

**Comune di Milano – Polizia Locale**

**Via Pietro Calvi, 29 – 20129 Milano email :** [**comunemilano.entilocali@usb.it**](mailto:comunemilano.entilocali@usb.it) **-tel 027492485 fax 02 7492503-** [**www.usb.it**](http://www.usb.it/)

Sindaco

Assessore alla Sicurezza

Assessore Risorse Umane

Direttore Generale

Direttore Operativo

Direttore Risorse Umane e

Organizzazione

Comandante della Polizia Locale e

Datore di Lavoro Direzione Sicurezza

Commissario Capo Ufficio Personale

E p.c. Gruppi Consiliari

E p.c. Personale Polizia Locale

COMUNE DI MILANO

**Milano, 24 marzo 2021**

**Oggetto: POLIZIA LOCALE: VOLONTA’ DI CAMBIAMENTO? USB PROPONE E AGISCE!**

Con l’incontro dell’11 marzo 2021 tra OO.SS e l’Amministrazione è emersa la volontà di tutte le parti coinvolte nell’intraprendere azioni concrete al fine di arginare le condizioni lavorative che possano favorire o quanto meno contribuire insieme a fattori esterni, ad azioni suicidarie da parte dei lavoratori e delle lavoratrici della Polizia Locale di Milano.

USB da anni denuncia condizioni di lavoro precarie dal punto di vista organizzativo le quali hanno contribuito a creare un ambiente privo di serenità e pieno di “veleni” a tutti i livelli dell’Ente.

Duole dover appurare che per arrivare ad un fronte di rivendicazione sindacale unitario nei confronti delle reticenze e delle inadempienze dell’Amministrazione, siano dovuti passare mesi preziosi dalla presentazione dell’unico progetto concreto richiesto da USB nei primi mesi del 2019, mesi che sono costati la vita di quattro colleghe!

Si sarebbero potute salvare queste quattro vite? Forse si, certamente nulla di concreto è stato fatto o proposto in alternativa ai progetti di USB non considerati dalla parte datoriale come si può facilmente evincere da quanto dichiarato dal Direttore Generale il ***25 ottobre 2019*** dopo l’incontro con l’Amministrazione nel quale affermava “*faremo un ragionamento sul progetto USB e vi “faremo sapere”*.

Al fine di fare chiarezza, ripercorreremo quanto intrapreso da USB in questi anni facendo riferimento alle condizioni di lavoro e le criticità che hanno portato alla situazione attuale:

**PROGETTI PRESENTATI DA USB NEL 2019.**

**Il 25 ottobre 2019 sono state presentate all’Amministrazione delle proposte articolate in un unico progetto organico suddiviso in parti. In quell’occasione il Direttore Generale affermava: “*faremo un ragionamento sul progetto USB e vi faremo sapere”.***

Avendo compreso che in quel “vi faremo sapere” era implicito un nulla di fatto da parte dell’Amministrazione, USB si è rivolta all’Organo di Vigilanza **ATS - UOC PSAL Milano** (Unità Operativa Complessa Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro)**.** Nell’incontro del dicembre 2019, i Dirigenti Medici di ATS affermavano: ***“il problema è reale, concreto, evidente”*** (in rappresentanza dell’Amministrazione il dottor E. Proto e dottor E.Bufano; per USB: R.Gennaro, F.Barone, G.Bardaro, F.Parenti , V.Summa). Da quell’incontro soltanto sul fronte della realizzazione delle armerie/armadi blindati è stata avviata una procedura di individuazione dei locali idonei per ogni singola Unità, coinvolgendo gli RLS. A distanza di oltre un anno, tale attività non si è ancora conclusa e nessuna risposta concreta è stata resa.

In sintesi il contenuto dei progetti menzionati:

* USB, grazie alla consulenza di un Medico del Lavoro ha stilato il **primo progetto nazionale anti burnout rivolto alla Polizia: Locale, di Stato, Penitenziaria, Guardia di Finanza e Carabinieri denominato: “*Proposta per la realizzazione del primo progetto di centro di ascolto metropolitano anti burnout nella città metropolitana di Milano”*.** Il progetto si basa sul coinvolgimento del Sindaco di Milano nella duplice veste di Sindaco della Città Metropolitana, del Prefetto, del Questore di Milano e del Direttore Generale “ATS Milano Città Metropolitana” e consiste nella costituzione di un ***servizio esterno di consulenza, ascolto, supporto e sostegno psicologico per gli operatori e le operatrici delle Forze di Polizia e dell’ordine.***
* Nei primissimi mesi del 2019, a causa del suicidio del figlio di un agente di Polizia Locale avvenuto con l’arma in dotazione al padre, USB ha realizzato l’iniziativa **“Lasciamolearmi”** raccogliendo le *firme di oltre ottocentocinquanta colleghi e colleghe* nell’arco di qualche settimana. L’obiettivo dell’iniziativa è quello di dotare tutte le Unità e i reparti di luoghi protetti e blindati (armadi blindati o armerie) al fine di garantire agli agenti e ufficiali della Polizia Locale di Milano, la *facoltà* di poter deporre l’arma nel luogo di lavoro avendo l’effetto benefico di non essere soggetti all’”ansia” della sua custodia. La possibilità di lasciare l’arma in dotazione presso la struttura di appartenenza eviterebbe di avere uno strumento “facilitatore” per eventuali azioni suicidarie non soltanto dei titolari della stessa ma anche degli eventuali congiunti conviventi, restituirebbe la possibilità di svolgere attività private nell’immediatezza della cessazione dell’attività lavorativa, in caso di furti in appartamento eviterebbe di fornire armi alla “malavita” e contestualmente impedirebbe lo stato d’ansia ulteriore da parte del detentore/custode. Si ribadisce, ancora in questa sede, che la facoltà di lasciare l’arma presso la struttura lavorativa riequilibra l’onere della custodia che è stato fino ad ora scaricato interamente sui lavoratori e sulle lavoratrici della Polizia Locale di Milano.
* USB ha chiesto di **riprendere e migliorare il progetto “operatore ponte”** che ha già ottenuto risultati estremamente positivi nei confronti di colleghi e colleghe che, superate le diffidenze iniziali, hanno deciso di avvalersi della consulenza psicologica dopo essersi rivolti all’operatore ponte di riferimento. Tale servizio è un *valido e insostituibile strumento per affrontare tutte quelle situazioni post-traumatiche* che caratterizzano l’attività lavorativa della Polizia Locale. I miglioramenti da apportare sono da attuare nella metodologia di individuazione dei potenziali “operatori ponte”. Fino ad oggi questa figura è stata individuata dalla Posizione Organizzativa dell’Unità di riferimento, non sempre basandosi sulle opinioni dei lavoratori e delle lavoratrici. USB chiede che questa scelta venga effettuata dalla “base lavorativa” attraverso la somministrazione di questionari anonimi che individuino le persone ritenute più idonee a svolgere questo ruolo. La figura dell’operatore ponte è estremamente importante e delicata, pertanto oltre ad avere le attitudini, sensibilità e doti comunicative necessarie, deve essere indubbiamente una “persona” di fiducia nell’ambito dell’ambiente di lavoro.

**SITUAZIONI CHE USB HA SEGNALATO AL COMANDO COME EVIDENTI FONTI DI STRESS DA LAVORO CORRELATO**

* **Mancanza di criteri di trasparenza nelle modalità di mobilità interna al Corpo**. Da anni USB ha richiesto l’apertura di un tavolo tecnico per fissare le regole per avviare le procedure di mobilità interna basate su *criteri di trasparenza e merito*. Purtroppo i lavoratori e lavoratrici continuano a segnalare che pur avendo presentato delle richieste non abbiano mai avuto risposte nel merito, notando, allo stesso tempo, trasferimenti immediati anche di colleghe e colleghi con pochi anni o addirittura mesi di servizio. *Questo stato di cose genera sfiducia e sconforto quando, non raramente, collera e frustrazione nei confronti dei vertici del Comando*. Aldilà delle regole attualmente carenti e opache, chi ha la responsabilità della gestione del Personale DEVE doverosamente rendere risposte MOTIVATE a tutti coloro che hanno richiesto la mobilità. La reticenza o peggio il “silenzio” del Comando in questa materia contribuisce a creare un clima di “maldicenza” che porta a credere a un sistema “clientelare”. Per smentire tale percezione diffusa tra i lavoratori e le lavoratrici, USB esorta ancora una volta il Comando a “sgomberare il campo” da ogni dubbio attraverso “le armi infallibili” della TRASPARENZA con procedure regolamentate e pubbliche, del DIALOGO con l’obbligo di motivazione delle procedure di mobilità presentata da ogni singolo agente.
* **Turnover inadeguato**. Da anni USB ha chiesto un ***corposo piano di assunzioni*** al fine di garantire un ***turnover efficiente e adeguato*** alle molteplici attività richieste alla Polizia Locale di Milano, oltre che per garantire una più equa ***redistribuzione dei carichi*** di lavoro in costante aumento. In questo ultimo decennio, si è verificato un aumento esponenziale di attività e competenze attribuite al Corpo senza che a livello organizzativo sia stato previsto un rinnovamento del personale sia in termini di nuove assunzioni con rapporto 1:1, sia in termini di formazione e aggiornamento continui. Le assunzioni realizzate negli ultimi anni si sono dimostrate totalmente insufficienti e la distribuzione dei nuovi contingenti certamente inadeguata all’esigenza di una presenza tangibile della Polizia Locale sul territorio milanese, specialmente nelle aree più periferiche ormai concretamente abbandonate.
* **Rapporti altamente conflittuali tra operatori/operatrici radio della C**.**O. e operatori/operatrici comandati in pattuglia.** L’attuale organizzazione del lavoro ha portato a disperdere un numero consistente di “nuove leve” (già di per se esigue e insufficienti) verso nuclei e unità specialistiche con l’effetto di un forte ridimensionamento del personale destinato ai servizi esterni e il suo progressivo invecchiamento. L’inevitabile aumento dei carichi di lavoro genera contrasti frequenti tra operatori radio e personale in pattuglia e crea una tensione continua per entrambi. USB sottolinea la richiesta ripetutamente espressa di rivedere le priorità dei reclami che si tramutano in interventi in strada o in alternativa di destinare il personale più giovane al servizio in strada consentendo una conoscenza più approfondita del lavoro e del territorio (bagaglio professionale necessario) prima di permettere l’approdo in nuclei e unità specialistiche.
* **Gestione insostenibile dei servizi in straordinario.** Sempre legata all’attuale organizzazione del lavoro e al turnover inadeguato, molti di quei servizi un tempo svolti come attività ordinarie (es: viabilità, pattuglie rilevamento infrazioni e reclami, ecc.) da diversi anni vengono erogati in regime straordinario avvalendosi di un reclutamento centralizzato attraverso il c.d. Ufficio Mirati. Questa modalità induce lavoratori e lavoratrici con necessità di incremento salariale a presentare un *piano mensile straordinario che incide pesantemente sia sull’attività lavorativa ordinaria che sulla vita privata*. Fermo restando l’assoluta necessità di nuove assunzioni, USB esorta un ***ritorno centrale delle Unità Decentrate***, destinando alle stesse la totalità del personale neoassunto e delegando ***l’organizzazione dei servizi straordinari, attraverso la formulazione di progetti specifici***, sulla scorta delle esperienze attualmente presenti in alcune di queste. La duplice finalità è quella di agire sulle singole criticità del territorio urbano e consentire alle lavoratrici e ai lavoratori una migliore e più “rilassata” gestione dei servizi straordinari senza dover “peregrinare” in zone della città a loro sconosciute.

USB è fermamente convinto che queste azioni e misure possano contribuire significativamente alla ricostruzione di uno spirito identitario e di Corpo in gran parte scomparso nell’ultimo decennio, requisito necessario per la costruzione di un ambiente di lavoro più sereno e gratificante per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici della Polizia Locale di Milano.

**USB CHIEDE AZIONI RAPIDE E CONCRETE, NON PIU’ “RAGIONAMENTI” PROTRATTI NEL TEMPO.**

**IL TEMPO È PREZIOSO E IN CASO DI ULTERIORI RETICENZE E SILENZI DA PARTE DELL’AMMINISTRAZIONE, USB È PRONTO A COINVOLGERE ALTRI ENTI O AUTORITA’ POICHE’ L’IMPORTANTISSIMA PARTITA IN GIOCO RIGUARDA LA TUTELA DELLA SALUTE, DELLA SICUREZZA E SOPRATTUTTO DELLA VITA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI!**

**USB Pubblico Impiego – Polizia Locale**

f.to Riccardo Gennaro - f.to Francesco Barone

- f.to Giorgio Bardaro - f.to Bruno Marco Gioffrè