

GUIDA AL RIORDINO DEI RUOLI GDF

di Gianluca Taccalozzi

Delegato Co.Ce.R. Guardia di Finanza Cat. "Ispettori"

1. Premessa.
2. Risorse: entità, fonti e distribuzione per azione e per ruoli.
3. Nuove piante organiche.
4. Nuovo modello di carriera: lineamenti generali, progressioni verticali e orizzontali.
5. Effetti economici e stabilizzazione del bonus.
6. Equiparazione comparto Ministeri: dirigenzializzazione Maggiori e Tenenti Colonnelli e sviluppo direttivo del ruolo Ispettori.
7. Contrattualizzazione dirigenza FF.PP. ad ordinamento civile.
8. Conclusioni.

1. Premessa.

Lo scorso 23 febbraio il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto legislativo di riordino delle carriere del personale delle Forze di Polizia, unitamente allo schema di decreto legislativo “gemello” di riordino delle carriere del personale delle tre Forze Armate tradizionali. Il testo seguirà il previsto iter procedimentale: parere delle competenti Commissioni parlamentari (entro 90 gg.) e parere del Consiglio di Stato (entro 45 gg.), per poi tornare al Governo per la definitiva approvazione.

Non si tratta dell’auspicabile rivoluzione basata sul merito sostanziale, sulle funzioni, sulla selezione, sulla misurazione delle *performance* collettive ed individuali e sul principio di carriera aperta. E forse non poteva esserlo! Non c’erano le condizioni, la cultura e, soprattutto non c’era la forza, la consapevolezza e la volontà politica.

Tuttavia non si tratta nemmeno del solito “*todos caballeros*” basato sulla mera anzianità, a cui il comparto sicurezza era abituato e che, ancora oggi in un’epoca economicamente, socialmente e politicamente totalmente diversa rispetto al 1995, in molti antistoricamente ancora chiedevano.

Questo riordino, infatti, presenta diversi elementi di modernità, magari non facilmente ed immediatamente apprezzabili dalla stragrande maggioranza del personale più concentrato agli aspetti di carriera o stipendiali, che consentono di definirlo comunque: **un passo avanti e non solo dal punto di vista economico.**

La riforma andrà compiutamente a regime dopo un periodo transitorio che varia da 5 a 10 anni, a seconda dei casi. I **principali interventi** possono essere così sintetizzati:

- **stabilizzazione del c.d. bonus sicurezza;**
- **valorizzazione dei ruoli**, in particolare dei ruoli Ispettori e Ufficiali, attraverso:
 - ✓ l’innalzamento dei titoli di studio ad essi collegati: diploma per il ruolo di base, laurea breve per il ruolo Ispettori e laurea magistrale per il ruolo Ufficiali/Funzionari;
 - ✓ nuova Tabella di equiparazione con il comparto Ministeri;
 - ✓ **caratterizzazione dirigenziale del ruolo Ufficiali dal grado di “Maggiore” e direttiva del ruolo Ispettori dal grado di “Maresciallo Aiutante”;**
- **revisione delle modalità di carriera verticale**, con maggiori opportunità per il personale più giovane ed in possesso di adeguati titoli di studio;
- **revisione delle modalità di carriera orizzontale** del ruolo I.S.A.F. e del ruolo Ufficiali (sino al grado di Ten. Col.) con il potenziamento delle procedure per anzianità a scapito delle procedure più selettive;
- **contrattualizzazione della dirigenza delle Forze di Polizia ad ordinamento civile.**

Il testo è inevitabilmente un compromesso tra le diverse esigenze, le diverse situazioni di partenza, le diverse culture organizzative e le diverse rivendicazioni del personale delle varie amministrazioni interessate.

I Tavoli di lavoro tra Amministrazioni, Ragioneria Generale dello Stato e Funzione Pubblica hanno rappresentato la camera di confronto e compensazione delle varie posizioni e proposte.

Nel contempo ogni Amministrazione si è confrontata con le rispettive rappresentanze del personale. In questo contesto, quando nel mese di maggio 2016 si è di fatto aperto il confronto, tra la proposta elaborata dal Co.Ce.R. Guardia di Finanza (vgs. documento del 6 aprile 2016) e le primissime bozze di lavoro all'epoca in discussione sul Tavolo Interforze, le differenze erano abissali.

Nel testo licenziato dal Consiglio dei Ministri sono invece rinvenibili molti degli argomenti e delle proposte a suo tempo avanzate dal Co.Ce.R. Guardia di Finanza, con particolare riferimento alla valorizzazione dei titoli di studio, alla tabella di equiparazione con il comparto Ministeri, al superamento dei c.d. "assegni di responsabilità" ed al mantenimento del grado di equità e dell'attuale platea di beneficiari del bonus sicurezza.

Circostanza che rappresenta, di fatto, il risultato del confronto franco, onesto e costruttivo intrattenuto dal Co.Ce.R. con il Comandante Generale e con lo Stato Maggiore.

E non era una cosa semplice! Vista la discontinuità rispetto al passato e la diversità delle proposte portate avanti dal Co.Ce.R. GdF e condivise dall'Amministrazione, rispetto a quelle avanzate da tutti o quasi gli altri protagonisti del riordino e dal peso "numerico" della componente GDF in seno al comparto.

Le numerose e significative criticità che si sono manifestate nel corso dei lavori che hanno portato all'elaborazione dei testi di riordino delle Forze di Polizia e delle Forze Armate, hanno infine fatto emergere quanto **il comparto abbia bisogno anche di ulteriori ed urgenti interventi, quali:**

- la revisione della struttura della contrattazione del comparto, con l'istituzione di una significativa contrattazione di amministrazione;
- la revisione della struttura della retribuzione;
- la riforma degli strumenti di rappresentanza del personale militare e anche del personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile-speciale.

Interventi che appaiono ancora più urgenti, visto lo svilimento della carriera interna ai ruoli (per i dettagli vgs. successivo Capitolo 4.) e **la necessità di trovare soluzioni efficaci per premiare merito, funzione e responsabilità, senza le quali sarà complicato alimentare la "motivazione" del personale**, in particolare del ruolo Ispettori ed Ufficiali.

La presente "guida" si pone l'obiettivo di spiegare il riordino GDF a 360° gradi, anche al fine di evitare ognuno lo "valuti" solo sulla base della propria condizione singola e particolare e di rispondere alle "vulgate", anche alimentate da una strumentale cattiva informazione, secondo le quali questo riordino è un provvedimento solo e per il personale dirigente, le risorse del bonus sono sparite e gli 80 euro non sono stati stabilizzati.

2. Risorse: entità, fonti e distribuzione per azione e per ruoli.

2.1. Risorse bonus e riordino: entità e fonti di finanziamento.

Tabella 1 FONTI DI FINANZIAMENTO, RISORSE ENTITA' ED IMPIEGO				
periodo	fonti di finanziamento	risorse	impiego	
2017	Art. 1, comma 972 della legge n. 208/2015 Stabilità 2016	360 milioni ca.	proroga "Bonus" sino a settembre 2017: 240 FF.PP. proroga "Bonus" sino a settembre 2017: 120 FF.AA.	
	238 milioni: Legge Finanziaria 2004 (119 mln residui 2016 e 2017); 230 milioni: Legge di Bilancio 2017; 100 milioni: cessazione Bonus da settembre 2017; 33 milioni: risparmi d.lgs n. 177/2016 per il comparto sicurezza; 72.5 milioni: risparmi d.lgs n. 244/2012 per le FF.AA.; 1 milione: art. 1, comma 973 della legge n. 208/2015 Stabilità 2016 per la Polizia Penitenziaria.	674,5 milioni (di cui 100 milioni ex bonus)	Riordino FF.PP.: 474,6 milioni Riordino FF.AA.: 200,0 milioni	
2018	119 milioni: Legge Finanziaria 2004; 748,3 milioni: Legge di Bilancio 2017 di cui 300 suppletivi e 448,5 per cessazione Bonus; 28 milioni: risparmi d.lgs n. 177/2016 per il comparto sicurezza; 72.5 milioni: risparmi d.lgs n. 244/2012 per le FF.AA.; 1,5 milione: art. 1, comma 973 della legge n. 208/2015 Stabilità 2016 per la Polizia Penitenziaria.	RIORDINO		
		969,5 milioni (di cui 448,5 milioni ex bonus anche negli anni successivi)	FF.PP.: 619,3 milioni	FF.AA.: 350,2 milioni
2019	"	969,5 milioni	FF.PP.: 608,5 milioni	FF.AA.: 361 milioni
2020	"	969,5 milioni	FF.PP.: 588,5 milioni	FF.AA.: 381 milioni
2021	"	969,5 milioni	FF.PP.: 592,5 milioni	FF.AA.: 377 milioni
2022	"	969,5 milioni	FF.PP.: 587 milioni	FF.AA.: 382,5 milioni
2023	"	969,5 milioni	FF.PP.: 586 milioni	FF.AA.: 383,5 milioni
2024	"	969,5 milioni	FF.PP.: 588,5 milioni	FF.AA.: 381 milioni
2025	"	969,5 milioni	FF.PP.: 592,2 milioni	FF.AA.: 377,3 milioni
dal 2026	"	969,5 milioni	FF.PP.: 596,0 milioni	FF.AA.: 373,5 milioni

La **Tabella 1** evidenzia come tutte le risorse del bonus sicurezza sono state stabilizzate e dal 2018 strutturate nel riordino.

2.2. Risorse: impiego per “azioni”.

Tabella 2 IMPIEGO RISORSE 2017 FORZE DI POLIZIA DISTINTE PER AZIONI		
Norma	Azione	Risorse in mln di euro
Art. 45 co. 1	BONUS GENNAIO – SETTEMBRE 2017	240,0
Art. 45 co. 1 e Tabella “AA”	RIPAMETRAZIONE OTTOBRE 2017 – DICEMBRE 2017	143,7
Art. 45 co. 1	MISURA “UNA TANTUM” SOSTITUTIVA DEL BONUS PER IL PERIODO SETTEMBRE – DICEMBRE 2017	139,1
Art. 45 co. 3 e Tabella “CC”	MISURE “UNA TANTUM” A FAVORE DEI GRADI APICALI CHE NON BENEFICIANO DEGLI ACCORCIAMENTI DI CARRIERA	135,8
Varie	RIDUZIONE PERMANENZE RUOLI DI BASE, SOVRINTENDENTI E ISPETTORI	45,5
Varie	ALTRO	8,2
Art. 45 co. 1	INCREMENTO TARIFFA STRAORDINARIO NUOVI PARAMETRI	0,2
	TOTALE IMPIEGHI SOLO RIORDINO	472,5
	RESIDUO RISPETTO AI 474,6 MILIONI A DISPOSIZIONE	2,1

La *Tabella 2* evidenzia come per il 2017 tutte le risorse del bonus sono state impiegate per prorogare le attuali modalità (sino a settembre) e per finanziare la misura “sostitutiva” di cui all’art. 45 co. 1.

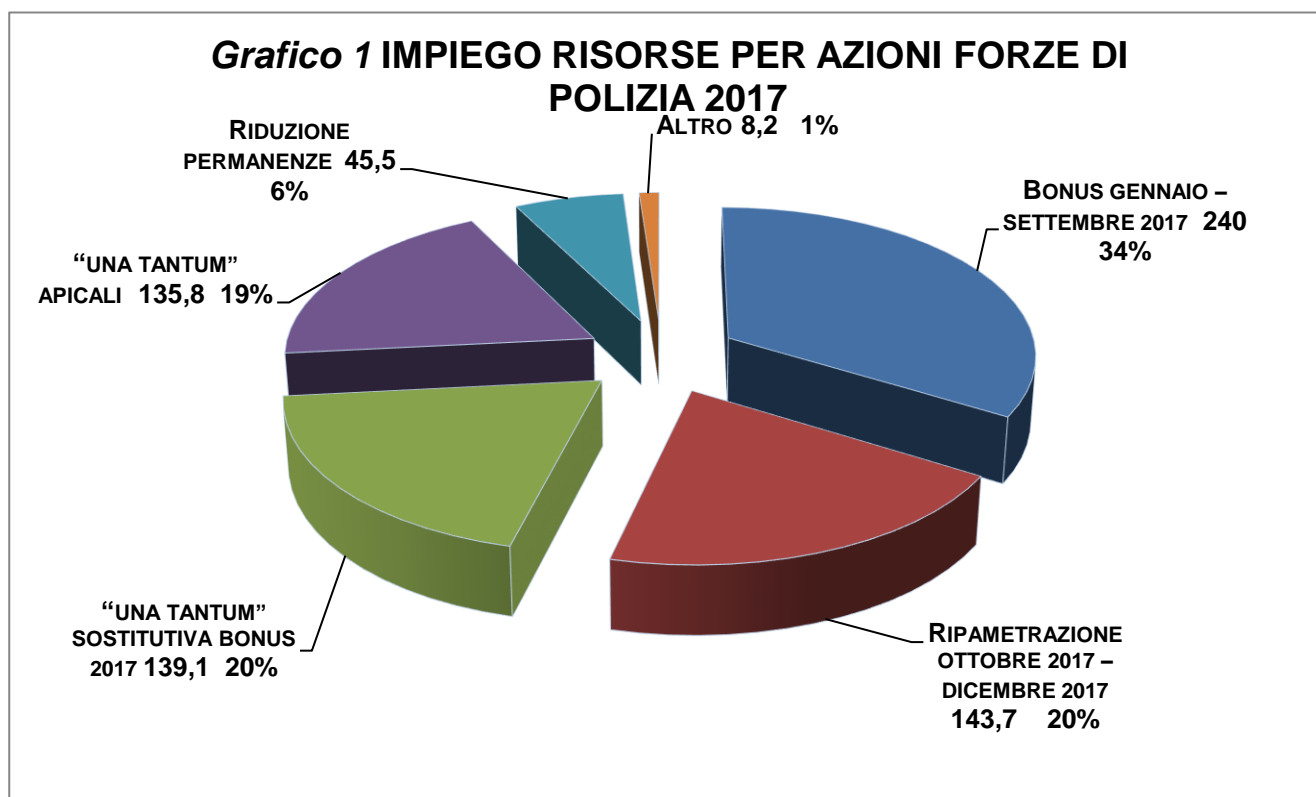
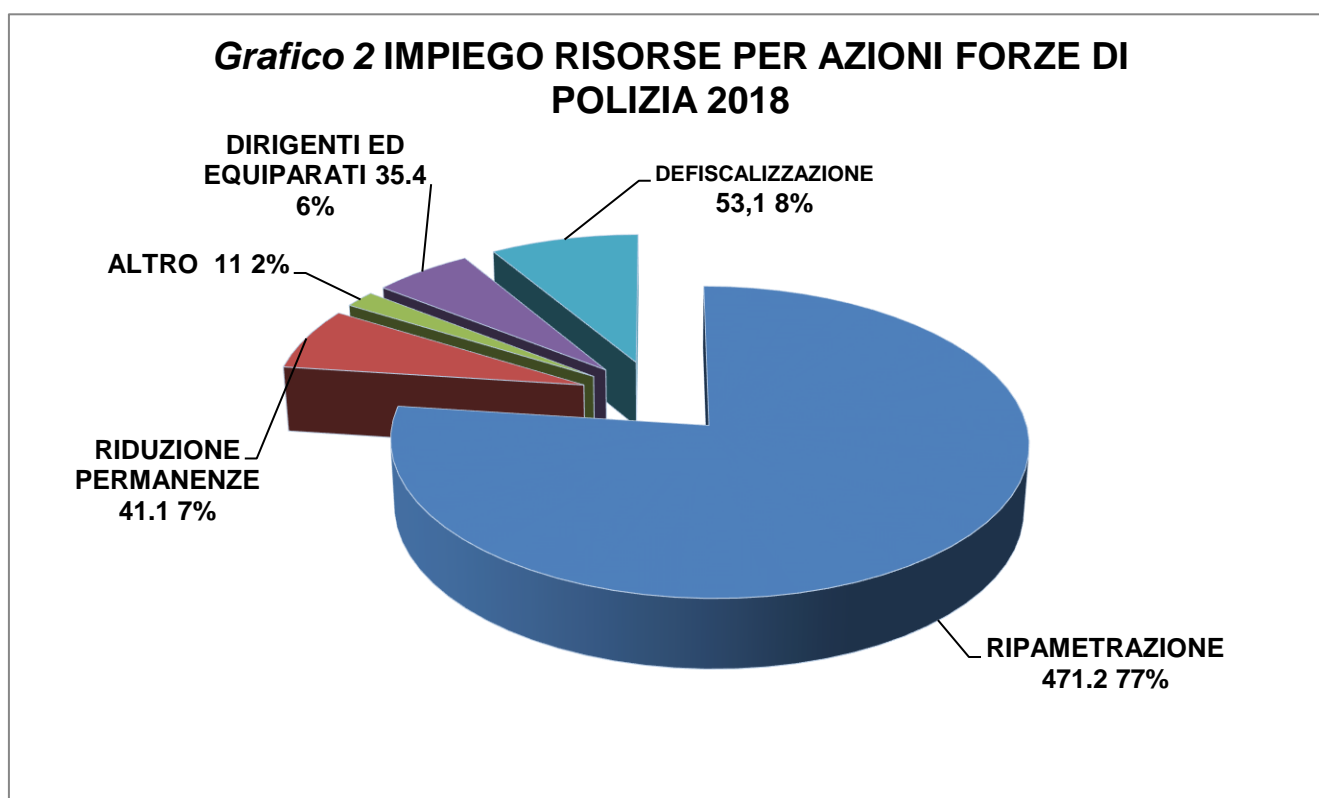


Tabella 3 IMPIEGO RISORSE 2018 FORZE DI POLIZIA DISTINTE PER AZIONI		
norma	Azione	Risorse in mln di euro
Art. 45 co. 1 e Tabella "AA"	RIPAMETRAZIONE	471,2
Varie	RIDUZIONE PERMANENZE RUOLI DI BASE, SOVRINTENDENTI E ISPETTORI	41,1
Varie	ALTRO (Concorsi, I.M.P. per Lgt., aumento tariffe straordinario per nuovi parametri, ecc.)	10,0
Varie	TRATTAMENTO DIRIGENTI ED EQUIPARATI	35,4
Art. 45 co. 2	DEFISCALIZZAZIONE ACCESSORIO REDDITI INFERIORI A 28000 EURO	53,1
Art. 45 co. 1	INCREMENTO TARIFFA STRAORDINARIO NUOVI PARAMETRI	1,0
	TOTALE IMPIEGHI	611,8
	RESIDUO RISPETTO AI 619,3 MILIONI A DISPOSIZIONE	7,5

La *Tabella 3* evidenzia come dal 2018 tutte le risorse del bonus sono state riversate sugli incrementi parametrali e sulla defiscalizzazione dei redditi più bassi, al fine di avvicinare quanto più possibile gli effetti economici generati dal bonus sicurezza, con particolare riferimento alle posizioni iniziali dei ruoli di base.



2.3. Risorse: distribuzione per ruoli.

Nella seguente *Tabella 4* è riportata la distribuzione delle risorse del riordino nel 2017, distinta per ruoli con riferimento alla riparametrazione ed alla riduzione dei permanenze, al netto della proroga del bonus, della misura "una tantum" sostitutiva del bonus e della misura *una tantum* destinata ai soli gradi apicali dei ruoli I.S.A.F..

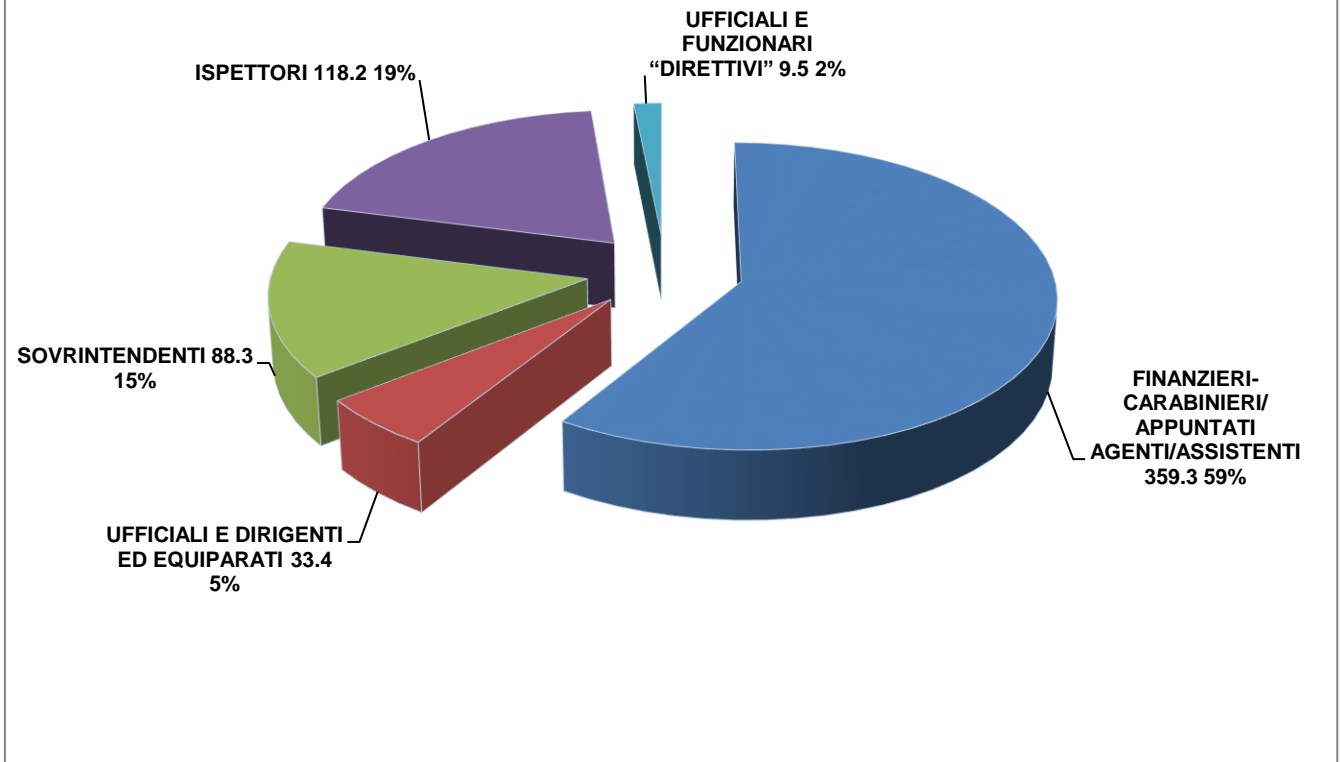
Tabella 4 IMPIEGO RISORSE 2017 FORZE DI POLIZIA DISTINTE PER RUOLI		
Azione	Ruolo	Risorse in mln di euro
SOLO RIPAMATRAZIONE E RIDUZIONE PERMANENZE	FINANZIERI-CARABINIERI/ APPUNTATI AGENTI/ASSISTENTI	104,3
	SOVRINTENDENTI	44,4
	ISPETTORI	46,0
	UFFICIALI E FUNZIONARI "DIRETTIVI"	2,5
	UFFICIALI E DIRIGENTI ED EQUIPARATI	0,0

Nella seguente *Tabella 5* è riportata la distribuzione delle risorse del riordino nel 2018, distinta per ruoli, con riferimento alla riparametrazione e della riduzione dei permanenze e della misura di defiscalizzazione.

Tabella 5 IMPIEGO RISORSE 2018 FORZE DI POLIZIA DISTINTE PER RUOLI		
Azione	Ruolo	Risorse in mln di euro
DEFISCALIZZAZIONE ¹	FINANZIERI-CARABINIERI/ APPUNTATI	53,1
RIPAMATRAZIONE E RIDUZIONE PERMANENZE	FINANZIERI-CARABINIERI/ APPUNTATI AGENTI/ASSISTENTI	306,2
	SOVRINTENDENTI	88,3
	ISPETTORI	118,2
	UFFICIALI E FUNZIONARI "DIRETTIVI"	9,5
	UFFICIALI E DIRIGENTI ED EQUIPARATI	33,4

¹ La norma prevede la defiscalizzazione dell'accessorio per personale con reddito complessivo inferiore a 28.000,00 euro coincidente principalmente con i primi gradi del ruolo di base.

Grafico 3 IMPIEGO RISORSE PER RUOLI FORZE DI POLIZIA 2018



La *Tabella 5* ed il relativo *grafico 3* consentono di chiarire che **le risorse destinate al bonus e ed al riordino sono state distribuite in maniera sostanzialmente proporzionale rispetto alla consistenza numerica dei ruoli.**

L'andamento della distribuzione delle risorse **dal 2019 in poi segue una dinamica simile a quella del 2018.**

3. Nuove piante organiche.

L'art. 8 della legge n. 124/2015 c.d. Legge Madia, cancellando le vacanze organiche in essere, consente la rimodulazione degli organici delle Forze di Polizia con il paletto di non superare la consistenza complessiva alla data di entrata in vigore della stessa Legge e senza nuovi oneri. In altri termini, si possono rimodulare gli organici dei vari ruoli delle Forze di Polizia ma senza aumentare il costo del personale, ovvero **l'incremento della consistenza di uno o più ruoli deve essere compensata dal decremento della consistenza degli altri ruoli.**

Lo schema di decreto legislativo prevede, per Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza, le variazioni di organico sintetizzate nella seguente *Tabella 6*.

Tabella 6 NUOVE PIANTE ORGANICHE (esclusi ruoli tecnici Polizie Civili, Bande, e T.L.A. Polizie Militari)				
Forza di Polizia	Piante organiche			
	Vecchie		Nuove	
POLIZIA DI STATO	DIRIGENTI	931	FUNZIONARI A SVILUPPO DIRIGENZIALE	4500
	COMMISSARI	1980		dal 2027 3700
	DIRETTIVO SPECIALE	1300	DIRETTIVO SPECIALE AD ESUARIMENTO	1800 dal 2027 0
	ISPETTORI (di cui 6000 Sost. Commissario)	23664	ISPETTORI (di cui 6000 Sost. Commissario)	24201 dal 2027 24901
	SOVRINTENDENTI	20000	SOVRINTENDENTI	21562 dal 2027 24000
	AGENTI/ASSISTENTI	57336	AGENTI/ASSISTENTI	50353
ARMA DEI CARABINIERI	UFFICIALI RUOLO NORMALE	1881	UFFICIALI A SVILUPPO DIRIGENZIALE	3391
	UFFICIALI RUOLO SPECIALE	1506		
	UFFICIALI RUOLO FORESTALE	380	UFFICIALI RUOLO FORESTALE	380
	Non previsto		UFFICIALI AD ESAURIMENTO	800 dal 2027 0
	ISPETTORI ²	30979	ISPETTORI	30956
	SOVRINTENDENTI ³ APPUNTATI/CARABINIERI ⁴	21182 65464	SOVRINTENDENTI APPUNTATI/CARABINIERI	21701 58877

² Compresi Ispettori e periti ex CFS.

³ Compresi Sovrintendenti e revisori ex CFS.

⁴ Compresi Agenti e collaboratori ex CFS.

GUARDIA DI FINANZA	UFFICIALI RUOLO NORMALE	2024	UFFICIALI A SVILUPPO DIRIGENZIALE	2949
	UFFICIALI RUOLO SPECIALE	267		
	UFFICIALI RUOLO AEREOVALE	683		
	Non previsto		UFFICIALI AD ESAURIMENTO	360 dal 2027 0
	ISPETTORI	21950	ISPETTORI	23602 dal 2018 progressivamente portabili a (tramite decremento delle consistenze organiche dei ruoli App/Fin e Sovrintendenti)
	SOVRINTENDENTI APPUNTATI/FINANZIERI	15000 26807	SOVRINTENDENTI APPUNTATI/FINANZIERI	28602 12655 23313

Dalla Tabella emerge come **la variazione di organico più rilevante è registrabile nel riordino della Guardia di Finanza** ed è sostanziata **dall'incremento di 5.000 unità della consistenza del ruolo Ispettori**, controbilanciata dalla riduzione dell'organico dei ruoli App./Fin. e Sovrintendenti.

4. Nuovo modello carriera gdf: lineamenti generali, progressioni verticali e orizzontali.

4.1. Nuovo modello di carriera GDF: lineamenti generali.

Come accennato in premessa, la filosofia di questo riordino, in coerenza con l'evoluzione dei sistemi in uso al resto del pubblico impiego (dove non a caso le progressioni orizzontali sono definite "progressioni economiche"⁵), è **quella di concentrare la carriera vera e propria nelle c.d. progressioni verticali** (tra ruoli diversi), **derubricando le progressioni orizzontali all'interno dei ruoli** (eccezion fatta per le promozioni del ruolo Ufficiali da Colonnello in su) **a meri passaggi economici, in larghissima parte legati all'anzianità.**

Sono stati, infatti, riviste:

- **le modalità ed i sistemi di progressione verticale, privilegiando i titoli di studio ed il personale più giovane**, con la previsione di un regime transitorio che, eccezion fatta per i concorsi straordinari per Ufficiali riservati ai Lgt + 6 di cui si dirà a parte nel successivo paragrafo 4.3, risulta sostanzialmente coerente rispetto all'ordinario;
- **le modalità ed i sistemi di progressione orizzontale** sino all'avanzamento a Ten. Col., **privilegiando l'anzianità di servizio** (in particolare per i ruoli App./Fin. e Sovrintendenti), mantenendo procedure selettive solo per le posizioni apicali (direttive) del ruolo Ispettori, con la previsione di un regime transitorio progettato per evitare scavalcamenti, ridurre al minimo gli effetti distorsivi e garantire uno sviluppo armonico.

Come meglio si dirà nei seguenti paragrafi 4.2 e 4.3, **si tratta di interventi che inevitabilmente sfavoriscono** (anche sotto il profilo "morale") **il personale che ha superato gli avanzamenti più selettivi previsti con il sistema vigente** (in particolare nel ruolo Ispettori), ma che **si è reso necessario ed inevitabile**, atteso che:

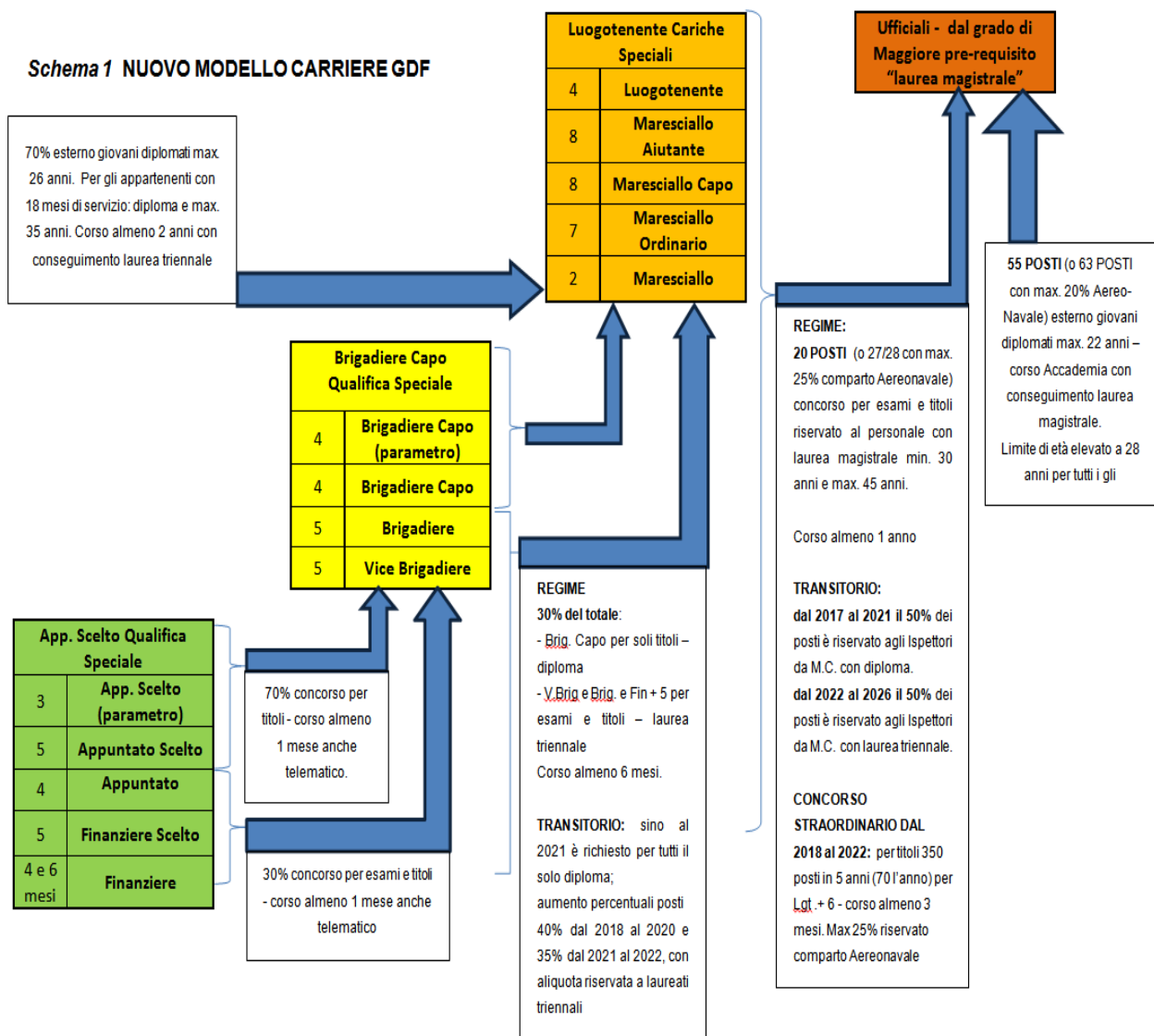
- già i precedenti riordini avevano ampiamente derubricato a mere progressioni economiche gli avanzamenti interni al ruolo, provocando la distorsione del corretto rapporto grado/funzione/responsabilità/stipendio e lo svilimento del significato sostanziale del grado, tanto che:
 - ✓ si era già determinata la **quasi assoluta fungibilità di mansioni tra i gradi all'interno dei ruoli**: il Maresciallo può svolgere le stesse mansioni e ricoprire gli stessi incarichi del M.A. – Lgt. e viceversa, così come il Vice Brigadiere può svolgere le stesse mansioni e ricoprire gli stessi incarichi del Brigadiere Capo e viceversa ed il Finanziere può svolgere le stesse mansioni e ricoprire gli stessi incarichi dell'Appuntato Scelto;
 - ✓ gli ordinamenti dei Reparti che, escluso il ruolo Ufficiali, prevedono la sola indicazione del ruolo e non del grado;
 - ✓ gli incarichi sono già generalmente attribuiti per competenza e non per grado;

⁵ Art. 23 D.Lgs. n. 150/2009.

- ✓ la mobilità è regolata per ruolo e non per grado;
- le procedure selettive, soprattutto quelle a numero chiuso come il caso dell'avanzamento a Maresciallo Aiutante, producevano “colli di bottiglia” non giustificati dalla reale portata della promozione in termini di cambio di impiego, incarico o responsabilità.

In altri termini era impossibile creare o ricreare un sistema di progressione orizzontale realmente e sostanzialmente meritocratico e non era più sostenibile il mantenimento di procedure ultra-selettive per conferire, di fatto, solo incrementi economici.

Il nuovo ordinamento di carriera è sintetizzato nel seguente *Schema 1*.



4.2. Nuovo modello di carriera GDF: progressioni verticali.

Il sistema di progressione tra il ruolo App./Fin. e Sovrintendenti è rimasto sostanzialmente immutato. L'unica novità degna di nota risiede nella riduzione della durata del corso di formazione che passa da “almeno tre mesi” ad “almeno un mese,

anche con modalità telematiche”, mentre non sono stato rivisto/elevato il titolo di studio necessario per all’accesso al ruolo.

Il ruolo Sovrintendenti, pertanto, pur essendo arricchito da un’ulteriore qualifica e mantenendo il rango di “ruolo” distinto e sovraordinato rispetto a al ruolo App./Fin., viene, di fatto, **sempre più appiattito verso il basso e considerato sostanzialmente come la naturale prosecuzione del ruolo di base**, seguendo il percorso già iniziato con il riordino del 2001.

Il sistema di progressione interno dai ruoli App.Fin. e Sovrintendenti **verso il ruolo Ispettori** presenta diverse novità rispetto al modello vigente, riassunte nella seguente **Tabella 7**.

Tabella 7 PROGRESSIONE VERTICALE INTERNA AL RUOLO ISPETTORI		
	Vecchio modello	Nuovo modello
POSTI A DISPOSIZIONE	30% DEI POSTI DISPONIBILI	REGIME: 30% POSTI DISPONIBILI. TRANSITORIO: 40% DAL 2018 AL 2020 35% DAL 2021 AL 2022 con aliquote riservate a personale in possesso di laurea triennale in classi stabilite dal Comandante Generale
ALIQUOTE E TITOLI DI STUDIO	1/3 BRIGADIERI CAPO; NESSUNA LIMITAZIONE TITOLO DI STUDIO 1/3 VICE BRIGADIERI E BRIGADIERI; NESSUNA LIMITAZIONE TITOLO DI STUDIO 1/3 APP./FIN. (DA FINANZIERE + 7); DIPLOMA DI 2° GRADO	REGIME: > BRIGADIERI CAPO; DIPLOMA DI 2° GRADO ⁶ DIPLOMA DI 2° GRADO > APP./FIN. DA FIN + 5; LAUREA TRIENNALE IN DISCIPLINE ECONOMICO-GIURIDICHE ⁷ TRANSITORIO SINO AL 2022: PER TUTTI DIPLOMA DI 2° GRADO
TIPOLOGIA CONCORSO	CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI	BRIGADIERI CAPO: CONCORSO PER SOLI TITOLI DA FIN. + 5 A BRIGADIERE: CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI
CORSO DI FORMAZIONE	ALMENO 6 MESI (attualmente 9 MESI)	ALMENO 6 MESI

In coerenza con l’elevazione del ruolo Ispettori a *ruolo “a sviluppo direttivo”* e all’equiparazione delle posizioni apicali dello stesso alla III Area Funzionale del comparto Ministeri, sono stati elevati i titoli di studio necessari per l’accesso dall’interno al ruolo Ispettori, con la previsione di un regime transitorio di 5 anni, idoneo a salvaguardare la posizione del personale attualmente non in possesso degli stessi.

⁶ La percentuale dell’aliquota non è tassativamente fissata dal decreto.

⁷ La percentuale dell’aliquota non è tassativamente fissata dal decreto..

Anche il sistema di progressione interno dai ruoli I.S.A.F. verso il ruolo Ufficiali, presenta diverse novità rispetto al modello vigente, riassunte nella seguente *Tabella 8*.

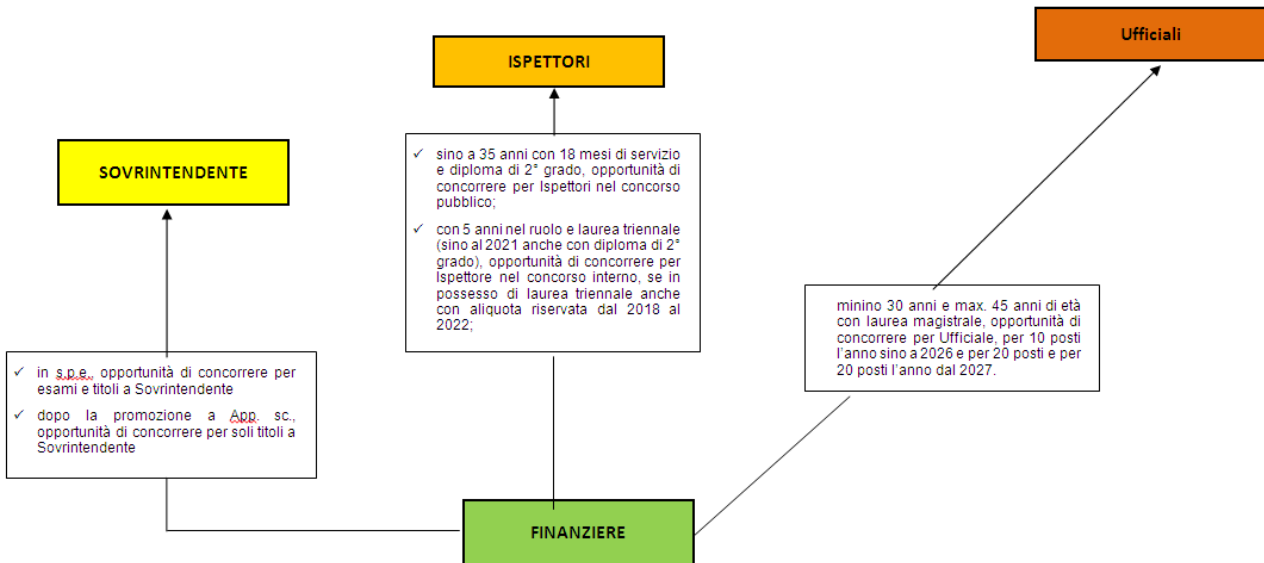
Tabella 8 PROGRESSIONE VERTICALE INTERNA AL RUOLO UFFICIALI		
	Vecchio modello	Nuovo modello
POSTI A DISPOSIZIONE	RUOLO SPECIALE: CIRCA 17/18 POSTI RUOLO AEREOVALE: CIRCA 7/8 POSTI	27/28 POSTI: di cui max. 25% per la componente aereonavale.
ALIQUOTE E TITOLI DI STUDIO E LIMITI DI ETA'	RUOLO SPECIALE: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 50% MARESCIALLI AIUTANTI; DIPLOMA 2° GRADO ➤ 40% ALTRI ISPETTORI (con 3 anni di ruolo se provenienti dal concorso interno e 7 se provenienti dal concorso esterno); DIPLOMA 2° GRADO ➤ 10% ALTRO PERSONALE; LAUREA MAGISTRALE ETA': NON MENO DI 34 E NON PIU' DI 42 RUOLO AEREOVALE: ISPETTORI LAUREA MAGISTRALE, ETA' NON PIU' DI 42	REGIME: TUTTO IL PERSONALE IN POSSESSO DI LAUREA MAGISTRALE IN MATERIE ECONOMICHE-GIURIDICHE. ETA': NON MENO DI 30 E NON PIU' DI 45
		TRANSITORIO: DAL 2017 AL 2021: 50% POSTI RISERVATO A ISPETTORI (DA M.C.) CON DIPLOMA DI 2° GRADO; DAL 2022 AL 2026: 50% POSTI RISERVATO A ISPETTORI (DA M.C.) CON LAUREA TRIENNALE IN MATERIE ECONOMICHE-GIURIDICHE
TIPOLOGIA CONCORSO	CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI	CONCORSO PER TITOLI ED ESAMI
CORSO DI FORMAZIONE	ALMENO 1 ANNO	ALMENO 1 ANNO

In coerenza con l'innalzamento del ruolo Ufficiali a "ruolo a sviluppo dirigenziale" sono stati elevati i titoli di studio necessari per l'accesso dall'interno al ruolo Ufficiale e si è privilegiato il titolo di studio in luogo del grado o del ruolo, come avveniva in precedenza.

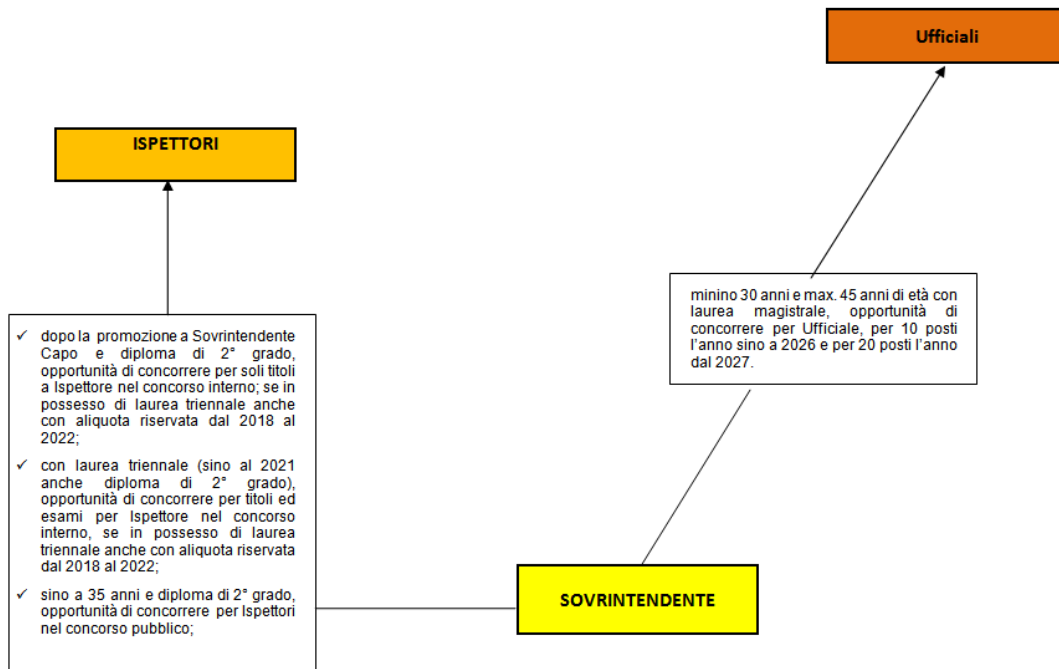
Anche in questo caso è stato previsto un regime transitorio di 10 anni idoneo a salvaguardare la posizione del personale del ruolo Ispettori attualmente non in possesso di laurea magistrale che nel sistema vigente aveva a disposizione il 90% dei posti disponibili per il ruolo speciale ed il 100% del per il ruolo Aereonavale (in quest'ultimo caso con laurea magistrale).

Il nuovo modello di progressione verticale delinea, per ogni ruolo, le opportunità di carriera descritte nei seguenti *Schemi 2, 3 e 4*.

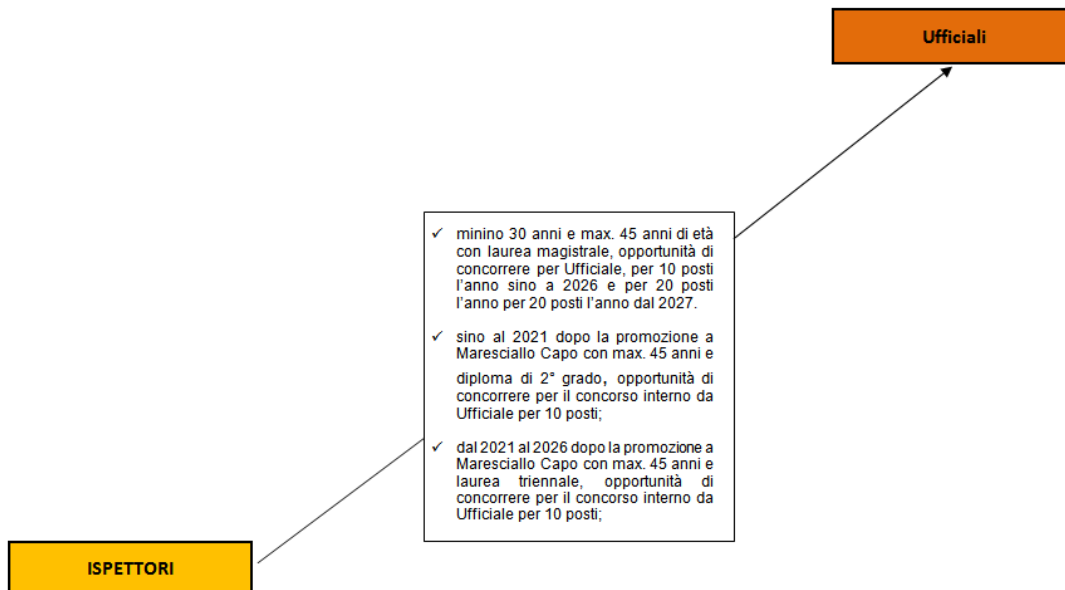
Schema 2 OPPORTUNITA' DI PROGRESSIONE VERTICALE PER FINANZIERE



Schema 3: OPPORTUNITA' DI PROGRESSIONE VERTICALE PER SOVRINTENDENTE



Schema 4: OPPORTUNITA' DI PROGRESSIONE VERTICALE PER ISPETTORE



A fattor comune, il personale di tutti i ruoli in possesso di diploma di 2° grado può concorrere per Ufficiale nel concorso pubblico sino a 28 anni e, se in possesso di specifica laurea magistrale, può concorrere anche per Ufficiale T.L.A. sino a 45 anni.

E' utile, infine, precisare come **le opportunità di carriera di cui potrà beneficiare il personale dei ruoli App./Fin. e soprattutto il ruolo Sovrintendenti della Guardia di Finanza per l'accesso al ruolo Ispettori risultano essere rilevanti e sensibilmente superiori rispetto alle omologhe figure delle altre Forze di Polizia, visto il significativo incremento della dotazione organica del ruolo Ispettori della Guardia di Finanza (circa 5.000 unità a partire dal 2018 come descritto nella precedente *Tabella 6*).**

4.3. Nuovo modello di carriera GDF: Ruolo Speciale ad esaurimento e concorso straordinario per Lgt..

Il riordino prevede la soppressione del ruolo Ufficiali – Ruolo Speciale dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza e del (mai istituito) Ruolo Direttivo Speciale delle Polizie ad ordinamento civile.

Le norme transitorie prevedono il mantenimento di questi ruoli con la forma "a esaurimento" per la Polizia di Stato e per l'Arma dei Carabinieri e con una soluzione formalmente diversa ma sostanzialmente identica anche per la Guardia di Finanza.

La Guardia di Finanza, infatti, non adotta la forma "*Ruolo Speciale ad esaurimento*", ma prevede, **a partire dal 2018, 5 concorsi straordinari per soli titoli per 70 posti l'anno riservati ai Lgt. con almeno 6 anni nel grado.**

Questa particolare norma transitoria, evidentemente poco coerente rispetto alla filosofia del riordino già ampiamente trattata in premessa e nei precedenti paragrafi, trae

sostanzialmente origine dal contenzioso in essere tra la Polizia di Stato ed i c.d. Ispettori di PS "Ante '95".

Atteso che il "Ruolo Direttivo ad esaurimento" previsto dalla Polizia di Stato, dal quale traggono spunto anche le previsioni della Guardia di Finanza e dell'Arma dei Carabinieri, si ferma alla qualifica di Commissario Capo (Capitano) e non prevede la qualifica di V.Q.A. Aggiunto (Maggiore), anche per l'Arma dei Carabinieri e per la Guardia di Finanza sono state previste condizioni per le quali i vincitori di questi concorsi non avranno accesso al nuovo grado neo-dirigenziale di Maggiore.

In questo senso:

- la soluzione adottata dall'Arma dei Carabinieri prevede la possibilità di accesso al concorso per tutti i Lgt. promossi in data antecedente al 01.01.2017 (ovvero a seguito per effetto del riordino) con un limite minimo di età anagrafica di 50 anni (utile a non far maturare il grado di Maggiore);
- mentre la soluzione adottata dalla Guardia di Finanza prevede la possibilità di accesso al concorso per i Lgt. con più di 6 anni nel grado (anch'essa utile a non far maturare il grado di Maggiore).

A parere di chi scrive il modello previsto dell'Arma presenta un'evidente aspetto di irragionevolezza, in quanto consente l'accesso al concorso al Luogotenenti con un 1 solo giorno di anzianità di grado e 50 anni di età anagrafica, mentre lo preclude al Luogotenente con meno di 50 anni di età anagrafica e magari con diversi anni di anzianità di grado.

Sempre sullo stesso argomento è necessario precisare che la previsione di accorciamento dei periodi minimi utili all'avanzamento al grado di Commissario Capo, riconosciuta al personale della Polizia di Stato che transita nel "Ruolo Direttivo ad esaurimento", è giustificata dall'esigenza di compensare gli Ispettori c.d. "Ante '95" per la mancata attuazione dei concorsi straordinari per l'accesso al R.D.S. e vista l'elevata età anagrafica media di detto personale che, senza tale riduzioni, impedirebbe il raggiungimento della qualifica di Commissario Capo. Giustificazioni evidentemente non riscontrabili nell'Arma dei Carabinieri e nella Guardia di Finanza.

4.4. Nuovo modello di carriera GDF: Progressioni orizzontali.

Come detto **le progressioni orizzontali sono state pressoché definitivamente derubricate a mere progressioni economiche** per lo più legate all'anzianità.

Le nuove modalità di avanzamento orizzontale della Guardia di Finanza sono compendiate come riportato nella seguente *Tabella 9*.

Tabella 9 PROGRESSIONI ORIZZONTALI RUOLO I.S.A.F. dal 01.01.2017		
GRADO	Vecchio modello	Nuovo Modello
Luogotenente “cariche speciali”	//	//
M.A. Luogotenente (qualifica)	non previsto	4 anni – anzianità con 3 anni di “Eccellente”
Maresciallo Aiutante	15 anni - selezione per titoli max. posti annuali 1/20 M.A.	8 anni – a scelta max. posti annuali 1/40 intero organico Ispettori – la percentuale è aumentata a 1/14 per gli anni 2025 e 2026 e ad 1/35 per il 2027
Maresciallo Capo	numero chiuso a 11.500 e promozioni annuali max. 1/30 ruolo Ispettori 70%: 10 anni - a scelta 30%: (solo se superiore a 100 unità) 4 anni a scelta per esami	8 anni – a scelta per terzi - ruolo aperto. Sino al 2021 a scelta per esami per 130 posti l'anno, riservata a M.C. con una certa anzianità vgs. art. 36 co. 15
Maresciallo Ordinario	7 anni – anzianità	7 anni – anzianità
Maresciallo	2 anni – anzianità	2 anni – anzianità
Brigadiere Capo “qualifica speciale”	//	//
Brigadiere Capo	non previsto	8 anni – anzianità 3 anni di “superiore alla media”
Brigadiere	7 anni - a scelta per terzi	5 anni – anzianità
Vice Brigadiere	7 anni - anzianità	5 anni – anzianità
Appuntato Scelto “qualifica speciale”	//	//
Appuntato Scelto	non previsto	8 anni – anzianità 3 anni di “superiore alla media”
Appuntato	5 anni - anzianità	4 anni – anzianità
Finziere Scelto	5 anni - anzianità	5 anni – anzianità
Finziere	5 anni - anzianità	5 anni – anzianità

Con riferimento all'**accorciamento dei periodi minimi** di permanenza utili ai fini dell'avanzamento, è necessario precisare che gli stessi **sono stati previsti solo nella carriera del Ruolo App./Fin. (1 anno) e nella carriera del ruolo Sovrintendenti** (4 anni complessivi), al fine di consentire il potenziale raggiungimento del grado apicale del ruolo Sovrintendenti partendo dal grado di Finziere, anche senza passare per la procedura a concorso per titoli ed esami. **Nell'ottica che il ruolo Sovrintendenti rappresenta** (avendo alimentazione esclusivamente interna) **sostanzialmente la prosecuzione della carriera del ruolo di base.**

Con riferimento al **ruolo Ispettori** si è ragionato partendo dal presupposto che l'attuale modello di carriera pensato nel 1995, quando il ruolo fu alimentato da personale già in possesso di una determinata anzianità (in particolare nella Polizia di Stato), consentiva di raggiungere il grado apicale (Maresciallo Aiutante) a pochi in un arco temporale piuttosto breve e a tanti in un arco temporale molto lungo o addirittura mai.

Sulla base di tali assunti, in coerenza con il più volte richiamato principio di fondo del riordino di assimilazione sostanziale delle progressioni orizzontali a progressioni di mero carattere economico, **nel ruolo Ispettori** si è quindi scelto di superare il “collo di bottiglia” costituito dall'attuale sistema di avanzamento a M.A., smussare le procedure selettive (in

particolare per M.A.) e ridurre i tempi per il raggiungimento delle posizioni apicali (in particolare Lgt.), **dando maggiori garanzie di raggiungere la posizione apicale a tutto il personale.**

Peraltro, il mantenimento del minimo periodo di 2 anni per l'avanzamento a M.O., unito all'incremento parametrico connesso al grado (+7), consente agli Ispettori provenienti dai concorsi interni di attenuare in maniera significativa gli effetti distorsivi provocati dai sensibili incrementi stipendiali riconosciuti alle posizioni apicali dei ruoli App./Fin. e Sovrintendenti, di cui si dirà più dettagliatamente nel successivo Capitolo 8..

La transizione dal vecchio al nuovo modello è gestita dal regime transitorio pensato per evitare scavalcamenti, ridurre al minimo gli effetti distorsivi e garantire uno sviluppo armonico.

Ruolo Ispettori:

- tutti i **Marescialli Capo con un'anzianità di grado pari o superiore 8 anni** inseriti nell'aliquota di valutazione al 31.12.2016 e non utilmente iscritti nel quadro di avanzamento al 31.12.2016 **sono promossi al grado di Maresciallo Aiutante** secondo l'ordine stabilito dalla graduatoria al 31.12.2016, **con le seguenti modalità e decorrenze:**
 - ✓ il primo *terzo*, 01.01.2017;
 - ✓ il secondo *terzo*, 01.04.2017;
 - ✓ il terzo *terzo*, 01.07.2017.
- i Marescialli Capo con un'anzianità di grado di 7 anni al 31.12.2016 promossi in prima valutazione nell'aliquota al 31.12.2017 prendono posto nel ruolo dopo i Marescialli Capo promossi nell'aliquota straordinaria al 01.07.2017 di cui alla precedente alinea;
- i Marescialli Capo promossi per effetto della procedura transitoria "*a scelta per esami*" prendono posto nel ruolo dopo quelli promossi in prima valutazione nell'aliquota 2017;
- i Marescialli Aiutanti che al 01.01.2017 hanno già maturato 8 anni (decorrenza 01.01.2009 o anteriore) di permanenza nel grado di M.A. sono inseriti in un'aliquota straordinaria al 01.01.2017, valutati e, se risultati idonei, promossi al grado di Luogotenente con decorrenza 01.01.2017. Gli stessi precedono nel ruolo i Marescialli Aiutanti (decorrenza dal 02.01.2009 sino al 31.12.2009) promossi Lgt. a seguito della procedura ordinaria 2017.
- tutti i M.A. Lgt. in servizio al 01.01.2017 assumono il grado di Luogotenente mantenendo l'anzianità di gradi corrispondente a quella maturata nella soppressa qualifica di Lgt. ed al 01.10.2017 assumono la qualifica di "*cariche speciali*";
- i M.A. promossi Luogotenenti inclusi nell'aliquota straordinaria al 01.01.2017 e promossi in pari data assumono la qualifica di "*cariche speciali*", secondo le seguenti modalità e decorrenze:
 - ✓ 2018 se M.A. con decorrenza 2006 o anteriore;
 - ✓ 2019 se M.A. con decorrenza 2007;
 - ✓ 2020 se M.A. con decorrenza 2008.

Sino alle aliquote in valutazione al 31.12.2016, continuano ad applicarsi le regole vigenti prima del riordino.

Con riferimento al **requisito della laurea triennale per l'inserimento nelle aliquote di valutazione a Maresciallo Aiutante e Luogotenente**, previsto ai fini di equiparare le citate posizioni alla III Area Funzionale del comparto Ministeri, è utile precisare che lo stesso ha effetto a partire dall'aliquota dei Marescialli Capo al 31.12.2029. Di conseguenza, come precisato dalla Relazione Illustrativa, **il requisito in parola non è richiesto a tutti i Marescialli Capo inseriti nell'aliquota di valutazione a Maresciallo Aiutante sino all'anno 2028, sia per l'avanzamento a Maresciallo Aiutante (anche nelle aliquote 2029 e 2030), sia per il successivo avanzamento a Luogotenente.**

Le modalità del transitorio per il ruolo Ispettori sono compendiate nella seguente *Tabella 10*.

Tabella 10 TRANSITORIO PROGRESSIONI ORIZZONTALI RUOLO ISPETTORI				
Grado attuale	Nuovo grado	Decorrenza	Nuovo grado	Decorrenza⁸
Maresciallo Capo con anzianità di grado >= a 8 anni al 31.12.2016	Maresciallo Aiutante	01.01.2017		
		01.04.2017		
		01.07.2017		
Maresciallo Aiutante al 01.01.2006 o anteriore	Luogotenente	01.01.2017	Luogotenente "cariche speciali"	2018
Maresciallo Aiutante al 01.01.2007	Luogotenente	01.01.2017	Luogotenente "cariche speciali"	2019
Maresciallo Aiutante al 01.01.2008	Luogotenente	01.01.2017	Luogotenente "cariche speciali"	2020
Maresciallo Aiutante al 01.01.2009	Luogotenente	01.01.2017	Luogotenente "cariche speciali"	2021
M.A. Luogotenente al 31.12.2016	Luogotenente	01.01.2017	Luogotenente "cariche speciali"	01.10.2017

Ruolo Sovrintendenti:

- **tutti i Vice Brigadieri che alla data del 01.01.2017 hanno già maturato 5 anni di anzianità nel grado sono inseriti in un'aliquota straordinaria al 01.01.2017 e promossi Brigadiere con decorrenza 01.01.2017** e precedono nel ruolo i Vice Brigadieri promossi con riferimento all'aliquota formata al 31.12.2017;
- **tutti i Brigadieri inclusi nell'aliquota di valutazione al 31.12.2016** in prima e seconda valutazione secondo le norme vigenti prima del riordino e non promossi perché non utilmente ricompresi nei rispettivi quadri di avanzamento **sono promossi Brigadieri Capo con decorrenza 01.01.2017**, secondo l'ordine di graduatoria della valutazione al 31.12.2016;
- **tutti i Brigadieri che alla data del 01.01.2017 hanno maturato 5 anni di anzianità nel grado sono inseriti nell'aliquota straordinaria al 01.01.2017 e promossi Brigadieri Capo con decorrenza 01.01.2017**; gli stessi prendono posto nel ruolo dietro ai Brigadieri di cui al precedente punto;
- **i Brigadieri in servizio al 01.01.2017 con un'anzianità di grado di 4 anni sono inclusi nell'aliquota straordinaria al 01.01.2017 e promossi Brigadiere Capo con**

⁸ Dove è riportato solo l'anno, la decorrenza del nuovo grado ha valenza dal giorno successivo alla maturazione dei requisiti

- decorrenza 01.01.2017**; gli stessi prendono posto nel ruolo dietro ai Brigadieri di cui ai due precedenti punti;
- **sino al 2021 per la promozione a Brigadiere Capo i periodi minimi di permanenza al grado di Brigadiere** necessari per l'inserimento nelle aliquote di valutazione, **sono ridotti di 2 anni rispetto ai 5 anni** previsti nel regime ordinario; le aliquote di valutazione saranno pertanto così formate:
 - ✓ per l'anno 2017: Brigadieri promossi nel 2014;
 - ✓ per l'anno 2018: Brigadieri promossi nel 2015;
 - ✓ per l'anno 2019: Brigadieri promossi nel 2016;
 - ✓ per l'anno 2020: Brigadieri promossi al grado di Vice Brigadiere nel 2010;
 - ✓ per l'anno 2021: Brigadieri promossi al grado di Vice Brigadiere nel 2011;
 - i Brigadieri Capo in servizio al 01.10.2017 con un'anzianità di grado anteriore al 30.09.2013 assumono la *"qualifica speciale"* con decorrenza 01.10.2017
 - **sino al 2024 per l'attribuzione della "qualifica speciale" i periodi minimi di permanenza al grado di Brigadiere Capo** necessari per l'inserimento nelle aliquote di valutazione, **sono ridotti di 4 anni rispetto agli 8 anni** previsti nel regime ordinario; le aliquote di valutazione saranno così formate:
 - ✓ per l'anno 2017: Brigadieri Capo promossi nel 2013;
 - ✓ per l'anno 2018: Brigadieri Capo promossi nel 2014;
 - ✓ per l'anno 2019: Brigadieri Capo promossi nel 2015;
 - ✓ per l'anno 2020: Brigadieri Capo promossi nel 2016;
 - ✓ per l'anno 2021: Brigadieri Capo promossi al grado di Brigadiere nel 2010;
 - ✓ per l'anno 2022: Brigadieri Capo promossi al grado di Brigadiere nel 2011;
 - ✓ per l'anno 2023: Brigadieri Capo promossi al grado di Brigadiere nel 2012;
 - ✓ per l'anno 2024: Brigadieri Capo promossi al grado di Brigadiere nel 2013.

Sino alle aliquote in valutazione al 31.12.2016, continuano ad applicarsi le regole vigenti prima del riordino. Le modalità del transitorio per il ruolo Ispettori sono compendiate nella seguente *Tabella 11*.

Tabella 11 TRANSITORIO PROGRESSIONI ORIZZONTALI RUOLO SOVRINTENDENTI				
Grado attuale	Nuovo grado	Decorrenza	Nuovo grado	Decorrenza⁹
Vice Brigadiere 2010	Brigadiere	01.01.2017		
Vice Brigadiere 2011	Brigadiere	01.01.2017		
Brigadiere 2009 non promosso in 1^ al 31.12.2016 con le vecchie regole	Brigadiere Capo	01.01.2017		
Brigadiere 2008 non promosso in 2^ al 31.12.2016 con le vecchie regole	Brigadiere Capo	01.01.2017		
Brigadiere 2010	Brigadiere Capo	01.01.2017	Brigadiere Capo "qualifica speciale"	2021
Brigadiere 2011	Brigadiere Capo	01.01.2017	Brigadiere Capo "qualifica speciale"	2022
Brigadiere 2012	Brigadiere Capo	01.01.2017	Brigadiere Capo "qualifica speciale"	2023
Brigadiere 2013	Brigadiere Capo	01.01.2017	Brigadiere Capo "qualifica speciale"	2024
Brigadiere Capo promosso prima del 30.09.2013	Brigadiere Capo "qualifica speciale"	01.10.2017		
Brigadiere Capo promosso nel periodo 01.10.2013 – 31.12.2013	Brigadiere Capo "qualifica speciale"	dopo il 01.10.2017		
Brigadiere Capo 2014	Brigadiere Capo "qualifica speciale"	2018		
Brigadiere Capo 2015	Brigadiere Capo "qualifica speciale"	2019		
Brigadiere Capo 2016	Brigadiere Capo "qualifica speciale"	2020		

Ruolo Appuntati e Finanziari:

- **tutti gli Appuntati che alla data del 01.01.2017 hanno già maturato 4 anni di anzianità nel grado sono inseriti in un'aliquota straordinaria al 01.01.2017 e promossi Appuntati Scelti con decorrenza 01.01.2017 e precedono nel ruolo gli Appuntati promossi con riferimento all'aliquota formata al 31.12.2017;**
- **tutti gli Appuntati Scelti in servizio al 01.10.2017 che a quella data hanno già compiuto 7 anni di anzianità nel grado assumono la "qualifica speciale" con decorrenza 01.10.2017;**
- **a tutti gli Appuntati scelti in servizio al 01.10.2017 che a quella data non hanno ancora compiuto 7 anni di anzianità nel grado, la "qualifica speciale" è attribuita dopo 7 anni di permanenza nel grado.**

Sino alle aliquote in valutazione al 31.12.2016, continuano ad applicarsi le regole vigenti prima del riordino.

⁹ Dove è riportato solo l'anno, la decorrenza del nuovo grado ha valenza dal giorno successivo alla maturazione dei requisiti

5. Effetti economici e stabilizzazione bonus.

5.1. Effetti economici.

Gli **effetti economici** generati dalla proroga del bonus e dal riordino nel 2017 e dal 2018 sono principalmente prodotti dalle seguenti misure:

➤ **per il 2017:**

- ✓ proroga del bonus con le attuali modalità sino al mese di settembre, dal mese di ottobre sostituita dagli incrementi parametrali e dalla misura *una tantum* di cui all'art. 45 co. 1 – Tabella BB dello schema di decreto;
- ✓ riduzione permanenze dal mese di gennaio;
- ✓ misura *una tantum* di cui all'art. 45 co. 3 - Tabella CC dello schema di decreto;

➤ **dal 2018:**

- ✓ riduzione permanenze;
- ✓ incrementi parametrali posizioni sino al grado di Capitano;
- ✓ misura di defiscalizzazione dell'accessorio di cui all'art. 45 co. 2 dello schema di decreto;
- ✓ dirigenzializzazione Maggiori e Ten.Col. e misure conseguenti.

La misura economicamente più rilevante è certamente sostanziata dagli incrementi parametrali. Nella seguente Tabella sono riportati gli incrementi parametrali prodotti dal riordino.

TABELLA PARAMETRALE

QUALIFICA E GRADI EQUIPARATI	GUARDIA DI FINANZA							
	PARAMETRI ATTUALI	INCREMENTO PARAMETRI	PARAMETRI FUTURI	INCREMENTO ANNUO LORDO DIP. COMPLESSIVO	ONERI A CARICO AMM.NE	INCREMENTO LORDO ANNUO AMM.NE	NETTO MENSILE DIPENDENTE AL 38%	NETTO MENSILE DIPENDENTE AL 27%
TENENTE COLONNELLO/MAGGIORE	150,00							
CAPITANO	144,50	6,00	150,50	1122,55	471,58	1594,13	46,83	55,14
TENENTE	139,00	9,00	148,00	1683,83	707,37	2391,20	70,25	82,71
SOTTOTENENTE	133,25	3,50	136,75	654,82	275,09	929,91	27,32	32,17
LUOGOTENENTE CON 4 ANNI QLF. (CARICA SPECIALE)	139,00	9,00	148,00	1683,83	707,37	2391,20	70,25	82,71
LUOGOTENENTE	139,00	4,50	143,50	841,91	353,69	1195,60	35,12	41,36
MARESCIALLO AIUTANTE CON 8 ANNI QLF.	135,50	4,50	140,00	841,91	353,69	1195,60	35,12	41,36
MARESCIALLO AIUTANTE	133,00	4,50	137,50	841,91	353,69	1195,60	35,12	41,36
MARESCIALLO CAPO	128,00	5,50	133,50	1029,00	432,28	1461,29	42,93	50,55
MARESCIALLO ORDINARIO	124,00	7,00	131,00	1309,64	550,18	1859,82	54,64	64,33
MARESCIALLO	120,75	4,00	124,75	748,37	314,39	1062,76	31,22	36,76
BRIGADIERE CAPO CON 8 ANNI QLF. (QUALIFICA SPECIALE)	122,50	8,50	131,00	1590,28	668,08	2258,36	66,35	78,12
BRIGADIERE CAPO CON 4 ANNI QLF.	120,25	5,50	125,75	1029,00	432,28	1461,29	42,93	50,55
BRIGADIERE CAPO	120,25	4,00	124,25	748,37	314,39	1062,76	31,22	36,76
BRIGADIERE	116,25	5,25	121,50	982,23	412,64	1394,87	40,98	48,25
VICE BRIGADIERE	112,25	4,50	116,75	841,91	353,69	1195,60	35,12	41,36
APPUNTATO SCELTO CON 8 ANNI QUAL. (QUALIFICA SPECIALE)	113,50	8,00	121,50	1496,73	628,78	2125,51	62,44	73,51
APPUNTATO SCELTO CON 5 ANNI QUAL.	111,50	5,50	117,00	1029,00	432,28	1461,29	42,93	50,55
APPUNTATO SCELTO	111,50	5,00	116,50	935,46	392,99	1328,44	39,03	45,95
APPUNTATO	108,00	4,00	112,00	748,37	314,39	1062,76	31,22	36,76
FINANZIERE SCELTO	104,50	4,00	108,50	748,37	314,39	1062,76	31,22	36,76
FINANZIERE	101,25	4,00	105,25	748,37	314,39	1062,76	31,22	36,76

La misura prevista dall'art. 45 co. 1 – Tabella BB: è finanziata con i residui delle risorse del bonus 2017, ha carattere di *“una tantum”*, copre il periodo ottobre-dicembre 2017 e va a beneficio del personale destinatario del bonus. La stessa si sostanzia in un **assegno lordo una tantum pari a 350,00 euro** che corrispondono a **232,12 euro netti** (aliquota IRPEF massima al 27%) o a **197,14 euro** (aliquota IRPEF massima al 38%).

La misura prevista dall'art. 45 comma 2: parte dal mese di gennaio 2018, è finanziata con una quota parte delle risorse ex bonus, ha carattere permanente e va a beneficio del personale che ha un reddito complessivo inferiore a 28.000 euro. La stessa consente di beneficiare di una detrazione sulle imposte sui redditi da applicare sul trattamento accessorio, anche a carattere fisso e continuativo (es. Indennità mensile pensionabile), nel limite delle risorse dedicate. Tale previsione, cumulabile con il bonus c.d. *“Renzi”* previsto dalla legge n. 190/2014, consente di assicurare al personale dei **primi gradi del ruolo App./Fin. circa 40 euro netti** al mese che, **uniti all'incremento parametrico, permettono di raggiungere gli 80 euro netti del bonus sicurezza.**

La misura *“una tantum”* di cui all'art. 45 co. 3 **Tabella CC:** è finanziata con i 119 milioni di euro residuali 2016, va a **beneficio del personale dei gradi apicali dei ruoli I.S.A.F. con un'anzianità di grado tale da escludere il personale in questione dai benefici delle riduzioni delle permanenze.** La stessa si sostanzia nell'attribuzione, **entro il 31.12.2017,** di un assegno lordo pari ai seguenti importi:

- 800,00 euro per gli Appuntati Scelti con almeno 8 anni di anzianità di grado al 01.01.2017;
- 1.000,00 euro per gli Appuntati Scelti con almeno 12 anni di anzianità di grado al 01.01.2017;
- 1.200,00 euro per i Brigadieri Capo con almeno 8 anni di anzianità di grado al 01.01.2017;
- 1.300,00 euro per i Luogotenenti con almeno 4 anni di anzianità di grado al 01.01.2017;
- 1.500,00 euro per i Luogotenenti con almeno 8 anni di anzianità di grado al 01.01.2017.

5.2. Stabilizzazione del bonus.

Come descritto nel precedente Capitolo 2. **tutte le risorse destinate al bonus sicurezza che avevano carattere *“una tantum”* per il solo 2016 sono state interamente e definitivamente strutturate** dalla Legge di Bilancio 2017.

Sempre nel precedente Capitolo 2 è stato evidenziato come **le stesse risorse sono tutte state impiegate per finanziare quattro misure:** riparametrazione, proroga attuali modalità sino a settembre 2017, *una tantum 2017* sostitutiva del bonus e *defiscalizzazione* (dal 2018), **al fine di avvicinare quanto più possibile gli effetti economici del riordino agli effetti del bonus 2016.**

Per raffrontare il beneficio economico generato dal bonus e quelli generati dal riordino, è necessario, prima di tutto, considerare che:

- gli **80 euro del bonus** non erano soggetti a ritenute fiscali e previdenziali ed all'IRAP ma di converso **non producevano effetti sull'assegno di pensione e sul T.F.S.**;
- i **benefici economici prodotti dal riordino** sono soggetti alle ritenute fiscali e previdenziali ed all'IRAP e **producono effetti sull'assegno di pensione e sul T.F.S.**

In questo senso è ovvio che il bonus era sicuramente più appetibile per il personale più anziano mentre i benefici del riordino sono più vantaggiosi per il personale più giovane totalmente soggetto al sistema contributivo. Al di là degli aspetti di mera convenienza tra le due tipologie di remunerazione, è necessario precisare che:

- è **tecnicamente ed intellettualmente “scorretto”** confrontare gli 80 euro del bonus con i benefici economici netti (ma pensionabili) prodotti dal riordino;
- è **tecnicamente ed intellettualmente “corretto”** confrontare l'entità lorda del bonus con l'entità lorda dei benefici prodotti dal riordino.

In questo senso, **già dal confronto tra gli incrementi lordi annui garantiti dai soli incrementi parametrali (minimo 1.062.76¹⁰ euro annui “lordo amministrazione”) e quello del bonus (960 euro annui), si può affermare che gli “80 euro” del bonus sono stati interamente stabilizzati nei confronti di tutto il personale che ne beneficiava.**

Anzi, per effetto delle ulteriori misure economiche e di carriera previste dal riordino, **gli effetti economici generati dallo stesso si avvicinano progressivamente (nel medio periodo) agli 80 euro netti del bonus fino, in qualche caso, a superarli**, come si evince dalla seguente *Tabella 13*, in cui sono riportati gli effetti economici del riordino con riferimento alle posizioni statisticamente più significative.

In questo senso, **il confronto più significativo è quello tra gli 80 euro del bonus e gli importi dei benefici del riordino finanziati dalle risorse ex bonus, nella forma “lordo dipendente”, eccezion fatta per la misura di defiscalizzazione.** Dati nella *Tabella 13* sottolineati e scritti in rosso.

¹⁰ Non è stato preso in considerazione il poco significativo grado di Sottotenente.

Tabella 13 ESEMPI PIU' SIGNIFICATIVI DEGLI EFFETTI ECONOMICI DEL RIORDINO					
POSIZIONE AL 31.12.2016	BENEFICI ECONOMICI				
	settembre 2017	ottobre 2017	dicembre 2017	gennaio 2018	Altri benefici "riordino"
Finziere con reddito compreso tra 26.001 e 27.999 euro	+ 80 euro bonus (non pensionabili)	- 80 euro (non pensionabili)			
		+ 62,37 euro¹¹ (lordo dipendente) (pensionabili) equivalenti a 36,76 euro netti (aliq. max 27%) + 350,00 euro (lordo dipendente) (<i>una tantum</i> ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 232,12 euro netti (aliq. max 27%)			+ 40,00 euro (defiscalizzazione ex art. 45 co. 2.) (non pensionabili) che sommate all'incremento parametrico portano il beneficio netto complessivo da gennaio 2018 a 76,76 euro
Appuntato Scelto + 13	+ 80 euro bonus (non pensionabili)	- 80 euro (non pensionabili)			
		+ 124,73 euro¹² (lordo dipendente) (pensionabili) equivalenti a 62,44 euro netti (aliq. max 38%) + 350,00 euro (lordo dipendente) (<i>una tantum</i> ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 232,12 euro netti (aliq. max 27%)	+ 1.000 euro (lordo dipendente) (una tantum ex. art. 45 co. 3 Tabella CC) (pensionabile) equivalenti a 563,27 euro netti (aliq. max 38%)		

¹¹ 4 punti parametrici.¹² 8,5 punti parametrici.

Tabella 13 ESEMPI PIU' SIGNIFICATIVI DEGLI EFFETTI ECONOMICI DEL RIORDINO					
POSIZIONE AL 31.12.2016	BENEFICI ECONOMICI				
	settembre 2017	ottobre 2017	dicembre 2017	gennaio 2018	Altri benefici "riordino"
Finziere (senza assegno ad personam) promosso Vice Brigadiere nel 2016	+ 80 euro bonus (non pensionabili)	- 80 euro (non pensionabili)			2021 (promozione a Brigadiere dopo 5 anni con due anni di riduzione)
		+ 70,16 euro ¹³ (loro dipendente) (pensionabili) equivalenti a 35,12 euro netti (aliqu. max 38%) + 350,00 euro (loro dipendente) (una tantum ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliqu. max 38%)			
Brigadiere (decorrenza 2012)	+ 80 euro bonus (non pensionabili) + 62,37 euro ¹⁴ (loro dipendente) (pensionabili) equivalenti a 35,13 euro netti (aliqu. max 38%)	- 80 euro (non pensionabili)			2023 (assunzione della "qualifica speciale" 6 anni con due anni di riduzione)
		+ "altri" 62,37 euro ¹⁵ (loro dipendente) (pensionabili) equivalenti a 35,13 euro netti (aliqu. max 38%) + 350,00 euro (loro dipendente) (una tantum ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliqu. max 38%)			

¹³ 4,5 punti parametrali.¹⁴ promozione Brigadiere Capo dal 01.01.2017 e conseguente aumento di 4,0 punti parametrali con la Tabella parametrica vigente sino al 30.09.2017..¹⁵ 4,0 punti parametrali con la Tabella parametrica dal 01.10.2017..

Tabella 13 ESEMPI PIU' SIGNIFICATIVI DEGLI EFFETTI ECONOMICI DEL RIORDINO					
POSIZIONE AL 31.12.2016	BENEFICI ECONOMICI				
	settembre 2017	ottobre 2017	dicembre 2017	gennaio 2018	Altri benefici "riordino"
Brigadiere Capo con almeno 8 anni di anzianità di grado al 01.01.2017	+ 80 euro bonus (non pensionabili)	- 80 euro (non pensionabili)	+ 1.200 euro (loro dipendente) (una tantum ex. art. 45 co. 3 Tabella CC) (pensionabile) equivalenti a 675,92 euro netti (aliqu. max 38%)		
		+ 132,52 euro ¹⁶ (loro dipendente) (pensionabili) equivalenti a 66,35 euro netti (aliqu. max 38%) + 350,00 euro (loro dipendente) (una tantum ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliqu. max 38%)			
Maresciallo Ordinario	+ 80 euro bonus (non pensionabili)	- 80 euro (non pensionabili)	+ 109,14 euro ¹⁷ (loro dipendente) (pensionabili) equivalenti a 54,64 euro netti (aliqu. max 38%) + 350,00 euro (loro dipendente) (una tantum ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliqu. max 38%)		
		+ 109,14 euro ¹⁷ (loro dipendente) (pensionabili) equivalenti a 54,64 euro netti (aliqu. max 38%) + 350,00 euro (loro dipendente) (una tantum ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliqu. max 38%)			

¹⁶ 8,5 punti parametrali.¹⁷ 7 punti parametrali.

Tabella 13 ESEMPI PIU' SIGNIFICATIVI DEGLI EFFETTI ECONOMICI DEL RIORDINO					
POSIZIONE AL 31.12.2016	BENEFICI ECONOMICI				
	settembre 2017	ottobre 2017	dicembre 2017	gennaio 2018	Altri benefici "riordino"
Maresciallo Capo decorrenza 2016	+ 80 euro bonus (non pensionabili)	- 80 euro (non pensionabili)			
		+ 85,74 euro ¹⁸ (lordo dipendente) (pensionabili) equivalenti a 42,93 euro netti (aliqu. max 38%) + 350,00 euro (lordo dipendente) (<i>una tantum</i> ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliqu. max 38%)			
Maresciallo Capo decorrenza 2012	+ 80 euro bonus (non pensionabili)	- 80 euro (non pensionabili)			
		+ 85,74 euro ¹⁹ (lordo dipendente) (pensionabili) equivalenti a 42,93 euro netti (aliqu. max 38%) + 350,00 euro (lordo dipendente) (<i>una tantum</i> ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliqu. max 38%)			2018 o 2019 eventuale solo se vince il concorso "transitorio" per 130 posti per l'avanzamento a M.A.

¹⁸ 5,5 punti parametrali.¹⁹ 5,5 punti parametrali.

Tabella 13 ESEMPI PIU' SIGNIFICATIVI DEGLI EFFETTI ECONOMICI DEL RIORDINO					
POSIZIONE AL 31.12.2016	BENEFICI ECONOMICI				
	settembre 2017	ottobre 2017	dicembre 2017	gennaio 2018	Altri benefici "riordino"
Maresciallo Capo + 9 (promosso M.A. nella 1 ^a aliquota il 01.01.2017)	+ 80 euro bonus (non pensionabili)	- 80 euro (non pensionabili)			2025 maggiore possibilità di promozione a Lgt per effetto della norma transitoria che incrementa il numero di promozioni effettuabili a 1/14 dell'organico degli Ispettori
		+ 77,79 euro ²⁰ (lordo dipendente) (pensionabili)	+ altre 70,16 euro ²¹ (lordo dipendente) (pensionabili)		
	equivalenti a 39,03 euro netti (aliq. max 38%)	equivalenti a 35,12 euro netti (aliq. max 38%)			
		+ 350,00 euro (lordo dipendente) (una tantum ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile)			
		equivalenti a 197,14 euro netti (aliq. max 38%)			
Maresciallo Aiutante con decorrenza 01.01.2012	+ 80 euro bonus (non pensionabili)	- 80 euro (non pensionabili)			2020: passaggio "sicuro" a Lgt. ²² per effetto del numero di promozioni effettuabili a 1/40 dell'organico degli Ispettori
		+ 70,16 euro ²³ (lordo dipendente) (pensionabili)			
		equivalenti a 35,12 euro netti (aliq. max 38%)			
		+ 350,00 euro (lordo dipendente) (una tantum ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile)			
		equivalenti a 197,14 euro netti (aliq. max 38%)			

²⁰ 5 punti parametrali (dal 128 del attuale M.C. al 133 dell'attuale M.A.).

²¹ 4,5 punti parametrali.

²² L'aliquota di 1/40 dell'organico del ruolo Ispettori prevista nel decreto consente di promuovere, se idonei, tutti i M.A. in valutazione nelle valutazioni annuali dal 2018 al 2024:.

²³ 4,5 punti parametrali.

Tabella 13 ESEMPI PIU' SIGNIFICATIVI DEGLI EFFETTI ECONOMICI DEL RIORDINO					
POSIZIONE AL 31.12.2016	BENEFICI ECONOMICI				
	settembre 2017	ottobre 2017	dicembre 2017	gennaio 2018	Altri benefici "riordino"
Maresciallo Aiutante decorrenza 01.01.2006	+ 80 euro bonus (non pensionabili) <u>+ 75,86 euro</u> ²⁴ (lordo dipendente) (pensionabili) equivalenti a 39,32 euro netti (aliq. max 38%)	- 80 euro (non pensionabili)	+ 1.300 euro (lordo dipendente) <i>(una tantum</i> ex. art. 45 co. 3 Tabella CC) (pensionabile) equivalenti a 732,25 euro netti (aliq. max 38%)	assume la qualifica " <i>cariche speciali</i> " con 3 anni di anticipo rispetto all'ordinario <u>+ altri 70,16 euro</u> ²⁵ (lordo dipendente) (pensionabili) equivalenti a 35,12 euro netti (aliq. max 38%)	
		<u>+ altri 70,16 euro</u> ²⁶ (lordo dipendente) (pensionabili) equivalenti a 35,12 euro netti (aliq. max 38%) <u>+ 350,00 euro</u> (lordo dipendente) (<i>una tantum</i> ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliq. max 38%)			
M.A. Lgt. al 01.01.2013	+ 80 euro bonus (non pensionabili) <u>+ 21,30 euro</u> ²⁷ (lordo dipendente) (pensionabili) equivalenti a 13,76 euro netti (aliq. max 38%)	- 80 euro (non pensionabili)	+ 1.300 euro (lordo dipendente) <i>(una tantum</i> ex. art. 45 co. 3 Tabella CC) (pensionabile) equivalenti a 732,25 euro netti (aliq. max 38%)	Concorso straordinario per Ufficiale 2019 - 2022	
		<u>+ altri 140,32 euro</u> ²⁸ (lordo dipendente) (pensionabili) equivalenti a 70,25 euro netti (aliq. max 38%) <u>+ 350,00 euro</u> (lordo dipendente) (<i>una tantum</i> ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliq. max 38%)			

²⁴ promozione a Luogotenente dal 01.01.2017 e conseguente incremento del parametro di 3,5 punti e aumento dell'IMP per effetto dell'art. 45 co. 13.

²⁵ 4,5 punti parametrali.

²⁶ 4,5 punti parametrali.

²⁷ aumento dell'IMP per effetto dell'art. 45 co. 13.

²⁸ 9 punti parametrali.

Tabella 13 ESEMPI PIU' SIGNIFICATIVI DEGLI EFFETTI ECONOMICI DEL RIORDINO					
POSIZIONE AL 31.12.2016	BENEFICI ECONOMICI				
	settembre 2017	ottobre 2017	dicembre 2017	gennaio 2018	Altri benefici "riordino"
M.A. Lgt. dal 01.01.2009	+ 80 euro bonus (non pensionabili) + 21,30 euro²⁹ (loro dipendente) (pensionabili) equivalenti a 13,76 euro netti (aliq. max 38%)	- 80 euro (non pensionabili)	+ 1.500 euro (loro dipendente) (una tantum ex. art. 45 co. 3 Tabella CC) (pensionabile) equivalenti a 732,25 euro netti (aliq. max 38%)		Concorso straordinario per Ufficiale 2018 - 2022
		+ altri 140,32 euro³⁰ (loro dipendente) (pensionabili) equivalenti a 70,25 euro netti (aliq. max 38%) + 350,00 euro (loro dipendente) (una tantum ex art. 45 co. 1 Tabella BB) (pensionabile) equivalenti a 197,14 euro netti (aliq. max 38%)			

Per quanto riguarda gli **incrementi retributivi che il riordino attribuisce al personale del ruolo Ufficiali - Dirigenti**, essi vanno:

- da un minimo di 1.015,12 euro annui "loro dipendente" del Generale di Brigata;
- ad un massimo di 3.186,00 euro annui "loro dipendente" limitati ad un arco temporale di soli 2 anni del Ten.Col. + 23, dai quali va comunque scomputato il beneficio sino al 2016 riconosciuto dal c.d. Fondo Efficienza (da un minimo di 700,00 euro circa ad un massimo di 1.500,00 euro circa).

Interventi peraltro adottati non tanto con l'intento di aumentare le retribuzioni, ma dettati più dall'esigenza di superare la c.d. *omogeneizzazione* senza produrre penalizzazioni al personale del Corpo, anche con riferimento all'omologo personale delle Polizie ad ordinamento civile.

Cifre che **consentono di smentire chi definisce questo riordino: un riordino per Ufficiali e dirigenti**. Circostanza peraltro già evidente dalla lettura delle Tabelle e dai grafici relativi alla distribuzione delle risorse per ruoli di cui al precedente paragrafo 2.3..

In realtà il più sostanziale e significativo intervento per l'area dirigenziale presente nel riordino è costituito dalla neutralizzazione degli effetti distorsivi prodotti dal c.d. blocco stipendiale ed in particolare dall'art. 9 co, 21 secondo periodo.

²⁹ aumento dell'IMP per effetto dell'art. 45 co. 13.

³⁰ 9 punti parametrali.

6. Equiparazione pubblico impiego.

Uno degli elementi più significativi e qualificanti di questo riordino, fortemente rivendicato dal Co.Ce.R. - Guardia di Finanza, è sicuramente sostanziato dalla **Tabella di equiparazione al comparto Ministeri** prevista dall'art. 45 co. 17 dello schema di decreto e descritta alla Tabella EE.

TABELLA EE
(Articolo 45, comma 17)

RUOLO	GRADI E QUALIFICHE	POSIZIONI CORRISPONDENTI NEI RUOLI DEL PERSONALE CIVILE
Funzionari/Ufficiali in servizio permanente ed equiparati	Commissario Capo e qualifiche e gradi corrispondenti	Terza Area – F4
	Commissario/Vice Commissario e qualifiche e gradi corrispondenti	Terza Area – F3
Ispettori ed equiparati	Sostituto Commissario e qualifiche e gradi corrispondenti	Terza Area – F3
	Ispettore Superiore e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F6
	Ispettore Capo e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F5
	Vice Ispettore e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F4
Sovrintendenti ed equiparati	Sovrintendente Capo e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F5
	Sovrintendente e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F4
	Vice Sovrintendente e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F3
Assistenti e Agenti ed equiparati	Assistente Capo e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F3
	Assistente e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F2
	Agente Scelto e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F1
	Agente e qualifiche e gradi corrispondenti	Seconda Area – F1

70

Botta schema decreto revisione Forze Polizia – 26 febbraio 2017-BIS



La nuova Tabella **certifica la dirigenzializzazione giuridica e non più solo economica dei gradi Maggiore e Ten.Col.** e ristabilisce un più corretto inquadramento del ruolo Ispettori che, dal grado di Maresciallo Aiutante, vengono giuridicamente equiparati alla III Area Funzionale.

Per il combinato effetto:

- da un lato, dei processi di riqualificazione intervenuti nel settore pubblico c.d. “*privatizzato*”, che si erano basati sull’innalzamento dei titoli di studio e sul concetto di funzione;
- e dall’altro, dei precedenti (“miopi”) riordini delle carriere del personale del comparto sicurezza e difesa che, al contrario, si erano basati solo sull’anzianità e sul concetto di posizione;

l’ordinamento delle carriere del personale del comparto sicurezza e difesa era infatti già stato sostanzialmente retrocesso rispetto a quello del resto del pubblico impiego.

Come dimostrato, infatti, dalla Tabella di equiparazione concordata tra il Ministero della Difesa e le OO.SS. del personale civile dello stesso Dicastero e dalla Tabella predisposta dalla Funzione Pubblica per il transito del personale del soppresso C.F.S. nelle altre Amministrazioni pubbliche, in cui i gradi di Maggiore e Ten.Col. erano ancora inseriti nella III Area Funzionale e tutto il ruolo Ispettori era inquadrato nella II Area Funzionale.

Sul punto, è necessario specificare che **la nuova Tabella di equiparazione è presente solo nello schema di decreto delle Forze di Polizia, mentre non è presente nello schema di decreto delle Forze Armate**, probabilmente in attesa che il Ministero della Difesa risolva la questione con le OO.SS. del personale civile da esso dipendente.

7. Contrattualizzazione dirigenza FF.PP. ad ordinamento civile.

Un altro elemento di assoluta novità e rilevanza (potenziale più che immediata) è certamente costituito da:

- l'istituzione dell'area di contrattazione della dirigenza delle Forze di Polizia ad ordinamento civile prevista dall'art. 46 dello schema di decreto;
- l'istituzione di una sorta di "Fondo Efficienza" (0.9 milioni di euro per la Polizia di Stato; 1,45 milioni per l'Arma dei Carabinieri; 1,2 milioni di euro per la Guardia di Finanza e 0,45 milioni di euro per la Polizia Penitenziaria) riservato alle qualifiche V.Q.A. e V.Q.A. Aggiunto ed equiparati (Magg. e Ten.Col.), previsto dall'art. 45 co. 11 dello schema.

Per quanto di interesse della Guardia di Finanza a rilevare sono i potenziali effetti che queste disposizioni potranno generare nei confronti del personale dirigente.

E' infatti del tutto probabile, per non dire scontato, che attraverso la contrattazione il personale dirigente delle Forze di Polizia ad ordinamento civile:

- **superi**, già alla prima tornata contrattuale utile, l'attuale struttura della retribuzione accessoria mutuata da quella del personale non dirigenziale: orario di servizio, straordinario, indennità e via dicendo;
- **ed adottino una struttura di retribuzione accessoria più consona e funzionale alla figura dirigenziale (simile a quella del personale dirigente del pubblico impiego) legata a funzione, responsabilità, produttività e obiettivi.**

E allora alcune domande sorgono spontanee.

Come si comporterà la Guardia di Finanza rispetto a queste novità?

I dirigenti della Guardia di Finanza continueranno a percepire un accessorio pensato per funzioni meramente esecutive (straordinario, notturno, festivo, presenza esterna, ecc.) e piuttosto incoerente per una figura dirigenziale? Oppure **mutueranno le soluzioni contrattate dal personale dirigente della Polizia di Stato, sicuramente più coerenti per una figura dirigenziale ed anche rispetto alla "logica per obiettivi" già abbondantemente utilizzata dal Corpo?**

Queste novità possono essere il "cavallo di Troia" per **traghetare tutti i ruoli** (e non solo la dirigenza) **delle Forze di Polizia verso una struttura retributiva in grado di premiare anche funzione, responsabilità e produttività ed alimentare la motivazione**, anche alla luce di quello svilimento delle progressioni orizzontali più volte citato in precedenza?

Questa novella, infine, stimola una considerazione di carattere generale riferita al riordino della Polizia di Stato. E', infatti, evidente come **lo stesso**:

- **si muova in maniera prepotente verso i modelli in uso al pubblico c.d. "privatizzato" per quanto riguarda il personale della carriera "Funzionari";**
- **mentre, paradossalmente, si muove verso il modello "militare" per gli altri dei ruoli**, come testimoniano i seguenti due elementi:

- ✓ il sistema di reclutamento degli Ispettori, a differenza di quello dei Funzionari, continua ed anzi privilegia ancora di più la “formazione interna” rispetto a quella esterna (laurea triennale);
- ✓ il titolo di studio per l’accesso al concorso interno per l’accesso al ruolo Ispettori non è stato elevato (è rimasto il diploma di 2° grado anche a regime), a differenza di quanto previsto nei riordini dell’Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza.

8. Conclusioni.

Il riordino relativo alla Guardia di Finanza contiene alcune particolarità che lo rendono, a mio avviso, più equilibrato rispetto a quello della Polizia di Stato e dell'Arma dei Carabinieri.

A titolo di esempio, segnalo: la norma che mantiene in via transitoria la procedura concorsuale per l'avanzamento a M.A., le norme transitorie per l'avanzamento a Lgt. per il periodo 2025-2027, la norma ordinaria per l'avanzamento a Lgt. nel periodo 2018-2024 e le norme transitorie previste per le progressioni verticali verso il ruolo Ispettori e Ufficiali.

Le schema di decreto presenta tuttavia ancora dei profili di criticità, comuni a tutte le Forze di Polizia, con riferimento all'assenza di norme transitorie (economiche o di carriera) per alcune particolari posizioni, per esempio: M.A. – 8, Ispettori sino al grado di M.C. + 1 (soprattutto se provenienti dai ruoli interni con un'età anagrafica elevata).

Il profilo di criticità più evidente e significativo è sicuramente costituito dall'effetto prodotto: da un lato, dall'istituzione di nuove posizioni parametrali e di nuove "qualifiche speciali" all'apice dei ruoli App./Fin. e Sovrintendenti con relativi sensibili incrementi stipendiali e, dall'altro, dalla misura (opportuna e lungimirante) di trascinarsi prevista dall'art. 45 commi 5 e 6 dello schema di decreto.

Un esempio può aiutare a comprendere la portata della problematica:

- Vice Brigadiere "Tizio" App. Sc. arruolamento 1990 eventualmente promosso V.B. dopo l'01.10.2017: parametro "trascinato" 121 dal giorno della promozione a V.B.;
- Vice Brigadiere "Caio" ex App. Sc. arruolamento 1990 promosso V.B. prima del 01.10.2017: parametro 116,75 dal 01.10.2017 sino al raggiungimento del grado di Brigadiere.

In buona sostanza, al **Vice Brigadiere "Tizio" più giovane di grado del Vice Brigadiere "Caio" viene attribuito un parametro stipendiale sensibilmente superiore** (4,25 punti parametrali equivalenti a circa 33 euro netti mensili con aliquota al 38%) del parigrado "Caio", **per un periodo temporale che può arrivare sino a 5 anni.**

Inoltre il **Vice Brigadiere "Tizio"** beneficia anche della misura "*una tantum*" ex 45 co. 3 Tabella CC dello schema di decreto, al contrario non attribuibile al Vice Brigadiere "Caio".

Alla soluzione di questi aspetti, unitamente alla problematica del posticipo di 1 anno (dal 2017 al 2018) del regime transitorio delle progressioni verticali della Guardia di Finanza, si lavorerà nei prossimi giorni, anche in vista della prossima discussione nelle competenti Commissioni Parlamentari.