



CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI CAMBI TURNO E REPERIBILITA' PER IL 2012 INCONTRO AL DIPARTIMENTO

Nella giornata odierna presso il Dipartimento della P.S. si è svolto il preannunciato incontro tra le OO.SS. ed il Direttore dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali per un'analisi sul monitoraggio effettuato a livello nazionale tra tutti gli uffici centrali e periferici titolati di contrattazione decentrata, per verificare l'andamento nella fruizione dei cambi turno e dei turni di reperibilità fino al 30 ottobre scorso e per definire i nuovi criteri di ripartizione dei due istituti per l'anno 2012.

Tale attività di monitoraggio, come noto, è stata prevista dalla circolare del Capo della Polizia del 23 dicembre 2010 con cui sono stati ripartiti per l'anno 2011 i numeri di cambi turno e reperibilità per ogni ufficio centrale e periferico.

Nel corso dell'incontro è emerso come, per tutti gli uffici, l'andamento della reperibilità, salvo qualche caso che sarà oggetto di ulteriore approfondimento, si è mantenuto entro i limiti numerici assegnati, segno tangibile che il criterio utilizzato, seppur suscettibile di qualche miglioramento, risulta essere, in linea di massima, funzionale ed efficace.

Per il cambio turno, invece, è emerso che alcuni uffici, in particolare le Questure, presentano elementi di criticità e in taluni casi un consistente esubero del numero assegnato, anche se, per una valutazione completa dell'anno, mancano i dati degli ultimi due mesi dell'anno.

Il tavolo di confronto ha stabilito che coloro i quali hanno superato il limite assegnato verranno formalmente sollecitati a prestare maggiore attenzione e ad avere una gestione più oculata, nonché ad introdurre correttivi per il 2012 affinché possano rispettare i numeri che verranno assegnati.

Il tavolo ha, altresì, stigmatizzato negativamente la gestione di quei Dirigenti, che hanno prodotto e segnalato a consuntivo nei primi dieci mesi dell'anno, dati di forte criticità nell'impiego di tali risorse contrattuali, in rapporto alla loro disponibilità annua complessiva. Gli stessi verranno formalmente richiamati al rispetto delle regole dal Dipartimento della P.S. e verranno invitati ad attenersi al rispetto dei dati numerici annui che verranno assegnati per il 2012 con la nuova circolare ministeriale che verrà emanata entro la fine dell'anno.

Si è altresì stabilito che verrà attuato per il 2012 un monitoraggio trimestrale, con successiva verifica costante del numero di cambi turno e reperibilità fruiti. Nel caso emergano forti criticità per taluni uffici, questi verranno obbligati ad attuare un piano di rientro nel trimestre successivo, pena la compensazione d'ufficio, con riduzione del numero di cambi turno e reperibilità nel trimestre successivo e l'introduzione di meccanismi che possano individuare e sanzionare le responsabilità gestionali di singoli dirigenti d'ufficio che non si sono adeguati al rispetto delle norme contrattuali che regolano i due istituti e alle relative direttive ministeriali.

Infine si è convenuto come, dopo il primo anno di sperimentazione avvenuto nel 2011, con l'acquisizione a fine 2011 e per la prima volta, dei dati preventivi e consuntivi sull'impiego dei numeri di cambi turno e reperibilità, scorporati per ogni singolo ufficio, si possa valutare meglio l'impiego complessivo dei due istituti ed eventualmente introdurre, per il futuro e preventivamente ed entro un termine congruo, i necessari correttivi che consentano, comunque, l'emanazione della circolare per l'assegnazione dei numeri per l'anno successivo, entro l'anno solare.

Infine si è sottolineato come il cambio turno e la reperibilità, non sono una modalità surrettizia per la distribuzione di risorse economiche provenienti dal 2° livello di contrattazione, ma costituiscono, un riconoscimento del disagio per il personale, spesso dovuto alla mancanza di capacità organizzativa dell'Amministrazione, di garantire il rispetto degli orari di lavoro.

Per tale ragione rimane l'impegno a non incrementare eccessivamente i numeri di ripartizione dei cambi turno e reperibilità ripartiti per i singoli Uffici, proprio per non ridurre le risorse complessive destinate, dallo stesso 2° livello di contrattazione, per remunerare la produttività collettiva.