

RELAZIONE GENERALE SUL PROGRAMMA OSA POLIZIA

Programma attuativo per la difesa della dignità dei poliziotti e per una Polizia più meritocratica e democratica

AUDENDO SUPERO TENEBRAS

Relazione generale sul programma O.S.A. Polizia

Programma attuativo per la difesa della dignità dei poliziotti e per una Polizia più meritocratica e democratica

Il programma O.S.A. Polizia (*Organizzazione Sindacale Autonoma Polizia*), nasce come piattaforma sindacale ampia, concreta e riformatrice. La sua finalità principale è tutelare la dignità professionale, economica, sanitaria, costituzionale e sindacale degli appartenenti alla Polizia di Stato, partendo da un principio essenziale: non può esistere una sicurezza pubblica davvero efficiente, democratica e rispettata se chi la garantisce ogni giorno non viene a sua volta rispettato, ascoltato, tutelato e messo nelle condizioni di lavorare con serenità, professionalità e giustizia interna.

La figura del poliziotto deve essere riconosciuta non soltanto come espressione operativa dell'Amministrazione, ma come lavoratore, cittadino e servitore dello Stato, titolare di diritti costituzionali pieni. Da questa impostazione deriva l'esigenza di ripensare il rapporto tra Amministrazione, personale e rappresentanza sindacale, rafforzando la tutela della salute, della libertà di espressione, della dignità professionale e della democrazia interna.

Il programma propone una Polizia di Stato più moderna, civile, trasparente e vicina ai cittadini, fondata su carriere più meritocratiche, su una migliore valorizzazione economica del disagio, del rischio e del sacrificio, su una rappresentanza sindacale libera e su strumenti legislativi capaci di trasformare le rivendicazioni in norme concrete.

1. Dignità del lavoratore della Polizia di Stato

Il primo obiettivo del programma è affermare in modo chiaro la dignità del lavoratore della Polizia di Stato. La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, e tale principio deve valere pienamente anche per il personale della Polizia. Il poliziotto non può essere considerato soltanto come uno strumento operativo dell'Amministrazione, ma deve essere riconosciuto come persona, lavoratore e cittadino titolare di diritti fondamentali.

La dignità professionale comprende la formazione, l'elevazione culturale e tecnica, la libertà di pensiero e di espressione, la salute fisica e psicologica, il rispetto della persona, la protezione da abusi, pressioni e discriminazioni, nonché il riconoscimento del sacrificio personale e familiare richiesto dal servizio.

Tutelare la dignità del personale significa anche migliorare il funzionamento dell'Amministrazione. Un poliziotto rispettato, formato e ascoltato lavora meglio, commette meno errori, sviluppa maggiore senso di appartenenza e garantisce ai cittadini un servizio più qualificato. La dignità del lavoratore, quindi, non è un tema astratto, ma un elemento concreto di efficienza, sicurezza e qualità istituzionale.

Per rendere effettivo questo principio, si propone l'istituzione di un Osservatorio permanente sulla dignità professionale del personale della Polizia di Stato. Tale organismo avrebbe il compito di monitorare le condizioni di lavoro, formulare proposte e verificare le criticità relative a carichi di lavoro, turnazioni, stress operativo, sicurezza delle dotazioni, condizioni degli uffici, demansionamenti, trasferimenti penalizzanti, libertà sindacale, salute psicofisica, rapporti gerarchici e benessere organizzativo.

Ogni Questura, Compartimento, Reparto e Ufficio dovrebbe produrre periodicamente una relazione sulla condizione del personale, utilizzando indicatori oggettivi e prevedendo un obbligo di risposta da parte dell'Amministrazione. In questo modo, il benessere del personale diventerebbe un parametro stabile di valutazione dell'organizzazione.

2. Tutela dei quadri sindacali e degli operatori della Polizia di Stato

Il programma propone nuovi criteri di tutela per i quadri sindacali e per tutti gli operatori della Polizia di Stato. L'attività sindacale deve essere libera, effettiva e non condizionabile. Nessun appartenente alla Polizia deve subire penalizzazioni, isolamento, discriminazioni nei servizi o ostacoli alla carriera a causa della propria attività sindacale o delle proprie idee.

Un sindacato libero rappresenta uno strumento di equilibrio democratico interno. Permette di far emergere problemi organizzativi, abusi, disfunzioni e criticità prima che degenerino in contenziosi, conflitti o inefficienze. La tutela dei rappresentanti sindacali non indebolisce l'Amministrazione, ma la rende più trasparente, responsabile e capace di correggere le proprie distorsioni.

A tal fine, si propone l'adozione di un Codice di garanzia dell'attività sindacale. Il Codice dovrebbe prevedere il divieto di discriminazione per motivi sindacali, la tracciabilità delle decisioni organizzative che riguardano i rappresentanti sindacali, la tutela nei trasferimenti e negli incarichi, il diritto di accesso agli atti organizzativi rilevanti, un canale rapido di segnalazione per condotte antisindacali e l'obbligo di motivazione per ogni decisione potenzialmente penalizzante.

Nei casi di conflitto tra dirigente e rappresentante sindacale, dovrebbe essere prevista una verifica esterna e imparziale. In questo modo si rafforzerebbe la democrazia interna senza compromettere la disciplina e la funzionalità del servizio.

3. Morti e infermità improvvise

Il programma affronta il tema delle morti e delle infermità improvvise, anche con riferimento agli effetti indesiderati derivanti da trattamenti sanitari obbligatori o funzionalmente imposti durante l'emergenza pandemica. La richiesta centrale è quella di garantire tutela, accertamento e, nei casi riconosciuti, risarcimento dei danni morali e materiali per vittime, familiari e personale divenuto invalido.

Il tema deve essere affrontato con serietà, equilibrio e rigore tecnico, evitando sia sottovalutazioni sia automatismi privi di accertamento. Ogni evento sanitario grave che coinvolga personale della Polizia di Stato deve essere valutato in modo indipendente, tempestivo e trasparente.

Una procedura seria di accertamento tutela sia il dipendente sia l'Amministrazione. Permette di verificare eventuali nessi con il servizio, con obblighi imposti o con condizioni lavorative, evitando che casi gravi vengano archiviati superficialmente. La tutela sanitaria, quando è credibile e trasparente, rafforza la fiducia del personale nello Stato.

Si propone pertanto la costituzione di una Commissione medico-legale indipendente per gli eventi sanitari gravi del personale. La Commissione dovrebbe occuparsi di morti improvvise, infermità invalidanti, eventi avversi gravi, patologie potenzialmente connesse al servizio, danni psicofisici derivanti da obblighi funzionali, riconoscimento della causa di servizio, equo indennizzo e risarcimenti morali e materiali.

La composizione della Commissione dovrebbe garantire competenza e imparzialità, prevedendo la presenza di medici legali, specialisti indipendenti, rappresentanti dell'Amministrazione e rappresentanti sindacali con funzione di garanzia.

4. Tutela risarcitoria del personale vaccinato e non vaccinato

Il programma chiede tutela per il personale vaccinato e non vaccinato, con particolare attenzione ai danni morali, materiali, economici e professionali eventualmente subiti durante la fase emergenziale. L'obiettivo è ricostruire un principio di equità interna, evitando discriminazioni e garantendo che ogni dipendente venga valutato in base alla propria situazione concreta.

Una gestione equilibrata delle vicende sanitarie ed emergenziali consente di ricostruire fiducia tra personale e Amministrazione. La disciplina interna non può fondarsi soltanto sull'obbligo, ma deve poggiare anche sulla legittimità, sulla trasparenza e sulla tutela effettiva.

Si propone quindi l'istituzione di un fondo di tutela sanitaria, legale e risarcitoria per il personale che abbia subito sospensioni, decurtazioni economiche, danni professionali, danni alla salute, invalidità, contenziosi amministrativi, discriminazioni dirette o indirette e danni morali o familiari.

Il fondo dovrebbe finanziare assistenza legale, consulenze medico-legali, supporto psicologico e misure compensative nei casi accertati. In questo modo, la tutela non resterebbe una dichiarazione di principio, ma diventerebbe uno strumento operativo realmente accessibile.

5. Negoziazione e rinnovo contrattuale esclusivi per il personale della Polizia di Stato

Il programma propone che il negoziato e il rinnovo contrattuale siano riferiti in modo specifico al personale della Polizia di Stato. La finalità è valorizzare la peculiarità della funzione di polizia, evitando che le esigenze operative del personale vengano confuse o diluite in comparti troppo ampi e non perfettamente sovrapponibili.

La Polizia di Stato svolge funzioni particolari in materia di ordine pubblico, sicurezza pubblica, prevenzione, polizia giudiziaria, controllo del territorio, soccorso, tutela dei cittadini e gestione delle emergenze. Un contratto realmente specifico consentirebbe di riconoscere meglio il rischio, i turni notturni, i servizi festivi, la reperibilità, lo stress operativo, le responsabilità personali, l'esposizione a pericoli e i sacrifici familiari.

Si propone quindi una piattaforma contrattuale autonoma della Polizia di Stato, articolata su parte economica, parte normativa, salute e sicurezza, progressione professionale, indennità, formazione, welfare e tutela legale. La trattativa dovrebbe fondarsi su dati reali, come ore di straordinario, carenze organiche, età media del personale, aggressioni subite, servizi notturni e festivi, malattie professionali, stress operativo e carichi di lavoro.

Una contrattazione costruita sui dati renderebbe più difficile ignorare le condizioni concrete del personale e permetterebbe di collegare le richieste sindacali a bisogni verificabili.

6. Diritto allo sciopero e forme regolamentate di protesta

OSA Polizia rivendica il riconoscimento del diritto di sciopero per gli appartenenti alla Polizia di Stato, nel quadro dell'articolo 40 della Costituzione. La rivendicazione richiede una scelta legislativa espressa: l'articolo 84 della legge 1° aprile 1981, n. 121, attualmente vieta agli appartenenti alla Polizia di Stato l'esercizio dello sciopero e le azioni sostitutive pregiudizievoli per l'ordine, la sicurezza pubblica o la polizia giudiziaria. La nostra proposta non nasconde questo ostacolo normativo: intende superarlo con una disciplina nuova, chiara e rigorosa.

La smilitarizzazione e la nascita del sindacalismo di polizia hanno segnato una conquista democratica, ma alla rappresentanza sindacale continua a mancare uno strumento essenziale di pressione collettiva. Quando la trattativa si chiude senza risposte su retribuzioni, turnazioni, riposi, organici e sicurezza del lavoro, l'assenza di una forma regolata di astensione rischia di ridurre il confronto a una richiesta priva di effettiva forza negoziale. Il diritto di sciopero non è un gesto contro i cittadini: è un istituto di tutela del lavoro che deve essere reso compatibile con la missione costituzionale della Polizia.

OSA Polizia propone pertanto una revisione dell'articolo 84 della legge n. 121 del 1981, accompagnata da una disciplina speciale ispirata al bilanciamento tra diritti collettivi e prestazioni indispensabili già previsto, per i servizi pubblici essenziali, dalla legge n. 146 del 1990. Occorrono preavviso, tentativi obbligatori di conciliazione, limiti di durata, contingentamenti proporzionati, individuazione preventiva dei servizi inderogabili e vigilanza di un organismo di garanzia.

Dovrebbero rimanere in ogni caso assicurati pronto intervento, soccorso, tutela dell'incolumità, emergenze di ordine pubblico, attività urgenti di polizia giudiziaria e ogni altra prestazione indispensabile alla sicurezza delle persone.

Il confronto con esperienze europee, tra cui quelle di Belgio, Paesi Bassi e Slovenia, dimostra che il tema merita un esame comparato serio, senza pretendere di trasferire automaticamente modelli normativi diversi. In attesa della riforma, OSA Polizia continuerà a utilizzare tutti gli strumenti di mobilitazione leciti, nel pieno rispetto degli obblighi di servizio. La nostra posizione è netta: non intendiamo rinunciare alla battaglia per questo diritto, con il sostegno della politica o anche in sua assenza, ma la sua attuazione dovrà avvenire attraverso una modifica della legge e garanzie effettive per i cittadini. Non chiediamo una Polizia che si fermi: chiediamo una Polizia civile i cui lavoratori possano finalmente far ascoltare la propria voce.

7. Profili professionali e nuove competenze

Il programma propone integrazioni e modifiche ai profili professionali, anche attraverso interventi sulla legge 121 del 1981, per adeguare la Polizia di Stato ai cambiamenti sociali, istituzionali e tecnologici.

La professione del poliziotto è profondamente cambiata. Oggi non basta più la sola preparazione tradizionale: servono competenze giuridiche, informatiche, investigative, psicologiche, linguistiche, comunicative e sociali. La Polizia moderna deve saper affrontare criminalità informatica, violenza domestica, ordine pubblico digitale, immigrazione, terrorismo, disagio sociale, reati contro i minori, criminalità economica, tutela ambientale, comunicazione con il cittadino e gestione dei conflitti.

Per valorizzare queste competenze si propone una mappatura nazionale del personale, basata su titoli di studio, corsi frequentati, specializzazioni, esperienza operativa, competenze informatiche, conoscenza delle lingue, incarichi svolti, capacità investigative, capacità di coordinamento e attitudini professionali.

Questa banca dati dovrebbe essere utilizzata per assegnazioni, incarichi, progressioni di carriera e percorsi formativi. La meritocrazia non deve fondarsi sulla discrezionalità o sulla vicinanza fiduciaria, ma su criteri oggettivi, verificabili e accessibili.

8. Nuovo ruolo professionale dell'Ispettore della Polizia di Stato

Il programma propone l'istituzione e la valorizzazione di un nuovo ruolo professionale dell'Ispettore della Polizia di Stato. Questa figura dovrebbe diventare un punto centrale di raccordo tra operatività, coordinamento, investigazione e responsabilità professionale.

L'Ispettore deve essere riconosciuto come figura tecnica intermedia ad alta competenza, non schiacciata tra ruoli esecutivi e ruoli dirigenziali. Una Polizia moderna ha bisogno di professionalità intermedie forti, capaci di guidare il personale, gestire procedimenti, coordinare attività operative e assumere responsabilità tecniche.

Si propone pertanto di attribuire agli Ispettori responsabilità formalizzate di coordinamento, funzioni investigative specialistiche, incarichi di tutoraggio, autonomia tecnica nei procedimenti di competenza, accesso prioritario alla formazione avanzata, progressione economica legata a competenze certificate e ruolo di raccordo tra base operativa e funzionari.

Questa riforma rafforzerebbe la professionalità interna e ridurrebbe la dipendenza da valutazioni esclusivamente discrezionali.

9. Maggiore autonomia tecnica della Polizia giudiziaria

Il programma propone una revisione della disciplina che attribuisce al magistrato la direzione delle indagini. La proposta deve essere letta in modo tecnico ed equilibrato: non può significare sottrarre la polizia giudiziaria al controllo di legalità dell'autorità giudiziaria, ma può essere interpretata come richiesta di maggiore autonomia tecnica della Polizia nelle attività investigative.

La Polizia giudiziaria possiede competenze operative dirette, conoscenza del territorio, capacità investigativa e contatto quotidiano con i fenomeni criminali. Valorizzare questa professionalità può rendere le indagini più rapide, efficaci e aderenti alla realtà operativa.

Si propone quindi una riforma fondata su maggiore autonomia nella fase pre-investigativa, protocolli condivisi tra Procure e Polizia giudiziaria, responsabilità tecnica degli ufficiali di P.G., tracciabilità delle direttive, formazione comune tra magistratura e polizia, valutazione qualitativa dei risultati investigativi e salvaguardia del controllo di legalità dell'autorità giudiziaria.

Il principio democratico da tutelare resta il controllo della legalità; il principio organizzativo da rafforzare è la competenza tecnica della Polizia.

10. Ridefinizione del ruolo del Sindaco quale Autorità di Pubblica Sicurezza

Il programma propone l'abolizione o la profonda ridefinizione del ruolo del sindaco quale Autorità di Pubblica Sicurezza, con l'obiettivo di evitare sovrapposizioni tra funzione politica locale e funzione tecnica di sicurezza pubblica.

La sicurezza pubblica deve essere esercitata secondo criteri di neutralità, professionalità, uniformità nazionale e responsabilità tecnica. L'interferenza di autorità politiche locali può generare disomogeneità, pressioni territoriali o utilizzi simbolici della sicurezza.

Si propone quindi di ridefinire i rapporti tra sindaco, prefetto, questore e forze di polizia, separando l'indirizzo politico locale dalla funzione tecnica di sicurezza. La centralità del Questore dovrebbe essere rafforzata, mentre i tavoli territoriali dovrebbero mantenere funzioni consultive e di coordinamento, senza assumere carattere gerarchico nei confronti delle forze di polizia.

Questa riforma renderebbe la Polizia più autonoma, più tecnica e meno esposta a pressioni politiche locali.

11. Riforma delle carriere e riduzione delle qualifiche

Il programma propone una riforma delle carriere fondata su cinque qualifiche principali: Agente, Sovrintendente, Ispettore, Commissario e Autorità di Pubblica Sicurezza. La finalità è semplificare la struttura interna, ridurre frammentazioni e rendere più chiaro il percorso professionale.

Un sistema con troppe qualifiche rischia di produrre burocrazia, micro-gerarchie, lentezza nelle progressioni e scarsa mobilità professionale. La riduzione delle qualifiche consentirebbe maggiore chiarezza, progressioni più comprensibili, riduzione delle rigidità, valorizzazione del merito, accorciamento delle distanze gerarchiche e migliore organizzazione del personale.

La riforma dovrebbe prevedere un accorpamento progressivo delle qualifiche, la salvaguardia economica del personale in servizio, norme transitorie chiare, concorsi interni regolari, valorizzazione dell'esperienza, valutazione dei titoli, prove teorico-pratiche, accesso alla carriera superiore anche dal basso e criteri trasparenti e verificabili.

La meritocrazia deve nascere dall'equilibrio tra anzianità, competenze, risultati, formazione e comportamento professionale.

12. Arruolamento dalla qualifica di Agente e natura civile della Polizia

Il programma propone che l'arruolamento avvenga esclusivamente dalla qualifica di Agente della Polizia di Stato, attraverso concorso pubblico aperto ai cittadini, con soppressione dell'aliquota di provenienza dalle Forze Armate o da corpi militari.

La ratio della proposta è rafforzare la natura civile della Polizia di Stato. Dopo la smilitarizzazione, la Polizia deve sviluppare una cultura professionale autonoma, democratica, costituzionale e orientata al rapporto con il cittadino.

L'accesso diretto da cittadino può favorire una formazione più coerente con la funzione di pubblica sicurezza civile. Il reclutamento dovrebbe fondarsi su prove culturali, valutazioni psicoattitudinali avanzate, capacità comunicativa, conoscenza dei principi costituzionali, gestione del conflitto, uso proporzionato della forza, de-escalation, tutela dei soggetti vulnerabili ed educazione alla legalità democratica.

Il nuovo agente deve essere formato come operatore pubblico responsabile, non soltanto come esecutore di ordini.

13. Riforma dell'attività sindacale nella Polizia di Stato

OSA Polizia propone una riforma complessiva delle relazioni sindacali per rendere trasparente la rappresentanza, rafforzare la partecipazione nei territori e garantire alle organizzazioni strumenti effettivi di tutela del personale.

Ogni appartenente alla Polizia di Stato potrà aderire volontariamente a una sola organizzazione sindacale per volta. Una procedura digitale unica consentirà di iscriversi, revocare la delega o cambiare sigla, con conferma al dipendente e decorrenza certa. Il passaggio a un'altra organizzazione comporterà la cessazione dell'adesione precedente, evitando sovrapposizioni nel conteggio degli iscritti e doppie trattenute in busta paga.

La proposta prevede relazioni istituzionali con tutte le organizzazioni legalmente costituite e l'accesso alla contrattazione decentrata per quelle che raggiungono almeno l'1% degli iscritti ai sindacati nella

rispettiva provincia. La rappresentatività territoriale consentirà alle sigle radicate negli uffici di partecipare al confronto sulle condizioni di lavoro locali. Per il personale direttivo e dirigenziale, la bozza prevede la possibilità di costituire o aderire a un'organizzazione autonoma, riconosciuta indipendentemente dalla consistenza numerica.

I permessi sindacali dovranno essere accessibili anche alle organizzazioni prive del requisito di rappresentatività, secondo criteri uniformi e verificabili. Per i distacchi la bozza propone il rapporto di uno ogni 5.000 iscritti, con collocamento in aspettativa senza assegni.

Gli statuti dovranno garantire elezioni democratiche, durata definita e rotazione delle cariche. La pubblicazione annuale dei bilanci e delle relazioni di gestione renderà verificabile l'impiego delle risorse. La bozza propone inoltre incompatibilità per prevenire conflitti di interesse, in particolare negli uffici che gestiscono il personale, le retribuzioni o i procedimenti disciplinari, e limiti agli incarichi sindacali in caso di candidatura politica o cessazione dal servizio.

La bozza prevede anche l'iscrizione delle organizzazioni sindacali al Registro unico nazionale del Terzo settore e la possibilità di destinare il cinque per mille a finalità formative, assistenziali, istituzionali e di promozione della legalità. L'attuazione di queste misure richiede una modifica espressa della disciplina del Terzo settore, il cui Codice esclude i sindacati (articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117).

14. Retribuzione di straordinari, reperibilità, missioni e festività

Il programma attribuisce particolare rilievo alla remunerazione del personale, chiedendo un sistema economico più giusto, dinamico e proporzionato al sacrificio richiesto. Il principio di fondo è che il tempo sottratto alla vita privata, alla famiglia e al recupero psicofisico deve essere retribuito in modo serio e proporzionato.

Per il lavoro straordinario si propone l'istituzione di una norma contrattuale che colleghi l'indennità alla paga oraria normale dello stipendio, con maggiorazioni differenziate per servizio diurno, notturno, festivo e notturno festivo. Per la reperibilità si propone una remunerazione rafforzata, commisurata alla paga giornaliera lorda. Per le missioni si prevede la copertura integrale di rimborso spese, vitto e alloggio, oltre a una compensazione economica adeguata. Per le festività si propone una maggiorazione della paga giornaliera lorda, ulteriormente rafforzata per Natale, Capodanno, Pasqua e Ferragosto.

Questo sistema creerebbe un meccanismo dinamico: quando aumenta la paga base, aumentano automaticamente anche le indennità collegate. Si eviterebbe così che straordinari, reperibilità e indennità restino fermi per anni, perdendo valore reale rispetto all'aumento del costo della vita.

La riforma contrattuale dovrebbe collegare tutte le indennità accessorie alla paga oraria o giornaliera effettiva, prevedendo aggiornamento automatico a ogni aumento stipendiale, remunerazione rafforzata per lavoro notturno e festivo, compensazione adeguata della reperibilità, missioni integralmente coperte, tutela del recupero psicofisico e divieto di utilizzare sistematicamente lo straordinario per coprire carenze organiche.

La filosofia del futuro negoziato deve essere quella di superare trattative sterili e ripetitive sulla monetizzazione, costruendo invece un sistema stabile, automatico e giusto.

15. Programma per una Polizia più meritocratica

La meritocrazia non deve essere uno slogan, ma una procedura amministrativa concreta, verificabile e trasparente. Una Polizia meritocratica è una Polizia in cui avanzano le competenze, l'impegno, la formazione, la responsabilità e i risultati, non la vicinanza personale, la discrezionalità o la logica clientelare.

Ogni appartenente alla Polizia di Stato dovrebbe disporre di un fascicolo professionale digitale, nel quale siano raccolti corsi frequentati, titoli di studio, incarichi svolti, specializzazioni, risultati conseguiti, encomi, procedimenti disciplinari definiti, competenze linguistiche, competenze informatiche, esperienze operative e capacità di coordinamento.

Le valutazioni annuali dovrebbero essere motivate, accessibili, contestabili e fondate su elementi oggettivi. Non dovrebbero essere condizionate da rapporti personali, ma verificabili da organi di garanzia.

Le progressioni di carriera devono avere cadenza certa. I ritardi nei concorsi interni producono frustrazione, immobilismo e ingiustizia professionale. Il merito dovrebbe derivare da un equilibrio tra anzianità, titoli, formazione, esperienza operativa, risultati conseguiti, responsabilità assunte, prove teorico-pratiche, comportamento professionale e capacità di lavorare in squadra. Nessun criterio dovrebbe dominare in modo assoluto.

La formazione deve essere riconosciuta come diritto professionale permanente. Ogni operatore dovrebbe avere un monte ore annuale obbligatorio di aggiornamento, con percorsi specifici su diritto, tecniche operative, informatica, investigazione, de-escalation, comunicazione, gestione dello stress, tutela delle vittime, diritti costituzionali ed etica pubblica.

16. Programma per una Polizia più democratica

Una Polizia democratica non è una Polizia debole. È una Polizia più autorevole, perché fondata sulla legalità, sulla trasparenza, sulla responsabilità e sul rispetto dei diritti. La democrazia interna è condizione essenziale per la credibilità esterna.

Prima di riforme organizzative importanti, l'Amministrazione dovrebbe consultare il personale attraverso questionari, assemblee, tavoli sindacali, relazioni territoriali, consultazioni digitali e osservazioni scritte. Il personale deve poter contribuire alle scelte che incidono sulla qualità del lavoro e sull'efficienza del servizio.

Il dissenso professionale, quando espresso correttamente, non deve essere considerato insubordinazione. Gli operatori devono poter segnalare criticità, inefficienze e rischi senza timore di ritorsioni.

Gli incarichi più qualificanti devono essere assegnati secondo criteri pubblici, verificabili e motivati. Trasferimenti, promozioni, valutazioni e incarichi devono fondarsi su criteri oggettivi, in modo da contrastare clientelismo, discrezionalità e favoritismi.

Anche i dirigenti devono essere valutati sulla base del benessere del personale, della capacità organizzativa, della gestione dei conflitti, della trasparenza, del rispetto delle prerogative sindacali, della riduzione del contenzioso e della qualità del servizio reso ai cittadini.

17. Attuazione del programma mediante leggi di iniziativa popolare

Per rendere effettive le proposte contenute nel programma OSA Polizia, non è sufficiente la sola attività sindacale ordinaria. Molti obiettivi richiedono modifiche legislative, regolamentari e contrattuali di ampia portata. Per questo il programma prevede il ricorso alle leggi di iniziativa

popolare, come strumento democratico di partecipazione diretta dei cittadini e degli appartenenti alla Polizia di Stato.

Le leggi di iniziativa popolare dovranno trasformare le rivendicazioni sindacali in proposte normative concrete, capaci di incidere su dignità professionale del personale, riforma delle carriere, riconoscimento economico di straordinari, reperibilità, missioni e festività, tutela sanitaria e risarcitoria, libertà e trasparenza sindacale, valorizzazione del merito, accesso alla professione, autonomia e specificità della Polizia di Stato e rafforzamento della democrazia interna.

Questo strumento consente di portare le istanze del personale fuori dal solo perimetro amministrativo e contrattuale, collocandole direttamente nel dibattito parlamentare e pubblico. Permette inoltre di coinvolgere cittadini, famiglie e società civile, rendendo evidenti i problemi strutturali della Polizia e trasformando il malcontento in proposta democratica.

Per l'attuazione del programma si propone la costituzione di un Comitato promotore nazionale OSA Polizia, incaricato di predisporre i testi delle proposte di legge, raccogliere adesioni e coordinare le iniziative territoriali. Il Comitato dovrebbe coinvolgere rappresentanti sindacali, appartenenti alla Polizia di Stato, giuristi, esperti di diritto del lavoro pubblico, esperti di diritto costituzionale, consulenti in materia previdenziale, sanitaria e contrattuale e rappresentanti della società civile sensibili ai temi della sicurezza democratica.

Il percorso attuativo dovrebbe svilupparsi in modo ordinato. In una prima fase, ogni punto del programma dovrà essere trasformato in articolato normativo, con relazione illustrativa, indicazione delle norme da modificare o abrogare e valutazione degli effetti economici. Successivamente, le bozze dovranno essere sottoposte agli iscritti, ai dipendenti interessati e agli esperti, così da raccogliere osservazioni, integrazioni e criticità.

Dopo questa fase di consultazione, OSA Polizia dovrebbe promuovere una campagna nazionale di informazione attraverso assemblee, incontri pubblici, conferenze stampa, materiale informativo e iniziative digitali, spiegando ai cittadini perché la dignità dei poliziotti riguarda la qualità della sicurezza pubblica e della democrazia. La raccolta firme dovrà poi essere organizzata su base territoriale, coinvolgendo Questure, reparti, cittadini, famiglie e comunità locali, nel rispetto delle procedure previste per le leggi di iniziativa popolare.

Una volta depositate le proposte, sarà necessario seguirne l'iter parlamentare attraverso audizioni, incontri istituzionali, osservazioni tecniche e mobilitazioni democratiche.

18. Le cinque proposte legislative prioritarie

Il programma trova una prima traduzione operativa in cinque bozze di proposte di legge, da perfezionare sotto il profilo tecnico, delle coperture finanziarie e del coordinamento normativo. La prima riguarda la sicurezza democratica e la funzione investigativa: maggiore responsabilità e autonomia tecnica nell'organizzazione delle indagini di polizia giudiziaria, ferma restando la direzione del pubblico ministero e il controllo di legalità dell'autorità giudiziaria; definizione più chiara delle attribuzioni operative e delle responsabilità.

La seconda riguarda la riforma delle carriere e la valorizzazione del merito: semplificazione dell'ordinamento in cinque qualifiche di riferimento, progressioni trasparenti e periodiche, tutela delle posizioni economiche acquisite, valorizzazione dell'anzianità, dei titoli, dell'esperienza e delle competenze effettive, con un percorso professionale verificabile.

La terza riguarda il trattamento economico e la contrattazione: recupero del potere d'acquisto, valorizzazione della specificità professionale, indennità di straordinario, reperibilità, missione e lavoro festivo parametrate alla retribuzione effettiva, risorse adeguate e rafforzamento della contrattazione decentrata, anche mediante una quota dedicata.

La quarta riguarda la riforma dell'attività sindacale. Prevede iscrizione unica e procedure certe di revoca, relazioni istituzionali aperte a tutte le organizzazioni legalmente costituite, accesso alla contrattazione decentrata sulla base della rappresentatività provinciale, criteri trasparenti per permessi e distacchi, democrazia interna, pubblicità dei bilanci e regole sui conflitti di interesse. La proposta rafforza le tutele contro discriminazioni e ritorsioni e comprende il riconoscimento legislativo del diritto di sciopero regolamentato, con garanzie per i servizi essenziali di sicurezza pubblica.

La quinta riguarda la tutela della persona e la responsabilità dell'Amministrazione: rafforzamento delle garanzie legali e disciplinari, protezione del dipendente fino all'accertamento definitivo delle responsabilità secondo le garanzie dell'ordinamento, assistenza legale, prevenzione dei rischi professionali, monitoraggio sanitario indipendente e misure di tutela nei casi di danni accertati.

Le cinque bozze non esauriscono il programma: ne costituiscono la base legislativa iniziale e saranno accompagnate da proposte contrattuali, regolamentari e da ulteriori iniziative, previa verifica di compatibilità costituzionale e sostenibilità finanziaria.

Conclusione

Il programma OSA Polizia esprime una visione sindacale forte, autonoma e riformatrice, centrata sulla dignità del poliziotto come lavoratore, cittadino e servitore dello Stato.

La sua utilità principale consiste nel porre al centro una verità spesso trascurata: non può esistere una sicurezza pubblica efficiente se chi la garantisce ogni giorno si sente poco tutelato, poco ascoltato, poco valorizzato e scarsamente difeso nei propri diritti fondamentali.

Difendere la dignità dei poliziotti significa difendere anche la qualità democratica dello Stato. Una Polizia più meritocratica è una Polizia in cui competenze, impegno, formazione e risultati contano più delle appartenenze, delle simpatie e delle logiche discrezionali. Una Polizia più democratica è una Polizia in cui il personale può partecipare, proporre, dissentire correttamente, crescere professionalmente e svolgere il proprio servizio con autorevolezza e serenità.

L'attuazione del programma dovrà svilupparsi su due livelli complementari. Il primo è quello dell'azione sindacale quotidiana, attraverso la contrattazione, la tutela individuale e collettiva e il confronto con l'Amministrazione. Il secondo è quello dell'iniziativa legislativa, capace di trasformare le rivendicazioni in norme. Per questo OSA Polizia ha elaborato cinque bozze prioritarie: riforma della funzione investigativa e sicurezza democratica; riforma meritocratica delle carriere; recupero del potere d'acquisto e riforma della contrattazione; libertà e garanzie sindacali, compresa la prospettiva del diritto di sciopero regolamentato; tutela legale, disciplinare e sanitaria del personale. Sono cinque direttrici concrete, ancora da sottoporre ai necessari approfondimenti tecnici e istituzionali, per dare attuazione ai punti centrali del programma.

Tra queste battaglie, il diritto allo sciopero assume un valore particolare: non può essere imposto ignorando il divieto attualmente vigente, ma neppure può essere escluso per sempre dal dibattito democratico. OSA Polizia chiede al legislatore il coraggio di disciplinarlo, assicurando senza

eccezioni le funzioni indispensabili di tutela dei cittadini. La dignità del poliziotto si difende con diritti esigibili, garanzie effettive e responsabilità verso la collettività.

Una Polizia giusta al proprio interno sarà anche più autorevole all'esterno, più rispettata dai cittadini e più fedele ai principi democratici della Repubblica.

La Segreteria Nazionale

O.S.A. Polizia