

RIORDINO DELLE CARRIERE

- Per saperne di più -



Sulla pagina di **Doppiavela** è apparso uno scritto con il quale si tenta di far digerire alla comunità interna il riordino delle carriere. Qualcuno diceva che chi dice bugie non lo riconosci dalle gambe corte ma dalle spiegazioni lunghe. In questo caso magari non si tratta di bugie, ma di mezze verità che, a volte, sono pure peggio delle bugie, poiché rappresentano solo una parte della realtà sottintendendo, scorrettamente, che tutto sia così.

Va subito evidenziato che il riordino, per sua natura, dovrebbe prevedere percorsi di carriera diversi rispetto a quelli attuali, improntati a rendere migliori, più veloci e più efficaci gli avanzamenti. In molti casi, invece, l'attuale riordino è di fatto un ripianamento delle vacanze organiche, ovvero dà esecuzione a quanto di fatto già esiste nel nostro ordinamento ma, per una colpevole mancanza dell'amministrazione, non è stato fatto.

Ci deve essere consentita anche qualche perplessità in merito alla mancata indicazione di CHI si è occupato della realizzazione del documento. **Forse nessuno se ne vuole assumere la paternità in considerazione delle numerose mezze verità?** Forse c'è stata la partecipazione occulta della Consorteria?

Ad ogni modo ora proviamo ad effettuare alcune osservazioni su questo documento anonimo, ma soprattutto vediamo cosa non dice la pubblicazione di Doppiavela.

1) Perché è stato fortemente voluto il riordino delle carriere?

Il Riordino delle carriere rappresenta un risultato storico poiché consente di recuperare alcuni ritardi dei quali ha sofferto la Polizia di Stato, rimuovendo cause di stagnazione nelle carriere e nel reclutamento in alcune qualifiche.

Negli anni, per effetto di tale stagnazione, si era verificata la concentrazione in numero elevato di personale nelle qualifiche dei ruoli di base, mentre si era registrata una rilevante carenza nelle qualifiche riguardanti gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria.

Tale situazione incideva sulla funzionalità complessiva della Polizia di Stato e limitava fortemente i benefici di progressione giuridica ed economica del personale.

Al 1° gennaio del 2016, prima dell'immissione in ruolo dei vincitori del concorso straordinario per vice sovrintendente, indetto grazie ad uno specifico intervento normativo, è stato registrato nel ruolo dei sovrintendenti il livello minimo di personale in servizio pari a circa 10.000 unità, rispetto ad una dotazione organica di 20.000 unità (con una carenza di circa il 50 per cento). Alla stessa data, anche nel ruolo degli ispettori si è registrato il livello minimo di personale in servizio (dopo il riordino del 1995), pari anch'esso a circa 10.000 unità rispetto ad una dotazione organica di 23.664 unità (con una carenza di circa il 57 per cento).

Conseguentemente, sempre al 1° gennaio 2016, nel ruolo degli agenti e assistenti è stato registrato il picco più alto di forza effettiva, pari a quasi 70.000 unità, rispetto alla dotazione organica di 59.660 unità, con oltre 10.000 posizioni soprannumerarie, pari a circa l'8 per cento.

Proprio rispetto a tali deficit, il riordino interviene prevedendo mirate disposizioni e una significativa rimodulazione degli organici che consente anche di incrementare strategicamente alcune dotazioni effettive come, ad esempio, proprio quella del ruolo dei sovrintendenti, che crescerà di 4.000 unità, e quella del ruolo degli ispettori, che verrà gradualmente ampliata di circa 1.300 unità.

2) E' un progetto i cui benefici andranno all'Amministrazione o agli appartenenti alla Polizia di Stato?

Ad entrambi.

L'Amministrazione avvia un processo di modernizzazione prevedendo una maggiore qualificazione e professionalizzazione degli operatori, una semplificazione delle procedure di selezione, anche attraverso un maggiore utilizzo degli strumenti informatici, un ulteriore sensibile aumento degli Ufficiali di Polizia Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza con il **potenziamento delle relative funzioni**, al fine di rispondere con sempre maggiore efficacia alla domanda di sicurezza dei cittadini.

Per stagnazione leggesi: colpevole ritardo da parte dell'Amministrazione nell'emanazione di concorsi interni

Il ruolo dei Sovrintendenti aumenterà di **4000** unità a partire dal 2021, però non è evidenziato che vengono sottratti **800** posti ai Sovrintendenti Tecnici, quindi, di fatto, l'incremento reale di organico dei Sovrintendenti Ordinari e Tecnici sarà di **3200** unità. Non è nemmeno specificato che l'ampliamento del ruolo degli ispettori avverrà tra 10 anni, ovvero a partire dal 2027.

Qui siamo alla **propaganda** e non all'analisi. Dove sono la modernizzazione, la maggiore qualificazione e professionalizzazione degli operatori e il potenziamento delle relative funzioni?

Forse esiste un provvedimento di riordino a noi sconosciuto, perché, nel documento presentato al Consiglio dei Ministri, di tutto questo non c'è traccia.

Con riferimento al personale, numerosi sono i benefici per gli appartenenti alla Polizia di Stato in termini di una progressione di carriera più veloce e semplificata che consente di intervenire sui processi e sulle spinte motivazionali, delineando una "carriera aperta dalla base", e di attribuire a ciascun operatore significativi miglioramenti economici.

La complessiva architettura del progetto, infatti, consente - come si rileva dal seguente prospetto - di dare una *chance* a tutti.

Sulla carriera più veloce e sui significativi miglioramenti economici torneremo in seguito e si potrà verificare che queste affermazioni **non corrispondono al vero**. Per quanto riguarda la carriera aperta dalla base le mancate verità sono numerose.

Come avverranno le promozioni nel ruolo dei dirigenti?

In tre modi: **prima possibilità**: mediante concorso interno riservato agli ispettori con almeno 5 anni di servizio, in possesso di laurea triennale e con un'età non superiore a 35 anni, atteso che i requisiti di ammissibilità al concorso devono essere posseduti sino al termine delle procedure concorsuali (due anni circa) quindi si deve essere vice ispettore almeno a 28 anni di età. Praticamente impossibile.

Seconda possibilità: il 20% dei posti del concorso interno sono riservati ai Sostituti Commissari pertanto servono come minimo ben 26 anni di servizio prima di poter partecipare al concorso, quindi, attesi sempre due anni per le procedure concorsuali, si deve essere vice ispettore a 27 anni di età. Ma di cosa stiamo parlando!

Si deve anche evidenziare che saranno resi indisponibili 1300 posti destinati al concorso interno da funzionari sino al riassorbimento dei posti destinati al ruolo direttivo ad esaurimento.

Bella fregatura!

Terza possibilità: il 20% dei posti del concorso esterno è riservato al personale in possesso di laurea magistrale ad indirizzo giuridico con età non superiore a 40 anni e minimo 5 di servizio. La metà dei posti è riservata agli appartenenti al ruolo degli ispettori. Perciò si tratta di una doppia fregatura poiché prima il 20% era su tutti i posti disponibili, dopo il 20% sarà solo sul 50%, ossia solo il 10% del totale.

Ritenete che sia una carriera aperta dalla base?

E soprattutto pensate che il riordino abbia creato maggiori opportunità rispetto a quelle attuali di effettuare un percorso interno? Le prime due possibilità sono pressoché irrealizzabili, mentre la terza via comporta una diminuzione reale di almeno il 50% dei posti rispetto a quanto avviene oggi.

POSTI DISPONIBILI PER LA PROGRESSIONE IN CARRIERA DEL PERSONALE INTERNO

Ruolo	Vacanze fino al 2021	Ulteriori vacanze dal 2022 al 2026	Personale interessato *
Sovrintendenti	Circa 24.000	Circa 5.000	Tutti gli attuali assistenti capo e il restante personale del ruolo agenti e assistenti
Ispettori	Circa 10.000	Circa 2.000	Tutti gli attuali sovrintendenti capo e il restante personale del medesimo ruolo e del ruolo agenti e assistenti
Funzionari	Almeno 1.800	Almeno 1.300	Nella prima fase tutti i sostituti commissari e, successivamente, in particolare, il personale del ruolo degli ispettori
Totale	Circa 35.800	Circa 8.300	Tutto il personale (esclusi gli attuali dirigenti e direttivi)

* Con esclusione di quello che non presenta domanda e di quello che cessa dal servizio

Le *chance* espresse dalla tabella in realtà sono *ciance*, siamo all'enfatizzazione massima della propaganda. Si spaccia per opportunità di riordino ciò che invece è il normale avvicendamento dei pensionati :

i dati riportati riguardano principalmente il turnover e non le maggiori possibilità offerte dal riordino.

Sino al 2026 le opportunità del riordino consistono:

Sovrintendenti: 4.000 posti in più per il ruolo ordinario e 800 in meno per quello tecnico, quindi un aumento di 3200 posti.

Ispettori: nessun posto in più.

Direttivi e dirigenti: nessun posto in più.

Anche in questo caso il riordino modifica in modo irrisorio la situazione attuale. Tranne per i Sovrintendenti il resto è ripianamento e non crea nuove opportunità.

3) Le risorse stanziare sono state determinanti per raggiungere l'obiettivo?

Indubbiamente sì, perché si è passati da uno stanziamento a regime di 119 milioni di euro per tutto il Comparto sicurezza e difesa (oltre ai 28 milioni di euro derivanti dai risparmi della razionalizzazione delle Forze di polizia), ai 977 milioni di euro, grazie allo stanziamento aggiuntivo del Governo con la Legge di Bilancio di quest'anno; risorse che hanno consentito di raggiungere importanti risultati economici in favore degli operatori e sulle quali il Governo ha mantenuto la promessa già fatta ai poliziotti al momento della concessione del contributo straordinario cosiddetto "bonus degli 80 euro", già all'epoca direttamente collegati alla realizzazione del progetto di riordino.

Innanzitutto, lo stanziamento ottenuto ha consentito di articolare il progetto su una molteplicità di interventi, rispetto a quanto sarebbe stato possibile con quello originario di 119 milioni di euro che avrebbe comportato la corresponsione del solo assegno di responsabilità, pari ad una media di 75,8 euro mensili lordi, neanche ad un terzo del personale (29.000 unità circa).

Con le risorse aggiuntive, il solo intervento di riparametrazione porterà un beneficio a tutto il personale interessato (circa 96.000 unità) che percepirà una media mensile lorda di 83,5 euro.

Oltre a tale effetto - grazie alle predette risorse aggiuntive - nel corso della carriera il personale beneficerà di un ulteriore incremento mensile lordo derivante dalla riduzione delle permanenze per l'accesso a determinate qualifiche. Il beneficio riguarda, già a partire dal 2017, una parte del personale in servizio, alla quale si aggiunge il personale destinatario, sempre nel 2017, di un apposito assegno una tantum, in quanto ha già raggiunto le qualifiche apicali dei ruoli non direttivi e non dirigenziali con le vecchie permanenze.

Si tratta di analisi o farloccheria fasulla?

4/5 delle risorse sono assorbiti dai parametri (si parte da 31,00 euro ad un agente e contestualmente se ne tolgono 80,00) e dalle abbreviazioni di permanenza nella qualifica (ad es. Assistente Capo in 14 anni anziché in 15).

INTERVENTI	SENZA STANZIAMENTI AGGIUNTIVI	CON LO STANZIAMENTO AGGIUNTIVO
Complessivi interventi di riordino	32.494 <i>(Unità interessate nel 2017)</i>	96.408 <i>(Unità interessate nel 2017)</i>
Riduzione delle permanenze per l'accesso a determinate qualifiche	1.923 <i>(Unità interessate nel 2017)</i>	11.085 <i>(Unità interessate nel 2017)</i>
Riduzione delle permanenze per la progressione in carriera	5 anni	12 anni
Incremento stipendiale medio netto nel corso della carriera (stima)	4.456 euro	33.055 euro
Incremento stipendiale medio mensile netto (stima)	10 euro	72 euro
Incremento pensionistico medio mensile netto (stima)	7 euro	54 euro

Chiaramente si tratta di **pura demagogia, è banale** che con risorse maggiori si ottengono risultati più ampi

La stima dell'incremento pensionistico è determinata con sistema di calcolo retributivo ma ormai circa il 95% del personale si vedrà calcolata la pensione con sistema misto o contributivo puro, pertanto tale stima **non è assolutamente corretta ed è fuorviante** in quanto l'incremento sulla pensione dipenderà principalmente dal numero di anni di contribuzione che potrà essere ancora operata. Ad ogni modo gli incrementi medi non saranno **MAI** superiori rispetto alla metà di quanto stimato.

4) Quanto e chi beneficia del riordino ed in che tempi?

Con la scelta di destinare circa la metà delle risorse al sistema dei parametri, di cui alla nuova tabella di seguito riportata, tutto il personale beneficerà di un sensibile miglioramento economico sin dalla prima applicazione della nuova normativa, tranne gli attuali dirigenti.

Questo, peraltro, avverrà contestualmente alla proroga, nel 2017, del cd "bonus" degli 80 euro, proroga che non sarebbe stata possibile se non in connessione con la definizione del progetto di riordino.

Anche in questo **l'informazione non risulta corretta** in quanto le risorse destinate ai parametri sono circa 700 milioni, quindi non la metà ma bensì i circa il 71%, se poi aggiungiamo i 90 milioni per l'abbreviazione delle permanenze arriviamo ai 4/5.

Per quanto riguarda il sensibile miglioramento economico è sufficiente osservare la tabella per comprendere che in realtà si subirà una perdita poiché quando ci saranno tolti gli 80 euro, ed entreranno in vigore i nuovi valori dei parametri al netto, la retribuzione avrà una diminuzione media di circa 40/48 euro

POLIZIA DI STATO					
QUALIFICA E GRADI EQUIPARATI	PARAMETRI ATTUALI	INCREMENTO PARAMETRI	PARAMETRI FUTURI	INCREMENTO ANNUO LORDO DIP. COMPLESSIVO (x 13 mensilità)	NETTO MENSILE DIPENDENTE (x 12 mensilità) <small>olig. IRPEF 38 % olig. IRPEF 27 %</small>
COMMISSARIO CAPO	144,50	6,00	150,50	1.122,55	46,83
COMMISSARIO	139,00	9,00	148,00	1.683,83	70,25
VICE COMMISSARIO	133,25	3,50	136,75	654,82	27,32
SOST. COMMISSARIO "COORDINATORE"	139,00	9,00	148,00	1.683,83	70,25
SOSTIT. COMMISSARIO	139,00	4,50	143,50	841,91	35,12
ISPETTORE SUPERIORE S. UPS CON 8 ANNI QLF	135,50	4,50	140,00	841,91	35,12
ISPETTORE SUPERIORE S. UPS	133,00	4,50	137,50	841,91	35,12
ISPETTORE CAPO	128,00	5,50	133,50	1.029,00	42,93
ISPETTORE	124,00	7,00	131,00	1.309,64	54,64
VICE ISPETTORE	120,75	4,00	124,75	748,37	36,76
SOVRINTENDENTE CAPO "COORDINATORE"	122,50	8,50	131,00	1.590,28	66,35
SOVRINTENDENTE CAPO CON 4 ANNI QLF	120,25	5,50	125,75	1.029,00	42,93
SOVRINTENDENTE CAPO	120,25	4,00	124,25	748,37	31,22
SOVRINTENDENTE	116,25	5,25	121,50	982,23	40,98
VICE SOVRINTENDENTE	112,25	4,50	116,75	841,91	35,12
ASSISTENTE CAPO "COORDINATORE"	113,50	8,00	121,50	1.496,73	62,44
ASSISTENTE CAPO CON 5 ANNI QLF	111,50	5,50	117,00	1.029,00	42,93
ASSISTENTE CAPO	111,50	5,00	116,50	935,46	39,03
ASSISTENTE	108,00	4,00	112,00	748,37	36,76
AGENTE SCELTO	104,50	4,00	108,50	748,37	36,76
AGENTE	101,25	4,00	105,25	748,37	36,76

5) Ma altri benefici?

A questi immediati benefici economici si aggiungeranno quelli derivanti dalla riduzione delle permanenze nei singoli ruoli, come si rileva dalla tabella di seguito riportata.

La velocizzazione della carriera dei poliziotti inciderà, infatti, sull'anticipazione degli ulteriori benefici economici connessi al raggiungimento della qualifica superiore.

Del vantaggio nella riduzione dei tempi di permanenza si gioveranno - anche più volte - tutti gli appartenenti ai diversi ruoli, fatta eccezione per gli attuali direttivi e dirigenti. In particolare, gli agenti e assistenti vedranno ridotto di un anno il tempo per raggiungere la qualifica di assistente capo; il personale del ruolo dei sovrintendenti impiegherà quattro anni in meno per acquisire la qualifica di sovrintendente capo.

Per quanto riguarda gli ispettori il beneficio consisterà in una accelerazione determinata dal passaggio degli ispettori capo ad ispettore superiore a ruolo aperto, con nove anni di permanenza nella qualifica di ispettore capo, riducendo drasticamente, in tal modo, i lunghi anni di attesa dovuti all'attuale scrutinio a ruolo chiuso.

Anche per l'acquisizione della nuova qualifica di sostituto commissario è prevista un'anticipazione di sette anni per l'ammissione allo scrutinio per l'accesso a tale qualifica a fronte dei quindici anni che sono richiesti a regime dalla **legislazione vigente**, per raggiungere la corrispondente denominazione di sostituto commissario.

In questa tabella va rilevata la **disonestà intellettuale sfacciata** di chi ha redatto il documento in quanto viene rappresentata solo la colonna degli importi al netto di irpef al 27%, ma ormai tutto il personale, tranne pochi ai primi anni di servizio, contribuisce con un irpef al 38% .

Non necessità di ulteriori commenti in quanto a tutti sarà certamente chiara la pochezza di questi benefici.

RIDUZIONE DELLE PERMANENZE PER L'ACCESSO ALLA QUALIFICHE SUPERIORI*

DA	A	ATTUALE PERMANENZA	NUOVA PERMANENZA	RIDUZIONE
Assistente	Assistente capo	cinque anni	quattro anni	un anno
Vice sovrintendente	Sovrintendente	sette anni	cinque anni	due anni
Sovrintendente	Sovrintendente Capo	sette anni	cinque anni	due anni
Ispettore Superiore	Sostituto Commissario	quindici anni	otto anni	sette anni**

* Oltre alla nuova disciplina della promozione "a ruolo aperto" ad ispettore superiore che consente l'accesso a tale qualifica degli ispettori capo con almeno nove anni di anzianità nella qualifica.

** Rispetto ai tempi di permanenza di 15 anni previsti a regime.

6) Quanto peserà tutto questo nell'arco di una vita di un poliziotto?

Ad oggi, ed in attesa degli ulteriori miglioramenti che arriveranno con la ripresa della prossima tornata contrattuale, il combinato disposto dei vari benefici su cui è impostato il progetto farà sì che, in un arco temporale medio di carriera di 32 anni,

ogni poliziotto avrà - come già anticipato - un incremento salariale di oltre 30.000 euro netti con un riflesso di miglioramento previdenziale di *oltre* 1.000 euro lordi annui.

La velocità di carriera, inoltre, fa sì che un agente che ad ordinamento attuale poteva, attraverso le ordinarie procedure di scrutinio, sperare di arrivare alla qualifica di sovrintendente capo non prima di 29 anni di servizio, con il riordino potrebbe raggiungere tale grado apicale del ruolo dei sovrintendenti anche in 24 anni e, dunque, con cinque anni di anticipo, come ben specificato nella tabella che segue.

Bè allora se dobbiamo aspettiamo il contratto....

Altra disonestà intellettuale la rileviamo nel momento in cui si parla di incremento salariale lordo e miglioramento previdenziale netto. Perché non è stato comparato il lordo con il lordo, oppure il netto con il netto? Forse i valori non sarebbero stati soddisfacenti? Inoltre, come sopra già evidenziato, le stime previdenziali sono alquanto discutibili.

Si tratta di pura utopia, poiché l'accesso al ruolo dei Sovrintendenti attraverso la riserva di posti destinata agli Assistenti Capo non potrà mai avvenire nei confronti di chi ha appena acquistato la qualifica di Assistente Capo ma riguarderà il personale più anziano di tale ruolo che pertanto pressoché mai potrà raggiungere il grado apicale

Promozione	Attuale permanenza	Nuova permanenza	Differenza
Da agente ad agente scelto	5	5	---
Da agente scelto ad assistente	5	5	---
Da assistente ad assistente capo	5	4	-1
Da vice sovrintendente a sovrintendente	7	5	-2
Da sovrintendente a sovrintendente capo	7	5	-2
Totale da agente a sovrintendente capo	29	24	-5

7) Ma quanti poliziotti beneficeranno del meccanismo delle anticipazioni?

Intanto, al 1° ottobre 2017, tutto il personale non dirigente sarà destinatario del beneficio della riparametrazione: 96.408 unità, di cui:

- 91.064 del personale che espleta funzioni di polizia;
- 5.214 del personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica;
- 130 del personale dei ruoli professionali dei sanitari.

Inoltre, già nel 2017, come si evince dalla tabella seguente, complessivamente circa la metà del personale di tutti i vari ruoli beneficerà dell'accesso anticipato:

- a) alle qualifiche di assistente capo, di sovrintendente, di sovrintendente capo, di ispettore superiore e di sostituto commissario e qualifiche corrispondenti;
- b) al parametro superiore previsto per gli "assistenti capo +5" e per i "sovrintendenti capo +4" e qualifiche corrispondenti;
- c) alla denominazione di "coordinatore".

Interventi	Personale interessato
Promozione ad assistente capo (1 gennaio)	1.437
Parametro di assistente capo +5 (1 ottobre)	5.681
Accesso alla denominazione di assistente capo coordinatore (1 ottobre)	27.843
Promozione a sovrintendente (1 ottobre)	2.209
Promozione a sovrintendente capo (1 gennaio)	2.597
Accesso al parametro di sovrintendente capo +4 (1 ottobre)	8.032
Accesso alla denominazione di sovrintendente capo coordinatore (1 ottobre)	2.331
Promozione ad ispettore superiore (1 gennaio)	4.107
Promozione a sostituto commissario (1 gennaio)	735
Accesso alla denominazione di sostituto commissario coordinatore (1 ottobre)	2.955

Da notare, SIMPATICAMENTE, che **vi sono oltre 27.000 Assistenti Capo con più di otto anni nella qualifica**, pertanto anche con le stime proposte dall'amministrazione, ovvero che al 2021 vi saranno 24.000 posti per l'accesso al ruolo dei Sovrintendenti, **è già di tutta evidenza che molti se ne dovranno andare in pensione da Assistente Capo.**

Inoltre, **l'amministrazione smentisce se stessa**, infatti, tale dato evidenzia l'impossibilità di raggiungere la qualifica apicale del ruolo dei sovrintendenti **in 24 anni**, poiché dopo 23 uno sarà ancora con certezza Assistente Capo. Per quanto riguarda la promozione ad Ispettore Superiore è solo il caso di ricordare che tutti gli interessati avendo più di 10 anni nella qualifica di Ispettore Capo percepiscono già la retribuzione da Ispettore Superiore quindi nessun beneficio economico ulteriore gli sarà riconosciuto.

8) Ma quindi è stata mantenuta la promessa della “stabilizzazione” degli 80 euro?

E' stato persino fatto di più.

Considerato che già dal 1° gennaio 2017 partiranno gli effetti dell'anticipazione dei tempi per le promozioni a determinate qualifiche, nonché dei concorsi per il ripianamento delle dotazioni organiche, gli altri benefici economici decorreranno dal 1° ottobre 2017. Solo per i dirigenti il riordino partirà, sia dal punto di vista giuridico che economico, dal 1° gennaio 2018.

Fino a settembre ci saranno in busta paga gli 80 euro. Dal mese di ottobre gli 80 euro confluiranno in incrementi parametrali a cui si aggiungerà la corresponsione di un assegno “una tantum” per un totale complessivo di 350 euro lordi, per le restanti mensilità.

I “benefici strutturali” previsti sono:

- 1) l'incremento dei parametri;
- 2) il conseguente effetto sui benefici dei prossimi contratti;
- 3) la riduzione delle permanenze;
- 4) le maggiori possibilità di progressione in carriera, specie per i ruoli intermedi;
- 5) la defiscalizzazione per i redditi più bassi;
- 6) i riflessi pensionistici.

L'intera gamma e la molteplice combinazione di questi fattori, fa sì che i benefici del riordino sono di sicuro vantaggiosi rispetto a quelli, sia pur validi, del temporaneo contributo straordinario degli 80 euro. Si tratta, nel complesso, di “benefici strutturali” maggiori.

Un vero e proprio investimento.

Ancora una volta l'analisi lascia spazio alla propaganda e non finisce di sorprenderci. Come si può sostenere che sia stato fatto di più, **tra l'altro smentendo se stessi?** Basta tornare alla domanda n. 2 del documento per rilevare che gli incrementi medi lordi saranno di circa 83,5 euro, pertanto al netto si parla di molto meno.

Per quanto riguarda i benefici strutturali:

1. Incremento dei parametri abbiamo visto essere irrisorio, in media 30/40 euro
2. I benefici sui contratti sono assolutamente aleatori anche perché ancora non si può parlare di contratto
3. Le riduzioni delle permanenze abbiamo visto essere minime
4. Le maggiori possibilità di progressione sono pressoché nulle, per lo più si parla di ripianamento
5. La defiscalizzazione riguarda i redditi al di sotto dei 28.000 euro escludendo pressoché tutti (forse solo pochi agenti). Solo chi percepisce poche indennità accessorie è al di sotto di tale soglia, basti pensare che un operatore di volante è sicuramente al di sopra
6. Riflessi pensionistici irrisori

Un investimento?????

Forse abbiamo **capito**, il testo è stato scritto da un promotore finanziario con la valigia pronta per scappare all'estero...

9) Oltre ai benefici economici, il riordino rafforzerà la spinta motivazionale per il personale?

Assolutamente sì.

Grande attenzione, da questo punto di vista, è stata prioritariamente rivolta nel progetto di riordino ai poliotti dei ruoli di base, per i quali, peraltro, in un'ottica di qualificazione professionale è stata introdotta la previsione del titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado per l'accesso alla prima qualifica.

Il ruolo degli ispettori viene valorizzato con la sua caratterizzazione "a sviluppo direttivo" e con la previsione del possesso della laurea triennale, dando voce alle aspettative del personale intermedio che potrà così anche accedere più agevolmente alla carriera dei funzionari.

Il progetto punta altresì a riconoscere l'alto profilo specialistico e l'apporto fondamentale dei ruoli tecnici, per i quali la valorizzazione avverrà attraverso una maggiore apertura di carriera verso i ruoli superiori e potenziando, per la carriera dei funzionari tecnici, le dotazioni organiche delle posizioni a più alta specializzazione.

L'introduzione del titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado per l'accesso alla prima qualifica, **non produce alcun effetto positivo in questo riordino.**

Anzi, in questo modo è **stata bruciata una possibilità** che si poteva spendere nella prossima legislatura per cercare di ottenere ulteriori risorse aggiuntive, poiché questo sarebbe stato lo strumento che avevamo intenzione di utilizzare per azionare il livello stipendiale iniziale e di conseguenza spingere in su tutti gli altri.

Abbiamo visto sopra che **per il ruolo ispettori è impossibile accedere alla carriera dei funzionari.** (sino al termine delle procedure concorsuali non bisogna avere più di 35 anni di età, avere 5 anni di servizio ed essere già nel ruolo degli Ispettori e possedere almeno il diploma di laurea triennale)

Come si può riconoscere l'alto profilo specialistico se si fanno confluire tutti i profili in uno unico denominato "Supporto Logistico". Di fatto per i ruoli di base le specializzazioni vengono svilite, si pensi ad esempio all'informatico che potrà essere impiegato nel settore motorizzazione e viceversa

Significativi ed assolutamente innovativi sono anche gli interventi rivolti alla dirigenza, con la creazione di una “carriera con sviluppo dirigenziale” e di un’autonoma area negoziale per la dirigenza della Polizia di Stato, per la disciplina dei trattamenti accessori e degli istituti normativi.

10) Coordinare un progetto che riguarda quattro Forze di polizia e le Forze Armate è stato un percorso lungo e difficile. Ne è valsa la pena?

Certamente sì.

Ne è valsa la pena.

Il coordinamento di un progetto per la parte riguardante le quattro Forze di polizia ha costituito il completamento di un’attività già realizzata per la definizione del provvedimento di razionalizzazione che ha portato all’assorbimento del Corpo forestale dello Stato.

Aver sviluppato il progetto nell’ambito dell’Ufficio di Coordinamento, in un confronto aperto e costruttivo che ha costantemente riguardato anche le organizzazioni sindacali della Polizia di Stato, ha riaffermato un ruolo caratteristico del Dipartimento della Pubblica sicurezza in piena sintonia con lo spirito della Legge di riforma, la legge 121/81.

Averlo fatto, poi, in stretto raccordo e condivisione di obiettivi con lo Stato Maggiore della Difesa ha confermato la saldezza del Comparto Sicurezza-Difesa, al quale fanno capo ben sette Istituzioni, tra Forze di polizia e Forze armate, **e circa 500 mila donne e uomini in divisa.**

11) Il progetto si può ritenere definito?

Sostanzialmente sì.

Con la prima importante decisione di approvazione da parte del Consiglio dei Ministri, il Governo ha assunto una decisione fondamentale sull’esigenza di procedere al riordino delle carriere delle Forze di polizia.

Ora il provvedimento avrà tre mesi di tempo nei quali potrà essere persino ulteriormente migliorato grazie al ruolo propositivo del Parlamento.

