

Prot. 0672/44 - SG.34 - PAO.

Roma, 7 gennaio 2026

Al Ministero dell'Interno
Segreteria del Dipartimento della P.S.
Ufficio per le Relazioni Sindacali
R O M A

OGGETTO: Approvazione dei criteri di massima per il triennio 2025-2027, da adottare negli scrutini per merito comparativo per la promozione alle diverse qualifiche delle carriere dei funzionari della Polizia di Stato.

Osservazioni.

Con riferimento alla determinazione dei criteri di massima, ai sensi dell'art. 62 del D.P.R. 24 aprile 1982, n. 335, da adottare negli scrutini per merito comparativo per la promozione alle diverse qualifiche della carriera dei funzionari della Polizia di Stato per il triennio 2025-2027, si ritiene doveroso formulare le seguenti osservazioni.

In primo luogo, si ritiene opportuno esprimere alcune considerazioni riguardo alle modalità con cui è stato richiesto il contributo sindacale su una materia di indubbia centralità e rilevanza strategica per l'assetto della carriera dei funzionari. La definizione dei criteri valutativi incide infatti in modo significativo e duraturo sulle prospettive professionali, sull'organizzazione degli uffici e, più in generale, sugli equilibri personali e familiari del personale interessato. Proprio in considerazione della complessità e della portata delle tematiche in esame, la raccolta di osservazioni esclusivamente in forma scritta potrebbe non consentire un'analisi pienamente approfondita né un confronto completo sulle molteplici implicazioni del provvedimento. In tale ottica, **un percorso di interlocuzione più articolato e diretto** contribuirebbe a valorizzare il confronto, rafforzando la qualità del dialogo e assicurando una partecipazione consapevole e costruttiva, in linea con il principio di leale collaborazione e con l'importanza della materia trattata.

Entrando nel merito dei criteri di valutazione, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sull'assenza di **una puntuale specificazione dell'ambito disciplinare delle attività di docenza e di pubblicazione oggetto di valorizzazione**. L'attuale formulazione, infatti, non distingue in modo esplicito tra insegnamenti o contributi scientifici strettamente attinenti al percorso professionale e alle funzioni proprie del funzionario di polizia e attività afferenti ad ambiti disciplinari diversi. Sebbene improntata a un criterio di ampia inclusività, tale impostazione può determinare la valorizzazione di esperienze che non incidono direttamente sull'affinamento delle competenze rilevanti ai fini della carriera, rendendo meno immediato il collegamento tra le attività svolte e le esigenze funzionali dell'Amministrazione. Una maggiore definizione dell'ambito di riferimento contribuirebbe a rafforzare la coerenza e la trasparenza del sistema valutativo.

Un ulteriore profilo da considerare riguarda l'attribuzione del punteggio relativo al **giudizio discrezionale**, per il quale non sono sempre definiti parametri chiari, stabili e preventivamente conoscibili. In assenza di criteri predeterminati e procedure definite, la valutazione potrebbe risultare meno trasparente e difficilmente verificabile, con potenziali effetti sulla percezione di oggettività del processo. A tal fine, risulta opportuno che le valutazioni comparative siano sempre accompagnate da motivazioni puntuali e logicamente articolate, in modo da rendere chiaro il percorso valutativo seguito e consentire la verifica delle decisioni assunte, a tutela delle legittime aspettative e della posizione professionale del personale interessato.

In questa prospettiva, potrebbe risultare utile valutare anche la possibilità di ridurre il peso del punteggio discrezionale, favorendo un maggior equilibrio tra valutazioni oggettive e giudizio comparativo. Si evidenzia inoltre che la definizione dei criteri non dovrebbe coincidere con l'avvio dello scrutinio da parte della Commissione competente: **la predeterminazione dei parametri deve avvenire in una fase antecedente e autonoma rispetto all'attività valutativa**, così da garantire trasparenza, imparzialità e parità di

trattamento. Qualsiasi definizione tardiva rischierebbe di incidere sulla correttezza procedurale e sulla chiarezza del processo decisionale.

Un ulteriore aspetto che merita attenzione riguarda **la mancata esplicita valorizzazione, nell'ambito dei criteri proposti, delle funzioni proprie dell'Autorità locale di Pubblica Sicurezza**. Tali funzioni comportano l'assunzione di responsabilità dirette e complesse nella gestione dell'ordine e della sicurezza pubblica a livello territoriale e costituiscono una componente centrale dell'attività istituzionale dei funzionari della Polizia di Stato. L'assenza di un chiaro riconoscimento di tali incarichi all'interno del sistema valutativo rischia di non riflettere adeguatamente il peso e la rilevanza delle responsabilità esercitate, rendendo opportuna una più puntuale considerazione di tali profili ai fini della valorizzazione del merito professionale.

Seguendo questa linea, si osserva che alcune attività risultano caratterizzate da un grado di responsabilità relativamente contenuto, soprattutto se confrontate con incarichi operativi, gestionali o decisionali che comportano **un'effettiva assunzione di responsabilità** su personale, risorse e obiettivi istituzionali, come ad esempio quelli connessi alla figura del Datore di lavoro. Appare pertanto opportuno prevedere una revisione dei criteri di valutazione che consenta di valorizzare in misura maggiore le esperienze professionali direttamente correlate alle responsabilità effettivamente assunte dai funzionari, garantendo un riconoscimento proporzionato al ruolo e alle competenze esercitate.

Un ulteriore aspetto che merita attenzione riguarda il rilievo attribuito alla **mobilità territoriale e alla sede di servizio**. Non risulta chiaro se il beneficio valutativo connesso alla mobilità riguardi trasferimenti volontari o disposti d'ufficio, con possibili implicazioni sul piano dell'equità. Una valorizzazione eccessiva della mobilità potrebbe ridurre la continuità operativa e la conoscenza del contesto territoriale, elementi essenziali per garantire efficacia e stabilità nell'azione amministrativa. Inoltre, tale impostazione può incidere su funzionari che, per comprovvate esigenze familiari o di

assistenza, non possono rendersi disponibili a frequenti trasferimenti, con effetti rilevanti sul principio di pari opportunità e sull'equilibrio tra vita lavorativa e privata.

Analogamente, la **classificazione delle sedi in fasce** con punteggi differenziati richiede parametri chiari e oggettivi, per evitare che le opportunità di carriera dipendano dalla collocazione geografica più che dalle responsabilità effettivamente assunte e dalle competenze dimostrate. Una definizione trasparente di tali criteri contribuisce a garantire equità, meritocrazia e fiducia nel sistema valutativo.

A proposito della valorizzazione della sede di servizio, si segnala che l'attribuzione di punteggi differenziati in base alla dimensione o alla complessità della questura può non riflettere pienamente le responsabilità effettive dei funzionari. Nelle realtà più piccole, infatti, il personale può gestire incombenze più ampie e trasversali, ricoprendo anche più uffici contemporaneamente, mentre nelle grandi questure l'attività tende ad essere più settoriale e caratterizzata da un maggiore ricambio di personale. Si ritiene pertanto opportuno considerare criteri che tengano conto in maniera equilibrata delle responsabilità effettive, indipendentemente dalla dimensione della sede di servizio.

Sempre in tema di mobilità, si osserva che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 62, comma 3, del D.P.R. 57/686 e dell'art. 59-bis del D.P.R. 334/2000, il coefficiente complessivo minimo per l'idoneità alla promozione non può essere inferiore alla metà del punteggio massimo, e che l'idoneità richiede di conseguire almeno la metà del punteggio massimo nelle categorie relative alle qualità del servizio prestato e all'attitudine ad assolvere le funzioni della qualifica superiore. In tale contesto, il conseguimento del coefficiente minimo, in quanto correlato in misura prevalente alla mobilità territoriale, risulta particolarmente complesso per i funzionari tecnici, medici e veterinari. Lo stesso può valere anche per personale che necessita di prestare la propria assistenza a familiari a volte anche di minore età, oppure per personale particolarmente specializzato per il quale può risultare inopportuno e inefficiente cambiare ufficio. Per queste categorie, le opportunità di trasferimento sono più limitate rispetto ai funzionari

ordinari, a causa della disponibilità ridotta di sedi specialistiche o adeguate, rendendo più difficile il raggiungimento del punteggio minimo pur in presenza di elevate competenze e responsabilità professionali.

Infine, per quanto concerne più specificamente i Funzionari Tecnici, Medici e Veterinari della Polizia di Stato, si accoglie con favore la proposta dell'Amministrazione di uniformare le valutazioni con quelle del ruolo ordinario dei Funzionari in relazione alla Categoria II - C - Incarichi di partecipazione a commissioni, comitati e gruppi di lavoro.

Si ritiene inoltre opportuno prevedere un incremento dei coefficienti relativi alla voce 3D, "Titoli di studio e di abilitazione professionale non obbligatori", in quanto appare sempre più rilevante favorire una formazione avanzata dei Funzionari della Polizia di Stato, orientata allo sviluppo di competenze manageriali e dirigenziali. Attualmente, per i Funzionari Tecnici, Medici e Veterinari, la voce 3D attribuisce fino a 4 punti, mentre per i Funzionari ordinari è pari a 1,5 punti. Una maggiore valorizzazione dei titoli e delle abilitazioni professionali rappresenterebbe un incentivo alla crescita accademica e formativa, con effetti positivi sull'efficienza e sulla qualità della direzione degli uffici.

In relazione alla Categoria V, "Qualità delle funzioni e mobilità", che considera trasferimenti, sede di servizio e incarico ricoperto al momento dello scrutinio, si rilevano alcune modifiche proposte dei criteri di massima per il triennio 2025-2027, le quali, a giudizio di questa organizzazione sindacale, necessitano di maggiore chiarezza per garantire i principi di imparzialità e trasparenza.

In particolare, al punto 5B, "Attitudine ad assumere maggiori responsabilità ed assolvere le funzioni della qualifica da conferire", si segnala l'incremento della sottocategoria 5A da un massimo di 8 punti a 9 punti e la conseguente riduzione della sottocategoria 5B da 16 a 15 punti. Si ritiene opportuno valutare un ulteriore ridimensionamento del punteggio della sottocategoria 5B, che, pur rappresentando un elemento significativo per la progressione dei funzionari, assume un peso determinante nell'ambito del giudizio

complessivo e ha un carattere discrezionale rilevante. Una sua parziale riduzione permetterebbe di valorizzare altre voci dei criteri di massima, più strettamente correlate alle specificità professionali e alle responsabilità effettivamente assunte dai funzionari, garantendo una valutazione più equilibrata e rappresentativa del merito professionale.

Alla luce di quanto esposto, si ritiene indispensabile una revisione autentica, strutturale e condivisa dei criteri di valutazione, finalizzata a valorizzare realmente il merito e le responsabilità assunte, a garantire trasparenza ed equità, a preservare la continuità operativa e la qualità del servizio, nonché a rafforzare la credibilità della futura classe dirigente della Polizia di Stato, anche attraverso l'avvio di un confronto sindacale più ampio e strutturato.

Con l'auspicio che l'Amministrazione voglia accogliere le presenti osservazioni, si porgono distinti saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE

-Stefano PAODONI -
