

OGGETTO: Consiglio d'Amministrazione – Sistema carente. Necessaria riforma

Signor Capo della Polizia,

ancora una volta, l'ultimo Consiglio di Amministrazione ha causato malcontento, sdegno ed avvilitamento nel personale dirigente e direttivo della Polizia di Stato: dimenticati o visibilmente penalizzati alcuni ottimi ed esperti funzionari; ignorati anche colleghi che, sacrificandosi, hanno affrontato negli anni più di un trasferimento e a cui era stato chiesto, come condizione imprescindibile per una eventuale promozione, di subire i disagi della movimentazione sul territorio, spesso a notevolissima distanza dai propri familiari, sopportando tra l'altro il ritardo nei pagamenti relativi ai rimborsi delle spese per il trasferimento, che non coprono affatto quelle reali.

È fuori dubbio che tra i promossi ci siano colleghi capaci e meritevoli, ma è altrettanto vero che sono ancora troppi i meritevoli non promossi, condannati ad attendere un tempo indefinito, nel corso del quale le aspettative, come in passato, si trasformeranno in delusione.

Nella categoria monta la percezione che l'anzianità sia diventata motivo di rottamazione; che anni in prima linea servano solo a consumare forze e determinazione, anziché costituire un bagaglio prezioso di competenza ed esperienza, destinato ad essere valorizzato; che l'aver affrontato emergenze di ordine pubblico, giudiziarie e contesti a rischio, produca stanca assuefazione, anziché esaltare la capacità di capire e fronteggiare situazioni complesse.

La questione anagrafica non può essere liquidata sacrificando gli anziani: molti di essi rivestono incarichi delicati ed essenziali nei vari uffici e rappresentano l'ossatura della nostra Amministrazione. Scoraggiare questi uomini, significa esporre la Polizia di Stato a rischi imprevedibili. La demotivazione, al pari della carenza organica e delle risorse, incide in maniera diretta sull'efficacia e l'efficienza dei servizi.

Ad essa si aggiunge l'assenza di regole certe, che garantiscano trasparenza nell'*iter* finalizzato alla promozione alla qualifica superiore e che ancorino la decisione a parametri di giudizio oggettivi, come i percorsi di carriera, i risultati ottenuti, la formazione e l'aggiornamento. E tale assenza suscita risentimento nei funzionari, penalizzati da decisioni che vengono comprensibilmente percepite come arbitrarie e non come frutto di una legittima discrezionalità.

Tutti questi elementi negativi costituiscono una miscela che può sfociare in conflittualità interne, esposte al pericolo di essere strumentalizzate ed indirizzate ad alimentare divisioni che ledono l'autorevolezza dell'Istituzione cui noi apparteniamo.

Va segnalato, inoltre, un inaccettabile utilizzo del punteggio discrezionale anche rispetto a funzionari che non rientrano ancora tra quelli in concreto promuovibili, ma beneficiano di valutazioni di gran lunga superiori a quelle dei “paricorso”, a dispetto – per giunta – di un punteggio inferiore nelle categorie precedenti, basate invece su elementi di carattere oggettivo. Con questo *escamotage*, si precostituiscono, di fatto, vere e proprie posizioni di privilegio, che consentono ad alcuni eletti di scalare centinaia di posizioni ogni anno, ingenerando grave sfiducia e profonda amarezza in tutti gli altri.

Si tratta di un sistema di favoritismi che non deve trovare cittadinanza in un’Amministrazione che aspiri a premiare i meriti, le capacità e le professionalità dei funzionari di cui dispone, in un’ottica di rinnovamento e trasparenza interna.

Da anni ripetiamo instancabilmente che la soluzione risiede nella razionale e globale riforma della nostra carriera, che dovrà essere unica e dirigenziale e nella revisione dei criteri per l’avanzamento nelle qualifiche, come già altre amministrazioni hanno fatto da tempo, ad esempio i medici, i prefettizi, i diplomatici, i direttori delle carceri, i funzionari degli Enti Locali.

Nel recente passato, la stessa Arma dei Carabinieri ha disinnescato la mina della demotivazione, ampliando notevolmente i posti di funzione dirigenziali.

A tutto ciò si aggiunga un’ultima considerazione sull’età media dei funzionari promossi alla qualifica di Primo Dirigente, che rende evidente il fallimento di un sistema di progressione interna che consente l’accesso alla dirigenza intorno ai cinquant’anni di età.

Al riguardo, l’Amministrazione non può che assumersi le proprie responsabilità e sollecitare il livello politico alla soluzione dei gravi problemi strutturali, in cui è stata lasciata negli anni la categoria dei funzionari di polizia.

Il riordino delle carriere non appare ulteriormente procrastinabile ed in ogni caso, al fine di garantire l’obiettivo valorizzazione di capacità e meriti, esso dovrà coniugarsi con quella profonda revisione dei criteri di valutazione da utilizzare nelle promozioni per merito comparativo, di cui si è appena detto, che abbiamo richiesto con forza e per la quale è stato istituito un apposito Gruppo di lavoro dalla S.V. in data 20 febbraio 2014, dell’esito delle cui attività siamo in attesa di ricevere notizie.

L’occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.

Lorena LA SPINA


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