



**SIULP** *fi@sh*  
COLLEGAMENTO  
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

del 31 agosto 2019



## **Le rivendicazioni del Siulp per i correttivi Riportiamo il testo della lettera inviata al Vice Direttore Generale della P. S. Prefetto Alessandra Guidi**

Illustrissimo Prefetto,

siamo oramai prossimi alla scadenza – fissata per il 30 settembre corrente - della delega legislativa per l'attuazione della seconda fase dei correttivi al D.L. 95/2017 e, ad oggi, nonostante le diuturne sollecitazioni espresse sia in ambito epistolare che in molteplici ambiti informali, dobbiamo prendere atto che sono state disattese tutte le aspettative di trasparenza e di coinvolgimento nella discussione che pure erano state poste come premessa di principio dalla stessa Amministrazione all'inizio di questo percorso normativo rivelatosi ora essere, a dispetto delle aspettative, particolarmente impervio.

Ci sono parecchi indicatori che ci inducono a concludere che la scelta di precludere alle rappresentanze sindacali una effettiva partecipazione ai lavori preparatori non sia stata affatto casuale. Primo tra i quali le esigue risorse a disposizione (23 milioni e 400 mila euro), pari ad un decimo di quanto era stato stanziato per il tanto vituperato Riordino, con le quali non sarà infatti possibile soddisfare le molteplici questioni in attesa di soluzione.

In secondo luogo avvertiamo il peso della pressione esercitato dalle amministrazioni militari, le quali, dopo aver ottenuto nel recente passato rilevanti benefici con il c.d. Strumento Militare, brandiscono oggi il principio dell'equi-ordinazione per ostacolare l'approvazione di misure che consentirebbero al personale della Polizia di Stato di recuperare il ritardo nella progressione di carriera provocato proprio dai menzionati disallineamenti normativi.

Da ultimo, ma non certo meno importante, ci troviamo ad avere a che fare con pezzi della nostra Amministrazione che approfittano delle confuse dinamiche testé descritte per giungere a ridosso della scadenza della delega con un testo preconfezionato e funzionale esclusivamente alla soddisfazione delle sole proprie esigenze. Così potendo poi addurre, come già avvenuto in occasione del primo pacchetto dei correttivi, che non c'è più tempo per introdurre modifiche significative.

Deve essere chiaro che da parte nostra saremo tutto tranne che accondiscendenti, non dovendosi escludere il ricorso alla mobilitazione della categoria ed alla pubblica denuncia. Sarà quindi il caso che ciascuno rifletta sulle rispettive responsabilità, perché di tutto in questo momento il Paese ha bisogno, tranne che dell'avvio di una fase di protesta degli operatori della Polizia di Stato.

Svolta questa doverosa premessa, ribadito che, nel merito, non ci è dato sapere se una qualche bozza esista, e se sì quale ne sia l'eventuale contenuto, proponiamo di seguito un elenco schematico di quelle che a nostro avviso rappresentano delle imprescindibili priorità. Buona parte delle quali sono già state esposte in occasione dei due – solamente due! - precedenti momenti di confronto. Altre sono invece emerse più di recente a seguito dell'attuazione del Riordino. Per ciascuno degli argomenti che andiamo a ricapitolare ci aspettiamo una chiara e solerte presa di posizione dell'Amministrazione che possa fare chiarezza in ordine alle aspettative del personale.

### **Decorrenza giuridica della qualifica da Vice Ispettore**

Quello della retrodatazione della qualifica da Vice Ispettore, e che interessa in linea di principio i già frequentatori del IX Corso nonché i frequentatori del X Corso e dell'XI Corso, è, per l'appunto, una delle tematiche che rischia di rimanere incagliata nei veti delle amministrazioni militari. Non possiamo che

insistere sulla necessità di individuare strumenti normativi in grado di abbreviare la progressione di carriera in un ruolo che vedrà, nei prossimi cinque – dieci anni, la desertificazione delle qualifiche apicali e che, se non corretta, comporterà un grave danno sia alla funzionalità della stessa Amministrazione, sia alla progressione economica e quindi previdenziale dei Colleghi interessati che non potranno raggiungere le qualifiche apicali per ragioni anagrafiche e per il grave ritardo dell'Amministrazione nell'indire i concorsi.

A margine è appena il caso di ricordare come, a tenore della clausola di salvaguardia prevista dall'art. 45, co. 24 del D.Lgs 95/2017, per i "concorsi già banditi alla data di entrata in vigore del riordino i vincitori conseguono la nomina secondo le disposizioni vigenti prima di quest'ultima data ... gli stessi precedono in ruolo i vincitori dei concorsi previsti dal presente decreto e sono iscritti in ruolo con decorrenza giuridica almeno dal giorno precedente". Dunque ai frequentatori del 10° Corso dovrà essere in ogni caso riconosciuta una decorrenza giuridica anteriore a quella attribuita a quelli dell'XI.

Orbene, giusto in tema di decorrenze, richiamando quanto già in precedenti occasioni spiegato, vale la pena di ribadire che secondo il Siulp sono da considerare adeguate, rispettivamente, almeno al 30 marzo 2016 quella per i già frequentatori del IX Corso, al 31 dicembre 2016 per quelli del X Corso, ed al 1 gennaio 2017 per quelli dell'XI Corso.

Da un punto di vista dell'opportunità non possiamo poi dimenticare la condizione dei frequentatori del X Corso già appartenenti all'Amministrazione. Per tutti costoro, considerato anche il defatigante percorso concorsuale e formativo svolto, decisamente più impegnativo di tutti gli altri qui menzionati, riteniamo necessario immaginare un sistema di assegnazione della sede di servizio che possa risultare il meno penalizzante possibile. Ossia, in altre parole, che sia garantita la medesima sede di servizio.

### **Riserva dei posti per i candidati in possesso del patentino di bilinguismo**

Due diverse pronunce il Consiglio di Stato hanno sensibilmente modificato l'assetto della graduatoria del concorso interno per 7563 posti da Vice Sovrintendente nella parte relativa alla riserva dei posti per i possessori di patentino di bilinguismo..

Per sommi capi, e senza alcuna pretesa di offrire una didascalica ricostruzione della vicenda i cui contorni sono sicuramente noti all'Amministrazione, basti qui ricordare che oggetto della doglianza sottoposta al vaglio giurisdizionale è stata inizialmente l'indistinto riconoscimento del possesso di un patentino di bilinguismo quale titolo utile per concorrere ai posti riservati ai sensi del combinato disposto del D.P.R. 574/88 e del D.P.R. 752/76.

Secondo i ricorrenti, infatti, doveva essere richiesto almeno il possesso del patentino di livello "C", corrispondente al titolo scolastico di terza media, mentre il bando di concorso ammetteva alla riserva anche quanti fossero in possesso del patentino di livello inferiore. Una tesi che il Consiglio di Stato ha accolto, rideterminando la graduatoria. Per l'effetto sono rimasti vacanti un considerevole numero di posti del concorso riservato agli Assistenti Capo che dovevano essere destinati ai possessori del patentino di bilinguismo. L'Amministrazione ha ritenuto di devolverli con scorrimento della graduatoria generale.

Ma anche questa decisione è stata impugnata dai possessori del patentino di bilinguismo secondo i quali quei posti dovevano rimanere con vincolo di destinazione, e riassegnati nella graduatoria concorsuale aperta a tutto il personale con almeno 4 anni di servizio. Ed ancora una volta il Consiglio di Stato, con recentissima pronuncia, ha asseverato la tesi dei ricorrenti. Il giudicato ha tuttavia originato dolorosi strascichi. Infatti non tutti i potenziali interessati in possesso del patentino C hanno partecipato al ricorso. E questo quando anche dopo l'attribuzione ai vincitori del ricorso dei posti controversi vi sia, ancora oggi, un numero di posti disponibili superiore a quello dei potenziali aventi diritto. Si soggiunga che buona parte di quanti non hanno aderito al contenzioso suddetto potevano vantare titoli di servizio ampiamente superiori a quelli di alcuni ricorrenti.

In definitiva, dei 70 posti originariamente riservati per il bilinguismo sono rimasti vacanti un numero prossimo a quello degli esclusi che non hanno aderito al ricorso. Tanto premesso si ritiene plausibile – dato che questo non pare comportare alcun impegno di spesa - introdurre nel correttivo una specifica previsione in virtù della quale assegnare, ora per allora, i posti in parola ai candidati non ricorrenti pretermessi.

Ovvero, in subordine, aumentare in misura corrispondente ai posti rimasti vacanti i posti riservati al bilinguismo nei concorsi successivi per i quali è ancora in fase di formazione la graduatoria.

### **Riduzione degli anni di permanenza nelle qualifiche ed incremento degli organici**

#### **1. Ruolo Agenti, Assistenti e Sovrintendenti**

I gravi ritardi registrati nell'indizione dei concorsi hanno causato gravi danni non solo all'operatività dell'Amministrazione, ma anche al personale interessato. Il quale oggi, nonostante le opportunità di carriera offerte dal riordino, si trova in buona parte a doversi confrontare con un'età prossima al collocamento in quiescenza, quand'anche dovesse risultare vincitore dei rispettivi concorsi, non potrebbe raggiungere le qualifiche apicali del ruolo di ipotetico transito. Ciò con conseguente danno economico sia a livello retributivo che previdenziale. A questo si va ad associare l'esigenza di accrescere comunque il montante previdenziale per il maggior arco temporale possibile, in modo da ridurre la forbice tra retribuzione e assegno pensionistico. Una differenza che, rebus sic stantibus, può essere stimata intorno al 35 – 40%.

Si deve allora immaginare una riduzione di permanenza almeno nelle qualifiche superiori dei rispettivi ruoli, in modo da aumentare in modo significativo l'accumulo del montante previdenziale.

Un risultato che può essere conseguito riducendo di almeno il 50% la permanenza ai fini della maturazione delle qualifiche di Assistente Capo e Sovrintendente Capo, nonché quella necessaria ai fini della attribuzione della denominazione di Coordinatore.

In alternativa si può pensare ad un aumento dei parametri retributivi delle qualifiche apicali, ovvero dell'assegno di funzione che scatta ai 17 anni di anzianità.

## **2. In particolare: incremento dell'organico del ruolo dei Sovrintendenti**

L'obiettivo dell'accrescimento della retribuzione media di amministrazione deve essere perseguito anche attraverso un ampliamento dell'organico del ruolo dei Sovrintendenti. Questo consentirebbe al personale del ruolo di base di avere opportunità di carriera che, diversamente, non riuscirebbero a cogliere, ovvero non risulterebbero convenienti in quanto non maturerebbero quell'anzianità di qualifica per accedere alle qualifiche superiori del ruolo dei Sovrintendenti. Una situazione che potrebbe anche essere limitata alla fase transitoria, posto che proprio nelle prossime annualità si concentra un elevato numero di Assistenti Capo che si troverebbero a dover fare i conti con questa situazione di convenienza.

Un aumento del Ruolo, per quanto transitorio, appagherebbe anche le esigenze dell'Amministrazione di disporre di un più vasto bacino di Ufficiali di Polizia Giudiziaria confacente alle evoluzioni normative che contemplano la ineludibile presenza di tali figure professionali.

Posto che per effetto del testo base del Riordino già è previsto come a decorrere dal 2021 l'organico passerà dagli attuali 20 mila a 24 mila Sovrintendenti, stimiamo che con i fondi a disposizione sia possibile rivisitare la piramide gerarchica assestando la nuova consistenza organica intorno ai 28 – 30 mila operatori, e così consentendo, grazie anche alle altre modifiche ordinarie che verranno appresso sollecitate (scorrimento graduatorie idonei concorsi Vice Ispettori), il transito, in capo a pochi anni, di almeno 20 mila Agenti ed Assistenti nel ruolo superiore.

## **3. In particolare: il Ruolo degli Ispettori.**

Quanto si è poc'anzi esposto in ordine alla perdita di opportunità di crescita professionale vale anche per il Ruolo degli Ispettori, il cui organico, non essendo per l'appunto state indette procedure concorsuali specifiche, è stato pericolosamente depauperato al punto che oggi annovera poco meno di 10 mila operatori, a fronte dei circa 25 mila previsti.

Un devastante vuoto che offre la plastica dimostrazione di come sia stata negata, a migliaia di colleghi, l'opportunità di progressione di carriera, con tutto quello che da ciò consegue, tra cui un più ridotto reddito medio di amministrazione, che ha determinato - e determina tutt'oggi - una minore attribuzione, in sede contrattuale, delle risorse ripartite dai fondi disponibili per le varie forze di polizia e militari, che compongono il Comparto Sicurezza e Difesa.

Si stima infatti, che nei prossimi 10 anni saranno collocati in quiescenza quasi tutti gli odierni Sostituti Commissari, Ispettori Superiori e moltissimi Ispettori Capo.

In pochi anni l'intero ruolo sarà praticamente composto da qualifiche del ruolo iniziali, e per molti degli interessati non sarà possibile maturare l'anzianità richiesta per andare oltre alla qualifica di Ispettore Capo.

Situazione ben lontana da quello che invece si registra tra le altre Forze di Polizia, salvaguardate da una gestione delle procedure concorsuali che nel tempo ha gradualmente permesso di assumere in ruolo il personale proveniente dalle qualifiche inferiori, armonizzandolo progressivamente tra i vari gradi.

Per questo la nostra proposta in sede di primo correttivo al riordino è stata, e resta ancora oggi, quella di prevedere nella fase transitoria, per ciascuna delle qualifiche del ruolo, la riduzione di almeno il 50% dei tempi per l'avanzamento alla qualifica superiore.

Questo permetterebbe di sanare innanzitutto la sperequazione patita dagli Ispettori Superiori ante riordino con anzianità inferiore agli 8 anni previsti con il nuovo provvedimento per l'accesso alla qualifica di Sostituto Commissario, che in passato era solo una denominazione e quindi l'Ispettore Superiore risultava essere la qualifica apicale del ruolo; nonché quella degli Ispettori Capo – già frequentatori del VII e VIII corso - e di tutti gli odierni Ispettori Superiori post riordino, alcuni dei quali doppiamente mortificati. Sia perché è stata loro negata la valorizzazione della considerevole anzianità di servizio maturata nella qualifica di Ispettore Capo; sia perché il transito nella qualifica di Ispettore Superiore è stata fatta senza alcuna differenziazione in base all'anzianità vantata nella qualifica di Ispettore Capo. Un appiattimento che ha posto sullo stesso livello chi aveva oltre 17 anni di anzianità di qualifica con quanti avevano l'anzianità minima – di nove anni – per la promozione ad Ispettore Superiore.

Ecco perché andrebbe immaginato un abbattimento della permanenza nella qualifica di Ispettore Superiore proporzionale all'anzianità pregressa vantata da Ispettore Capo, onde abbreviare il tempo di attesa per la promozione a Sostituto Commissario in funzione dei titoli professionali – anzianità - effettivamente posseduti.

In limine è appena il caso di soffermarsi sulla condizione sofferta dalle poche decine di colleghi già frequentatori del VII e VIII Corso i quali, a causa di una incomprensibile severità delle procedure selettive, non hanno superato le prove del concorso loro dedicato che avrebbe consentito l'accesso alla qualifica di Ispettore Superiore. Cosicché sono rimasti vacanti un considerevole numero di posti che pure erano stati resi disponibili con la cennata procedura.

Più in generale, nella prospettiva di accorciare almeno nella fase transitoria la permanenza nelle qualifiche, oltre alla dianzi menzionata riduzione di permanenza delle qualifiche andrebbe strutturata una serie di

concorsi interni per titoli per il transito alle qualifiche superiori nel medesimo solco di quanto è stato fatto con il ricordato concorso interno riservato ai già frequentatori del VII ed VIII Corso.

In ogni caso è di palmare evidenza come, in assenza di un intervento normativo nel senso testé ipotizzato, l'inevitabile prospettiva sarebbe quella di ritrovarsi nel breve termine il ruolo degli ispettori svuotato quasi completamente di Ispettori Superiori e Sostituti Commissari. Un'ipotesi che riteniamo debba essere assolutamente scongiurata.

Da altra prospettiva è assolutamente necessario procedere con procedure concorsuali straordinarie per rimpinguare l'esangue organico del ruolo. Un obiettivo che può essere perseguito attraverso due diversi canali.

In primo luogo ampliando i posti del concorso interno per 501 posti da Vice Ispettore, nel merito del quale si dirà a breve.

In secondo luogo, e sempre per agevolare il travaso tra i diversi Ruoli – ergo le progressioni di carriera - si può pensare di accorpate le procedure concorsuali riservate agli interni disciplinate per la fase transitoria del riordino. Sono infatti previsti concorsi da 587 posti per ciascuna delle prossime 5 annualità (in totale quindi circa 2800 posti).

Ove infatti queste 5 diverse procedure concorsuali venissero accorpate in due, massimo tre concorsi, si otterrebbero notevoli benefici sia per il personale che per l'Amministrazione. Partendo proprio dall'interesse pubblico è pacifico che un minor numero di concorsi significherebbe risparmi di spesa e di risorse.

Per quel che invece riguarda gli operatori, è chiaro che tanto per i Sovrintendenti, quanto per il restante personale, anticipare i concorsi significherebbe in prospettiva poter accedere assai prima del previsto al ruolo degli Ispettori.

E soprattutto, mentre oggi, dovendo attendere l'indizione di concorsi annuali, sarebbero numerosi quelli che, data l'anzianità anagrafica, potrebbero non risultare interessati, l'anticipo dell'indizione dei bandi di concorso offrirebbe a molti un'occasione per compiere quel percorso di carriera sino ad oggi precluso dalla annosa stasi concorsuale che, fino a prima del Riordino, ha ingessato la mobilità verticale dei ruoli di base.

Non da ultimo, è fin troppo chiaro che i vincitori dei concorsi libererebbero migliaia di posti nel ruolo dei Sovrintendenti, che verrebbero a loro volta messi a disposizione degli Agenti ed Assistenti, così creando una circolarità virtuosa di rilevante impatto. In tale ambito occorre anche individuare meccanismi di recupero per i coloro che sono rimasti esclusi dal concorso per Vice Ispettore provenienti dal 15°, 16° e 17° corso sovrintendenti. Parimenti vanno individuati meccanismi di attribuzione di un punteggio concernenti i vari titoli posseduti dai predetti in modo tale da evitare qualsiasi scavalco.

### **Corresponsione una tantum al personale che non ha beneficiato delle riduzioni di permanenza**

Così come si è fatto in occasione del Riordino, l'accoglimento della richiesta riduzione delle permanenze deve essere accompagnata dalla previsione di un emolumento da corrispondere una tantum in favore del personale che non ha potuto approfittare degli effetti dei benefici in questione. Per evitare sperequazioni dovrà essere articolata una specifica tabella con l'importo frazionato in dodicesimi, in modo da allineare la compensazione all'effettivo mancato godimento della riduzione della permanenza.

### **Concorso interno per la copertura di 501 posti da Vice Ispettore (indetto con Decreto del 2.11.2017, pubblicato sul B.U.P. del 3.11.2017)**

Si è fatto poc'anzi cenno allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi in atto. Va qui in particolare dedicata una specifica trattazione al concorso da 501 posti da Vice Ispettore che, al termine delle procedure concorsuali da poco concluse, ha visto superare con esito positivo le previste prove poco più di 1000 candidati. A breve dovrà quindi essere stilata la graduatoria.

Dunque, de iure condito, ci sarebbero circa 500 concorrenti che, nonostante il superamento di una gravosa ed articolata serie di verifiche scritte ed orali attestanti incontrovertibilmente la loro preparazione e la loro professionalità, non verrebbero ammessi al corso di formazione.

Il che, a nostro parere, rappresenterebbe una perdita di opportunità non solo per gli interessati, ma anche e soprattutto per l'Amministrazione. Osservato infatti che l'organico del ruolo degli Ispettori è come noto ampiamente carente, al punto che, come è stato esposto durante il precedente incontro del mese di giugno, proprio per accelerare l'immissione di nuove risorse nel ruolo degli Ispettori l'Amministrazione immagina di accorpate in due sole procedure concorsuali i concorsi annuali - riservati agli interni - previsti per la fase transitoria dal D.L. 95/2017, non si vedono ragioni ostative ad introdurre nel correttivo una norma per ampliare, nel rispetto delle procedure che presidiano le attività concorsuali, i 501 posti originariamente messi a concorso, fino ad includere tutti gli idonei.

Ad colorandum va segnalato che, diversamente dai futuri concorsi, per quello in discussione si prevede una durata di soli tre mesi. Il che comporterebbe una ulteriore significativa opportunità di contribuire ad una più rapida integrazione dell'organico del ruolo.

### **Ruolo Direttivo ad Esaurimento**

Sull'annoso tema qui in disamina nel corso del precedente incontro l'Amministrazione ha, con rara linearità, spiegato come, anche a non voler tener conto delle limitate risorse, il maggiore ostacolo al riconoscimento delle condivisibili istanze dei neo Funzionari del Ruolo ad Esaurimento sia rappresentato dalle eccezioni



opposte dal comparto militare. Un motivo in più che, a dispetto delle maldicenze diffuse ad arte, ci induce a sostenere con convinzione le rivendicazioni qui dedotte.

Per ragioni di praticità non riproporremo in questa sede tutte le articolate riflessioni già contenute nel precedente documento inviato al Vice Capo con delega al Coordinamento Prefetto Guidi lo scorso 5 aprile, al quale dunque rinviamo.

Ci limitiamo a confermare che il veto di sbarramento dei militari non può essere una giustificazione utile a comprimere e frustrare ogni ipotesi di modifica dell'attuale insopportabile penalizzante condizione in cui versano questi colleghi. Anche per incontrovertibili responsabilità dell'Amministrazione, a cui, a tacer d'altro, va addebitata la paternità dei discutibili criteri che hanno provocato scavalcamenti nella graduatoria concorsuale, incidendo in modo rilevante sulla decorrenza giuridica delle qualifiche. Andando anche a riverberare effetti sulla posizione previdenziale, posto che per molti degli interessati il differimento nella decorrenza comporterà l'impossibilità di raggiungere i requisiti utili alla promozione alla qualifica di Commissario Capo.

Il Siulp, in definitiva, non è quindi disponibile a ragionare di piattaforme correttive nelle quali non sia contemplato un adeguato ristoro della lamentata disutilità, e che eviti le distorte conseguenze dianzi illustrate. Dovrà quindi essere quantomeno riconosciuta a tutti i vincitori del concorso la medesima decorrenza giuridica attribuita ai vincitori del primo ciclo.

Dovrà, altresì, essere previsto che anche i vincitori del concorso in parola, ove in possesso del previsto titolo di studio (laurea magistrale), siano ammessi allo scrutinio per merito comparativo per la promozione alla qualifica di Vice Questore Aggiunto alla stessa stregua dei vincitori del concorso ordinario per l'accesso al ruolo dei Commissari della Polizia di Stato.

Esiste, infine, l'esigenza di rimuovere l'aggettivazione "ad esaurimento", la quale, lungi dal soddisfare una qualsivoglia esigenza ordinamentale, si risolve in una mera penalizzazione morale che non ha alcuna ragione di essere mantenuta.

### **Concorso interno per 436 Vice Commissari del Ruolo ad esaurimento**

Saranno a breve convocati per le visite attitudinali i partecipanti al concorso in rubrica evidenziato, che risultano essere all'incirca 1100. Immaginando che i non idonei risulteranno essere un numero sostanzialmente irrisorio rispetto al totale, si pone, anche per questa procedura concorsuale, il problema di quanti, pur essendo in possesso di titoli professionali particolarmente qualificanti, verranno esclusi dalla graduatoria dei vincitori.

In prospettiva accederanno al trattamento di quiescenza svariate centinaia di odierni appartenenti al Ruolo ad Esaurimento, e dunque l'originario organico subirà una consistente contrazione. Il vuoto provocato da queste figure professionali potrebbe quindi essere sanato con un ampliamento dei 436 posti messi a disposizione con il bando del concorso di cui siamo ad occuparci, così offrendo agli uffici periferici un opportuno apporto di quadri intermedi necessari per la gestione di delicate incombenze che, diversamente, sarebbero destinate a ricadere sulle spalle dei Dirigenti degli uffici.

### **Ruolo direttivo tecnico ad esaurimento**

Un discorso a parte deve essere dedicato agli appartenenti al ruolo direttivo tecnico ad esaurimento. Per costoro deve infatti essere prevista una specifica definizione di mansioni professionali e previsione di impiego nell'ambito delle rispettive aree. Non solo. È davvero difficile comprendere come sia possibile affannarsi per perseguire l'equiordinazione tra le diverse Amministrazioni nel mentre si mantengono evidenti disallineamenti nei percorsi di carriera tra i ruoli ordinari ed i ruoli tecnici della medesima amministrazione.

Il caso emblematico, che deve trovare una soluzione in seno al correttivo, è quello del ruolo direttivo tecnico ad esaurimento, che prevede il conseguimento della qualifica di Commissario Capo Tecnico ad Esaurimento dopo 6 anni di permanenza nella qualifica inferiore a fronte dei soli 4 anni previsti per il corrispondente ruolo ordinario.

Non crediamo occorran particolari sforzi per comprendere l'esigenza di omologare i menzionati percorsi di carriera riducendo a 4 anni la permanenza in questione.

### **Concorsi interni da Ispettore Tecnico**

L'attuale dotazione degli Ispettori Tecnici risente di un inadeguato dimensionamento. Occorre all'uopo prevedere un incremento di almeno 1000 unità del Ruolo, con un proporzionale incremento dei posti da Sostituto Commissario Tecnico e da Direttore Tecnico.

In paritempo, e sempre nell'ottica di omologare le opportunità del personale dei Ruoli Tecnici a quelle già offerte al personale dei Ruoli Ordinari, dovrà essere previsto uno specifico concorso interno riservato agli Ispettori Capo Tecnici per l'accesso alle qualifiche superiori utilizzando lo stesso schema ordinamentale già utilizzato per il personale già frequentatore del VII ed VIII Corso da Vice Ispettore del ruolo ordinario.

### **Concorsi per il ruolo direttivo tecnico**

Per il personale dei ruoli Tecnico Scientifico e Sanitario in possesso della laurea triennale e/o magistrale non sono allo stato previsti percorsi concorsuali per l'accesso alla qualifica di Direttore Tecnico. Si tratta dell'ennesima penalizzante sperequazione con i ruoli ordinari che deve essere indifferibilmente sanata.

A tal proposito si chiede di prevedere, nella fase transitoria, concorsi destinati unicamente agli interni in possesso dei prescritti titoli di studio in modo da consentire loro l'accesso ai vari ruoli. In particolare a solo titolo di esempio, ricordiamo i veterinari, i medici, gli psicologi e i fisio-terapisti.

### **Definizione delle competenze e delle prerogative del personale tecnico amministrativo**

Continuano a pervenire alla scrivente Segreteria Nazionale segnalazioni relative alla irrisolta definizione degli ambiti di competenza riservata al personale dei Ruoli Ordinari ed a quello dei ruoli tecnico amministrativi. In mancanza di un adeguato assetto normativo a cui poter fare riferimento si verificano infatti annosi contrasti che danno luogo a spiacevoli equivoci con ricadute di non scarso momento sulla gestione degli Uffici.

Una delle soluzioni possibili, e più ragionevoli, potrebbe essere quella di istituire aree omogenee quanto alla composizione del personale, che tengano conto delle funzioni che quella articolazione amministrativa è chiamata a svolgere. In altri termini se si stabilisce che negli Uffici Amministrativo Contabili ci sia la reggenza di personale dell'Amministrazione Civile dell'Interno, la dotazione organica deve prevedere esclusivamente personale della medesima provenienza.

Se, invece, sia prevista la direzione di un operatore della Polizia di Stato, quale che ne sia la qualifica, deve corrispondentemente essere esclusa la possibilità che personale dell'Amministrazione civile possa essere chiamato a svolgere funzioni di direzione o di coordinamento del personale della Polizia di Stato.

Riteniamo dunque sia di fatto indifferibile asseverare con un puntuale intervento normativo questa fonte di sgradevoli disutilità. L'occasione offerta dalla delega per i correttivi si presta ad assolvere la funzione di sanare la segnalata problematica.

Si ravvisa, inoltre, la necessità di riscrivere un mansionario per ogni specifico settore e una chiara individuazione dell'impiego del personale tecnico, il quale non potrà essere impiegato né in servizi di rappresentanza (se non per rappresentare la specificità) né, tanto meno, nei servizi operativi se non per ambiti specifici del proprio settore, prevedendo il riconoscimento dei titoli di studio e delle competenze specifiche certificate (lauree specifiche, diplomi tecnici, certificazioni riconosciute) ai fini concorsuali e per le esigenze formative dell'amministrazione.

Si richiede, inoltre, l'individuazione chiara, univoca e oggettiva dei criteri di partecipazione ai concorsi e delle prove da superare in modo standardizzato per tutti i concorsi.

E' necessario altresì indire procedure concorsuali, analoghe a quelle del ruolo ordinario, prevedendo posti riservati ai Sovrintendenti Capo e Assistenti Capo.

### **Concorsi interni per Commissario Tecnico.**

Al fine di garantire pari opportunità agli appartenenti al ruolo tecnico, si richiede l'ampliamento dei posti per Vice Commissario tecnico prevedendo la possibilità di partecipazione per tutti coloro che hanno il titolo di studio specifico e che già oggi svolgono tali funzioni, in modo da consentire loro uno sviluppo di carriera analogo a quello riservato al ruolo ordinario.

In particolare tale previsione deve riguardare tutte quelle professionalità oggi operanti nell'ambito dei fisio-terapisti, radiologi, tecnici di laboratorio e gli appartenenti alla banda musicale.

Tale previsione potrebbe essere attuata anche a costo zero prevedendo la riduzione di qualifiche dei ruoli di base. In tale ambito particolare riferimento va fatto agli psicologi prevedendo l'ampliamento dei posti a concorso riservati agli interni.

### **Introduzione del principio dell'annualità**

Si richiede l'introduzione del principio dell'annualità anche per i Sovrintendenti tecnici e gli Ispettori del ruolo ordinario. Ciò per evitare che il grave ritardo maturato dall'Amministrazione nell'indire i concorsi non ricada sui colleghi interessati provocando loro ingenti danni di natura retributiva e, di conseguenza, anche previdenziale.

### **Scrutinio alle qualifiche di Dirigente Superiore e Primo Dirigente.**

In modo unilaterale l'Amministrazione ha introdotto, con il varo del provvedimento di riordino, un limite di permanenza minima per gli odierni V.Q. (VQA prima del riordino) e per i Primi Dirigenti per poter entrare in valutazione ai fini dell'avanzamento alla qualifica superiore. Tale limite riguarda anche il personale dei ruoli tecnici, tecnico-scientifici e sanitari.

Secondo l'attuale impianto normativo per poter accedere alla valutazione della commissione di avanzamento e quindi essere valutati dal Consiglio di Amministrazione che delibera le promozioni a Dirigente Superiore e a Primo Dirigente è prevista, rispettivamente, la permanenza minima di 5 e di 17 anni nella qualifica precedente.

Tale novella normativa, se per il personale del ruolo ordinario in concreto non ha prodotto alcun effetto atteso che l'analisi degli anni pregressi dimostra che nessuno è stato promosso Primo Dirigente prima dei 17 anni attualmente previsti (la stessa cosa non sempre è accaduta per la promozione a Dirigente Superiore), per il personale dei ruoli tecnici e sanitari ha prodotto gravi sperequazioni e generato persino un corto circuito nella progressione che oggi mette in discussione persino la corretta funzionalità dell'Amministrazione atteso che pur avendo posti disponibili da ricoprire nelle due richiamate qualifiche, di fatto nessuno vi ha potuto accedere per effetto del limite temporale minimo introdotto.

A ciò si deve aggiungere che tale misura, oltre ad annientare il principio della meritocrazia (elemento questo che dovrebbe essere centrale nelle procedure di avanzamento per merito comparativo), ha determinato anche sperequazioni tra gli stessi aspiranti considerato che alcuni colleghi dei ruoli tecnici, prima della novella normativa e per effetto dei vuoti nelle qualifiche in questione, hanno potuto partecipare alle procedure di valutazione ed essere promossi.

Non da meno, rispetto alla meritocrazia e ai percorsi di accrescimento che i colleghi interessati hanno posto in essere in funzione della progressione in carriera (acquisizione di nuove lauree, master o specializzazioni, insegnamenti ecc. di cui comunque l'Amministrazione ha beneficiato e continua a beneficiare), va evidenziato il fatto che tutti coloro che hanno già partecipato alle procedure di valutazione nei precedenti C. di A. - trovando collocazione anche tra i primi posti dei candidati non promossi proprio per effetto di numerosi titoli acquisiti con la concreta prospettiva, sempre per i vuoti che vi sono in organico, di poter giungere alla promozione due o tre anni prima del limite minimo attualmente previsto, oggi si vedono non solo esclusi ma persino preclusi a migliorare la propria posizione a favore di altri colleghi che pur non avendo acquisito maggiori titoli oggi si vedono gli unici possibili aspiranti alla promozione per effetto della sola anzianità di servizio.

Un messaggio devastante e contrario a tutte le norme di buona amministrazione della cosa pubblica aggravato anche dal fatto che sull'applicazione dei nuovi criteri non è stata prevista, come invece è stato contemplato per il ruolo ordinario (si pensi all'inquadramento a VQA anche in sovrannumero di tutti i Commissari Capo già in servizio all'atti dell'entrata in vigore del riordino).

In tale ottica il SIULP rivendica, considerato che per il ruolo ordinario comunque tale previsione transitoria non produrrebbe effetti concreti atteso l'alto numero dei concorrenti alla progressione e il limitato numero delle qualifiche da ricoprire, almeno per il ruolo tecnico, tecnico scientifico e sanitario la modifica dell'attuale norma prevedendo una fase transitoria nella quale che il periodo minimo, per coloro che già sono stati valutati in precedenti procedure di avanzamento e avevano trovato collocazione nei quaderni di scrutinio deliberati dal C. di A., sia lasciato a 13 anni come precedentemente previsto in luogo degli attuali 17 introdotti con il provvedimento di riordino.

Tale misura, anche rispetto alle restanti Amministrazioni del Comparto molte delle quali non annoverano ruoli tecnici identici a quelli previsti dalla Polizia di Stato, si ritiene indispensabile e pregiudiziale per una valutazione positiva sugli interventi che si andranno ad operare con il correttivo anche alla luce del fatto che il tutto è vincolato comunque ai posti disponibili e all'organico complessivo richiesto che rimane nel solco del principio di equi ordinazione con le altre Amministrazioni. Giacché se è obbligatorio rimanere nell'ambito del numero complessivo delle qualifiche concordate in sede di confronto relativamente al principio di equi ordinazione più volte richiamato, non trova giustificazione il fatto che nel rispetto del numero complessivo un'amministrazione voglia entrare anche nel merito dei criteri e delle modalità con un'altra sceglie le persone che devono ricoprire tali responsabilità.

### **Ampiamiento dei posti da Primo Dirigente**

Una opportuna valorizzazione delle articolazioni periferiche dell'Amministrazione non può prescindere dalla preposizione di adeguate figure professionali nelle posizioni di vertice. È questa la ragione che, da tempo risalente, vede il Siulp impegnato a ripristinare gli 81 posti da Primo Dirigente che, con opinabili scelte di vertice, l'Amministrazione aveva deciso di sacrificare.

Una operazione che, in buona sostanza, richiede solamente una manifestazione di volontà politica, posto che verrebbe realizzata con la corrispondente soppressione dell'organico del Ruolo Direttivo in misura corrispondente all'impegno di spesa da sostenere.

### **Ampiamiento dei posti da Dirigente Generale**

Le suindicate premesse debbono a fortiori essere fatte valere per quel che concerne le dotazioni organiche dei livelli superiori, e segnatamente dei posti da Dirigente Generale, che dovrebbe avvenire, alla stessa stregua di quanto detto nel precedente paragrafo, attingendo alla dotazione organica del ruolo direttivo. In pratica si tratterebbe di mettere in esecuzione una revisione della piramide gerarchica che vada a privilegiare il profilo dell'autorevolezza dei profili dirigenziali attraverso una progressiva deflazione delle qualifiche direttive inferiori.

### **Incremento dei posti da Dirigente Superiore e Dirigente Generale Tecnico**

Il peso, e l'importanza, delle figure professionali appartenenti ai ruoli non ordinari della Polizia di Stato si sono accresciuti in corrispondenza dell'adeguamento delle strutture dell'Amministrazione alle evoluzioni sociali. È evidente come questo diverso rilievo debba essere accompagnato da un assetto gestionale più confacente alle nuove esigenze.

Per accompagnare pertanto tale traiettoria evolutiva risulta imprescindibile consolidare l'attuale architettura dirigenziale con nuove posizioni nelle qualifiche di vertice. Una configurazione ottimale in linea con le rimarcate esigenze dovrebbe quindi prevedere almeno un ulteriore Dirigente Superiore Tecnico ed un ulteriore Dirigente Generale Tecnico.

### **Incremento del limite ordinamentale anagrafico**

La prospettiva previdenziale per gli appartenenti ai ruoli dirigenziali dell'Amministrazione presenta criticità che devono essere oggetto di un indifferibile momento di riflessione. Il focus sul quale ci vogliamo concentrare è sui Funzionari ed i Dirigenti che, non essendo promossi alla qualifica di Dirigente Superiore, vengono collocati in quiescenza all'età di 60 anni.

Orbene, essendo loro richiesto il possesso di un titolo di studio di livello accademico, è evidente che, dati i tempi richiesti per completare il ciclo di studi, e considerato il tempo necessario allo svolgimento delle procedure concorsuali, molti di costoro hanno di fatto iniziato a versare i contributi previdenziali intorno ai trent'anni, ove pure non anche oltre tale età.

Pertanto non saranno pochi quelli che, essendo assoggettati al regime previdenziale contributivo pieno o misto, non riusciranno a raggiungere la soglia minima prevista per il collocamento in quiescenza. E quand'anche qualcuno che in ipotesi fosse riuscito a completare l'iter concorsuale in età relativamente giovane riesca ad accumulare i richiesti crediti previdenziali, si vedrebbe pur sempre riconoscere un assegno di pensione decisamente inferiore all'ultima retribuzione percepita.

Ecco perché riteniamo che, seppure su base esclusivamente volontaria, debba essere introdotta una disposizione normativa che consenta la prosecuzione del rapporto di impiego almeno fino al compimento dei 62 anni di età. Osserviamo peraltro come già oggi, proprio in forza dei meccanismi previdenziali vigenti, siano numerosi gli operatori della Polizia di Stato - anche dei ruoli esecutivi - tenuti a rimanere in servizio anche oltre i 60 anni proprio per l'esigenza di maturare il periodo minimo utile ai fini dell'accesso alla pensione.

Invero una misura conforme a quanto da noi sollecitato, oltre a incontrare la sempre incombente esigenza di contenere la spesa previdenziale, consentirebbe anche di valorizzare le competenze di personale che si trova nella pienezza della maturità professionale. Competenze e professionalità che in assenza di modifiche ordinamentali quali quella sollecitata andrebbero altrimenti irrimediabilmente disperse.

Considerato che l'accesso al ruolo degli agenti richiede il medesimo titolo di studio necessario per l'accesso alla qualifica di Vice Ispettore, si chiede la parificazione del limite dell'età anagrafica elevando quella attuale degli agenti a quella prevista per i Vice Ispettore. Parimenti si chiede l'eliminazione del limite di età previsto per la fase a regime per i già appartenenti alla Polizia di Stato per l'accesso alla qualifica di commissario.

Questi sono i principali punti di rivendicazione del Siulp, senza richiamare tutte le altre problematiche già evidenziate in via epistolare o nei vari momenti di confronto che vi sono stati, rispetto ai quali rimaniamo ovviamente a disposizione per un confronto che possa creare una fattiva sintesi tra le diverse posizioni.



## **Pensioni on-line**

### **Servizio di consulenza on-line per tutti gli iscritti**

Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.

Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

**sul sito [www.siulp.it](http://www.siulp.it)**



**tratto da:** Siulp Collegamento Flash numero 35/2019 del 31 Agosto 2019

Via Vicenza, 26 - 00185 Roma - tel.: 06 4455213 r.a. - fax: 06 4469841

© 2007 Segreteria nazionale Siulp - Tutti i diritti riservati