



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

SEGRETARIO GENERALE

Prot.16/SG.2015

Roma, lì 9 dicembre 2015

1

OGGETTO: Legge delega per il riordino dei ruoli e delle funzioni delle Forze di Polizia
- OSSERVAZIONI E PROPOSTE -

- **Al Ministro dell'Interno**
- **Al capo della Polizia – Direttore Generale della Pubblica Sicurezza.**
- **Al Direttore l'ufficio Affari giuridici e legislativi della Polizia di Stato**
- **Al Direttore Centrale delle Risorse Umane**
- **Al Direttore dell'ufficio per le Relazioni Sindacali**

Con riferimento al riordino complessivo dei ruoli e delle funzioni del personale della Polizia di Stato, preso atto dell' approvazione della legge-delega, il cui esercizio prevede l'adozione di uno o più decreti legislativi entro 12 mesi (scadenza 31 agosto 2016), tenuto conto che la legge delega ha finalmente introdotto, grazie ai nostri sforzi, il principio della valorizzazione del merito e della professionalità, principio che dovrà prendere corpo e concretizzarsi soprattutto per quanto riguarda gli avanzamenti e i passaggi di ruolo, preso atto della recente bozza di riordino pervenuta in data 26 novembre u.s., questa O.S. ritiene opportuno offrire il proprio contributo comprensivo di linee guida, osservazioni e proposte ragionevoli sull'argomento che a nostro avviso andrebbero doverosamente recepite:

PRINCIPI GENERALI

- Riguardo l'immissione nelle carriere iniziali, preso atto che il concorso pubblico è stato aperto ormai ai civili già dal prossimo anno, è importante che il limite di età quale requisito per la partecipazione al concorso, venga uniformato a quello di tutti i concorsi pubblici statali, elevandolo per lo meno a **32 anni**, nella consapevolezza che la competenza e la professionalità di un soggetto, di norma, si sviluppa in misura direttamente proporzionale all'età anagrafica.
- Introdurre come requisito minimo obbligatorio per l'accesso alle carriere iniziali della polizia di stato e delle forze di polizia in generale, il possesso di un diploma di scuola media superiore, al fine di elevare il coefficiente professionale dell'intera categoria.



- **Dare corpo, inderogabilmente, alla reale unificazione del ruolo agenti-assistenti e sovrintendenti, aprendo realmente la carriera dei ruoli esecutivi, prevedendo avanzamenti con scrutini per merito assoluto a numero aperto** (vedasi capitolo successivo). A parere di questa organizzazione, è fondamentale addivenire all'automazione del passaggio a sovrintendente. L'attivazione di questa misura è **vitale** per gli equilibri futuri della categoria e servirà a debellare per sempre le sperequazioni e le disuguaglianze oggi presenti e per molti anni patite dal personale della base. Al contrario, non raggiungendo la concreta unificazione e l'automazione dei passaggi, ci ritroveremo tra qualche anno in una situazione analoga, se non peggiore di quella attuale, con gravi ripercussioni sul tutto il sistema sicurezza.

2

Il concorso a titoli

Il concorso a titoli così come concepito nel nostro ordinamento, si colloca palesemente in antitesi con il concetto stesso di merito e professionalità e per questo **và superato**.

Oltre ad essere poco funzionale e a comportare un inutile aggravio di risorse, tempi di attuazione ingenti e sforzi organizzativi notevoli, il concorso a titoli presenta un livello di iniquità molto elevato e crea di fatto disparità e sperequazioni tra le varie fasce del personale. Questo vale sia per quanto riguarda l'accesso al ruolo di vice sovrintendente che per l'accesso alla qualifica di sostituto commissario.

E' a tutti gli effetti un vecchio modo arcaico e poco trasparente di selezione del personale, una modalità di assunzione oltretutto basata sulla valutazione di categorie di titoli poco oggettive, dove la discrezionalità dei dirigenti fa la vera differenza. Una modalità di avanzamento troppo orientata, tra l'altro, a privilegiare l'anzianità di servizio, la quale al giorno d'oggi, non può più rappresentare il criterio primario di avanzamento per i ruoli di responsabilità, quanto meno **non può più essere l'unico parametro di valutazione come attualmente risulta essere**.

Tra l'altro, sotto l'aspetto giuridico il concorso per soli titoli è stato più volte dichiarato incostituzionale dalla Consulta, come modalità ordinaria di selezione per gli avanzamenti di carriera (sia orizzontali che verticali).

Solo per fare degli esempi di criticità esistenti si pensi ai rapporti informativi o ai riconoscimenti, che attualmente attribuiscono un punteggio determinante per il superamento degli attuali concorsi per titoli. Ebbene, in tema di giudizi complessivi (rapporti informativi) le valutazioni e i punteggi, variano drasticamente a seconda delle diverse realtà lavorative e in molti casi questi non tengono conto dell'effettiva preparazione professionale, delle effettive specializzazioni e dei titoli professionali posseduti dal dipendente. Invero **il criterio dei punteggi varia soprattutto in base alla peculiarità dell'ufficio dove si presta servizio**.

Riguardo i riconoscimenti (premi in danaro, encomi, lodi etc..), questi vengono proposti dai dirigenti e dalle commissioni con la massima discrezionalità, sulla base di criteri che variano enormemente a seconda della provincia (località) dove è avvenuto il fatto, in relazione anche ai reparti e agli uffici di appartenenza degli operatori protagonisti dell'intervento.

Il concorso a titoli poi vada debellato anche per scongiurare possibili fenomeni di tipo clientelare che possono sempre intervenire tra le associazioni sindacali e funzionari infedeli dell'amministrazione.

Per dare vita quindi a **criteri oggettivi** di avanzamento che premiano realmente il merito e la professionalità dei poliziotti, eliminando le sperequazioni oggi esistenti, è necessario estirpare il



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

concorso per soli titoli sostituendolo, laddove vi sia un passaggio di ruolo, con il concorso per titoli ed esami.

Concorsi interni per titoli ed esami

- Al fine di mantenere inalterati i livelli di efficienza e funzionalità dell'Amministrazione, e per tenere fede al principio meritocratico, considerata altresì l'esigenza di contenimento della spesa pubblica, è necessario **debellare il principio dell'annualità dei concorsi interni.** Tale criterio concorsuale, infatti, oltre a non giovare alle aspettative del personale, comporta consistenti aggravii di spesa nonché pesanti sforzi organizzativi spesso insostenibili, **e nessun vantaggio sotto l'aspetto funzionale.**
- Si rende altresì essenziale prevedere **il concorso interno esclusivamente per i passaggi di ruolo** (ispettori - funzionari) mentre **per i passaggi di qualifica introdurre esclusivamente scrutini per merito assoluto e/o comparativo.**
- I concorsi interni per i passaggi di ruolo, **devono essere aperti a tutto il personale della categoria interessato, a prescindere dalla qualifica ricoperta,** senza la previsione di particolari riserve da destinare a fasce privilegiate. **Le riserve infatti non fanno altro che creare sperequazioni e disuguaglianze tra il personale interessato.**
Il principio fondamentale che deve prevalere per tenere fede al principio di delega relativo alla valorizzazione del merito e della professionalità, a parere di questa O.S., è che l'accesso ai ruoli superiori deve essere sempre garantito, in linea di principio, al dipendente più preparato e qualificato in assoluto, a prescindere dalla qualifica che il dipendente ricopre.
- Prevedere un'anzianità minima per partecipare al concorso, individuabile ragionevolmente **in 5 anni di effettivo servizio per l'accesso al ruolo ispettori e 7 anni di effettivo servizio per l'accesso al ruolo funzionari.**
- Prevedere cicli concorsuali **a cadenza triennale** (un bando ogni tre anni) in linea con la validità delle graduatorie dei concorsi pubblici alle quali sarà sempre possibile attingere mediante scorrimento delle graduatorie, laddove si presentino ulteriori posti vacanti rispetto alla previsione triennale.
Il predetto criterio assunzionale non riduce minimamente le legittime aspettative del personale ma anzi concede a tutti, periodicamente e in tempi ragionevoli, le medesime opportunità di carriera e permette la migliore funzionalità e speditezza dell'azione amministrativa, nonché permette ingenti risparmi di risorse che possono essere reinvestite nell'amministrazione, sotto altre forme più congeniali e strategiche (mezzi, dotazioni e strumenti).

Criteri di valutazione dei titoli

Affinchè il concorso interno sia effettivamente rispondente al principio della valorizzazione del merito e della professionalità, al fine di offrire, valutazioni più oggettive possibili, si rende inevitabile rideterminare sia i punteggi che le categorie di titoli (di cui al DM 199/2000 e DM 129/2005) oggi ammesse a valutazione, secondo i seguenti **nuovi criteri:**

3



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

- introdurre stabilmente il **titolo di studio** come categoria valutabile, attribuendo un punteggio **fino a 10 punti** (laurea quinquennale + master) diversificando i punteggi, premiando maggiormente i titoli accademici più affini al settore giuridico ed informatico.
- ridurre drasticamente il punteggio relativo ai **rapporti informativi** portandolo **fino a 5 punti** (attualmente fissato a 12 punti);
- ridurre il punteggio relativo **all'anzianità complessiva di servizio**, portandola **fino a 8 punti** (attualmente fissato a 10 punti);
- Incrementare il punteggio relativo alla "**qualità delle mansioni svolte**" portandolo **fino a 10 punti** (attualmente fissato a 8 punti);
- Innalzare il punteggio relativo ai **corsi di specializzazione frequentati e superati, portandolo fino a 8 punti** (attualmente fissato a 4 punti);
A nostro avviso andrebbero ricompresi nel punteggio anche corsi specialistici esterni all'amministrazione qualora questi siano affini alle materie giuridiche e alle tematiche di polizia e quando gli attestati provengano da istituti legalmente riconosciuti dallo Stato. Importante, a nostro avviso attribuire un punteggio congruo ai diplomi rilasciati da enti riconosciuti (pubblici o privati) che attestino la conoscenza specialistica in tecnologie informatiche e in lingue straniere in particolare le lingue rare (arabo).
- **Introdurre stabilmente un punteggio di 6 punti fissi per l' idoneità conseguita in precedenti analoghi concorsi interni per titoli ed esami (vice sovrintendente - vice ispettore – commissario)**
- Ridurre il punteggio relativo agli "**speciali riconoscimenti**", portandolo **fino a 3 punti**. (attualmente fissato a 6 punti);
- Abolire le seguenti categorie di titoli:
 - 1) **incarichi e servizi speciali conferiti con specifico provvedimento dell'amministrazione**, che comportino un rilevante aggravio di lavoro e presuppongano una particolare competenza professionale;
 - 2) **lavori originali elaborati per il servizio** che il candidato ha svolto nell'esercizio delle proprie attribuzioni o per speciale incarico conferitogli dall'amministrazione di appartenenza o da quella presso cui presta servizio e che vertono su problemi giuridici, amministrativi o tecnici o su questioni di particolare rilievo attinenti ai servizi dell'amministrazione;

4

Sarebbe altresì auspicabile che i medesimi criteri venissero applicati anche in relazione alla valutazione dello scrutinio per merito comparativo ai fini dei passaggi di qualifica.

RUOLO AGENTI ASSISTENTI E SOVRINTENDENTI IN PROSPETTIVA UNIFICATO

IL RIORDINO DELLA BASE ATTESO DA UN VENTENNIO

Riguardo **la improcrastinabile** e più volte professata unificazione del ruolo agenti assistenti con quella dei sovrintendenti, questa O.S. ritiene che si debba inderogabilmente addivenire alla reale unificazione dei predetti ruoli, con automazione dei passaggi nelle qualifiche. Secondo la nostra proposta i passaggi dovrebbero avvenire ogni 7 anni, eliminando i gradi di agente scelto e vice sovrintendente, ripartendo il ruolo unico su cinque qualifiche (agente – assistente- assistente capo - sovrintendente e sovrintendente capo). La soluzione permetterebbe a tutti i dipendenti, uniformemente e senza sperequazioni, di



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

5

raggiungere a fine carriera (35 anni di servizio) l'apice del ruolo attraverso la graduale crescita professionale e con il conseguente graduale e costante miglioramento del parametro retributivo.

In virtù della predetta unificazione, il passaggio a sovrintendente non costituirebbe più, di fatto, un passaggio di ruolo (trattandosi di ruolo unico) ma solo un passaggio di qualifica. Ciò premesso quindi non potrebbe più prevedersi il concorso interno che giuridicamente è previsto solo per i passaggi di ruolo. Per logica conseguenza, quindi, il concorso per titoli (o per titoli ed esami) va necessariamente superato, in un'ottica di unificazione del ruolo.

A nostro parere, la logica imporrebbe di prevedere la reale apertura della carriera, evitando le sperequazioni che hanno imperversato negli anni passati, per cui tutti i passaggi dovrebbero avvenire **esclusivamente mediante lo scrutinio per merito assoluto a numero aperto**, nella consapevolezza che il forte incremento di ufficiali di Polizia Giudiziaria che la riforma genererebbe nei primi anni, potrebbe solamente giovare (e non poco) sia all'amministrazione che alla collettività, e mai rappresentare un problema o una criticità funzionale, anche perché le specifiche funzioni e attribuzioni relative alle diverse qualifiche dell'istituendo ruolo unificato, potrebbero essere rideterminate secondo le specifiche esigenze. (la legge delega lo prevede). Una volta trascorsa la fase transitoria, i benefici **sarebbero immensi**. Il passaggio automatizzato comporterebbe che la qualifica di sovrintendente si alimenterebbe automaticamente, aumentando o diminuendo in misura proporzionale alla consistenza organica effettiva in relazione alle facoltà assunzionali avvenute negli anni passati. Tutto avverrebbe senza alcuno sforzo organizzativo e senza ulteriori oneri a carico della finanza pubblica, debellando per sempre sia la sperequazione che le carenze di ufficiali di p.g.

Il passaggio da assistente capo a sovrintendente dovrebbe avvenire quindi in automatico, per tutti, al compimento del 22° anno di servizio effettivo e comunque dopo l'avvenuto scrutinio per merito assoluto. In concomitanza dovrebbe prevedersi un corso di riqualificazione e/o formazione non superiore a **due mesi** di cui uno pratico (affiancamento) e uno presso gli istituti di istruzione, oppure attraverso modalità informatiche e telematiche (e-learning). Il corso di formazione non prevede esame finale, ma solo una verifica finale, utile per le valutazioni del giudizio complessivo (rapporto informativo).

FASE TRANSITORIA

Bisogna tenere conto che attualmente sono presenti solo 11.000 sovrintendenti, di cui circa 1000 transiteranno nel ruolo ispettori per effetto del superamento del concorso interno per vice ispettore attualmente in fase di svolgimento. Ne rimangono quindi 10.000 a cui vanno aggiunti circa 7.000 assistenti capo vincitori del maxi concorso interno per titoli, i quali entro l'anno prossimo transiteranno nel ruolo, pertanto si arriva ad un totale di circa 17.000 sovrintendenti.

La pianta organica (attualmente fissata a 20.000 unità) potrebbe essere portata opportunamente a **26.000 unità**.

- *(al contempo la pianta degli ispettori da 24.000 potrebbe essere ridotta a 20.000, riportando così un equilibrio tra i ruoli, eliminando quell'anomala piramide rovesciata prodotta con il riordino del 1995 che vede attualmente più ispettori che sovrintendenti in pianta organica.)*

Seguendo questa ipotetica rideterminazione, la nuova pianta del ruolo unificato avrebbe una consistenza di 75.000 uomini, **di cui 26.000 ufficiali di p.g.** in rapporto di un ufficiale di p.g. ogni tre agenti di polizia, e **un totale di 9.000 vacanze sovrintendenti da coprire**.



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

Ciò premesso, attualmente vi sono 78.855 operatori di polizia ricompresi nei ruoli cosiddetti esecutivi, i quali sono così ripartiti:

- Agenti	7.295
- Ag. Sc.	4.891
- Assistenti	11.000
- Ass. capo	44.685
- Vice Sovr.	360
- Sovr.	8.204
- Sovr. Capo	2.420

(dati aggiornati al 2015)

6

Il nostro esperimento viene testato su circa 36.000 assistenti capo poiché agli attuali 44.685 assistenti capo vanno detratti i predetti 7.000 vincitori del maxi concorso più altre 1.000 unità circa (tra assistenti capo e sovrintendenti capo) che entro i prossimi due anni andranno verosimilmente in quiescenza.

La riforma, secondo la proposta avanzata, dovrebbe interessare nella fase transitoria circa 20.000 assistenti capo, tutti ricompresi alla data di assunzione fino al 31/12/1993. In sostanza riguarderebbe tutti coloro che hanno compiuto il ventiduesimo anno di effettivo servizio al 31 dicembre 2015, i quali, in linea con la proposta ipotizzata, transiterebbero di diritto nella qualifica superiore. In particolare, circa 11.000 (i più anziani a ruolo) dovrebbero trovare collocazione in un ruolo speciale ad esaurimento quali ufficiali di p.g. con l'equiparazione economica pari a quella dei sovrintendenti e con possibile attribuzione di funzioni diversificate rispetto ai sovrintendenti del ruolo unificato (la legge delega dà ampi margini di manovra in questo senso) e altri 9.000 assistenti capo (a scalare) entrerebbero nella qualifica di sovrintendente del nuovo ruolo unificato (con relativo adeguamento del livello retributivo).

Inoltre, la predetta fase transitoria dovrebbe interessare anche 2000 agenti scelti che per effetto dell'eliminazione della qualifica rientrerebbero ovviamente nella qualifica superiore (quella di assistente) con conseguente adeguamento retributivo.

COSTI

Calcolando un aumento medio lordo mensile di 130 euro per ognuno dei 20.000 assistenti capo interessati dalla riforma, sarebbero necessarie risorse per 33.800.000,00 euro.

Oltre a queste si dovrebbe calcolare un aumento di 80 euro lorde per circa 2.000 dipendenti che in virtù della cancellazione della qualifica di agente scelto, transiterebbero nella qualifica di assistente, per una spesa di ulteriori 2.080.000,00 euro.

La riforma complessiva del ruolo unificato, quindi, realizzata secondo le nostre linee guida, costerebbe complessivamente alla finanza pubblica 35.880.000,00 Euro, una cifra ragionevole e assolutamente affrontabile, tenuto conto degli immensi benefici che apporterebbe. Bisogna tenere presente inoltre, che il punto fondamentale della riforma è focalizzato proprio sulle criticità relative al ruolo agenti assistenti (in particolare degli assistenti capo) i quali rappresentano l'asse portante di quest'amministrazione. Inutile ricordare che il ruolo agenti/assistenti attende da circa 20 anni l'apertura della carriera dalla base.

Questa operazione porterebbe tra l'altro enormi vantaggi sotto l'aspetto funzionale e organizzativo (attraverso il passaggio diretto e automatizzato) nonché economico (eliminando le ingenti spese relative



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

ai concorsi interni annuali per il passaggio di qualifica), e produrrebbe tra l'altro (aspetto non secondario) enormi benefici per la cittadinanza, la quale potrebbe contare **sull' integrazione e il potenziamento di servizi essenziali per la collettività.**

Da tenere presente in questo quadro, anche il probabile esodo di circa 6.000 tra assistenti capo e sovrintendenti che entro il 2021 sarà posto in quiescenza.

7

RUOLO ISPETTORI

Si ritiene ragionevole la riduzione della dotazione organica a 20.000 unità (dalle 24.000 attuali) ma la suddivisione, **a nostro avviso, dovrebbe rimanere ferma sulle attuali 4 qualifiche** (anziché le cinque preventivate), con il mantenimento di 6000 unità per la qualifica apicale.

Si ritiene un'ottima scelta anche l'abolizione del concorso interno per il passaggio alla qualifica di ispettore superiore SUPS, in luogo del più ragionevole scrutinio per merito comparativo.

FASE TRANSITORIA

Ciò premesso, attualmente vi sono **12.190 unità** nel ruolo ispettori che risultano così ripartite:

- Vice Isp.	3	
- Ispettori	721	
- Isp. Capo	6.512	
- Isp SUPS.	4.954	(dati aggiornati al 2015)

Stante la nuova dotazione ipotizzata di 20.000 unità, allo stato attuale le vacanze ispettori da coprire ammonterebbero a circa 8.000 unità.

Tenuto conto poi della prevista istituzione del nuovo ruolo dei "funzionari" dove dovrebbero confluire nella fase transitoria, circa 2.000 dipendenti del ruolo ispettori, il numero delle vacanze da ricoprire arriverebbe a 10.000 unità. Parte di questi posti però (presumibilmente circa 2500) saranno ricoperti dai vincitori del concorso interno per vice ispettori che è in fase di svolgimento, per cui il progetto va testato su una vacanza complessiva di circa **7500 posti nel ruolo ispettori.** (senza tenere conto dei pensionamenti imminenti).

Durante la fase transitoria si ritiene ragionevole e corretto destinare una riserva del 70% dei posti (**5.250 unità secondo i nostri calcoli**) al personale interno, ma **si ritiene al contempo palesemente discriminatoria nonchè insensata** la previsione di introdurre apposite riserve di posti da destinare al personale del ruolo dei sovrintendenti (quali vincitori di concorso) alla data di entrata in vigore della legge delega. **La misura appare ingiustificata e fortemente contrastante con i principi di delega che impongono la valorizzazione del merito e della professionalità a prescindere dalla qualifica che rivestite il dipendente.**

Ad avviso di questa organizzazione, sia nella fase transitoria che a regime, la copertura delle vacanze dovrebbe avvenire mediante **uno o più concorsi interni per titoli ed esami riservati indistintamente al nuovo ruolo unificato (agenti/assistenti/sovrintendenti) con almeno 5 anni di effettivo servizio e in possesso di diploma di scuola superiore,** senza alcun'altra distinzione di sorta, debellando le riserve oggi esistenti per i sovrintendenti vincitori di concorso, men che meno quelle per i sovrintendenti senza titolo di studio. La suddivisione di riserve in base alla qualifica rivestita,



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

8

infatti, appare palesemente discriminatoria e non in linea con i principi di delega, poiché nessuno, secondo il principio della valorizzazione del merito e della professionalità, può rivendicare una via privilegiata per il passaggio di ruolo, ma tutti devono avere le medesime possibilità di raggiungere i propri obiettivi, con le medesime chance. Diversamente non si fa altro che creare gravi disparità e sperequazioni, togliendo stimoli e possibilità di carriera a quel personale particolarmente interessato a crescere professionalmente, che è in definitiva quello da tenere nella maggiore considerazione, se si vuole raggiungere l'obiettivo di avere un'amministrazione efficiente e preparata. La qualifica rivestita o l'età anagrafica, secondo il principio di imparzialità, non possono rappresentare strumenti qualificati utili alla selezione dei candidati. Il principio che deve prevalere è quello di offrire a tutti pari opportunità di carriera e pari aspettative di avanzamento indipendentemente dalla qualifica che si sta ricoprendo.

Tali suddivisioni di riserve pertanto, a nostro giudizio insindacabile devono essere bandite e rimosse dall'ordinamento.

RUOLO DEI FUNZIONARI

Questa O.S. condivide l'ipotesi di sostituire gli attuali ruoli "direttivi" dei commissari e direttivo speciale, con il "*ruolo dei funzionari*" articolato nelle qualifiche di vice commissario aggiunto, vice commissario e commissario, ma non condivide la previsione di una dotazione organica riservata per il 50 % al ruolo degli ispettori e men che meno la previsione di una quota riservata agli ispettori apicali.

FASE TRANSITORIA

Si ritiene in ogni caso opportuno prevedere nelle disposizioni transitorie, in via eccezionale, il transito di diritto degli ispettori apicali nel nuovo ruolo dei funzionari (adeguandone ovviamente il livello retributivo), ma solo per coloro che sono in possesso di laurea triennale specialistica. Appare inoltre ragionevole, secondo il principio di equità, estendere il medesimo diritto di transito anche agli ispettori capo in possesso del medesimo titolo di studio (laurea triennale specialistica).

Si ritiene altresì opportuno prevedere un concorso interno straordinario per la copertura del 50% dei posti totali, riservato indistintamente al personale di tutti i ruoli (agenti, assistenti, sovrintendenti e ispettori) con almeno 7 anni di effettivo servizio e in possesso di titolo accademico (laurea).

Impossibile condividere altresì la previsione di un concorso pubblico straordinario riservato agli esterni, nell'ambito delle facoltà assunzionali, al fine di immettere in servizio personale giovane (*in relazione alle oggettive esigenze e alla caratterizzazione del ruolo*), per il semplice fatto che all'interno dell'amministrazione vi sono già presenti molti giovani laureati in grado di caratterizzare adeguatamente il nuovo ruolo. Non si rinviene pertanto alcuna necessità di reperire le predette figure professionali dall'esterno. Si ritiene di gran lunga più ragionevole nonché più economico, prevedere dei concorsi interni straordinari, al fine di dare ampie possibilità di crescita a tutto il personale di quest'amministrazione in possesso dei requisiti previsti, con conseguenti notevoli risparmi di risorse.

FASE A REGIME

Tenuto conto della delicatezza e dell'importanza che assumerebbe il nuovo ruolo, in linea con il principio di merito e della valorizzazione della competenza e della professionalità, l'accesso dovrebbe



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

avvenire necessariamente per il 50 % mediante concorso pubblico e per il 50 % mediante concorso interno per titoli ed esami riservato **a tutti i dipendenti della categoria interessati, senza alcuna distinzione di sorta.** Anche in questo caso, secondo i principi di delega, il concorso interno **dovrebbe essere riservato indistintamente al personale di tutti i ruoli** (agenti-assistenti-sovrintendenti e ispettori) **con almeno 7 anni di effettivo servizio e in possesso di una laurea specialistica triennale, senza tenere conto della qualifica rivestita al momento della pubblicazione del bando.**

Questa O.S. non riesce ne a concepire, ne a condividere in sostanza **"la blindatura dall'interno"** appannaggio esclusivo degli ispettori apicali. Si tratta di una proposta a tutti gli effetti inaccettabile e grottesca, **non in linea con i principi di delega.** Il principio che deve prevalere è quello che non ci devono essere vie preferenziali per nessuno, l'unica cosa che deve fare la differenza è il merito e la professionalità del dipendente chiunque esso sia e qualunque qualifica esso rivesta.

Si precisa che le proposte ipotizzate da questa O.S. non appaiono corporative, ma estremamente ragionevoli, **scevre da qualsiasi interesse di parte** e mirano non solo alla razionalizzazione delle spese e ad una gestione delle risorse umane più semplice e funzionale, ma determinano un riassetto funzionale dei ruoli **sostenibile e non discriminatorio,** attraverso il principio della valorizzazione del merito e delle competenze professionali a prescindere dalla posizione ricoperta dal dipendente (principio stabilito nella legge delega che deve a tutti i costi concretizzarsi), in un ottica imparziale che non discrimini nessuno e che non sia finalizzata a tutelare aspettative di singole qualifiche o di particolari soggetti, ma **che miri esclusivamente all'interesse generale dell'amministrazione e quello collettivo di tutto il personale della categoria.**

Nella speranza che il buon senso prenda il sopravvento e che le predette ragionevoli linee guida possano fare breccia e trovare accoglimento, si ringrazia per l'attenzione.

Con osservanza.

Il Segretario Generale
