (The Kingdom, 2007; Hancock, 2008; Battleship, 2012) è il racconto di un'avventurosa missione di un gruppo di Navy Seals avvenuta nel 2005 nel territorio afghano dell'Hindu Kush, per la cattura di un pericoloso capo talebano. Il tutto è basato sul libro di memorie Lone Survivor: The Eyewitness Account of Operation Redwing and the Lost Heroes of Seal Team 10 di Marcus Luttrell, l'unico sopravvissuto di quel gruppo di "Band Brothers", che nel film è interpretato da Mark Whalberg. I soldati Michael 'Mike' Murphy (l'attore Taylor Kitsch), Danny Dietz (Emile Hirsch), Matt 'Axe' Axelson (Ben Foster) insieme al loro superiore in grado Marcus Luttrell, si troveranno in grave pericolo una volta compromessa la loro missione, in un territorio ostile e isolati nelle comunicazioni. E il loro comandante, il capitano di corvettta Erik S. Kristensen (Eric Bana) farà l'impossibile per riportarli a casa. La pellicola è avvincente, di tensione, con un realismo simile a quello dei film di Katherine Bigelow Hurt Locker e Zero Dark Thirty. Negli Usa è entrata nella top-ten fino a soppiantare film come Frozen o Hercules. La United States Navy Sea, Air and Land forces (SEAL) sono le forze speciali d'élite della Marina degli Stati Uniti. I suoi soldati, dopo un durissimo addestramento, vengono impiegati dal governo degli Stati Uniti d'America in conflitti e guerre non convenzionali, difesa interna, azione diretta, azioni antiterrorismo ed in missioni speciali di ricognizione, in ambienti operativi prevalentemente marittimi e costieri. Le loro storie sono state raccontate in vari film come Pagati per morire, Navy Seals-2 Soldato Jane, Act of Valor. Come la Delta Force, la struttura speciale delle Forze Armate che si occupa in prevalenza di terrorismo, i Navy Seals operano in condizioni estreme. Varie volte i SEAL della Marina americana si sono trovati a collaborare trovata a collaborare con la DELTA e con il SAS inglese, e in entrambe le occasioni è nato un rapporto di fiducia e rispetto reciproco. Lone Survivor ricorda tuttavia, per le situazioni, un film recente, Special Forces – Liberate l'ostaggio (2011) diretto da Stephane Rybojad, che raccontava di un gruppo di forze speciali francesi nella disperata missione di recupero di due ostaggi nell'area Afghanistan/Pakistan. Come in quella pellicola, anche in questa di Berg si mette in luce il cameratismo, l'affiatamento, l'addestramento e l'uso della tecnologia da parte di uomini che sacrificano con coraggio le proprie vite senza essere eroi.

Andrea Curcione

Quel pugno di uomini che salvarono Leonardo e Michelangelo dai predatori nazisti. "Monuments Men". L'avventurosa storia dei soldati che recuperarono le opere d'arte durante la Seconda Guerra Mondiale

In attesa dell'uscita nei cinema del film "Monuments Men" diretto da George Clooney, presentato fuori concorso al recente Festival di Berlino (2014), segnaliamo il saggio storico dal quale il regista ha preso spunto. Scritto da Robert M. Edsel insieme a Bret Witter, ***Monuments Men. Eroi alleati, ladri nazisti e la più grande caccia al tesoro della Storia*** (Sperling & Kupfer, 2013), è il racconto di un gruppo di un corpo speciale dell'esercito formato da storici dell'arte anglo-americani, che durante la Seconda Guerra Mondiale si diedero da fare per recuperare e restituire ai Paesi legittimi, man mano che venivano liberati, migliaia di capolavori dell'arte di ogni tempo e alcuni simboli assoluti della civiltà, come La Gioconda, e la Dama con l'ermellino di Leonardo, o la Madonna di Bruges di Michelangelo, o ancora il polittico dell' Agnello mistico di Van Eyck. Trecentocinquanta uomini, tra il 1943 e il 1951, prestarono servizio presso la MFAA (acronimo di Monuments, Fine Arts and Archives) una sorta di task force investigativa di esperti d'arte che, consapevoli del patrimonio artistico europeo, fecero di tutto per evitare che Hitler trasferisse opere pubbliche e private in Austria per realizzare un grande museo a Linz (opera dell'architetto del nazismo Albert Speer) che doveva rappresentare la sua megalomane potenza. Opere di tutti i tempi, selezionate per esaltare la cultura e la razza ariana. Molte altre opere invece, di artisti ebrei o troppo moderni o non ariani, dovevano invece essere distrutte perché considerate arte degenerata. I nazisti, mentre gli Alleati avanzavano in Europa, caricavano su ogni mezzo di trasporto, tele, statue, volumi preziosi, depredati da musei o case private di collezionisti, soprattutto ebrei, e trasferivano il tutto in Germania. Sarà il coraggio di alcuni uomini studiosi dell'arte e direttori di musei europei, al Louvre, come a Firenze, che fecero in tempo a nascondere in luoghi segreti, come cantine di conoscenti, castelli, abitazioni non sorvegliate, le opere di maggior pregio. O ancora grazie a una coraggiosa impiegata del Louvre, Rose Valland, che aveva visto il museo Jeu de Paume saccheggiato da Goebbels e poi, in quei giardini, aveva assistito ai roghi di alcune opere "indegne", che gli alleati ottennero informazioni preziose su dove erano i siti dove la maggior parte dei capolavori francesi erano state nascoste. Grazie alla sua minuziosa catalogazione delle opere che gli Alleati scoprirono migliaia di opere accatastate nel castello di Neuschwanstein, costruito da Ludovico II di Baviera nelle Alpi Bavaresi, e quelli di arte e lingotti nelle miniere di Heilbronn, Buxheim e Hohenschwangau, i cui ingressi erano stati minati dai nazisti per non poter mai essere recuperate. Sarà grazie a questo pugno di uomini, talvolta senza mezzi o armi, ma solo colti e intellettuali, definiti "Venux Fixers" (aggiustaveneri) che molte opere in Italia, da Palermo, a Napoli, a Montecassino e poi al Norditalia, come bene ha raccontato in un altro bel libro, scritto da Ilaria Dagnini Brey ***Salvate Venere!*** (Mondadori, 2010) verranno salvaguardate dalla distruzione della guerra. Collezionisti, direttori museali, semplici impiegati innamorati dell'arte, aiutarono a salvare la memoria universale e a loro va il merito di poter ancora ammirare tutte quelle opere che hanno sfidato il tempo e le guerre.

Andrea Curcione

Veneto Segreteria Regionale

via Peschiera 5
30174 Venezia Mestre
tel.3313737023 tel-fax 0415497851
veneto@silp.cgil.it

Segreterie Provinciali

Belluno c/o Questura
via Volontari della Libertà 13
tel.3346342257
belluno@silp.cgil.it

Padova c/o Questura
piazzetta Palatucci 5
tel.3313775951
tel-fax 049833271
padova@silp.cgil.it

Rovigo c/o Questura
via Donatoni 9
tel.3489339488
rovigo@silp.cgil.it

Treviso c/o Questura
piazza delle Istituzioni 1
tel.3313753167-3346686950
treviso@silp.cgil.it

Venezia c/o Questura
Santa Croce 500
tel.3313712821
venezia@silp.cgil.it

Verona c/o Scuola Allievi Agenti
Parco Catullo 2
Peschiera del Garda (VR)
tel.3313715252
verona@silp.cgil.it

Vicenza c/o Questura,
viale Mazzini 213
tel.3313714122-3382154949
fax.0444567682
vicenza@silp.cgil.it

SILPVENETOnews Febbraio 2014

Periodico di informazione sindacale a cura della Segreteria Regionale Veneto del SILP per la CGIL, Venezia Mestre, via Peschiera 5.

Hanno collaborato alla realizzazione di questo numero:

Stefano Ballarin, Andrea Curcione, Stefano Caicchiolo, Christian Ferretti, Fabio Malaspina, Giordano Sartori, Cristian Truzzi.

Chiunque voglia contribuire o lasciare commenti e suggerimenti, ci scriva a: veneto@silp.cgil.it

E' on line il nostro nuovo sito, con nuovi contenuti e veste grafica: www.silpveneto.it >