



SEGRETARIO GENERALE

Prot. 20/02.SG

Roma, lì 17 aprile 2019

OGGETTO: Disposizioni correttive e integrative al riordino dei ruoli approvato con D.Lgs. 95/2017.
- OSSERVAZIONI E PROPOSTE -

Trasmessa a mezzo Posta Elettronica Certificata

- **Al Coord. della Struttura di missione per l'ordinamento del personale della Polizia di Stato**
Dir. Gen. dott. Maurizio IANNICCARI

Con riferimento alla nuova delega governativa aperta, finalizzata ad apportare ulteriori correttivi al decreto Legislativo 95/2017, dopo attento esame dei dati reali e delle piante organiche effettive dei relativi ruoli, aggiornati all'anno 2018, preso atto di tutta la documentazione trasmessa su questo tema, questa O.S. ritiene opportuno offrire il proprio contributo, con osservazioni e proposte ragionevoli sull'argomento, al fine di porre contromisure efficaci volte alla risoluzione delle gravi criticità oggi esistenti, nel rispetto della sostanziale equa ordinazione del personale, attraverso misure ponderate e sostenibili, che garantiscano gli interessi del personale e al contempo anche gli interessi primari dell'amministrazione.

DATI REALI AGGIORNATI (ANNO 2018)

AGENTI	4.025 unità	
AGENTI SCELTI	7.631 unità	
ASSISTENTI	3.065 unità	<u>58.886 - Ruolo Agenti/Assistenti</u>
ASS. CAPO	16.470 unità	
ASS. C. COOR	27.695 unità	
VICE SOVR.	1.238 unità	
SOVR.	4.554 unità	<u>15.183 – Ruolo Sovrintendenti</u>
SOVR. CAPO	7.972 unità	
SOVR. C. COOR	1.419 unità	
VICE ISP	1.850 unità	
ISPETTORI	8 unità	
ISP. CAPO	824 unità	<u>10.391 – Ruolo Ispettori</u>
ISP. SUP.	5.691 unità	
SOST. COM.	658 unità	
SOST. COM COOR	1.360 unità	

TOT 84.460 (escluso il ruolo dirigenti)



ETA' ANAGRAFICA DELLA PIANTA ORGANICA ATTUALE SUDDIVISA PER QUALIFICHE
(dati reali aggiornati al 2018)

Etichette di riga	Agente	Agente Scelto	Assistente	Assistente Capo	Assistente Capo Coordinatore	Vice Sovrintendente	Sovrintendente	Sovrintendente Capo	Sovrintendente Capo Coordinatore	Vice Ispettore	Ispettore	Ispettore Capo	Ispettore Superiore	Sostituto Commissario	Sostituto Commissario Coordinatore		
1956																3	3
1957				1	7		4	1	8				1			4	26
1958				1	91	5	32	61	73			3	108	9	73	456	
1959				8	234	19	61	143	86	1		5	239	23	105	924	
1960				19	420	18	113	246	112	2		14	352	32	93	1421	
1961			1	34	718	33	183	462	140	4		15	536	42	137	2305	
1962				37	1034	57	308	789	103	7		23	693	70	167	3288	
1963			1	60	1347	73	463	989	107	7		21	863	99	166	4196	
1964			1	65	1743	122	634	757	96	15		18	791	88	190	4520	
1965			2	72	1933	105	529	440	93	29		16	661	66	158	4104	
1966		1		84	2003	114	444	453	104	49		18	571	75	117	4033	
1967			2	399	1963	94	334	451	95	78	1	14	415	55	64	3965	
1968		1	2	518	1975	69	211	462	85	81		40	280	61	50	3835	
1969		1	4	545	1738	60	138	392	76	91	1	43	132	32	20	3273	
1970	1	3	2	723	1763	35	156	401	68	91		60	43	5	8	3359	
1971		2	9	787	2256	63	175	458	74	148	1	62	1	1	4	4041	
1972		2	6	945	2605	87	231	440	58	121		79	1		1	4576	
1973		2	14	906	2411	66	164	346	20	148	2	84	1			4164	
1974	1	4	16	1143	1923	70	123	295	10	160	1	75	1			3822	
1975	1	2	13	1555	1128	40	110	181	7	146	1	58	1			3243	
1976	1	3	56	1851	385	41	74	127	3	160		73				2774	
1977	1	25	154	1911	10	30	38	48		138		41	1			2397	
1978	1	84	264	1648	6	21	20	24	1	135	1	26				2231	
1979		114	335	979	2	5	9	6		55		25				1530	
1980	13	209	387	858		5				38		10				1520	
1981	47	327	404	778		1				55		1				1613	
1982	69	448	391	435						42						1385	
1983	117	598	501	101		2				28						1347	
1984	170	735	330	5		1				14						1255	
1985	259	800	133	2		2				7						1203	
1986	364	919	16													1299	
1987	374	688	11													1073	
1988	496	764	6													1266	
1989	467	648	1													1116	
1990	564	661	2													1227	
1991	519	510														1029	
1992	397	55	1													453	
1993	97	15														112	
1994	27	7														34	
1995	16	3														19	
1996	17															17	
1997	6															6	
Totale complessivo	4025	7631	3065	16470	27695	1238	4554	7972	1419	1850	8	824	5691	658	1360	84460	

La questione dell'accesso al ruolo dei sovrintendenti

Gli attuali concorsioni per l'accesso alla qualifica di vice sovrintendente, così come concepiti, costituiscono, a nostro parere, un "offesa" alla meritocrazia e di fatto richiedono tempi di attuazione molto lunghi. L'annunciata ulteriore semplificazione dei predetti concorsi, con le conseguenti inevitabili modifiche delle categorie di titoli ammessi a valutazione e dei relativi punteggi, sarebbe un ipotesi inaccettabile, per la semplice ragione che allo stato attuale, ogni minimo cambiamento delle regole in gioco, costituirebbe **un'atto parziale**, certamente foriero di grave malcontento, e visto come iniquo da tutti coloro che dalle predette modifiche verrebbero eventualmente penalizzati, alimentando così una "lotta tra poveri" francamente "indegna" per un'amministrazione come quella della Polizia di Stato. Inoltre ciò non servirebbe nemmeno a garantire tempistiche certe nella pubblicazione dei bandi e nella pubblicazione delle successive graduatorie stante il rilevante numero di candidati partecipanti a questi concorsi.

Per tali motivi, questa O.S., è giunta alla determinazione che l'unica soluzione applicabile sia quella di prevedere un modello di avanzamento che sappia garantire pari aspettative a tutto il personale interessato indistintamente, mediante una modalità di accesso sistematico alle selezioni, al compimento di una determinata anzianità di servizio.

Per fare questo si rende necessario istituire un'unica area funzionale dove ricomprendere due ruoli unitari, come peraltro già dovrebbe essere, mantenendo al contempo una procedura selettiva per il passaggio alla qualifica di U.P.G. che garantisca il principio di equa ordinazione.

Giova precisare che l'unificazione del ruolo Agenti/Assistenti con quello dei Sovrintendenti, non rappresenta una stravagante richiesta sindacale fondata su un interesse di parte, ne rappresenta una



forma di "premio alla carriera" che i sindacati chiedono per le migliaia poliziotti che sono stati ingiustamente penalizzati, bensì di tratta **di una richiesta esplicita messa nero su bianco** dal Consiglio di Stato, nonché una richiesta unanime contenuta nel parere delle Commissioni Parlamentari riunite (Affari Costituzionali e Difesa) le quali, in sede di conversione del D.Lgs. 95/2017, hanno dato il via ad una nuova delega molto ampia, per ulteriori correttivi, ponendo alla base di tale atto parlamentare, **proprio l'esigenza di unificare il ruolo Agenti/Assistenti con quello dei Sovrintendenti.**

Come noto, infatti, l'accesso al ruolo dei sovrintendenti allo stato attuale, rappresenta una modalità di avanzamento del tutto anomala e critica, presentando, di fatto, **palesi profili di incostituzionalità.** A dirlo è lo stesso Consiglio di Stato in una serie di pareri di cui ricordiamo solo il più autorevole.

(Consiglio di Stato, stralcio parere Adunanza della Commissione speciale nr° 00915/2017 del 12 aprile 2017)

“Un profilo di possibile criticità concerne le modalità di provvista per il ruolo dei sovrintendenti: l'articolo 24 quater del d.p.r. 335/1982 per la Polizia di Stato, l'articolo 690 del Codice dell'ordinamento militare per l'Arma dei Carabinieri, l'articolo 19 d.lgs. 199/1995 per la Guardia di Finanza nonché l'articolo 16 d.lgs. 443/1992 per il Corpo della Polizia Penitenziaria, anche come modificati dallo schema di decreto legislativo in oggetto, stabiliscono “a regime” che al ruolo dei sovrintendenti possa accedere, seppure con diverse modalità, solo il personale già inquadrato nel ruolo inferiore.

Peraltro, si osserva che per l'art. 690 del Codice dell'Ordinamento Militare, relativo al reclutamento con concorsi interni di Sergenti e Sovrintendenti, è interessato dalla modifica dell'art. 6 del (sopra ricordato) parallelo schema di decreto legislativo di riforma degli ordinamenti delle Forze Armate (pur esso all'esame parlamentare, ma non del Consiglio di Stato).

Ciò posto, questa Commissione non può non rilevare che la previsione a regime di un accesso a tale ruolo con il passaggio, attraverso uno scrutinio per merito comparativo o un concorso, riservato esclusivamente a personale già appartenente alla pubblica amministrazione, potrebbe risultare non compatibile con gli artt. 3 e 97 Cost.

Come ricordato dalla Corte costituzionale, la giurisprudenza «ha ripetutamente affermato che la facoltà del legislatore di introdurre deroghe al principio del concorso pubblico deve essere delimitata in modo rigoroso, potendo tali deroghe essere considerate legittime solo quando siano funzionali esse stesse al buon andamento dell'amministrazione e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle (ex plurimis: sentenze n. 195, n. 150 e n. 100 del 2010, n. 293 del 2009)» (Corte cost., 18 febbraio 2011 n. 52). In tale quadro, la «Corte ha altresì escluso la legittimità di arbitrarie restrizioni alla partecipazione alle procedure selettive, chiarendo che al concorso pubblico deve riconoscersi un ambito di applicazione ampio, tale da non includere soltanto le ipotesi di assunzione di soggetti precedentemente estranei alle pubbliche amministrazioni, ma anche i casi di nuovo inquadramento di dipendenti già in servizio e quelli di trasformazione di rapporti non di ruolo, e non instaurati ab origine mediante concorso, in rapporti di ruolo» (sentenze n. 150 del 2010, n. 293 del 2009, n. 205 del 2004).

Si è sottolineato, insomma, nella giurisprudenza costituzionale, che il principio del pubblico concorso, pur non essendo incompatibile, nella logica dell'agevolazione del buon andamento della pubblica amministrazione, con la previsione per legge di condizioni di accesso intese a consentire il consolidamento di pregresse esperienze lavorative maturate nella stessa amministrazione, tuttavia non tollera, salvo circostanze del tutto eccezionali, la riserva integrale dei posti disponibili in favore di personale interno.

In altra occasione è stato statuito che «la natura comparativa ed aperta della procedura, quale elemento essenziale del concorso pubblico, è stata affermata dalla Corte in molteplici occasioni». Si è anche sottolineato che «la facoltà [...] di introdurre deroghe [...] è stata limitata in modo rigoroso, potendo tali deroghe essere considerate legittime solo quando siano funzionali esse stesse alle esigenze di buon andamento dell'amministrazione e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle» (sentenza n. 299 del 2011).

Orbene, lo schema in esame dovrebbe chiarire quali sono, in questo caso, le “peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico” che consentono le previsioni de quibus.

Ferma restando la necessità di valorizzare le professionalità interne – garantendo loro adeguate prospettive di carriera – esigenze di compatibilità della norma con il dettato costituzionale suggerirebbero comunque, ad avviso di questo Consiglio di Stato, di prevedere che si tratta di un meccanismo necessario e selettivo di avanzamento nell'ambito di un ruolo unitario che ricomprenda, oltre al ruolo dei sovrintendenti, anche quello inferiore (peraltro, la legge delega prevede la possibilità di sopprimere dei ruoli).



N.S.P.

Nuovo Sindacato Polizia

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca l'omonimo gruppo"

(Parere relatori commissioni riunite Affari Costituzionali e Difesa della Camera dei Deputati)

"...considerato che nella successiva fase attuativa della delega - con i previsti nuovi decreti legislativi - potrebbe, tra l'altro, essere rivalutata l'adeguatezza dell'attuale separazione dei due ruoli di base delle Forze di polizia e delle specifiche procedure per l'accesso al ruolo dei sovrintendenti e equiparati, privilegiando l'ipotesi della loro unificazione, tenuto anche conto di quanto osservato dal Consiglio di Stato nei pareri resi sugli schemi di decreti attuativi della delega sulla revisione dei ruoli delle Forze di polizia, valutando anche la conseguente riqualificazione dei superiori ruoli e verificando, contestualmente, gli effetti derivanti dalla nuova denominazione di "coordinatore" per tutti i ruoli, per un eventuale adeguamento della relativa disciplina, anche al fine di corrispondere alle esigenze di funzionalità e di valorizzazione del personale interessato;

In tale ottica, questa O.S., ha effettuato una moltitudine di proiezioni virtuali, tenendo conto degli organici effettivi attualmente presenti e dell'anzianità anagrafica degli operatori, ed ha constatato che per rendere tale forma di reclutamento compatibile e funzionale al contesto attuale allineandolo al dettato costituzionale, è necessario individuare **un'anzianità minima non inferiore di 28 anni di servizio**.

Le proiezioni hanno dimostrato che anticipando ancora di più questo dato, si arriverebbe ad una piramide rovesciata (ovvero più sovrintendenti che agenti in pianta organica) una situazione oggettivamente insostenibile e irrealistica, che oltre a creare disfunzioni, svilirebbe e svuoterebbe di ogni significato la qualifica superiore, ripercorrendo la strada (sciagurata) del riordino del '95, una strada che questa O.S. non ha mai condiviso.

Giova precisare che oltre a risultare doverosa sotto il profilo giuridico sostanziale, tale misura costituirebbe il cardine di una **riforma epocale** quale unica soluzione in grado di mettere la parola "**fine**" alle grandi criticità oggi esistenti, prima tra tutte **il grave disallineamento della pianta organica del ruolo sovrintendenti** che ha prodotto negli anni (e ancora produce nonostante i correttivi) scompensi di ogni genere con un reale danno alla carriera di oltre 50.000 operatori della Polizia di Stato, provocando sperequazioni di ogni tipo e gravi ripercussioni sotto l'aspetto funzionale e organizzativo per l'amministrazione.

A nostro parere le condizioni per arrivare a far confluire i due ruoli sotto un'unica area funzionale, allo stato attuale, **ci sono tutte** e di seguito spiegheremo come.

PROPOSTA RUOLO UNITARIO AGENTI ASSISTENTI E SOVRINTENDENTI

La nostra proposta di ruolo unitario viene ripartita su complessive **8 (otto) qualifiche** con accesso secondo le tempistiche sotto riportate, ovvero;

1. **Agente (5 anni)** – promozione per merito assoluto
 2. **Agente Scelto (5 anni)** – promozione per merito assoluto
 3. **Assistente (5 anni)** – promozione per merito assoluto
 4. **Assistente Capo (8 anni)** - promozione per merito assoluto
 5. **Assistente Capo Coordinatore (5 anni)** - promozione per merito assoluto
- **DIRITTO ALLE SELEZIONI PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICA DI SOVRINTENDENTE**
(corso della durata di 30 giorni e superamento di un esame finale)
6. **Sovrintendente (5 anni)** – promozione per merito assoluto
 7. **Sovrintendente capo (5 anni)** – promozione per merito assoluto
 8. **Sovrintendente capo coordinatore (5 anni)** - promozione per merito assoluto

Modifiche essenziali da introdurre:

- Ripristino della promozione alla qualifica di "Assistente capo" decorsi 5 anni (anziché i 4 attuali) nella qualifica di Assistente.



- Eliminazione del grado di "vice sovrintendente".
- Riduzione da 8 a 5 anni per l'accesso alla denominazione/qualifica di "Sovr. Capo Coordinatore".
- Modifiche all'art. 24 quater DPR 335/82 – prevedere il diritto di accesso alle selezioni per la qualifica di sovrintendente agli A.C.C. che compiono il 28° anno di effettivo servizio. (salvo i già previsti casi di esclusione)
- Previsione di cicli annuali (corsi di formazione) per l'accesso alla qualifica di sovrintendente.
- Reinquadramento degli attuali "vice sovrintendenti" nella qualifica di "sovrintendente" (per effetto della soppressione del grado), con decorrenza giuridica 01/01/2019 della nuova qualifica.

Le due denominazioni di "Assistente capo Coordinatore" e "Sovrintendente capo Coordinatore" potrebbero anche rimanere tali, ma a nostro parere andrebbero trasformate in qualifiche.

Tutti gli Assistenti capo coordinatori, quindi, al compimento del 28° anno di servizio effettivo, acquisiscono il diritto di partecipare alle selezioni per l'accesso alla qualifica di sovrintendente

Un simile sistema di selezione, a nostro avviso, garantisce il principio di equa ordinazione, e non necessita di provvedimenti straordinari di re-inquadramento "ope legis", trattandosi comunque di un transito mediante un meccanismo selettivo necessario di avanzamento nell'ambito di un ruolo unitario che ricomprende, oltre al ruolo dei sovrintendenti, anche quello inferiore.

Le selezioni consistono nella frequentazione obbligatoria e successivo superamento di un corso di formazione, della durata non superiore a 30 giorni, secondo le modalità stabilite dal recente decreto del capo della polizia (17 giorni e-learning, 7 giorni residenziali e 6 giorni di tirocinio pratico).

I corsi di formazione sono indetti con **cicli annuali** (che possono essere suddivisi a loro volta in più cicli durante lo stesso anno, qualora il numero dei partecipanti sia particolarmente elevato) i quali si concludono con un esame finale, consistente nella somministrazione di un questionario a risposta multipla. Viene escluso dal corso chi rimane assente per più di 7 giorni.

Il personale escluso dal corso e quello che non supera l'esame finale (insufficiente profitto), è ammesso a partecipare alle selezioni dell'anno successivo.

L'accesso alla qualifica di sovrintendente costituisce prima assegnazione, ma in ogni caso, gli anni di servizio maturati nella medesima sede in via continuativa nelle precedenti qualifiche, sono comunque conteggiati ai fini dei successivi eventuali trasferimenti.

La sede (intesa come provincia) è garantita per tutti, ma gli uffici potranno variare secondo le esigenze dell'amministrazione in relazione alle nuove mansioni.

A tal fine diviene opportuno **stabilire con decreto ministeriale "criteri sistematici per le assegnazioni dei sovrintendenti"**, da condividere con le organizzazioni sindacali, al fine di evitare qualsiasi tipo di disparità di trattamento e/o discriminazione nella delicata fase di prima assegnazione.

E' fatta salva la possibilità di richiedere espressamente, in sede di prima assegnazione, una sede diversa.

E' facoltà del dipendente rinunciare **annualmente** con atto scritto, alle selezioni per l'accesso alla qualifica di sovrintendente. L'atto di rinuncia ha validità annuale e contiene l'implicita rinuncia al parametro retributivo della qualifica superiore per un anno.

Il dipendente mantiene il diritto a partecipare ai corsi successivi, anno dopo anno, fino al termine della carriera.



Anno	Agenti e Assistenti	Sovrintendenti	Ispettori	Totale
1956			3	3
1957	8	13	5	26
1958	92	171	193	456
1959	242	309	373	924
1960	439	489	493	1421
1961	753	818	734	2305
1962	1071	1257	960	3288
1963	1408	1632	1156	4196
1964	1809	1609	1102	4520
1965	2007	1167	930	4104
1966	2088	1115	830	4033
1967	2364	974	627	3965
1968	2496	827	512	3835
1969	2288	666	319	3273
1970	2492	660	207	3359
1971	3054	770	217	4041
1972	3558	816	202	4576
1973	3333	596	235	4164
1974	3087	498	237	3822
1975	2699	338	206	3243
1976	2296	245	233	2774
1977	2101	116	180	2397
1978	2003	66	162	2231
1979	1430	20	80	1530
1980	1467	5	48	1520
1981	1556	1	56	1613
1982	1343		42	1385
1983	1317	2	28	1347
1984	1240	1	14	1255
1985	1194	2	7	1203
1986	1299			1299
1987	1073			1073
1988	1266			1266
1989	1116			1116
1990	1227			1227
1991	1029			1029
1992	453			453
1993	112			112
1994	34			34
1995	19			19
1996	17			17
1997	6			6
Totale	58886	15183	10391	84460

PROSPETTO A - ETA ANAGRAFICA PERSONALE SUDDIVISO PER RUOLI

FASE TRANSITORIA (2020 -2026)

Attualmente sono presenti 15.183 sovrintendenti su una pianta organica che a regime ne prevede 24.000.

Numeri alla mano, nella fase transitoria, la riforma così come da noi concepita, al netto dei pensionamenti effettivi, genererebbe nell'immediato (anno 2020) un' incremento di **8.313 sovrintendenti**, raggiungendo così un organico complessivo nel predetto ruolo di **24.277 unità** in linea con il numero complessivo già stabilito, mentre il ruolo agenti/assistenti si attesterebbe a **46.962 unità** (escluse le nuove assunzioni) a fronte delle 50.000 unità previste in pianta.

Il **prospetto A** (di fianco), riporta la pianta organica reale effettiva, aggiornata all'anno 2018, in ordine di anzianità anagrafica e suddiviso per ruoli. Da questo quadro emerge che nel 2020 andranno in pensione per decorsi limiti di età (60 anni) precisamente 781 agenti/assistenti, 982 Sovrintendenti e ben 1.067 Ispettori, per un totale complessivo di 2.830 pensionamenti effettivi.(vedi prospetto)

N.B. – In questo quadro, ai fini delle proiezioni, vengono prese in esame e calcolate, a ragion veduta, anche le defezioni del ruolo ispettori poiché queste, secondo la normativa vigente, vengono colmate annualmente attraverso i concorsi interni (previsti per tutta la fase transitoria) riservati prevalentemente al ruolo sovrintendenti, i quali, pertanto, transiteranno nel ruolo ispettori in un numero equivalente alle vacanze formatesi, liberando così i posti del ruolo sovrintendenti.

Nel 2021 l'organico effettivo, al netto dei pensionamenti effettivi (2.305), si attesterebbe a **23.929 Sovrintendenti e 45.005 agenti/assistenti. (escluse le assunzioni)**

Nel 2022 l'organico effettivo, al netto dei pensionamenti effettivi (3288), si attesterebbe a **24.403 Sovrintendenti e 41243 Agenti/Assistenti. (escluse le assunzioni)**

Nel 2023 l'organico effettivo, al netto dei pensionamenti effettivi (4.196), si attesterebbe a **23.301 Sovrintendenti e 38.149 Agenti/Assistenti. (escluse le assunzioni)**

Nel 2024 l'organico effettivo, al netto dei pensionamenti effettivi (4520), si attesterebbe a **21.527 Sovrintendenti e 35.403 Agenti/Assistenti. (escluse le assunzioni)**

Nel 2025 l'organico effettivo, al netto dei pensionamenti effettivi (4.104), si attesterebbe a **19.727 Sovrintendenti e 33.099 Agenti/Assistenti. (escluse le assunzioni)**

Nel 2026 l'organico effettivo, al netto dei pensionamenti effettivi (4.104), si attesterebbe a **17.286 Sovrintendenti e 31.507 Agenti/Assistenti. (escluse le assunzioni)**

Da questo quadro **emerge ovviamente la necessità di provvedere ad un massiccio e progressivo piano di assunzioni, nell'ordine di 2000 Agenti all'anno**, al fine di compensare il cospicuo esodo di pensionamenti. Per fare questo **sarebbe opportuno inserire disposizioni che consentano di attingere in maniera sistematica alle graduatorie dei concorsi per Agenti**, da bandire con cadenza triennale, al fine di sveltire il processo di reclutamento, evitando le maggiori tempistiche necessarie per l'espletamento delle procedure concorsuali.



PROSPETTO B - RIEPILOGO FASE TRANSITORIA APPLICATA ALLA PRESENTE PROPOSTA DI RUOLO UNITARIO (dati reali)

RUOLO UNITARIO AGENTI ASSISTENTI SOVRINTENDENTI										
Organico Agenti e Assistenti					Organico Sovrintendenti					
Anno	Inizio anno	Pens. Vecchiaia	Incremento Sov.	Fine anno	Anno	Inizio anno	Pens. Vecchiaia	passaggio lsp.	Incremento	Fine anno
2020	58886	781	11143	46962*	2020	15183	982	1067	11143	24277
2021	46962	135	1822	45005*	2021	24277	1436	734	1822	23929
2022	45005	134	3628	41243*	2022	23929	2194	960	3628	24403
2023	41243	84	3010	38149*	2023	24403	2956	1156	3010	23301
2024	38149	56	2690	35403*	2024	23301	3362	1102	2690	21527
2025	35403	42	2262	33099*	2025	21527	3132	930	2262	19727
2026	33099	45	1547	31507*	2026	19727	3158	830	1547	17286

<input type="radio"/> anno di riferimento	<input type="radio"/> anno di riferimento
<input type="radio"/> forza organica complessiva in organico inizio anno	<input type="radio"/> forza organica complessiva inizio anno
<input type="radio"/> pensionamenti ag/ass per decorsi limiti di età anagrafica (60 anni)	<input type="radio"/> pensionamenti sov. per decorsi limiti di età anagrafica (60 anni)
<input type="radio"/> incrementi post cicli selettivi annuali per passaggio a sov.	<input type="radio"/> pensionamenti ispettori reintegrati con concorsi interni riservati ai sov.
<input type="radio"/> forza organica complessiva a fine anno	<input type="radio"/> incremento a seguito del superamento dei cicli selettivi per passaggio a sov
	<input type="radio"/> Forza organica complessiva fine anno

Negli anni presi in esame, partendo dall'attuale organico nel ruolo, sono sottratti i pensionamenti per vecchiaia (60 anni di età anagrafica) e i passaggi al ruolo sovrintendenti del personale con 28 anni di servizio che supera le prove selettive per l'accesso alla qualifica superiore	N.B. - In questo prospetto vengono calcolate anche i pensionamenti per vecchiaia (60 anni di età anagrafica) del ruolo Ispettori poichè queste, secondo la normativa vigente, vengono colmate annualmente attraverso concorsi interni riservati prevalentemente al ruolo sovrintendenti.
---	--

*Escluse le nuove assunzioni

Gli anni di riferimento, indicati nel **prospetto B**, andrebbero a coincidere con le decorrenze giuridiche di nomina al grado di sovrintendente successivamente al superamento del corso di formazione.

Non di meno, coerentemente con questa proposta, per effetto dell'eliminazione del grado di "vice sovrintendente" diviene necessario procedere al reinquadramento degli attuali 1.238 vice sovrintendenti all'interno della qualifica "sovrintendente" assegnando loro le medesime decorrenze giuridiche all'interno della nuova qualifica, con adeguamento al nuovo parametro.

PROSPETTO C - PARAMETRI REVISIONATI

QUALIFICA	PARAMETRI ATTUALI	NUOVI PARAMETRI
COMMISSARIO CAPO	150,5	150,5
COMMISSARIO	148	148
VICE COMMISSARIO	136,75	136,75
SOST. COMMISSARIO CON 4 ANNI QLF (denominazione)	148	148
SOSTIT. COMMISSARIO	143,5	145
ISPETTORE SUPERIORE SUPS CON 8 ANNI QLF	140	140
ISPETTORE SUPERIORE S UPS	137,5	137,5
ISPETTORE CAPO	133,5	133,5
ISPETTORE	131	131
VICE ISPETTORE	124,5	127
SOVRINTENDENTE CAPO COORDINATORE (denominazione/qualifica)	131	125,75
SOVRINTENDENTE CAPO	124,5	124,5
SOVRINTENDENTE	121,5	123
VICE SOVRINTENDENTE	116,75	GRADO SOPPRESSO
ASSISTENTE CAPO COORDINATORE (denominazione/qualifica)	121,5	121,5
ASSISTENTE CAPO CON 5 ANNI QLF	117	118
ASSISTENTE CAPO	116,5	116,5
ASSISTENTE	112	112
AGENTE SCELTO	108,5	108,5
AGENTE	105,25	105,25

PROPOSTA DI LIVELLAMENTO PARAMETRI

In relazione al quadro sopra indicato si propone la rimodulazione di alcuni parametri, come da **prospetto C**, di fianco riportato, al fine di consentire una graduale costante e progressiva crescita retributiva in relazione alla qualifica posseduta, eliminando i dislivelli esistenti.

Le caselle colorate in verde sono i parametri che questa O.S. propone di modificare, al fine di rendere la retribuzione omogenea e progressiva con gli avanzamenti di ruolo e di qualifica, tenendo conto dell'impatto economico che ne deriverebbe.

Non si tratta di una riparametrazione ottimale, ma di un livellamento compatibile con le risorse complessive che verosimilmente potrebbero essere reperite con la prossima finanziaria.

Questo permetterebbe di eliminare quelle distorsioni inaccettabili oggi esistenti, che vedono, ad esempio, corrispondere al vice sovrintendente un parametro inferiore a quello di un assistente capo con 5 anni nella qualifica, ovvero vedono corrispondere ad un vice Ispettore un parametro inferiore a quello di un Sovrintendente capo coordinatore.



Anomalie che nel rispetto del principio di **“equa retribuzione”** si ritiene opportuno correggere al più presto avendo cura però di prevedere **una clausola di salvaguardia che garantisca al personale di ogni ruolo, il mantenimento della retribuzione più favorevole.**

La presente proposta organica di ruoli unificati all'interno di una fascia unica, a nostro parere, risulta perfettamente sostenibile e consente a tutto il personale della base di raggiungere in maniera uniforme, a fine carriera (35 anni di servizio), l'apice del ruolo (sovr, capo Coordinatore) attraverso una graduale crescita professionale e un costante miglioramento del parametro retributivo, con conseguenti benefici sotto l'aspetto motivazionale degli operatori, i quali in questo modo acquisiscono maggiori certezze sul proprio futuro e maggiore consapevolezza delle loro future aspettative e responsabilità.

Al contempo ciò garantisce all'amministrazione il fluido e costante apporto di sottoufficiali, mantenendo in equilibrio la pianta organica, senza sforzi organizzativi e soprattutto senza alimentare sperequazioni e disparità tra il personale, che a nostro parere, rappresenta la conquista più grande che un'amministrazione possa ottenere.

RUOLO ISPETTORI

In relazione alle problematiche e alle criticità presenti nel ruolo ispettori, si suggerisce un intervento per ridurre i tempi di permanenza nelle qualifiche di “ispettore”, “ispettore capo” e “ispettore superiore”, dal momento che allo stato attuale per raggiungere la qualifica apicale di Sostituto Commissario Coordinatore **occorrerebbero 30 anni di servizio**, un tempo a nostro parere spropositato.

La nostra proposta è la seguente:

- Promozione a **“ispettore capo”**: si consegue dopo 5 anni (anziché gli attuali 7 anni) maturati nella qualifica di Ispettore.
- Promozione a **“ispettore superiore”**: si consegue dopo 7 anni (anziché gli attuali 9 anni) maturati nella qualifica di Ispettore Capo.
- Promozione a **“sostituto commissario”** si consegue dopo 5 anni (anziché gli attuali 8 anni) maturati nella qualifica di Ispettore Superiore.

In questo modo la tempistica per raggiungere il ruolo apicale **si ridurrebbe a 24 anni**, un tempo considerevole, a nostro avviso ancora insufficiente, ma funzionale alle esigenze dell'amministrazione.

Avendo poi istituito con il D.Lgs. 95/2017 un **“principio di annualità”** all'interno di questo ruolo, analogamente a quello dei sovrintendenti, sarebbe necessario inserire una norma che ricollegghi la decorrenza giuridica, **così come vuole la logica**, alla data cui si riferiscono le vacanze, al fine di cadenzare le nomina a ruolo, evitando gli scompensi futuri.

A tal proposito, preso atto del notevole ritardo già accumulato nei concorsi interni per l'accesso a vice ispettore, a nostro avviso sarebbe opportuno, prevedere le seguenti decorrenze giuridiche:

- 9° corso vice Ispettori – (concorso interno per titoli ed esami a 1400 posti) - **decorrenza 1 gennaio 2015**
- 10 corso vice Ispettori – (concorso pubblico a 320 posti poi ampliato) - **decorrenza 1 gennaio 2016**
- 11° corso vice Ispettori - (concorso interno per titoli a 1.000 posti) – **decorrenza 1 gennaio 2017**
- 12° corso vice ispettori – (concorso interno per titoli a 2842 posti) - **decorrenza 1 gennaio 2017**
- 13° corso vice Ispettori - (concorso interno per titoli a 1.000 posti) – **decorrenza 1 gennaio 2017**
- 14 corso vice ispettori – (concorso interno per titoli ed esami 501 posti) - **decorrenza 1 gennaio 2017**
- 15° corso vice ispettori - (concorso interno per titoli a 614 posti) – **decorrenza 1 gennaio 2018**
- 16° corso vice ispettori – (concorso interno per titoli ed esami a 263 posti) – **decorrenza 1 gennaio 2018**



TECNICI DELLA POLIZIA DI STATO

La formulazione del Riordino delle Carriere, sia nella prima fase attuativa che nell'attuale fase correttiva, presenta disomogeneità nelle opportunità di carriera fra ruolo ordinario e tecnico, quest'ultimo penalizzato per i seguenti motivi:

- **per la minore durata della fase transitoria.** Infatti, poiché la fase transitoria (per i Sovrintendenti tecnici) si conclude con complessivi due concorsi (307 posti nel 2018 + 400 posti del 2019), tutte le vacanze che si creeranno nel ruolo ispettori tecnici dal 2019 al 2023, per le sopravvenienti quiescenze, non potranno essere coperte con i concorsi propri della fase transitoria;
- **per non aver coperto i posti vacanti alla data del riordino:** infatti, i sovrintendenti tecnici che partecipano al primo concorso per ispettore tecnico, per le vacanze al 31/12/2017 (dopo la decurtazione di 475 posti dall'organico), mentre per i sovrintendenti ordinari, il primo concorso è a copertura delle vacanze del 31/12/2016;
- **per aver azzerato le professionalità del Ruolo Tecnico,** senza salvaguardia soggettiva, ed inglobando tutti i settori in unico profilo indistinto ed indefinito, per funzioni e competenze.

La nostra proposta è orientata a restituire al Ruolo Tecnico una chiara identità professionale oggi mortificata dall'indistinta mescolanza fra:

- personale transitato ex dpr 339/82, per inidoneità fisico-attitudinale,
- personale transitato a domanda, avente i requisiti di professionalità;
- personale acceduto con concorso pubblico esterno.

Dalla prima formulazione del riordino delle carriere, trapelava la volontà dell'Amministrazione a non voler più alimentare il Ruolo in argomento, sia per la riduzione degli organici, sia per l'abolizione dei settori professionali dei ruoli esecutivi tecnici. Inoltre, nel Ruolo degli ex Periti Tecnici venivano decurtati circa 500 posti, non ancora coperti al 31/12/2016, per stornarli nel Ruolo degli Ispettori. Questi posti, che dovevano essere coperti dai sovrintendenti tecnici, sono stati sottratti a questi ultimi posticipando la decorrenza del primo concorso della fase transitoria al 31/12/2017, piuttosto che dal 31/12/2016, come per tutti gli altri ruoli e qualifiche della polizia di stato.

Con i correttivi recentemente discussi, però, l'Amministrazione ribalta le proprie convinzioni, proponendo:

- la riapertura dei transiti interni dal ruolo ordinario verso i tecnici;
- un nuovo incremento del ruolo Ispettori Tecnici di 400 unità, riportando indietro 400 posti prima stornati in favore dei Sovrintendenti del ruolo ordinario;
- un incremento delle possibilità di carriera offerte nella fase transitoria per l'avanzamento degli attuali Agenti ed Assistenti Tecnici.

Se i 400 posti dell'ex ruolo dei Periti (stornati nel ruolo Ispettori in fase di prima attuazione del riordino) non fossero stati decurtati, il concorso per i 307 Ispettori Tecnici, attualmente in svolgimento, sarebbe stato di 707 posti, consentendo ad ulteriori 400 Sovrintendenti Tecnici di anticipare il transito nel ruolo superiore. Ed è proprio questo doppio storno che danneggia i Sovrintendenti Tecnici, facendo perdere ben due anni di carriera rispetto ai colleghi del ruolo ordinario.

A tal proposito è logico recuperare questa mancanza mediante la modifica alla decorrenza giuridica del nuovo concorso di 400 Ispettori tecnici, ancora da bandire, retrodatando la decorrenza della qualifica a vice ispettore alle vacanze al 31/12/2016, oppure, in via subordinata, alla stessa data di quella prevista per l'attuale concorso per 307 V Ispettori Tecnici.

Riguardo, invece, alle proposte di modifica strutturale delle carriere dei Tecnici, ad avviso di questa O.S., bisogna riformulare la struttura professionale del ruolo sovrintendenti tecnici, per non perdere le attuali esperienze e professionalità, e diversificare chi è qualificato da chi si trova nel ruolo per altri motivi.



Pertanto, concordando per l'avvio del settore di "supporto logistico" ove far confluire tutto il personale privo di esperienza tecnica e titoli specifici, si propone quanto segue:

RUOLO DEGLI AGENTI ED ASSISTENTI TECNICI

1. **supporto logistico** (*profilo unico*)

RUOLO DEI SOVRINTENDENTI TECNICI

1. **Telecomunicazioni (oppure Telematica) (*profilo unico*)**. In questo settore sarebbero inquadrati:
 - a. i sovrintendenti tecnici che dagli atti risultano impiegati in Uffici Tecnici¹ da almeno 3 anni, (escludendo gli addetti a mansioni amministrative);
 - b. I sovrintendenti tecnici in possesso di corsi d'istruzione professionale attinenti il settore, acquisiti sia all'esterno che all'interno dell'amministrazione;
2. **Motorizzazione (*profilo unico*)**. In questo settore sarebbero inquadrati:
 - a. i sovrintendenti tecnici che dagli atti risultano impiegati in Uffici Tecnici² da almeno 3 anni, (escludendo gli addetti a mansioni amministrative);
 - b. I sovrintendenti tecnici in possesso di corsi d'istruzione professionale attinenti il settore, acquisiti sia all'esterno che all'interno dell'amministrazione;
3. **Scientifica (*con eventuali sotto-profilo previsti dal riordino*);**
4. **Sanitario (*con eventuali sotto-profilo previsti dal riordino*);**
5. **Supporto logistico (*profilo unico*)**. In questo settore sarebbero inquadrati:
 - a. i sovrintendenti tecnici impiegati in Uffici Tecnici, con mansioni amministrative di supporto;
 - b. gli ulteriori transiti ex decreto 339/82

RUOLO DEGLI ISPETTORI TECNICI

Si reputa necessario creare corrispondenza con i ruoli immediatamente sottostanti (Sovrintendenti), riservando al ruolo ispettori le competenze superiori attualmente previste

1. **Telecomunicazioni (oppure Telematica);**
2. **Motorizzazione;**
3. **Scientifica;**
4. **Sanitario;**
5. **Supporto logistico**

tale strutturazione consente di salvaguardare i Tecnici in possesso di effettive capacità professionali, destinando i corsi di formazione, qualificazione ed aggiornamento, al personale già in possesso di comprovata e consolidata esperienza, aumentandone la competenza, a vantaggio dell'amministrazione, che così potrà valorizzare e stimolare professionalità di rilevante contenuto esperienziale, per l'efficace supporto nelle attività della Polizia di Stato.

Attribuire profili specialistici a partire dal grado di Vice Sovrintendente, consente d'attingere a nuove professionalità dal personale giovane della Polizia di Stato, mediante concorsi riservati ai ruoli Agenti ed Assistenti (Tecnici ed Ordinari). Tale opportunità consentirà di maturare un bagaglio esperienziale efficace, laddove si consideri che per formare un bravo tecnico è necessario un apprendistato che va dai 5 ai 10

¹ Tutti i sovrintendenti tecnici impiegati in uffici ad effettivo contenuto professionale (ad esempio, laboratori delle Zone Tlc, Laboratori del CEN, Uffici Informatici degli UTL, ecc.). Inoltre, tutti i sovrintendenti con incarichi specifici (ad esempio, Amministratori di Rete, Referenti Informatici, Capi Posto, Tutor ed Amministratori MIPG-CED, UPGAIP, ecc.)

² Tutti i sovrintendenti tecnici impiegati in uffici ad effettivo contenuto professionale (ad es., Officine, Centri di collaudo, ecc.). inoltre, tutti i sovrintendenti con incarichi specifici (ad esempio, Capo Officina, Collaudatore, ecc.)



N.S.P.
Nuovo Sindacato Polizia

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca l'omonimo gruppo"

anni. Oggi, invece, dal personale transitato in tarda età anagrafica, non possiamo pretendere altro, se non un impiego dietro una scrivania, per motivi chiaramente impliciti e lapalissiani.

In quanto, invece, agli avanzamenti di grado e di carriera, si propone di applicare al Ruolo Tecnico le medesime previsioni normative e gli stessi meccanismi previsti per il ruolo ordinario, mantenendo inalterate le proporzioni, in base alle consistenze numeriche. In particolare:

- medesima durata della fase transitoria prevista per il ruolo ordinario. Estendere anche al ruolo tecnico il termine della fase transitoria al 2023, consentirebbe di capitalizzare i posti che saranno resi disponibili nel ruolo tecnico per effetto dei pensionamenti e di coprire i posti liberati da coloro che accedono ai ruoli superiori per concorso (*si parla dei posti che saranno liberati dagli ispettori tecnici che accedono al ruolo direttivo speciale, nonché dei posti liberati dai sovrintendenti tecnici che accedono ai concorsi per ispettore tecnico*);
- medesime decorrenze giuridiche previste per i concorsi del ruolo ordinario (31/12/2016);
- medesime opportunità di accesso ai ruoli superiori durante la fase transitoria, mantenendo le stesse prerogative e proporzioni degli altri ruoli;

CARRIERA FUNZIONARI

In relazione all'accesso al ruolo funzionari la richiesta espressa è quella di cancellare i limiti di età stabiliti per la partecipazione ai concorsi interni per l'accesso alla carriera funzionari, ritenendo tale misura insensata che danneggia gravemente le aspettative di carriera del personale interno.

La questione di fondo è che i ruoli direttivi e dirigenziali sono ruoli finalizzati in via prevalente alla gestione delle risorse umane e alla organizzazione degli uffici, tutti compiti che necessitano di alte competenze tecniche e professionali ma che non richiedono una prestanta o un'agilità fisica particolare, non essendo dei ruoli così detti "esecutivi", motivo per cui non ha alcun senso inserire limiti di età per reclutare funzionari con un'età anagrafica molto bassa (26 anni per gli esterni e 35 anni per gli interni) ma anzi semmai sarebbe molto più opportuno reclutare personale in grado di determinarsi su alcune questioni importanti, in maniera adeguata e ponderata, cosa che solo una pregressa esperienza di servizio di norma sa dare.

Non di meno l'ingresso nella carriera funzionari di personale interno, con età anagrafica più elevata consente altresì di sfoltire l'ammassamento di dirigenti nelle qualifiche apicali, in particolare quella di vice Questore, stante l'imbutto esistente per il passaggio a primo dirigente.

Le proposte di questa O.S. non appaiono corporative, ma anzi estremamente ragionevoli e ponderate e mirano ad una gestione delle risorse umane più semplice e funzionale, determinando un riassetto dei ruoli **sostenibile e non discriminatorio**, attraverso la valorizzazione delle qualifiche, nell'interesse collettivo generale di tutto il personale della categoria, tenendo conto degli interessi primari dell'amministrazione.

Confidiamo come sempre nella saggezza e nell'equilibrio delle SS.LL. affinché le predette proposte possano trovare accoglimento. Si ringrazia per l'attenzione.

Con osservanza.

Il Segretario Generale
Roberto Intotero

Munito di firma digitale