

Roma, 1° aprile 2016

OGGETTO: Esiti Consiglio di Amministrazione - Considerazioni.

Signor Capo della Polizia,

anche quest'anno, all'esito del Consiglio di Amministrazione, non possiamo fare a meno di evidenziare le disparità di trattamento e l'assenza di criteri oggettivi di valutazione, che finiscono per trasformare lo scrutinio per merito comparativo in uno strumento che obbedisce a logiche troppo spesso governate dal caso e da una discrezionalità francamente prossima all'arbitrio.

Nonostante l'impegno che le procedure di valutazione certamente impongono a chi se ne occupa e della buona fede che riteniamo di poter dare per scontata, questo è purtroppo un fatto che tristemente si ripete.

E con questa realtà è venuto il momento di fare i conti. La nostra Amministrazione non può continuare a reggersi su un sistema obiettivamente obsoleto ed iniquo, che sebbene a volte riesca anche a premiare colleghi capaci e meritevoli, rivela, però, un difetto strutturale di fondo che col passare del tempo diviene sempre più difficile da arginare.

Meritocrazia e trasparenza devono necessariamente rappresentare il fondamento di un'Amministrazione che aspiri a costituire al proprio interno una classe dirigente forte, competente e credibile, capace di tradurre efficacemente l'indirizzo politico amministrativo in attività di concreta gestione del personale e delle risorse a sua disposizione. E tutto ciò si rivela tanto più importante, quanto maggiori sono le sfide che la sempre crescente complessità della gestione dell'ordine e della sicurezza pubblica ci impone di affrontare.

Il blocco economico ha inciso profondamente sulle nostre retribuzioni, già di per sé inadeguate a remunerare i sacrifici e gli oneri che il nostro lavoro quotidianamente richiede di sostenere. Il riordino non si è ancora concretizzato e le premesse non appaiono affatto incoraggianti, soprattutto alla luce dell'ultimo progetto, che abbiamo già avuto modo di commentare e che segna il tramonto dell'ipotizzata dirigenzializzazione della carriera dei funzionari. Il trattamento giuridico dei direttivi appare sempre più inadeguato alla luce delle funzioni svolte ed espone i colleghi a rivendicazioni spesso ricattatorie e comunque demotivanti. L'età media è sempre più elevata, a fronte, peraltro, di un progressivo appesantimento delle condizioni lavorative, determinato dalla carenza di personale e di mezzi, dalla crisi economica e dal difficilissimo contesto internazionale.

L'elenco potrebbe ancora continuare a lungo, ma ciò che conta è sottolineare che a tutto questo non può ragionevolmente aggiungersi il peso della enorme frustrazione che deriva dall'assenza di prospettive di progressione interna per la gran parte di noi. E, quel che è ancora più grave, dall'assenza di regole certe su cui poter contare per costruire un cammino professionale che possa realisticamente culminare nell'accesso alla dirigenza.

A tal fine, abbiamo più volte richiesto l'introduzione del percorso di carriera, quale strumento di garanzia di parità e trasparenza. Ma resta comunque il fatto che i posti di funzione

disponibili sono troppo pochi e che l'attuale assetto, pur se con qualche possibile correttivo, appare inevitabilmente destinato a produrre ingiustizie e demotivazione.

Abbiamo anche sottolineato la necessità di una profonda modifica dei criteri di valutazione, con particolare riferimento alla riduzione del peso complessivo del punteggio discrezionale, ma benché la nomina dell'apposito gruppo di lavoro da noi sollecitata ci avesse fatto ben sperare, anche questa volta le nostre aspettative sono rimaste deluse e degli approfondimenti avviati nell'ormai lontano mese di marzo del 2014 non si è più avuta notizia.

Né si è riusciti a far chiarezza sul conferimento delle reggenze, che troppo spesso prescindono da un'oggettiva valutazione dei meriti professionali e restano avulse da qualsiasi regime di tipo concorsuale, con la conseguenza che i potenziali candidati a ricoprire la medesima posizione non vengono nemmeno presi in considerazione.

Non si capisce neppure quale sia il reale peso dell'anzianità, perché anche a questo proposito le scelte operate si sono rivelate nel tempo quanto meno ondivaghe, cosicché si oscilla tra la comprensibile valorizzazione di alcuni giovani meritevoli e la completa marginalizzazione di funzionari esperti, che hanno atteso per anni uno sbocco professionale mai concretizzatosi.

Anche la mobilità sul territorio, che pure viene espressamente contemplata proprio all'interno della sottocategoria 5b, non sempre riceve adeguata considerazione, elemento che contribuisce a creare ulteriore incertezza tra i tutti i colleghi, in cui si alimenta la convinzione che neppure i sacrifici connessi al frequente cambio di sede siano utili ai fini della valutazione complessiva.

Eccessivamente esiguo si rivela il numero delle donne che hanno ottenuto la qualifica di dirigente superiore, con la conseguenza che l'accesso all'alta dirigenza della Polizia di Stato resta per i funzionari di sesso femminile poco più che una chimera. Siamo convinti che questo atteggiamento, che finisce col penalizzare una risorsa importante e qualificata per l'intera Amministrazione, meriti una decisa inversione di tendenza.

Signor Capo della Polizia, il clima di riforma che pervade oggi finalmente anche la nostra Amministrazione deve realmente essere utilizzato come un'opportunità di radicale cambiamento, anche a vantaggio della nostra categoria. Se così non fosse, si perderebbe un'occasione unica di innovazione e rinnovamento, della quale abbiamo bisogno per rilanciare una funzione strategica per il benessere della collettività e la crescita del Paese e per restituire fiducia e motivazione a coloro sui quali, proprio in tale ambito, gravano i compiti più delicati e le più elevate responsabilità.

Il riordino rappresenta uno strumento essenziale, che i Funzionari di Polizia continuano a rivendicare con forza e determinazione. Ma persino questo fondamentale traguardo rischia di perdere valenza e significato se non sarà accompagnato dall'introduzione di meccanismi finalizzati a promuovere trasparenza, merito, professionalità e, a parità di condizioni, parità di trattamento.

Questo noi Le chiediamo ancora una volta, convinti - come siamo - che solo in tal modo sarà possibile costruire un'Amministrazione più forte ed autorevole, capace di interpretare e soddisfare adeguatamente i bisogni della collettività e di rispondere efficacemente all'esigenza di garantire l'ordine e la sicurezza pubblica in un contesto storico e sociale di straordinaria complessità.

Con cordialità e stima.

Lorena La Spina



*Al Signor Capo della Polizia
Direttore Generale della Pubblica Sicurezza
Prof. Alessandro PANSA
Ministero dell'Interno*