

Lodevoli autorità,
Stimati ospiti,
Care associate e cari associati
Signore e signori.

È con grande piacere che mi accingo a presentarvi la relazione sull'attività del comitato. Come potete notare alle mie spalle, dall'anno scorso abbiamo introdotto un nuovo metodo di presentazione e spero che questa nuova versione possa piacervi ancora di più.

Il 2009 rappresenta il 60esimo di questa assemblea e del sindacato OCST. Immaginatevi che il sottoscritto non era nemmeno un pensiero all'epoca della fondazione. Da allora ne sono passate di generazioni, ma resistiamo e ci facciamo sentire.

Il mio pensiero in questo momento è dedicato a tutti coloro che hanno contribuito alla nostra associazione con impegno e totale dedizione. Sono coloro che hanno permesso quello che oggi il Sindacato OCST Funzionari di Polizia è e continuerà ad essere. Grandi traguardi sono stati raggiunti come pure strade difficili sono state intraprese, ma ciò che rimane sempre alla base sono i nostri principi di cristianità e socialità che ci distinguono. Siamo sempre convinti che alla base della nostra società sia importante la singola persona, ma che la famiglia, i nostri cari e le amicizie, costituiscano un valore unico, inossidabile nel tempo.

Il 2009 è stato ricco di incontri tra sindacati, associazioni del personale, comando e la direzione del Dipartimento. Il fatto di poter dialogare direttamente con quest'ultimo ha permesso di ottimizzare le esigenze di entrambe le parti. Vi è stato un reciproco scambio d'informazioni e il tavolo delle trattative è sempre stato ricco di spunti, ma le sorprese non sono di certo mancate.

Qui di seguito vado ad elencarvi i temi della relazione:

>Regolamento Promozioni<

Nel corso dell'anno passato e in occasione dell'ultima assemblea svoltasi a Bissone, questo era stato uno dei temi più importanti che tutti aspettavano con grande interesse. Ebbene, dopo innumerevoli tempi di attesa, quest'anno la direzione del dipartimento ci ha proposto un regolamento che vanta una delle discussioni più lunghe in assoluto: stiamo parlando di circa 10 anni e vi dico questo per spiegarvi che determinate decisioni non sono immediate all'interno dell'amministrazione, infatti come potete vedere i tempi sono assai diversi da quanto ci si immagina.

Quali erano le esigenze che più avevamo? Con il profilarsi del tempo sono state sempre più numerose le nuove funzioni che sono state create all'interno del corpo di polizia. I tempi cambiano, come pure la società e di conseguenza anche il corpo di Polizia ha dovuto adeguarsi specializzandosi in svariati settori.

Vi ricorderete sicuramente che nel corso del 2007 con l'avvento dei reparti mobili dovuti alla riforma, vi erano stati grossi cambiamenti e di conseguenza da qualche tempo ci aspettavamo degli adattamenti verso quelle posizioni che erano state create senza la giusta retribuzione. In particolare, la fetta più grossa spettava alla Gendarmeria con i capigruppo operativi, ma anche nella Giudiziaria era emersa la necessità di adeguare determinate posizioni, poiché non specificamente previste.

Vi sono state diverse versioni di questo regolamento. Ricordo la prima versione, la “1.0”, che era una sorta di libricino di 44 pagine redatto dal gruppo di lavoro appositamente composto dal comando. Un documento interessante che aveva tenuto conto di diversi parametri. Da allora diverse versioni sono state prodotte, adattate e cambiate. In ogni caso le discussioni si sono orientate verso una dicotomia semplice ed efficace:

- da un lato, vi è un percorso di carriera, nel quale si accede agli avanzamenti di grado senza ruoli di responsabilità e dove sono dettate le regole d’anzianità; in merito a questo punto il sindacato è stato ferreo nel voler mantenere questa prassi d’avanzamento;
- dall’altra parte, invece, per coloro che rivestono un ruolo di responsabilità, vi sono delle posizioni ben stabilite e con relativi percorsi formativi annessi.

Il tutto è stato corredato da organigrammi, dove le posizioni di responsabilità sono ben stabilite e – secondo quanto garantitoci – adattabili secondo le esigenze future. È assai utile avere uno strumento di questo tipo e perciò siamo soddisfatti per quanto raggiunto, ma ben consapevoli che saranno imminenti nuove richieste.

Nel corso delle discussioni su questo regolamento, il nostro comitato ha sempre sottolineato il rispetto di due principi di base:

- la giusta retribuzione per quelle posizioni non riconosciute, ma che di fatto erano già ricoperte da tempo
- e la parità di trattamento tra le medesime posizioni.

In ogni caso, circa un centinaio di posizioni del corpo hanno avuto un notevole miglioramento, e con i tempi che corrono, forse, possiamo anche ritenerci fortunati. Aspettiamo fiduciosi i futuri concorsi interni, che a quanto sembra sono in procinto di essere pubblicati.

>Futuro assetto della Polizia Giudiziaria<

Finalmente sono state riconosciute le posizioni di sostituto del commissario capo, laddove non era ancora previste. Per diversi anni abbiamo usato dei sistemi di rotazione del personale, che mal si addicevano a una conduzione vera e propria in assenza del commissario capo. Del resto se c’è un capo, è necessario che ci sia un sostituto.

Con l’applicazione del nuovo codice di procedura penale, a partire dal 2012, gli atti di Polizia avranno entità giuridica indipendente e la PG sarà sempre più sollecitata a far fronte a queste esigenze. In attesa di compiere i necessari corsi di formazione appositamente previsti, bisognerà sicuramente rivedere la funzione della PG e il suo “cahier de charges”, il quale dovrà essere ben definito. Questo vale anche per la Gendarmeria naturalmente.

> Riorganizzazione, Riforma e Logistica: il punto della situazione <

Il gruppo di lavoro voluto dal Direttore del Dipartimento delle Istituzioni, dovrebbe in questi giorni produrre un rapporto finale, all’interno del quale sarà indicata al nostro Governo la “temperatura” tra la variante di una polizia unica e una polizia regionalizzata dei comuni

polo. Da quanto abbiamo appreso negli ultimi mesi dalla carta stampata e dai media, sembra prevalere quest'ultimo orientamento. Vi ricordo che uno dei cardini della riforma era di avere un solo e unico corpo, strutturato in modo tale da avere un controllo sia periferico dell'attività di polizia (territoriale), ma anche la rapidità d'intervento con i reparti mobili. Se questa scelta sarà definitiva, inevitabilmente aumenterà il lavoro di coordinazione delle informazioni e maggiore sarà il rischio di essere dispersivi.

Inoltre il tutto dovrebbe essere coordinato da una centrale unica, che speriamo possa vedere sotto lo stesso tetto tutte le forze d'intervento.

>Legge Stipendi e Legge sull'ordinamento impiegati dello Stato<

Il salario al merito, pur non essendo ancora in vigore, ha già fatto scorrere fiumi d'inchiostro e quant'altro. I meccanismi e la procedura attraverso i quali questo nuovo sistema di retribuzione sarà applicato, non ci sono ancora chiari. Per questo motivo abbiamo invitato un rappresentante dell'Ufficio delle Risorse Umane a questa nostra assemblea. È oggi presente il sig. Raniero DEVEAUX, il quale al termine della relazione, ci spiegherà quali sono i cambiamenti e il funzionamento del nuovo sistema retributivo.

Una cosa di certo la possiamo già dire. In passato, le forme di premiazione del merito non ci hanno portato a grandi miglioramenti e, in particolare per come sono stati applicate, alla fine sono state abolite. Sto parlando del ben noto "7 bis", che i più anziani hanno vissuto sulla loro pelle.

Quindi se per stimolare i "pigri", risultano penalizzati quelli che producono, credo che non siamo proprio d'accordo.

In ogni caso il salario al merito, nel settore pubblico è un'arma a doppio taglio. Esempi? Uno, semplice semplice, ma che vi schiarisce subito le idee: la condivisione delle informazioni. Già senza merito facciamo fatica a condividere le informazioni, immaginatevi con la prospettiva di avere dei guadagni in percentuale. Avere le medesime retribuzioni, unitamente ad uno spiccato senso civico, ci permette di assolvere con tranquillità le missioni che lo Stato ci richiede. Chiaramente, con il nuovo sistema sorge spontanea la domanda: quanto sarà tutelato il bene pubblico?

Altro esempio? Chi è "pigro", anche rimanendo "pigro", produrrà sempre un minimo. Con il nuovo sistema potrebbe infischiarne del tutto e produrre sempre al minimo, senza mai avere un merito, ma mantenendo sempre il suo stipendio di base. Ma questo significa incentivare il proprio dipendente? È una priorità del capo condurre il proprio subalterno e deve essere lui a gestirlo, quindi se non produce o non arriva agli obiettivi prefissati, deve fare in modo che il subalterno riesca ad assolvere le missioni che gli sono state attribuite.

Siamo comunque aperti a nuovi orizzonti e quindi, come anticipato prima, curiosi su quanto ci sarà mostrato e soprattutto curiosi di sapere come saranno stimati i budget da assegnare al merito.

Il Consiglio di Stato ha pure ritenuto opportuno adeguare le nostre indennità orarie e festive. In tal senso vi ricordo che sindacati e associazioni del personale avevano chiesto le 40 ore settimanali e 3 giorni di congedo, ma nulla di ciò è stato purtroppo preso in considerazione.

Quale risultato abbiamo avuto il 10% di aumento sulle indennità di servizio. In un primo momento la tentazione era quella di rinunciare a questo aumento, ma poi invece ragionevolmente abbiamo deciso di procedere puntando su futuri adeguamenti, che però difficilmente vedremo nei prossimi anni.

L'anno scorso avevamo effettuato un sondaggio informale all'interno dei differenti corpi confederati. Da quanto raccolto emergeva che la maggior parte dei cantoni ha salari ben diversi dai nostri (soprattutto nelle classificazioni finali), che lavorano quasi tutti in base a turni giornalieri di 8h30 e che le indennità non sono, come in Ticino, da 1 a 6 franchi all'ora, ma si situano bensì dai 5 ai 10 franchi orari. E in tal senso non c'è bisogno di andare lontano, poiché le nostre polizie comunali c'insegnano molto bene cosa vuol dire retribuire adeguatamente il lavoro festivo, notturno e anche il servizio cumulativo.

>Gruppo di lavoro Turni<

Nel corso delle ultime settimane, la circolare che più ha suscitato discussioni è stata proprio quella inerente i turni. Come spesso accade, questo argomento infiamma ed accende subito gli animi. È comprensibile. Bene, ora a quanto mi consta, si tratta di una prova eseguita a titolo sperimentale e lo "status quo" precedente tornerà al suo posto alla fine dei quattro mesi di prova. Vedremo come andrà a finire e a tempo debito esamineremo gli effetti. Facciamo in ogni caso notare che il sistema attuale di turni è ben valutato da tutti.

È noto che le famigerate "ore del mattino" rimangono l'orario peggiore, ma l'unica soluzione sarebbe di allungare la notte di una o due ore. Se poi vogliamo allungare il pomeriggio, perché a un tratto ci siamo resi conto che l'orario più critico è quello compreso tra le 18 e le 20, forse andrebbe anche valutata la possibilità di applicare effettivi variabili piuttosto che un sistema lineare che si protrae da tempo.

Non ci sono eventi straordinari tutti giorni, altrimenti diverrebbero ordinari. I sovraccarichi dovuti agli impieghi di mantenimento dell'ordine durante gli eventi sportivi dovrebbero essere esenti da altri impegni, giustamente per evitare uno stress fisico e mentale duraturo. Quindi è indispensabile che le pause dei congedi dovranno essere assolutamente rispettate poiché garantiscono il giusto recupero.

>Scuola aspiranti e ricerca nuovi agenti<

Nel corso della SCP 2009 c'è stato circa il 10% di abbandono durante il primo trimestre. Queste rinunce ci lasciano l'amaro in bocca, poiché il lavoro che era stato eseguito con i corsi di preparazione è svanito nel nulla. Durante i nostri corsi di formazione cerchiamo sempre di rendere attrattiva la nostra professione, ma forse a monte bisogna pensare a nuove strategie da adottare proprio per incentivare "i nuovi acquisti". Abbiamo apprezzato l'iniziativa delle "porte aperte" organizzata al Monte Ceneri. Sicuramente per i giovani è stato interessante e motivante.

Ciò nonostante sono stati diminuiti i requisiti minimi di ammissione e stralciati anche in alcuni casi parametri, tra i quali il servizio militare. Ricordo che l'aspetto di difendere un territorio, uno Stato, una Patria lo si può imparare, ma rimane comunque la promessa o giuramento di difendere le istituzioni, e questo di norma s'impara quando si diventa soldati e s'impara a stringere i denti e a conoscere i propri limiti fisici e mentali. Ci chiediamo seriamente a cosa sia servito abbassare anche l'altezza di 2 cm. Come se non bastasse,

ogni anno abbassano anche la paga, quale misura di risparmio. Ecco questi sono i presupposti verso i quali i nostri giovani sono indirizzati. Non bisogna stupirsi se poi vi sono difficoltà per reperire nuovi aspiranti validi e motivati.

Ancora una volta – e questo mio pensiero va alle istituzioni – vi esortiamo a voler trovare una nuova strategia per il reclutamento, soprattutto poiché investire oggi, nei giovani è la chiave del successo nel futuro. Risparmiare e imporre tagli nel nostro settore non va di certo a migliorare la sicurezza del Cantone. Come ben sappiamo un Cantone sicuro produce di più e quindi è sempre più competitivo ed economicamente attrattivo.

Voglio, al termine di questa mia relazione, ringraziarvi tutti per la vostra attenzione e colgo l'occasione per porgere a voi e alle vostre famiglie i miei più calorosi e sinceri auguri di Felice Natale e Buone Feste. Vi auguro che il 2010 sia fruttuoso in traguardi sia professionali sia personali.

Vi aspettiamo numerosi alla prossima assemblea!

Andrea Wehrmüller, presidente OCST Polizia

Minusio, 4 dicembre 2009