



Segreteria nazionale

AL CAPO DELLA POLIZIA
DIRETTORE GENERALE DELLA PUBBLICA SICUREZZA
PREFETTO FRANCO GABRIELLI

e, per conoscenza:

AL VICE CAPO DELLA POLIZIA PREF. ALESSANDRA GUIDI
VICE DIRETTORE GENERALE DELLA P.S. PREPOSTO ALL'ATTIVITÀ
DI COORDINAMENTO E PIANIFICAZIONE DELLE FORZE DI POLIZIA

AL MINISTERO DELL'INTERNO
SEGRETARIA DEL DIPARTIMENTO DELLA P.S.
UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI

AL DIRIGENTE SUPERIORE DOTT. ANTONINO BELLA
UFFICIO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL
DIPARTIMENTO DELLA P.S.
AREA LEGISLAZIONE E AFFARI PARLAMENTARI - ROMA

OGGETTO: D.Lgs. 29.5.2017, N. 95 – Penalizzazioni economiche per gli Assistenti Capo Coordinatori e Sovrintendenti Capo Coordinatori intenzionati a concorrere per il ruolo superiore.-

Signor Capo della Polizia,

devo necessariamente ritornare sul D.Lgs. 29 maggio 2017, N. 95 in quanto, la norma che prefigura e delinea alcune opportunità di carriera per gli Assistenti Capo e Sovrintendenti Capo apicali – anche nella fase transitoria – in realtà cela più di qualche spiacevole sorpresa che, se non corretta, rischia – ad un tempo - di svuotare di pregio gli intenti del Dipartimento e di danneggiare i destinatari di giuste e legittime opportunità che attendono da anni.

I Coordinatori, Assistenti Capo o Sovrintendenti Capo, che si metteranno in gioco attraverso i concorsi per il transito ai rispettivi ruoli superiori, al fine di accedere alle qualifiche di Vice Sovrintendente (diventando Ufficiali di Polizia Giudiziaria) o di Vice Ispettore, si attendono – giustamente - sia un accresciuto prestigio che un maggiore guadagno economico.

Purtroppo, come noto, il parametro della casella apicale di un ruolo non è superiore al parametro della casella iniziale del ruolo più elevato e per tale ragione l'estensore della norma, per evitare delle paradossali retrocessioni economiche, ha pensato di introdurre un assegno *ad personam* con effetti anche sulla tredicesima mensilità stipendiale, sulla pensione e sulla buonuscita, lasciando così intendere l'assenza di qualsivoglia penalizzazione per i vincitori dei concorsi.

Purtroppo però non è così, in quanto, l'assegno *ad personam* che verrà corrisposto sarà sì compensativo ma riassorbibile per cui con il "riassorbimento" sarà neutralizzata a monte la



Segreteria nazionale

possibilità di ottenere gli aumenti contrattuali, la II o la III tranche di assegno funzionale e – come recita la norma - ogni altro, eventuale incremento retributivo derivante da “...*disposizioni normative a carattere generale...*” fin tanto che la misura di essi non eccederà il l’ammontare dell’assegno individuale. Vediamo il perché.

Prima fattispecie: il parametro dell’Assistente Capo Coordinatore è fissato in punti 121,50 e quello del Vice Sovrintendente corrisponde a 116,75, determinando una differenza sfavorevole per il neo Vice Sovrintendente di punti 4,75, i quali, moltiplicati per € 172,70 (valore di un punto parametrico), conducono a €820,325 annui che percepirà in più L’Assistente Capo Coordinatore che non parteciperà o che non vincerà il concorso. Viceversa, l’indennità mensile pensionabile per l’Assistente Capo (per il Coordinatore, non vi sono differenze) corrisponde a €615,10, a fronte degli €680,50 previsti per il Vice Sovrintendente. Il calcolo è presto fatto: €680,50 meno €615,10 dà 65,40 euro mensili sicché, se andiamo a moltiplicare €65,40 per 12 mensilità avremo €784,80 in più all’anno per il neo Vice sovrintendente.

Come si nota, la differenza tra 820,00 euro in più per la prima voce e i 784,00 in meno per la seconda, non determina una gran differenza, in quanto stiamo parlando di soli €36,00 annuali in meno. Allora qual è il problema più grave che si annida in questi calcoli?

È il fatto che i due panieri (del Vice Sovrintendente e dell’Assistente Capo Coordinatore), pur essendo quasi dello stesso volume, si riempiono, come abbiamo visto, in modo diverso: più stipendio tabellare nel paniere dell’Assistente Capo Coordinatore rispetto all’indennità pensionabile, mentre il contrario per il Vice Sovrintendente, che avrà uno stipendio base inferiore e una maggiore indennità pensionabile.

Questa diversa composizione si ripercuote sensibilmente in senso negativo nelle tasche del neo Vice Sovrintendente allorché questi dovesse andarsene in pensione rimanendo in tale qualifica; rammento che il passaggio da Vice Sovrintendente a Sovrintendente richiede una permanenza minima di cinque anni nella qualifica e che la platea degli Assistenti Capo Coordinatori con un’età inferiore ai cinquant’anni, sono ben pochi.

Va qui sottolineato che la buonuscita non si calcola su tutte le voci stipendiali ma solo su alcune e l’indennità pensionabile purtroppo non vi rientra, dunque quella differenza sulla paga base di circa € 820 in sfavore del Vice Sovrintendente, una volta trasformata nello stipendio medio mensile annuo (€820,00 diviso 12 mensilità, uguale a €68,33, moltiplicato per 13, diviso per 12 con la decurtazione del 20%) sarà moltiplicata per tutti gli anni utili.

In definitiva, ipotizzando che un neo Vice Sovrintendente abbia 45 anni di servizio utili (effettivi più riscatti, ricongiunzioni ecc.), nel passaggio da Assistente Capo Coordinatore a Vice Sovrintendente andrà a rimetterci almeno 2.700 euro (ottenuto moltiplicando €60 per 45 anni).

Seconda fattispecie: per i Sovrintendenti Capo coordinatori, vincitori di concorso, che diverranno Vice Ispettori, si assisterà alla corresponsione di un assegno mensile riassorbibile *ad personam*, di circa 100 euro finalizzati a compensare la minore retribuzione del parametro più basso per i primi due anni che devono intercorrere tra la qualifica di Vice Ispettore e quella di Ispettore (6,25 punti parametrici moltiplicati per €172,20 conducono a complessivi €1.076,25 annui, a questi



Segreteria nazionale

vanno aggiunti €19,50 mensili dell'indennità pensionabile che, moltiplicati per 13 mensilità assommano a 253,50 euro annui; $1.076,25 + 253,50 = 1.329,75$ quasi milletrecentotrenta euro in meno). È evidente che ogni aumento nel frattempo corrisposto al personale delle forze di polizia, derivante da disposizioni normative a carattere generale verrà ingurgitato da questo meccanismo aspirante fin tanto che non sarà raggiunto l'intero ammontare dell'assegno *ad personam*.

Per entrambe le fattispecie appena illustrate, fin tanto che tale importo non verrà colmato, ogni Assistente Capo Coordinatore ed ogni Sovrintendente Capo Coordinatore che per amore proprio e della Polizia di Stato ha deciso di mettersi in gioco, sia per cambiare veste giuridica che per trovare nuove motivazioni, rimarrà deluso in quanto ci andrà a rimettere dal punto di vista salariale che per il TFS.

Se, per amore di verità, non può negarsi che questo riordino delle carriere offra, dopo una stasi ultra decennale, delle concrete *chance* di avanzamento a favore degli Assistenti Capo e dei Sovrintendenti Capo apicali è altrettanto indubbio che non si può parlare di *incentivo* se a dei vincitori di un concorso si prospetta – in contropartita a maggiori impegno e responsabilità – una retrocessione economica.

Noi riteniamo che, magari pochi, ma ad un agente di P.G. che diventa Ufficiale di P.G., alcuni Euro di aumento – ancorché simbolici – vadano riconosciuti.

La genesi di questo problema, risiede nell'adozione (accidentale ?) – da parte del legislatore - dell'aggettivo "riassorbibile", poiché se fosse stato usato l'opposto aggettivo "cumulabile" (come si è fatto nel vicino comma 10 dell'art. 45, per gli attuali Funzionari e Ufficiali, con decorrenza 1° gennaio 2018) il problema economico non si porrebbe. Non v'è dubbio, dunque, che all'estensore della norma era ben chiara la differenza di significato tra il termine "riassorbibile" (usato per i Sovrintendenti, per gli Ispettori e per il Ruolo Direttivo ad Esaurimento) ed il termine "cumulabile" usato per gli attuali Funzionari e Ufficiali.

Signor Capo della Polizia, sono a chiederle che a questo rilevante aspetto sia posto rimedio, attraverso una sua segnalazione ufficiale al Signor Ministro dell'Interno per l'inserimento di una clausola di salvaguardia *ad hoc* – all'interno della prossima Legge di stabilità – affinché siano disinnescati questi mortificanti e demotivanti "doni" a chi, dopo tanti anni, vuole cogliere delle opportunità di avanzamento, ribadendo peraltro che la qualifica di Vice Sovrintendente, a differenza delle qualifiche iniziali degli altri ruoli, nella migliore delle ipotesi dura ben cinque anni.

In definitiva, bisogna far sì, che l'avanzamento di distintivi di qualifica non si traduca in retrocessione economica e questo lo si può fare solo attraverso un correttivo legislativo che corregga l'aggettivo "riassorbibile" con quello più opportuno "cumulabile" già adottato nel Comma 10 dell'art. 45.

Con rinnovata stima

Roma, 29 settembre 2017

Il Segretario generale
Oronzo Cosi