All.1

Carriera dei funzionari della Polizia di Stato che espletano funzioni di polizia
TRIENNIO 2019/2021

Determinazione dei criteri di massima (ai sensi dell'art. 62 del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 335), da adottare negli scrutini per merito comparativo per la promozione alle diverse qualifiche ~~superiore del personale dirigente e direttivo~~ della carriera dei funzionari della Polizia di Stato che espletano funzioni di polizia, per il triennio 2019/2021

evidenziate in grigio le modifiche rispetto al triennio precedente

L'articolo 62, ultimo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 335, e successive modificazioni, concernente l'ordinamento dei ruoli del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia, prevede che, come già stabilito dall'art. 38 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1970, n. 1077, il Consiglio di Amministrazione determini ogni triennio, mediante coefficienti numerici, i criteri di valutazione dei titoli da prendere in considerazione negli scrutini di promozione, in relazione alle singole carriere.

I criteri stessi sono fissati dal Consiglio di Amministrazione su proposta della Commissione per la progressione in carriera, come previsto dall'art. 59 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334, e successive modificazioni.

Tenuto conto delle disposizioni contenute negli art. 61 e 62 del citato d.P.R. n. 335/1982, e ss.mm., occorre provvedere alla determinazione dei nuovi criteri di massima, da adottarsi nel triennio 2019/2021 per il conferimento delle promozioni alle varie qualifiche ~~dirigenziali e direttive dei ruoli del personale~~ della carriera dei funzionari della Polizia di Stato che espletano funzioni di polizia.

Lo scrutinio per merito comparativo, ai sensi dell'art. 61 del citato d.P.R. n. 335/1982, consiste nel giudizio della completa personalità dell'impiegato, emesso sulla base dei titoli risultanti dal fascicolo personale e dallo stato matricolare, con particolare riferimento ai rapporti informativi ed ai relativi giudizi complessivi.

Si deve altresì tener conto degli incarichi e dei servizi svolti e della qualità delle funzioni, con particolare riferimento alla competenza professionale dimostrata e al grado di responsabilità assunte, anche in relazione alla sede di servizio.

~~A tale riguardo si propone di prendere in esame i titoli degli scrutinabili con riferimento ai rapporti informativi dell'ultimo quinquennio, ad esclusione dell'anno solare in corso alla data cui si riferisce lo scrutinio, fatta eccezione per i soli titoli di studio e di abilitazione professionale di cui alla tabella 3D, per i quali si prescinderà da ogni limite di tempo, salvo il presupposto che il titolo di studio e di abilitazione professionale siano conseguiti entro la data del 31 dicembre dell'anno cui lo scrutinio si riferisce.~~

Per quanto attiene ai titoli, l'art. 2, comma 1, lett. ff), n.1) del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, e successive modificazioni, dispone che *"con decorrenza 1° gennaio 2019, nello scrutinio per merito comparativo per le promozioni alle qualifiche delle carriere di cui al decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334, (...) sono considerati i titoli con riferimento alle valutazioni annuali dell'ultimo quinquennio, ad esclusione dell'anno solare in corso alla data del 31 dicembre precedente alla decorrenza delle promozioni, salvo per i titoli di studio e le abilitazioni professionali conseguiti entro la medesima data"*.

Dovranno, pertanto, prendersi in esame, oltre a tutti gli elementi utili ai fini di valutazione risultanti dallo stato matricolare, i titoli degli scrutinabili con riferimento ai rapporti informativi dell'ultimo quinquennio, ad esclusione dell'anno solare in corso alla data del 31 dicembre precedente alla decorrenza delle promozioni.

Fanno eccezione i soli titoli di studio e di abilitazione professionale, nonché il Corso di alta formazione, di cui alla tabella 3D, per i quali si prescinderà da ogni limite di tempo, salvo il presupposto che il titolo di studio, di abilitazione professionale o il Corso di alta formazione siano conseguiti entro la data del 31 dicembre precedente alla decorrenza delle promozioni.

I titoli correlati alla frequenza del Corso di Alta Formazione acquisiti dal frequentatore (corso di lingua, eventuale pubblicazione tesi, possibili master, ecc) non producono autonomo, ulteriore punteggio oltre quello previsto per la positiva frequenza del Corso stesso.

Qualora si ritenga di escludere dalla valutazione determinati titoli risultanti dalla documentazione matricolare, saranno indicati nel verbale i motivi della determinazione negativa.

Pertanto, i criteri di cui sopra dovranno avere riguardo alle categorie sottoindicate, con il punteggio complessivo per ciascuna indicato:

CATEGORIA I

RAPPORTI INFORMATIVI E GIUDIZI COMPLESSIVI DEL QUINQUENNIO

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DIRIGENZIALE

TOTALE FINO A PUNTI 57,50

Per quanto attiene ai rapporti informativi redatti ai sensi degli artt. 62 e seguenti del citato d.P.R. n. 335/1982, e ss.mm., si propone di attribuire al complesso degli elementi di giudizio valutabili numericamente i punteggi di cui all'unita tabella 1A, di modo che, ove la somma dei coefficienti parziali sia pari alla valutazione massima di 72/72, si assegnerà un punteggio pari a punti 11,00 per l'anno cui si riferisce il rapporto.

Si propone che i punteggi da attribuire siano articolati in fasce corrispondenti ai diversi giudizi complessivi attribuibili ("ottimo", "distinto", ecc.).

All'interno di ogni singola fascia, i punteggi attribuiti seguiranno un andamento uniforme, con un intervallo di pp. 0,10 tra ogni coefficiente numerico complessivo e quello immediatamente superiore od inferiore e di punti 0,50 in corrispondenza del passaggio da un giudizio complessivo all'altro.

Si propone, inoltre, che venga attribuito un ulteriore punteggio fino a punti 0,50, da determinarsi in ragione di ¼ dell'eventuale punteggio aggiuntivo attribuito dall'organo competente ad esprimere il giudizio complessivo al personale che già abbia riportato il coefficiente massimo di 72/72 (v. Tabella 1A).

Per quanto riguarda il personale che riveste la qualifica di vice questore aggiunto, vice questore e primo dirigente della Polizia di Stato, l'attribuzione dei punteggi annuali relativi alla categoria in esame avverrà sulla scorta delle risultanze delle sezioni "A" e "B" della scheda valutativa di cui all'articolo 62 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334, concernente l'attività svolta nell'anno di cui è questione, attribuendo i punteggi di cui all'unita Tabella 1B, determinati in relazione alla parte intera del punteggio riportato nelle cennate sezioni.

Nei casi di mancata compilazione della relazione sull'attività dirigenziale, attesa l'assenza della relativa scheda valutativa, ed in difetto di particolari e determinanti elementi positivi o negativi, da indicare esplicitamente a verbale, che inducano ad attribuire punteggi difformi, si procederà ad assegnare per l'anno in questione ai soli fini dello scrutinio il medesimo punteggio attribuito per l'anno precedente.

Analogamente si procederà in caso di indisponibilità di rapporti informativi annuali per il personale direttivo, a seguito di sospensione dell'efficacia ovvero di annullamento degli stessi in sede giurisdizionale, o in relazione alla valutazione di personale riammesso in servizio, ove nel quinquennio da prendere in esame rientrino anni in cui l'interessato non ha prestato servizio nei ruoli dell'Amministrazione della pubblica sicurezza.

CATEGORIA II

PARTICOLARI INCARICHI E SERVIZI SVOLTI

TOTALE FINO A PUNTI 4

Ai sensi dell'art. 67 del D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686, gli incarichi valutabili sono quelli conferiti con provvedimento dell'Amministrazione di appartenenza o di quella presso cui l'impiegato presta servizio (in posizione di comando o di fuori ruolo), che non rientrino nelle normali mansioni di ufficio ovvero determinino un rilevante aggravio di lavoro o presuppongono una particolare competenza giuridica, amministrativa, economica o tecnica, o l'assunzione di particolari responsabilità.

A tal fine, sono presi in considerazione in sede di scrutinio gli incarichi conferiti con formale provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri, del Ministro dell'Interno, dei Sottosegretari di Stato all'Interno e del Capo della Polizia-Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, o loro delegati, ovvero dei corrispondenti organi dell'amministrazione presso cui l'impiegato presta servizio - in posizione di comando o di fuori ruolo - (cui si ritiene possano essere equiparati quelli conferiti da altre amministrazioni, su specifica designazione del dipendente con formale provvedimento dei medesimi organi dell'amministrazione di appartenenza o di quella presso cui l'impiegato presta servizio e che, pertanto sono oggetto di trascrizione matricolare). ~~, che non rientrino nelle normali mansioni di ufficio ovvero determinino un rilevante aggravio di lavoro o presuppongano una particolare competenza giuridica, amministrativa, economica o tecnica, o l'assunzione di particolari responsabilità.~~

In particolare, tenuto conto delle peculiarità proprie dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, e, quindi, del quadro complessivo degli incarichi che possono risultare funzionali alla selezione del personale della Polizia di Stato nell'ottica del conferimento della promozione e di un corrispondente posto di funzione, è assegnato ~~si ritiene di assegnare~~ a ciascun incarico il punteggio compendiato ~~ricompreso~~ nella allegata Tabella 2 ~~un punteggio fino a pp. 0.50, secondo le indicazioni della stessa Tabella~~, **purché l'incarico stesso non sia genericamente conferito al titolare del posto di funzione ricoperto ovvero non sia diretta conseguenza delle specifiche funzioni svolte presso l'ufficio di appartenenza in base a fonti normative o regolamentari ovvero, ancora, non sia derivazione in generale di provvedimenti di natura organizzativa.**

Al fine, quindi, di razionalizzare ed equilibrare la distribuzione del punteggio che fa capo alla Categoria, si ritiene di individuare le seguenti quattro sottocategorie in cui ripartire i possibili titoli oggetto di esame, prevedendo per ciascuna di esse un punteggio massimo di pp. 1:

Cat. II - A. Incarichi particolari svolti nell'Amministrazione;

Cat. II - B. Incarichi di insegnamento e di partecipazione a commissioni d'esame;

Cat. II - C. Incarichi di partecipazione a commissioni, comitati e gruppi di lavoro;

Cat. II - D. Ulteriori incarichi particolari.

Per quanto concerne, in generale, gli incarichi che, pur oggetto di distinti provvedimenti di conferimento, comportino nella sostanza la ripetizione di una medesima attività, il punteggio derivante dalla summenzionata tabella verrà attribuito un'unica volta per ciascun anno solare.

Per quanto riguarda, in particolare, ~~i titoli della Categoria in esame, e con particolare riferimento alle~~ le docenze, pur nella consapevolezza che sulla effettiva gravosità degli incarichi possa incidere una pluralità di circostanze non tutte desumibili dagli atti matricolari, ~~ed~~ in mancanza di un sistema di rilevazione del grado di professionalità ed efficacia con cui gli stessi sono stati svolti, il punteggio indicato nella medesima tabella verrà attribuito per ogni specifico incarico o materia di insegnamento, prescindendo, rispettivamente, dalle modalità di svolgimento e dal numero delle ore dell'insegnamento stesso.

CATEGORIA III

ALTRI TITOLI

TOTALE FINO A PUNTI 8,50

Si propone di attribuire ai lavori originali elaborati per il servizio, alle pubblicazioni scientifiche, ai titoli accademici e professionali, ai corsi di aggiornamento ed ai riconoscimenti di servizio i punteggi risultanti dal prospetto che segue, nonché dalle tabelle 3A 3B, 3C, 3D e 3E allegate.

Per quanto riguarda il punteggio massimo attribuibile, esso è fissato in:

3A. punti **1,00** per i **lavori originali elaborati per il servizio** ~~(punti 0,10 per ogni lavoro)~~: si intendono tali i lavori originali svolti dall'impiegato nell'esercizio delle proprie attribuzioni o per speciale incarico conferitogli dall'Amministrazione di appartenenza o da quella presso cui l'impiegato presta servizio, che vertono su problemi giuridici, amministrativi, economici o tecnici o su questioni di particolare rilievo attinenti ai servizi dell'Amministrazione e che, qualora siano stati elaborati per iniziativa del dipendente nell'ambito delle proprie attribuzioni, siano stati valutati dai competenti uffici dell'Amministrazione di appartenenza quali suscettibili di recare un contributo apprezzabile alla pratica professionale;

La valutazione dei lavori originali elaborati per il servizio è riportata nella Tabella 3A.

3B. punti **1,00** per le **pubblicazioni scientifiche** (punti 0,10 per ogni pubblicazione) e gli **incarichi accademici**: si intendono "pubblicazioni scientifiche" soltanto quelle relative alle discipline giuridiche, amministrative, economiche e tecniche attinenti all'attività ed ai servizi propri dell'Amministrazione, che siano state valutate dai competenti uffici dell'Amministrazione di appartenenza quali suscettibili di recare un contributo apprezzabile alla dottrina ovvero alla pratica professionale e che siano edite a stampa (inteso, quest'ultimo requisito, in chiave interpretativo-evolutiva di riguardare anche pubblicazioni su riviste specializzate *on line*).

Gli incarichi accademici oggetto di valutazione sono quelli riportati nella Tabella 3B. I relativi punteggi vengono attribuiti per ogni specifica materia di insegnamento a condizione che gli incarichi stessi siano stati svolti per l'intero corso accademico.

3C. punti **1.50** per i **corsi professionali** programmati dall'Amministrazione o comunque svolti su apposita e preventiva designazione dell'Amministrazione stessa, conclusisi con un esame e valutazione finale (Tabella 3C);

3D. punti **1,50** per i **titoli di studio e di abilitazione professionale non obbligatori** compresi tra quelli di cui alla Tabella 3D, perché concretamente attinenti alla formazione professionale;

3E. punti **3,50** per i **particolari riconoscimenti** compresi tra quelli di cui alla tabella 3E conseguiti nel quinquennio.

CATEGORIA IV

COEFFICIENTE DI ANZIANITÀ

TOTALE FINO A PUNTI 6

~~Ai sensi del terzo comma dell'articolo 169 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, per ogni anno di effettivo servizio prestato nella qualifica immediatamente inferiore a quella da conferire, oltre l'anzianità minima prescritta per l'ammissione allo scrutinio e per non più di sei anni, in sede di scrutinio si attribuisce un coefficiente di anzianità, pari ad un centesimo del coefficiente massimo complessivo stabilito per la valutazione dei titoli se l'impiegato ha riportato un giudizio complessivo non inferiore a "distinto". Per il personale dirigenziale, il coefficiente verrà attribuito~~

~~secondo le medesime modalità, a condizione che l'interessato riporti in sede di valutazione annuale un giudizio non inferiore a "conforme".~~

Ai sensi del combinato disposto dell'articolo 169, comma terzo, del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, e dell'art. 2, comma 1, lett. ff), n.2) del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, e successive modificazioni, per ogni anno di effettivo servizio prestato nella qualifica immediatamente inferiore a quella da conferire, oltre l'anzianità minima prescritta per l'ammissione allo scrutinio e per non più di tre anni, in sede di scrutinio si attribuisce un coefficiente di anzianità, pari a due centesimi del coefficiente massimo complessivo stabilito per la valutazione dei titoli e si attribuisce già dalla prima ammissione allo scrutinio se l'impiegato ha riportato un giudizio complessivo non inferiore a "distinto". Per il personale dirigenziale, il coefficiente verrà attribuito secondo le medesime modalità, a condizione che l'interessato riporti in sede di valutazione annuale un giudizio non inferiore a "conforme".

CATEGORIA V
QUALITÀ DELLE FUNZIONI, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA COMPETENZA PROFESSIONALE DIMOSTRATA ED AL GRADO DI RESPONSABILITÀ ASSUNTA, ALLA STIMA ED AL PRESTIGIO GODUTI NEGLI AMBIENTI ESTERNI ED INTERNI, ALL'IMPEGNO PROFESSIONALE DERIVANTE DALLA SPECIFICA SEDE DI SERVIZIO.

ATTITUDINE AD ASSUMERE MAGGIORI RESPONSABILITÀ E AD ASSOLVERE LE FUNZIONI DELLA QUALIFICA DA CONFERIRE.

TOTALE FINO A PUNTI 24

Verranno presi in considerazione tutti gli elementi desumibili dai precedenti di servizio dello scrutinato, con riferimento a tutta la carriera, ancorché con particolare attenzione per le vicende più recenti nel tempo.

Il relativo punteggio verrà attribuito in relazione alle due sottocategorie che seguono.

5A. **Qualità delle funzioni, con particolare riferimento alla competenza professionale dimostrata ed al grado di responsabilità assunta, alla stima ed al prestigio goduti negli ambienti esterni ed interni, all'impegno professionale derivante dalla specifica sede di servizio**

Fino al massimo di pp. 8,00

Viene valutato il livello qualitativo delle funzioni svolte durante la carriera, con riguardo alla rilevanza dell'Ufficio e della sede di servizio ed al grado di responsabilità assunta, prendendo altresì in considerazione le capacità organizzative e gestionali dimostrate nel concreto espletamento degli incarichi, nonché l'immagine offerta dal funzionario sia nell'ambito dell'Amministrazione, che negli ambienti esterni (Magistratura, altre Istituzioni, etc.).

Nella valutazione si terrà anche conto dei giudizi complessivi e delle valutazioni annuali riportate nella carriera, con particolare attenzione per l'andamento di quelli più recenti, pur senza operare differenziazioni sostanziali in ragione dello specifico punteggio risultante dai relativi rapporti informativi o dalla scheda di valutazione dell'attività svolta dal dirigente, in quanto già preso in considerazione ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo alla Categoria 1ª.

5B. **Attitudine ad assumere maggiori responsabilità e ad assolvere le funzioni della qualifica da conferire**

Fino al massimo di pp. 16,00

Viene espresso un giudizio sulla presumibile capacità del dipendente di espletare con affidabilità e competenza le funzioni previste per la qualifica da conferire, tenendo conto

della completa personalità dello scrutinando e della disponibilità manifestata verso le esigenze di servizio. ~~, ed avendo in considerazione, tra l'altro, anche il profilo della mobilità quale risulta da tutte le sedi di servizio e gli incarichi ricoperti~~.

ꕥ

~~Il **coefficiente complessivo minimo per l'idoneità alla promozione**, conformemente all'articolo 62 del Regolamento del Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, viene fissato in misura pari a pp. **65/100**.~~

~~Per gli scrutini finalizzati al conferimento delle **qualifiche dirigenziali**, il medesimo coefficiente viene fissato nella misura di pp. **75/100**, in ragione della maggiore selettività che necessariamente caratterizza le relative procedure di selezione.~~

Ai sensi del combinato disposto dell'articolo 62, comma terzo, del d.P.R. 3 maggio 1957, n. 686, e successive modificazioni, e dell'art. 2, comma 1, lett. ff), n.3) del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, e successive modificazioni, il **coefficiente complessivo minimo per l'idoneità alla promozione**, è determinato dalla Commissione per la progressione in carriera prevista dall'articolo 59 del medesimo decreto legislativo e non può essere fissato in misura inferiore alla meta del coefficiente complessivo massimo.

Non possono essere considerati idonei quei funzionari, i quali, con qualunque coefficiente complessivo, non abbiano ottenuto almeno la metà del coefficiente massimo nella categoria concernente le qualità del servizio prestato ed in quella concernente l'attitudine ad assolvere le funzioni della qualifica superiore.

ꕥ

La Commissione per la progressione in carriera, prima di dar concreto avvio allo scrutinio dei funzionari, assolverà all'onere di dare chiarimento preventivo delle specifiche circostanze di fatto che possono concretamente assumere un valore sostanzialmente rilevante ai fini dell'attribuzione del punteggio discrezionale. Tale onere (peraltro già assunto per prassi nel corso degli anni dalla Commissione e connesso alla necessità di corrispondere adeguatamente alle esigenze di motivazione nella formulazione del punteggio discrezionale) dovrà essere assolto bilanciando il profilo delle pregresse esperienze professionali, l'anzianità di servizio e di qualifica, nonché le presumibili capacità di cui il singolo funzionario potrà dar prova nel prosieguo della carriera, anche in relazione al possibile utile impiego futuro dello stesso interessato, alla luce delle esigenze organizzativo-funzionali delle diverse articolazioni centrali e territoriali in cui si struttura l'Amministrazione della pubblica sicurezza.