



***Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Il Segretario Generale***

Prot. N. 107.SG/16

Roma, 14 giugno 2016

Oggetto : Bozza di decreto legislativo recante: Disposizioni in materia di revisione dei ruoli delle Forze di Polizia ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lettera a) della Legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche – Osservazioni SIAP

Al Signor Capo della Polizia
Direttore Generale della P.S.
Prefetto Franco Gabrielli

Al Signor Vice Capo della Polizia
Vice Direttore Generale della P.S. preposto all'attività di
Coordinamento e Pianificazione delle Forze di Polizia
Prefetto Matteo Piantedosi

E, p.c.

Al Signor Direttore
Ufficio per le Relazioni Sindacali
Dott. Tommaso Ricciardi

LORO SEDI

Eccellenza,

in allegato le osservazioni della scrivente O.S. in merito alla bozza di decreto in oggetto indicata, frutto del confronto sia in seno alla Segreteria Nazionale sia con gli organismi statutari territoriali, data la rilevanza rivestita dal progetto di riorganizzazione in fieri che coinvolge il personale di ogni ruolo e qualifica e le legittime aspirazioni di crescita professionale dello stesso.

Nell'occasione, si porgono deferenti saluti.

Il Segretario Generale

FIANI
Wan



Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Il Segretario Generale

OSSERVAZIONI DEL S.I.A.P.

ALLA BOZZA DI DECRETO LEGISLATIVO
recante:

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI REVISIONE DEI RUOLI DELLE FORZE DI POLIZIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 8, COMMA 1, LETTERA A), DELLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124, IN MATERIA DI RIORGANIZZAZIONE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Signor Capo della Polizia,
desideriamo innanzitutto ribadire il nostro apprezzamento per come ha inteso dare avvio all'espletamento del suo mandato, nell'incontro con i sindacati lo scorso 1° giugno, avendo assunto l'impegno ad affrontare le diverse problematiche anche attraverso un serrato ma sereno confronto con le organizzazioni sindacali. Di particolare rilievo ci è apparso l'accento che ha posto sul lavoro da svolgere tutti insieme per la riaffermazione del valore strategico rispetto alla centralità della Polizia di Stato, nell'ambito del sistema sicurezza del Paese, ribadendo così l'assoluta attualità del modello che la Legge 121 ha delineato nel 1981, come noto non ancora pienamente attuata. Mentre per la gestione interna ha evidenziato la "parallela centralità" che va attribuita all'auspicata valorizzazione delle doti e della professionalità del personale di polizia sempre disponibile, in tutte le emergenze.

Ciò premesso, il S.I.A.P. si è sempre fatto promotore di ipotesi di riforma per una carriera armonica che rispetti le anzianità di servizio, equa e meritocratica, atteso che, la progressione della carriera interessa tutti gli operatori di polizia appartenenti a qualsiasi ruolo e qualifica, da Agente a Dirigente. Uno dei momenti più significativi per cercare di realizzare quest'obiettivo sono state certamente le audizioni che tenemmo alla Camera dei Deputati presso le Commissioni I° e IV° riunite, in particolare quella del 21 Ottobre 1999, occasione in cui presentammo il secondo corposo documento ufficiale in materia di riordino. Prima ancora di quell'evento quest'O.S., colse l'occasione offerta dal rinnovo del contratto nazionale di lavoro, per rilanciare il tema del riordino attraverso la piattaforma per gli anni '98/2001, oltre i numerosi incontri tenuti con il Dipartimento della P.S. i Parlamentari e nelle competenti sedi istituzionali e politiche. Molte sono state le richieste da noi formalizzate nel corso del tempo per arrivare al riordino, tutte supportate da idonea documentazione, puntualmente fornite ai diversi Ministri dell'Interno e della Funzione Pubblica che si sono succeduti nel corso del tempo. Solo a seguito di tali battaglie, cui fulcro è rappresentato dagli incontri tenuti con gli esponenti dei gruppi parlamentari della Camera dei Deputati e del Senato, si riuscì ad ottenere la riapertura del riordino delle car-



Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Il Segretario Generale

riere, dopo la delega al Governo per l'emanazione di **disposizioni integrati-ve e correttive dei decreti legislativi** 12.5.95, n. 196, 197, 198 e 199, 28.11.97, n.464, e 30.12.97, n.490. Infatti l'art. 9 del D.Lgs 78/00 del c.d. secondo riordino, recitava testualmente al comma 1:

"Il governo è delegato ad emanare entro il 31.12.2000 uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive dei decreti in epigrafe citati (Ruolo Agenti/Assistenti-Ruolo Sovrintendenti - Ruolo Ispettori e le corrispondenti qualifiche dei ruoli tecnici)"; il comma 2 recitava "il Governo è delegato altresì ad emanare entro il 30.6.2000 uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi del 2-8.11.97, n.464 e 30.12.97, n.490 (Ruoli Direttivi e Dirigenti - ruolo speciale-).

Ciò detto, al fine di fare chiarezza anche rispetto a quanti hanno ventilato impegni su questo tema in merito alla progressione in carriera della base, il S.I.A.P. ritiene che la "bozza di D.Lgs" che fisserà i principi per il riordino delle funzioni e delle carriere del personale della Polizia di Stato, in discussione al Tavolo di Lavoro e confronto istituito dal Ministro dell'Interno con D.M. del 24 luglio 2012, e incardinato presso il Dipartimento della P.S. con decreto attuativo del Capo della Polizia del 18 luglio 2012, come da noi esplicitamente richiesto negli incontri con il Ministro dell'Interno e il Capo della Polizia dell'epoca, **sia occasione unica e irripetibile, da non perdere.** Necessario a creare le condizioni per trovare le soluzioni più idonee, oltre che apportare nei limiti delle cose possibili le dovute "correzioni" ai cosiddetti rior-dini del '95 e del 2001, che hanno generato un profondo malessere e una demotivazione diffusa in seno alla categoria. Dopo che, come noto, per i veti incrociati di alcune sigle sindacali, abbiamo perso l'opportunità offerta dal D.Lgs n. 78/00, i fatti ci dicono che già allora avremmo potuto unificare i ruoli degli agenti e assistenti con quello dei sovrintendenti, evitando così anche il disagio causato a tutti quei colleghi che hanno perso la sede in questi anni a seguito dell'avanzamento. Oggi non ci saremmo trovati con oltre 41.000 Assistenti Capo, e migliaia di colleghi risultati idonei nei concorsi per V. Sov. e per V.Isp., e nonostante le disponibilità di posti nel ruolo, non hanno ancora potuto accedere alla qualifica superiore. In quest'ultime due occasioni l'Amministrazione, non solo ha mostrato la sua debolezza, ma anche la sua limitata visione strategica per ciò che attiene alla gestione dell'ordinamento del personale, in merito agli avanzamenti di carriera, indispensabili sia per espletare correttamente le funzioni affidateci dalla legge, sia per le giuste motivazioni professionali del personale.

Merito

Nel merito della formulazione dei principi cui dovrà ispirarsi la revisione, abbiamo formalizzato le osservazioni e proposte alla traccia dei contenuti della "**bozza di D.Lgs**" sottopostaci, oggetto di un primo confronto analitico tra il S.I.A.P. i sindacati e l'Amministra-



Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Il Segretario Generale

zione nella I° riunione del “Tavolo di Tecnico” del 7 giugno 2016. ***Il metodo di confronto che l’Amministrazione sta saggiamente perseguendo per affrontare il delicato e spinoso tema del riordino, assume per noi il valore della responsabilità partecipativa e costruttiva, nella speranza di giungere a un progetto più organico di revisione delle carriere del personale della Polizia di Stato***, più volte negli anni invocato, che riteniamo, non possa essere più eluso, anche per la tenuta dell’intero sistema su cui si regge la Polizia di Stato - Ci siamo sforzati di fare sintesi delle diverse criticità segnalate da tutto il personale, per offrire suggerimenti e spunti di riflessione che rispecchino le attese dei dipendenti, certi che il confronto possa essere utile per incidere sulle criticità sedimentatesi nel corso del tempo, considerata la complessità della materia, i cui riflessi pesano sulla vita professionale di tutti i poliziotti e sui livelli di efficienza della polizia. Diversamente gli effetti negativi poi, si riverberano sulla motivazione del personale, sui livelli delle loro retribuzioni, e su quelli relativi ai **trattamenti previdenziali**, considerato che i meccanismi di progressione della carriera, agiscono sulla formazione del quantum del montante contributivo delle future pensioni, giacché, dal primo gennaio 2012 è stato introdotto per tutti i dipendenti, il **sistema contributivo pro rata**. Riteniamo in premessa che le soluzioni da adottare, devono poter riannodare le fila di una riforma delle strutture di progressione di carriera di tutto il personale, sia in seno ai diversi ruoli, sia negli avanzamenti da ruolo a ruolo; il tema come noto è oggetto da anni dell’attenzione del Sindacato dei Poliziotti e del Parlamento, in cui sono giacenti più disegni di legge. Dopo la riforma dell’Amministrazione della Pubblica Sicurezza del 1981 sono seguite altre riforme, come quella dell’Amministrazione Penitenziaria nel 1990 e, successivamente quella delle Forze di Polizia a ordinamento militare e delle Forze armate, va riconosciuto che non può non essere considerato, l’evidente limite imposto dalla comune sostanziale omogeneità degli ordinamenti in seno al Comparto Sicurezza e Difesa, condizione oggettivamente restrittiva rispetto a un progetto che dovrebbe avere più ampia portata, consci che «non si possono disallineare» in questa fase i trattamenti economici fondamentali, secondo la filosofia che ha caratterizzato il decreto legge 7 gennaio 1992, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge di delega 6 marzo 1992, n. 216, che portò, di fatto, all’istituzione del Comparto Sicurezza e Difesa.

Avendo ben chiaro il criterio fissato dalla legge e in parte dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in merito alla sostanziale omogeneità degli ordinamenti e del non disallineamento dei relativi trattamenti economici fondamentali, non si può tuttavia non riconoscere e tenere presente che, diverse sono le esigenze connesse alle funzioni attribuite all’Amministrazione della Pubblica Sicurezza, il cui esercizio ricade esclusivamente sull’unicità e flessibilità di impiego del personale e sui livelli di responsabilità delegati esclusivamente ai funzionari e dirigenti di PS in merito alla direzione dei servizi di ordine pubblico, disposti dalle autorità di PS ai diversi livelli. Oggettivamente è diversa la natura del rapporto che scaturisce e intercorre con i cittadini, il mondo delle imprese e del lavoro, e le diverse articolazioni amministrative dello Stato, proprio per la differente natura delle missioni affidate agli organismi deputati



Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Il Segretario Generale

alla sicurezza interna, relative al mantenimento dell'ordine pubblico e della sicurezza pubblica e alle sue articolazioni territoriali e specialistiche, riguardo alle strutture militari deputate alla difesa in armi del Paese.

Ciò detto, nel caso del personale preposto alla sicurezza interna, le questioni della selezione, della formazione, della carriera e dell'organizzazione delle risorse umane, sono argomenti strettamente collegati al mantenimento e vigilanza dei processi democratici, quindi è necessario che gli operatori si sentano inseriti nella nuova rete di riferimenti culturali, associativi e di appartenenza, affinché siano sempre più integrati con le esperienze lavorative e professionali del sistema Paese, sia per ciò che attiene allo Stato comunità che allo Stato amministrazione. Il fine è quello di invertire la tendenza atavica a **rigurgiti di «militarizzazione» mascherata delle forze di polizia a ordinamento civile**. Si rendono quindi necessari, interventi di revisione mirati a riprendere e meglio sviluppare, soprattutto per la polizia, alcuni capisaldi della riforma degli anni '80. La relazione con gli altri ordinamenti del personale del «comparto sicurezza e difesa» non può essere la “zavorra” che ci fa sfuggire dalla vista quanto accaduto in termini di progressioni di carriera negli ordinamenti delle carriere del pubblico impiego e della carriera prefettizia, ma in seno allo stesso mondo civile e militare del comparto per alcuni cruciali aspetti, avendo ben chiaro che il D.Lgs. di cui discutiamo, dovrà garantire oltre allo sviluppo armonico delle carriere, la valorizzazione delle funzioni svolte dal personale della Polizia di Stato. Riteniamo che vada indubbiamente ricercata la possibilità di un ulteriore finanziamento in ossequio a quanto disposto dall'art. 8 comm. 11 della l. 124 del 2015, per meglio gestire la delicata fase (espansiva) dei decreti delegati, la quale dovrà prevedere progressioni e tempi brevi di avanzamento oltre ad eliminare alcune qualifiche, quindi necessario che i principi della revisione dei ruoli e qualifiche dovrà contenere siano ispirati;

- A) la valorizzazione della cultura del diritto e della professionalità intesa come forma di dovere, elementi fondanti per un processo di formazione continua, per assunzione di nuove e crescenti responsabilità consapevoli degli operatori di polizia, propedeutiche alla legittima progressione di carriera;
- B) emancipazione dell'integrazione fra amministrazione e personale di tutti i ruoli, che eviti individualistiche suggestioni separatiste tra gli appartenenti ai diversi ruoli ordinari, tecnici e sanitari, evitando così inutili conflitti simmetrici a quelli corrispondenti dei dipendenti dell'amministrazione civile;
- C) l'incentivazione del confronto costruttivo con il sindacato, metodo di relazione democratico condiviso dal personale, strumento necessario per la risoluzione delle crescenti criticità che emergono dalla complessità diurna del servizio dei poliziotti. Ineludibile il percorso di completamento del processo di contrattualizzazione dei contenuti del rapporto d'impiego, anche per la dirigenza per la quale dovrà concretizzarsi in un modello di progressione economica attraverso il cd



Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Il Segretario Generale

“dirigenzializzazione” con l’istituzione di tavolo contrattuale ad hoc.

Si tratta di alcuni dei principi cardini della filosofia su cui è stata costruita la riforma del 1981, che oggi non possiamo abbandonare, né eludere ma valorizzare. **Inopportuno e dannoso seguire i modelli organizzativi del mondo militare**, non più compatibili con le funzioni e i compiti attribuiti alla moderna Polizia di Stato e alle nuove e crescenti esigenze della popolazione e del mondo globalizzato, che caratterizzerebbero in negativo l’auspicato processo di riforma dei ruoli e delle funzioni in seno all’ordinamento del personale. Anche per ciò che attiene ai rapporti tra le qualifiche dirigenziali, i funzionari e gli ispettori di polizia, i quali non possono più essere caratterizzati esclusivamente dalla gerarchizzazione degli stessi, ma dovrà prevalere la funzionalità e fluidità dei rapporti interni, fermo restando i diversi livelli di responsabilità e direzione attribuiti alle diverse qualifiche e ruoli di appartenenza.

In tale prospettiva, la proposta di D.Lgs. per la revisione dei ruoli del personale della polizia, dovrà perseguire l’obiettivo di corrispondere a precise esigenze, intervenendo e sanando le criticità che sono emerse dai precedenti provvedimenti di riordino e di parametrizzazione, oltre che quelli evidenziatisi con la **fallimentare gestione dei concorsi** riservati al personale interno, in particolare:

- A) Ineludibile e prioritario un significativo processo di revisione delle carriere, che dovrà valorizzare qualitativamente ed economicamente le qualifiche di tutti i ruoli, attraverso la garanzia di avanzamenti regolari e annuali, in particolare quelle della base ove si registra la maggiore sofferenza, considerata **l’unicità e flessibilità del loro impiego**. Obiettivo che andrebbe perseguito con **l’unificazione dei due ruoli esecutivi** attraverso la costituzione del ruolo unico degli agenti, assistenti e dei sovrintendenti, con espressa previsione del mantenimento sede di servizio. Necessaria in via prioritaria una particolare tutela degli attuali ap-partenenti a questi ruoli, i quali, hanno subito la maggiore sofferenza professionale ed economica nel corso del tempo, specie per via del blocco salariale e contrattuale, oltre che, per il mancato traguardo che avrebbe potuto essere raggiunto attraverso l’iter di formazione che ha portato alla legge n. 78/2000, per via degli incomprensibili veti sindacali; aggravata dall’altrettanto incomprensibile ritardo dell’Amministrazione nell’emanazione dei concorsi riservati agli interni. Il S.I.A.P. preso atto del mancato ma necessario scorrimento delle graduatorie degli idonei ai concorsi per v. sovrintendente e v. ispettore, oltre che per il ritardo nell’emanazione di questa legge delega, spera possa giungersi alla revisione dei ruoli, che, di fatto, alla luce delle risorse disponibili, oggi assume il **valore intrinseco di una sanatoria** in ritardo di ben oltre un decennio. Va garantita dunque in via preliminare una **specifico tutela nella fase di transizione che dovrà essere la più breve possibile**, e consenta di garantire l’avanzamento di



Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Il Segretario Generale

carriera degli attuali **Assistenti Capo**, anche attraverso la previsione di un ruolo ad esaurimento per sovrintendenti, o diversamente di un organico del ruolo dei sovrintendenti ampliato nella sola fase transitoria, il sovrannumero rispetto alla previsione di organico sarà riassorbibile. L'intento dovrà essere quello di una certezza temporale nell'attribuzione della nuova qualifica e della connessa qualità di Ufficiale di PG e relativo parametro stipendiale. Lo scopo è quello di qualificare e valorizzare i percorsi di carriera di tutti i ruoli, ma non può sottacersi che bisogna avere come **obiettivo primario i ruoli di base e intermedi**, perché sono quelli con maggiori sofferenze di carriera e retributive, consentendo a regime a tutti gli appartenenti di pervenire alla qualifica di sovrintendente e di sovrintendente capo, con cadenze temporali commisurate al merito in un determinato tempo.

- B) Per ciò che attiene il **ruolo Sovrintendenti**, in via preliminare si chiede che la previsione di organico prevista dalla bozza oggetto di confronto, sia portato a non meno di 25.000 unità. Va garantito al ruolo dei Sovrintendenti l'accesso a procedure semplificate al ruolo degli ispettori, (dando la precedenza nella fase di transizione) ai **sovrintendenti e sovrintendenti capo** secondo l'ordine di ruolo. Inoltre va considerata e valorizzata la particolare situazione in cui si è venuto a trovare il personale immesso in ruolo dal 15° corso in poi. Considerate tra l'altro, le significative vacanze di organico nelle qualifiche di V. Isp. e Isp. che alla data del 1 gennaio 2017 sarebbero di oltre diecimila unità con l'organico fissato dalle attuali tabelle a 23000 unità, il Siap chiede che l'organico degli ispettori sia fissato a non meno di 25.000 unità, compresi i sostituti commissari. Nella fase dei decreti delegati se si riuscisse ad ottenere un ulteriore finanziamento, riteniamo necessario svincolare la retribuzione dalla qualifica, sulla base del meccanismo stipendiale riservato a funzionari e dirigenti. Va salvaguardato, tuttavia, l'equilibrio fra le diverse qualifiche anche in relazione alle esigenze di servizio e di tenuta dell'ordinamento del personale.
- C) Dovrà essere confermato il **valore strategico del ruolo degli ispettori**, quale fulcro dell'area funzionale della Polizia di Stato, dedicata alle investigazioni di PG, con l'attribuzione di funzioni che riconoscano l'esercizio concreto del coordinamento o gestione di uffici e servizi complessi, prodromici ad un percorso di carriera formativo "work in progress" che permetta l'avanzamento nell'istituendo ruolo direttivo, se in possesso del titolo di studio richiesto. Va inoltre reso ordinariamente fruibile e non occasionale l'esercizio di relazioni istituzionali con l'autorità giudiziaria per le attività delegate e d'iniziativa, previa costante informazione e intesa con i responsabili deputati alla direzione sovra ordinata degli uffici. Il nuovo ruolo direttivo lo riteniamo necessario, in previsione di una progressione di carriera armonica e razionale oltre che, per chi ambisce nel corso della carriera interna alle posizioni direttive, in analogia all'ordinamento del pubblico impiego. Vanno consi-



Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Il Segretario Generale

derate riconosciute e valorizzate le posizioni direttive acquisite dagli ispettori capo che abbiano maturato 10 anni di permanenza nella qualifica, a cui è già attribuito con decorrenza dal giorno successivo alla maturazione del requisito temporale, il trattamento economico previsto per il personale che riveste la qualifica di ispettore superiore sups e sostituti commissari, se in possesso del titolo di studio - limitatamente alla fase transitoria per l'esercizio dei decreti delegati - scelta necessaria per deflazionare il ruolo ispettori e relative qualifiche. Per ciò che attiene all'istituzione del **nuovo ruolo direttivo**, e all'immissione in ruolo che dovrà prevedere procedure semplificate e riservate (nella sola fase transitoria) al ruolo degli **ispettori e sostituti commissari**, riteniamo in via preliminare che debba essere **ampliata l'insufficiente previsione di organico**, garantendo la precedenza rispetto ai posti che saranno disponibili agli ispettori sostituti commissari ante riordino secondo l'ordine di ruolo. Al fine di evitare una operazione di facciata ove si cambia esclusivamente la denominazione, si chiede che siano definiti con separato provvedimento i posti di funzione attribuiti al nuovo ruolo direttivo.

- D) Le carriere devono essere improntate secondo prospettive di accesso e avanzamento, **prevalentemente interne con idoneo titolo di studio** senza alcun vincolo anagrafico, attesa l'età media avanzata del personale, che ne comprimerebbe le legittime aspirazioni professionali anche per le funzioni che devono essere rivestite, e solo in via residuale con accesso dall'esterno (**esclusa la fase di transizione che dovrà essere riservata agli interni**), meccanismo che consentirebbe di mantenere sempre viva e per tutta la carriera la necessaria motivazione professionale.
- E) La progressione economica delle retribuzioni dovrà essere svincolata dalla stretta dipendenza con le qualifiche dei diversi ruoli, va privilegiato dunque, tutto quello che possa valorizzare l'esercizio quotidiano di più elevati livelli di prestazioni professionali, acquisiti esclusivamente con l'anzianità di servizio. Il nostro ordinamento del personale e la struttura delle relative retribuzioni, già conoscono alcuni degli automatismi che scaturiscono dai principi legati alla democrazia economica degli avanzamenti retributivi, sia attraverso l'assegno funzionale, che attraverso la progressione economica svincolata dalla qualifica o funzione rivestita, oggi riservata esclusivamente a funzionari e dirigenti. Vanno inoltre previste, posizioni economiche compensative riservate a tutti i ruoli, per coloro che non avranno la possibilità o non potranno accedere alla qualifica superiore per limiti oggettivi, connessi alle complesse dinamiche delle progressioni di carriera e degli organici; a tale fine va contemplata la promozione alla qualifica superiore e relativo trattamento economico il giorno precedente alla cessazione dal servizio.
- F) Altrettanto necessario una emancipazione del perimetro della c.d. valorizzazione dirigenziale dei funzionari, attraverso la creazione di un ruolo unico della dirigenza, che dovrà essere accompagnata da un pro-cesso che valorizzi le funzioni ad es-



Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Il Segretario Generale

sa attribuite in via esclusiva, sia per ciò che attiene alla direzione di uffici con articolazioni organizzative complesse, ma soprattutto per l'esclusività delle competenze attribuitegli per legge nella direzione dei servizi di ordine pubblico e delle funzioni delegate alle autorità locali e provinciali di P.S. - Il nuovo sistema dovrà prevedere oltre alla c.d. "dirigenzializzazione" per il trattamento fondamentale, la relativa contrattualizzazione per la parte normativa e del trattamento economico accessorio.

Si precisa che questa O.S. ha apprezzato la previsione di percentuali di posti riservati ai più giovani nei concorsi interni, nella fase a regime; accogliendo la nostra proposta si potrà così consentire la soddisfazione delle legittime aspirazioni di carriera nella valorizzazione del merito e della qualificazione professionale.

Dette previsioni, si ritiene possano dare una prima risposta alla questione di una più chiara distinzione delle due componenti del comparto, segnatamente quella delle Forze armate e quella delle Forze di polizia, poiché molto diverse sono le esigenze, le modalità di impiego delle risorse umane, i carichi di lavoro e i livelli di rischio, e diversi sono, pertanto, i livelli di responsabilità dei singoli, anche a parità di qualifica/grado.

Il Segretario Generale

FIANI

Roma, 14 giugno 2016