COISP SINDACATO DI POLIZIA
MOSAP
FEDERAZIONE COISP-MOSAP

Segreteria Nazionale – Via Cavour, 58 – 00184 Roma

06 48903773 06 48903734 coisp@coisp.it coisp@pec.it

Prot.788/2026 S.N. Roma, 17 novembre 2026

MINISTERO DELL'INTERNO
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA
SEGRETERIA DEL DIPARTIMENTO
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI DELLA POLIZIA DI STATO

OGGETTO: **Schema di decreto recante "*modalità di svolgimento del concorso straordinario, per titoli, per la promozione alla qualifica di ispettore superiore, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera r-bis), del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95*".**

OSSERVAZIONI E RICHIESTA DI APERTURA TAVOLO DI CONFRONTO

Con riferimento allo schema di decreto in oggetto, si ritiene opportuno formulare alcune osservazioni in ordine ai criteri individuati per la valutazione dei titoli, nella consapevolezza che la definizione di un sistema equilibrato di attribuzione dei punteggi rappresenti un passaggio particolarmente delicato, destinato a incidere sulle legittime aspettative del personale interessato alla procedura selettiva.

In via generale, si ritiene che la valutazione dei titoli debba rispondere a un principio di complessiva valorizzazione del percorso professionale e formativo maturato dal dipendente, evitando che singoli elementi, pur meritevoli di considerazione, finiscano per assumere un peso eccessivamente preponderante rispetto ad altri aspetti ugualmente significativi.

In tale prospettiva, particolare attenzione merita il rapporto tra le due macro-categorie individuate, ossia i titoli di servizio e i titoli di studio.

Entrambe le categorie costituiscono, infatti, componenti essenziali del bagaglio professionale del personale. I titoli di studio e formativi attestano il livello di preparazione culturale, le competenze acquisite e l'impegno individuale rivolto all'accrescimento delle proprie conoscenze; i titoli di servizio, per converso, rappresentano la concreta esperienza maturata nell'Amministrazione, la conoscenza delle procedure e delle dinamiche organizzative, nonché la professionalità sviluppata attraverso l'effettivo esercizio delle funzioni.

Si tratta, dunque, di elementi distinti, ma complementari, entrambi meritevoli di adeguato riconoscimento.

Proprio per tale ragione, appare opportuno che la ripartizione dei punteggi tra le due categorie sia attentamente ponderata, al fine di evitare che si determini un'irragionevole sproporzione nella loro incidenza complessiva. Un sistema di

valutazione equilibrato dovrebbe consentire di riconoscere adeguatamente tanto il percorso di formazione e qualificazione individuale quanto l'esperienza professionale e le competenze concretamente acquisite nel corso della carriera.

Non sarebbe, infatti, auspicabile che il possesso di determinati titoli accademici o formativi possa assumere, in termini complessivi, un'incidenza tale da rendere marginale il valore dell'esperienza professionale maturata, così come sarebbe altrettanto riduttivo un sistema che non riconoscesse adeguatamente l'impegno profuso dal personale nell'accrescimento delle proprie competenze culturali e specialistiche.

La valutazione dovrebbe pertanto assicurare un giusto equilibrio tra formazione, esperienza e professionalità, valorizzando le diverse modalità attraverso le quali ciascun dipendente ha contribuito alla propria crescita professionale e al funzionamento dell'Amministrazione.

Un ulteriore aspetto sul quale si ritiene necessario richiamare l'attenzione riguarda la valorizzazione degli incarichi di responsabilità precedentemente svolti.

In particolare, appare opportuno che il sistema di valutazione tenga adeguatamente conto delle esperienze maturate dal personale nell'ambito di incarichi che abbiano comportato l'assunzione di specifiche responsabilità organizzative, gestionali e funzionali, con particolare riferimento a coloro che abbiano avuto la responsabilità di articolazioni interne o territoriali.

Si tratta di esperienze che, al di là della formale denominazione dell'incarico, presuppongono capacità di coordinamento, organizzazione delle risorse, gestione delle attività e assunzione di responsabilità nei confronti dell'Amministrazione e dell'utenza. Competenze che costituiscono un patrimonio professionale di particolare rilievo e che, come tali, dovrebbero trovare un adeguato riconoscimento nella valutazione complessiva dei titoli.

In questa stessa ottica, meriterebbe un'attenta considerazione anche il possesso di corsi di specializzazione e di percorsi formativi qualificati, soprattutto laddove gli stessi risultino coerenti con le funzioni istituzionali e con le competenze richieste per l'esercizio della qualifica superiore. La formazione specialistica rappresenta, infatti, un elemento importante di crescita individuale e professionale e contribuisce all'innalzamento del livello qualitativo delle prestazioni rese dall'Amministrazione.

Altrettanto importante appare la corretta valorizzazione dell'anzianità di servizio, intesa non quale mero dato cronologico, ma quale indicatore del percorso professionale complessivamente maturato. L'esperienza acquisita nel tempo, la conoscenza dell'organizzazione, delle procedure e delle attività istituzionali costituiscono elementi che non possono essere trascurati nella valutazione di una procedura finalizzata all'accesso a una qualifica superiore.

In tale ambito, si ritiene inoltre opportuno che venga adeguatamente considerata la qualifica posseduta nell'attuale ruolo degli ispettori, tenendo conto del percorso di progressione professionale già compiuto e delle competenze e

responsabilità progressivamente acquisite. La posizione rivestita e il relativo percorso di carriera costituiscono, infatti, elementi utili a rappresentare il livello di esperienza e professionalità raggiunto dal dipendente.

L'obiettivo dovrebbe essere quello di predisporre criteri che consentano una valutazione quanto più possibile completa e rappresentativa delle diverse esperienze professionali, senza determinare automatismi o effetti distorsivi legati alla maggiore incidenza di un singolo titolo o requisito.

In definitiva, la procedura dovrebbe riconoscere il valore di tutti gli elementi che concorrono alla formazione del profilo professionale del personale: la preparazione culturale, la formazione specialistica, l'anzianità, l'esperienza maturata, gli incarichi ricoperti e le responsabilità concretamente assunte.

Si ritiene, pertanto, che lo schema di decreto possa essere ulteriormente affinato attraverso una revisione complessiva dei criteri e dei relativi punteggi, volta ad assicurare una distribuzione equilibrata del valore attribuito alle diverse tipologie di titoli e a garantire che nessuna di esse finisca per assumere un peso irragionevolmente prevalente rispetto alle altre.

Una simile impostazione consentirebbe di riconoscere, in modo equo e non discriminatorio, le differenti caratteristiche dei percorsi professionali individuali, evitando che la valorizzazione di una specifica componente avvenga a discapito di altre esperienze e competenze di pari dignità.

La finalità dovrebbe essere, in definitiva, quella di individuare un sistema di valutazione capace di premiare il merito nella sua accezione più ampia, quale risultato della formazione, dell'esperienza, della continuità del servizio e delle responsabilità assunte nel corso della carriera, nel rispetto dei principi di ragionevolezza, proporzionalità ed equità.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, si auspica che codesto Ufficio voglia intervenire presso la Direzione Centrale per le Risorse Umane affinché lo schema di decreto in parola possa essere oggetto di un'attenta revisione, volta ad assicurare un sistema di valutazione equilibrato e complessivamente rispondente ai diversi profili di professionalità, esperienza e formazione maturati dal personale, tenendo nella dovuta considerazione tutti gli aspetti sopra rappresentati.

In tale ottica, si ritiene altresì opportuno promuovere l'apertura di un apposito tavolo di confronto con questa Federazione e le eventuali altre OO.SS. interessate, quale momento di approfondimento e condivisione delle diverse esigenze e sensibilità emerse, al fine di individuare soluzioni il più possibile equilibrate e rispondenti ai principi di equità, ragionevolezza e valorizzazione delle professionalità, nell'interesse del personale e dell'Amministrazione.

In attesa di cortese riscontro, l’occasione è gradita per inviare i più Cordiali Saluti.

La Segreteria Nazionale della Federazione COISP MOSAP