



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

SEGRETARIO GENERALE

Prot.14/SG.2016

Roma, li 21 giugno 2016

OGGETTO: Legge delega per il riordino dei ruoli e delle funzioni delle Forze di Polizia
- PROPOSTE E OSSERVAZIONI-

- **Al Ministro dell'Interno**
- **Al capo della Polizia – Direttore Generale della Pubblica Sicurezza.**
- **Vice Direttore Generale preposto all'attività di coordinamento e pianificazione**
- **Al Direttore l'ufficio Affari giuridici e legislativi della Polizia di Stato**
- **Al Direttore Centrale delle Risorse Umane**
- **Al Direttore dell'ufficio per le Relazioni Sindacali**

In relazione all'ultima bozza di revisione dei ruoli della polizia di Stato che il Dipartimento ha trasmesso alle organizzazioni sindacali in data 14 giugno u.s., questa O.S. ritiene opportuno offrire il proprio contributo con alcune proposte e osservazioni ragionevoli, di buon senso sull'argomento che a nostro avviso andrebbero doverosamente recepite:

PASSAGGIO AL RUOLO SOVRINTENDENTI

Disciplina transitoria

- Possibilità nell'arco di 4 anni per il personale del ruolo agenti assistenti di accedere mediante due concorsi straordinari al ruolo dei sovrintendenti, nell'ambito di circa 7.800 posti complessivi di cui circa 3.800 derivanti dall'incremento di organico come segue:
- Copertura di 4.000 unità di incremento organico mediante **un unico concorso interno straordinario**, facendo ricorso alle stesse modalità previste per il così detto "concorso" **riservato esclusivamente agli assistenti capo**, con assegnazione di un punteggio **di 7 punti fissi** per gli idonei dei precedenti concorsi interni, **con garanzia di sede per tutti**.
- Copertura dei 3.800 posti (oltre le vacanze rimaste scoperte a seguito della procedura di cui al punto precedente) mediante un unico concorso interno straordinario per titoli ed esame, da espletare anche con modalità telematiche, tendente ad accertare prevalentemente il grado di preparazione professionale **riservato al ruolo agenti assistenti con almeno 5 anni di effettivo servizio**.



N.S.P (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

operazione in antitesi con il concetto stesso di meritocrazia. Il reclutamento di personale giovane infatti viene garantito dalla riserva di posti proveniente dal concorso pubblico che prevede un limite di età fissato a 30 anni e che a nostro avviso potrebbe essere elevato a 35 anni, sicchè non c'è alcun motivo di limitare gravemente le aspettative di carriera del personale interno con un'età superiore a 40 anni.

MODIFICHE AI REGOLAMENTI DI CUI AL DM 199/2002 e DM 129/2005 **VALUTAZIONE TITOLI PER I CONCORSI INTERNI**

Criteri di valutazione dei titoli per i concorsi interni

Affinchè i concorsi interni siano effettivamente rispondenti al principio della valorizzazione del merito e della professionalità, per una valutazione dei titoli più oggettiva possibile, si rende necessario rideterminare sia i punteggi che le categorie di titoli oggi ammesse a valutazione secondo i seguenti criteri:

- introdurre stabilmente il **titolo di studio** come categoria valutabile, attribuendo un punteggio **fino a 10 punti** (laurea quinquennale + master) diversificando i punteggi, premiando maggiormente i titoli accademici più affini al settore giuridico ed informatico.
- ridurre drasticamente il punteggio relativo ai **rapporti informativi** portandolo **fino a 5 punti** (attualmente fissato a 12 punti);
- ridurre il punteggio relativo **all'anzianità complessiva di servizio**, portandola **fino a 8 punti** (attualmente fissato a 10 punti);
- Incrementare il punteggio relativo alla "**qualità delle mansioni svolte**" portandolo **fino a 10 punti** (attualmente fissato a 8 punti);
- Innalzare il punteggio relativo ai **corsi di specializzazione frequentati e superati, portandolo fino a 8 punti** (attualmente fissato a 4 punti);
A nostro avviso andrebbero ricompresi nel punteggio anche corsi specialistici esterni all'amministrazione qualora questi siano affini alle materie giuridiche e alle tematiche di polizia e quando gli attestati provengano da istituti legalmente riconosciuti dallo Stato. Importante, a nostro avviso attribuire un punteggio congruo ai diplomi rilasciati da enti riconosciuti (pubblici o privati) che attestino la conoscenza specialistica in tecnologie informatiche e in lingue straniere in particolare le lingue rare (arabo).
- Ridurre il punteggio relativo agli "**speciali riconoscimenti**", portandolo **fino a 3 punti**. (attualmente fissato a 6 punti);
- **Introduzione di un punteggio di 5 punti fissi per l' idoneità conseguita in precedenti analoghi concorsi interni per titoli ed esami (vice sovrintendente - vice ispettore – commissario)**
- Abolire le seguenti categorie di titoli:
 - 1) **incarichi e servizi speciali conferiti con specifico provvedimento dell'amministrazione**, che comportino un rilevante aggravio di lavoro e presuppongano una particolare competenza professionale;
 - 2) **lavori originali elaborati per il servizio** che il candidato ha svolto nell'esercizio delle proprie attribuzioni o per speciale incarico conferitogli dall'amministrazione di appartenenza o da quella presso cui presta servizio e che vertono su problemi giuridici, amministrativi o tecnici o su questioni di particolare rilievo attinenti ai servizi dell'amministrazione;



N.S.P. (Nuovo Sindacato di Polizia)

www.nsp-polizia.it

seguici su facebook, cerca il gruppo "tutti sovrintendenti"

Sarebbe altresì auspicabile che i medesimi criteri venissero applicati anche in relazione alla valutazione dello scrutinio per merito comparativo per i passaggi di qualifica.

Si precisa che le proposte ipotizzate da questa O.S. non appaiono corporative, ma estremamente ragionevoli, scevre da qualsiasi interesse di parte e mirano non solo alla razionalizzazione delle spese e ad una gestione delle risorse umane più semplice e funzionale, ma determinano un riassetto funzionale dei ruoli sostenibile e non discriminatorio, attraverso il principio della valorizzazione del merito e delle competenze professionali a prescindere dalla posizione ricoperta dal dipendente (principio stabilito nella legge delega che deve a tutti i costi concretizzarsi), in un ottica imparziale che non discrimini nessuno e che non sia finalizzata a tutelare aspettative di singole qualifiche o di particolari soggetti, ma che miri esclusivamente all'interesse generale dell'amministrazione e quello collettivo di tutto il personale della categoria.

Nella speranza che il buon senso prenda il sopravvento e che le predette ragionevoli linee guida possano fare breccia e trovare accoglimento, si ringrazia per l'attenzione.

Con osservanza.

Il Segretario Generale

