

## OMBRE E LUCI NELLA NUOVA PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITÀ 2018/2019 VOLUTA DAL DIPARTIMENTO DI P.S.

*Il SIAP propone soluzioni migliorative  
per la movimentazione del personale*

Premessa la necessità che venga di seguito ampliata a tutte le altre qualifiche, tale progettualità presentata dal Capo della Polizia, consistente nella pianificazione degli incrementi dell'organico, al momento limitato al ruolo Agenti ed Assistenti, pur condividendola in linea generale nel criterio, in contro tendenza con tutti le precedenti linee guida adottate dal Dipartimento della P.S. e finalizzate alle singole emergenze del momento, il SIAP non la ritiene pienamente soddisfacente nei suoi contenuti ed obiettivi, motivo per il quale nella riunione di fine marzo e anche nelle precedenti occasioni ha ribadito la sua contrarietà su alcune modalità attuative.

Difatti l'aver **dislocato ad aprile 2018 circa 120 neo-agenti** per il potenziamento delle province con forza lavorativa dall'età media più alta, si è tradotto in una mossa, sebbene lodevole nel suo intento, che **ha bloccato o comunque rallentato la mobilità di altrettanti Agt/Ass.ti effettivi, nonché** di tutta una serie di **avvicendamenti** che avrebbero ingenerato, qualora trasferiti, **un numero superiore alle 150 unità**.

Pertanto solo in questa prima fase del piano di potenziamento, abbiamo registrato oltre 270 appartenenti del ruolo effettivo trasferiti in meno, con conseguenti stalli nella graduatoria in entrata nelle cosiddette province "chiuse" o difficili da raggiungere. Solo a titolo esemplificativo, un neo-agente residente e/o nativo di Latina ed assegnato a Terni (due province del centro Italia anagraficamente anziane e in relazione alle quali ad oggi vi è mobilità pressoché congelata), nella migliore delle ipotesi ci metterà più di 15 anni per tornare nella sua città, senza contare che permanendo nella sede di prima assegnazione, vi è concreta possibilità che faccia di necessità virtù, decidendo di stabilirvisi creando le basi per la sua futura vita; casistiche entrambe che impediranno ineluttabilmente la mobilità in ingresso a Terni per altri Agenti/Assistenti anziani, i quali a loro volta allungheranno l'età anagrafica dell'organico nelle sedi in cui si trovano bloccati e così via.

Uno scenario in cui, a cascata, verranno frenati ingressi/uscite in sedi più o meno "chiuse" e che è destinato a divenire ancor più involutivo, laddove, come già si è verificato in alcune circostanze nella recente movimentazione, neo-Agenti del 199° corso sono stati assegnati ad una provincia della regione di provenienza, con le immaginabili penalizzazioni per coloro che da tempo aspirano legittimamente ad un trasferimento in quella realtà lavorativa.

A parere del SIAP il piano di potenziamento dipartimentale di 2800 unità così come concepito, oltre cagionare le comprensibili frustrazioni tra il personale anziano, frenato o peggio ancora scavalcato in graduatoria di mobilità per via di tale perniciose meccanismo, non è assolutamente sufficiente, manifestandosi nuovamente sbilanciato a favore delle grandi città metropolitane, come è sempre stato in passato con le cosiddette emergenze del momento, rischiando di assumere, nonostante i buoni intenti, i connotati di un'operazione dagli effetti superficiali, poco risolutiva in termini di svecchiamento e rafforzamento delle risorse umane nella Polizia di Stato.

Nell'attesa della ridefinizione annunciata dal Capo della Polizia dell'intera pianta organica della nostra Amministrazione risalente al 1989, **questo necessario ed indifferibile potenziamento pro-**



**pugnato da tempo dal SIAP**, con l'obiettivo di far ripartire quelle sedi lavorative provinciali deteriorate se non addirittura in certi casi immobilizzate dall'impressionante anzianità media del proprio personale - **potrebbe essere migliorato attraverso le aggregazioni degli Agenti appena usciti dalle Scuole**, come peraltro di tanto in tanto collaudato in passato (basti ricordare le più recenti emergenze dell'Expo di Milano o del Giubileo di Roma), visto che alla fine l'impatto programmato è stato stimato dal dal 30% all'8% (120 unità trasferite nel mese corrente sommate alle 103 previste nel mese di ottobre p.v. per un totale di 223, rappresentano un aliquota numericamente ed anche economicamente sostenibile con questo sistema di aggregazioni, se si pensa che le aggregazioni estive si aggirano mediamente di oltre 300 unità all'anno), **a cui potrebbero anche aggiungersi personale ruolo effettivo aggregato a domanda, in province con organici pari o in sovranumero**.

Considerando infatti che gli allievi agenti frequentano un corso di formazione di 12 mesi, anziché prevedere gli ultimi 4 mesi di "messa in prova" presso le sedi di assegnazione, il periodo di pratica tirocinante potrebbe essere svolto nelle province in criticità "anagrafica" ed esiguità di organico, con l'opzione di prolungare la permanenza in quelle sedi una volta divenuti agenti effettivi; stabilendo così aggregazioni indipendentemente dalla provincia in cui dovrebbero essere assegnati dopo la fine del corso, senza fargli perdere l'anzianità di sede utile per i trasferimenti permettendo a questi ultimi di presentare dopo 2 anni dall'immissione in ruolo, una domanda di trasferimento volta ad assecondare i loro naturali desideri lavorativi, con un tempo dimezzato in caso di sedi disagiate.

Pertanto a parere di questa O.S. **tale automatismo**, da tradurre in aggregazioni in luogo di prime assegnazioni, a ristoro delle province "anziane" **avrebbe** sicuramente in questo mese, come già detto, **sbloccato almeno ulteriori 270 colleghi** già da tempo in ruolo e con diversificata anzianità, la cui movimentazione, **congiuntamente ad altre eventuali aggregazioni a domanda** di personale anziano in servizio presso province esenti da problemi di organico, **poteva contribuire ad aumentare ancor più efficacemente i numeri contemplati nell'intero progetto di potenziamento**, debolmente concepito a nostro giudizio nei suoi elementi portanti, in un'ottica poco lungimirante se si considerano le migliaia di pensionamenti che registreremo nei prossimi anni.

Sempre a titolo esemplificativo, attuare a regime la proposta elaborata dal SIAP consentirebbe ad una realtà lavorativa come quella di Latina, al pari di altre province contraddistinte da analoga elevata criticità anagrafica, di essere potenziata di oltre 30 unità, di cui 25 con agenti/assistanti dall'apprezzabile anzianità e con 5 aggregati neo-agenti, segnando così un aumento nettamente superiore a quello invece attualmente previsto entro febbraio 2019 di sole 15 unità, con 5 agenti/assistanti e con 5 neo agenti assegnati ad aprile più successivi altri 5 effettivi nel 2019.

In conclusione, pur rinnovando il più sincero riconoscimento per lo sforzo profuso dal Capo della Polizia e dai vertici del Dipartimento della P.S., il SIAP approfondirà la delicata tematica in argomento nello specifico incontro fissato il 7 maggio p.v., con l'auspicio che tale programmazione, la quale prevederà ad ottobre 2018 altre 103 assegnazioni di neo-agenti (con ricadute numeriche negative analoghe a questa tornata appena conclusasi e con tutte le conseguenze e casistiche enunciate), venga rivista, anche alla luce del **modello proposto da questa O.S.** Se tale automatismo fosse adottato a lungo termine, oltre ad aumentare i numeri del potenziamento, risolvendo anche nell'immediatezza le criticità, porterebbe ad un'armonizzazione anagrafica, frutto della media tra l'età del collega anziano e quella del neo- agente, ovvero trasferendo *via via* personale effettivo in queste province anziane, si raggiungerebbe il pareggio dell'età anagrafica tra quest'ultimi e gli allievi in uscita dai corsi.

*Roma, 3 Maggio 2018*