SINDACATO UNITARIO LAVORATORI POLIZIA LOCALE
S.U.L.P.L. ion
S.U.L.P.M.

SEGRETERIA GENERALE -VIA DEL GIAGGIOLO- MODENA
Mail: assirelli@sulpl.it

Audizione del mercoledì 19 aprile 2017, alle ore 13,30, dinanzi all'Ufficio di Presidenza della Commissione affari costituzionali del Senato, in relazione all'Atto del Governo n. 393 (modifiche e integrazioni al Testo unico sul pubblico impiego);

Qui di seguito, dopo l'analisi del testo funzionali a garantire la funzionalità dei Corpi e Servizi della Polizia Locale Italiana che riverbererà gli effetti sui cittadini che avranno un maggior controllo del territorio ed avranno garantito una più efficace coesione sociale e convivenza civile in prossimità', le indicazioni di questa Organizzazione sindacale sul novellando Decreto Legislativo n.165/2001.

Il nuovo articolato lascia inalterate le finalità e l'ambito di applicazione del vecchio impianto non modificando i primi 4 articoli.
Chiediamo quindi che in sede di approvazione del novello articolato, la Polizia Locale venga inserita nelle tipologie di lavoratori di cui all'art.3 del D.lgs. 165/2001, perché i lavoratori della Polizia locale svolgono tutte le funzioni di Polizia: Giudiziaria, Stradale, Annonaria, commerciale, di Pubblica Sicurezza e tributaria locale. Dette funzioni sono regolate a livello statuale con lex specialis, la legge 65/86, la giurisprudenza amministrativa in materia prevede che dette funzioni siano imprivatizzabili, ergo il rapporto di lavoro degli appartenenti non può essere regolato dal Capo I, titolo II del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.
I lavoratori della Polizia Locale non possono essere trattati contrattualmente come tutti gli altri dipendenti dei Comuni e delle Regioni ma deve avere un contratto di lavoro pubblico perché pubblici e pure sono le funzioni esercitate. In tal senso anche il decreto sicurezza urbana in sede di conversione riconosce la specificità dei lavoratori della Polizia Locale impegnata in collaborazione con le altre forze di Polizia a garantire la sicurezza dei cittadini, ripristinando la causa di servizio e l'equo indennizzo.

Nello specifico:
Già dall'Art.6 e seguenti con la soppressione della concertazione viene sminuito il ruolo del sindacato e di fatto proseguendo con il nuovo articolato la contrattazione, sia nazionale sia decentrata, viene di fatto ridotta ad un recipiente pieno di burocrazia e di applicazione di norme imposte senza quella necessaria flessibilità propositiva tra ruolo sindacale e datoriale, si legge infatti che il confronto con le OO.SS. avverrà solo! Con la preventiva informazione se prevista dal Contratto Nazionale.

Nell'Art. 35 *Nessuna deroga è prevista per l'assunzione di personale estivo per i Corpi ed i Servizi di Polizia Locale. Gli Enti senza previsioni specifiche, con i limiti delle graduatorie degli idonei ai posti messi a concorso, i limiti imposti al tempo determinato, non avendo la*

possibilità di inserire nei piani del fabbisogno i contingenti del personale da usare a tempo determinato non riusciranno a fronteggiare queste necessità.
Art.36 Rubricato Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile.
Con il comma 2° viene data la possibilità alle pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato e di avvalersi delle altre forme contrattuali flessibili previsti dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa nel rispetto dell'art.19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - Jobs Act, i contratti di somministrazione sono disciplinati sempre dal Jobs Act. Non è possibile continua la norma, ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.....e per il reclutamento del personale dei Corpi e dei Servizi di Polizia Locale? Sarà possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro? Noi riteniamo che le funzioni di Polizia non possano essere svolte da chi non ha un contratto di lavoro pubblico e con un Ente Pubblico e certamente non dai privati.

Art. 40 Comma 3 ter La nuova previsione da la facoltà, alle amministrazioni pubbliche, in caso che il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto del principio di buona fede e di correttezza fra le parti, di provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo e proseguire le trattative alla conclusione degli accordi. Demanda poi al CNL individuare un termine minimo di durata delle sessioni in sede decentrata decorso il quale l'amministrazione può procedere all'approvazione unilaterale. *Questa previsione comprime il diritto delle OO.SS. a sottoscrivere contratti di diritto comune nella sua totalità, posto che ogni articolo riverbera gli affetti sull'intero articolato e che ogni contratto decentrato deve essere valutato nella sua complessità ed inoltre rafforza notevolmente la posizione della parte contrattuale datoriale violando il principio di contrattazione e concertazione ed i principi del codice civile previsti per i contratti in genere.*
*Per quanto attiene l'*art.55 bis rubricato come " Forme e termini del procedimento disciplinare" questa Organizzazione Sindacale ritiene indispensabile una regolamentazione del procedimento disciplinare, che dovrebbe prevedere due organismi: uno inquirente ed uno giudicante, nell'attuale e futura regolamentazione parte datoriale esercita entrambe le funzioni comprimendo di fatto il diritto alla difesa del lavoratore. Organismo super partes potrebbe essere individuato nel direttore dell'Ufficio Territoriale del Lavoro, o demandati ad appositi albi di professionisti del settore, dove svolgere i procedimenti disciplinari demandanti all'UPD ed al dirigente.
Al fine di deflazionare i processi di lavoro chiediamo che venga ripristinato l'obbligatorietà del tentativo ex art.410 c.p.c., la mancata partecipazione delle parti: datoriale e Lavoratrice dovrebbe essere causa di improcedibilità.

Art.9 quater prevede che qualora la sanzione disciplinare incluso il licenziamento sia annullata in sede giurisdizionale per il principio di violazione della proporzionalità, l'amministrazione può riaprire il procedimento disciplinare rinnovando la contestazione degli addebiti entro 60 giorni dal passaggio in giudicato della sentenza.

Questa previsione a nostro avviso è violativo del principio giuridico del ne bis in idem, secondo il quale nessuno può essere giudicato due volte per lo stesso fatto.

La Pubblica amministrazione avrà sempre la facoltà di impugnare nelle sedi di legge la sentenza proponendo gravame ma risulta contra legem rifare il procedimento disciplinare.

La Segreteria Generale

MOBILITAZIONE NAZIONALE – SEGRETERIA GENERALE – VIA DEL GIAGGIOLO, 16 – 41126 MODENA
FAX 02 / 57760130 – mobile 3357733777