

Prot. 137/2025/S.N.

Roma, 28 ottobre 2025

Oggetto: crisi di attrattività dei concorsi per funzionari medici, tecnici e commissari di Polizia. Urgenza di una strategia organica.

Al Signor Ministro dell'Interno
Pref. Matteo Piantedosi

e, p.c.

Al Signor Capo della Polizia
Pref. Vittorio Pisani

negli ultimi anni la Polizia di Stato registra una crescente difficoltà nel reclutamento e nella fidelizzazione del personale qualificato. I concorsi per funzionari medici, tecnici e commissari di Polizia evidenziano in modo sempre più marcato un calo di partecipazione e un numero crescente di rinunce durante la formazione o nei primi anni di servizio.

Si tratta di un fenomeno che riflette una crisi di attrattività profonda, destinata – se non affrontata con una visione complessiva – a incidere sulla capacità dell'Amministrazione di garantire nel tempo l'efficienza dei servizi e la tenuta dei presidi di sicurezza sul territorio.

Le ragioni di questa tendenza sono evidenti. Ad esempio per i funzionari medici, il requisito richiesto per l'accesso ai ruoli è altissimo: sei anni di laurea e almeno quattro anni di specializzazione, spesso accompagnati da esperienze di tirocinio e di formazione avanzata. Tuttavia, le prospettive di carriera e di retribuzione offerte dalla Polizia di Stato risultano oggi poco competitive rispetto a quelle del Servizio Sanitario Nazionale e di altri enti pubblici come INPS o INAIL, che garantiscono condizioni economiche e di sviluppo professionale più attrattive, tanto che i concorsi per i medici della Polizia di Stato vanno semideserti.

Va evidenziato, con la necessaria chiarezza, che la crisi di attrattività non riguarda soltanto il settore medico, pur essendone oggi la manifestazione più evidente. Si tratta solo della punta di un iceberg di un problema che investe seriamente anche i ruoli ordinari e tecnici, e che rischia, se non affrontato con una visione sistematica, di compromettere la capacità futura dell'Amministrazione di selezionare, trattenere e valorizzare le migliori risorse.

I segnali sono già sotto gli occhi di tutti: nei concorsi pubblici più recenti per l'accesso alla carriera dei funzionari, sia ordinari che tecnici, si sono registrati cali significativi delle domande e con candidati rinunciatari durante il corso di formazione e nei primi anni di servizio. È un campanello d'allarme che non possiamo ignorare, e ancor meno permetterci di affrontare la questione quando i relativi concorsi andranno semi deserti. A quel punto, infatti, non sarebbe più solo il funzionamento dell'Amministrazione a risentirne, ma la stessa sicurezza dei cittadini verrebbe messa a rischio per effetto della mancata copertura di ruoli chiave sul territorio.

La verità, forse scomoda ma ineludibile, è che il mercato del lavoro – anche quello pubblico – offre oggi ai giovani laureati con titoli specialistici opportunità più attrattive in termini di progressione economica, di riconoscimento professionale e di carriera rispetto a quanto la nostra Amministrazione è attualmente in grado di proporre.

Le nuove generazioni non cercano solo “un posto fisso”, ma percorsi motivanti, mobilità orizzontale e verticale, ambienti innovativi, possibilità concrete di crescita e gratificazioni economiche.

L'adozione di misure di semplificazione dei percorsi di carriera può certamente costituire un incentivo all'ingresso e alla permanenza dei Funzionari di Polizia, nei ruoli ordinari, medico e tecnici, dove la competizione con il mercato del lavoro, anche pubblico è particolarmente intensa. La chiarezza dei percorsi professionali, la trasparenza degli avanzamenti e la riduzione dei tempi di progressione rappresentano infatti elementi essenziali per restituire credibilità e motivazione al sistema di reclutamento.

Tuttavia, ogni intervento deve essere accompagnato da una visione complessiva di equità e coerenza ordinamentale.

Le soluzioni devono dunque essere sistematiche, fondate su alcuni principi chiari:

- valorizzazione del merito e delle responsabilità, attraverso percorsi di carriera più dinamici e trasparenti;
- consentire l'accesso diretto al termine del corso alla prima qualifica dirigenziale;
- adeguamento dei trattamenti economici, coerente con la formazione, la specializzazione e le responsabilità richieste;
- gestione equa della fase transitoria, per tutelare chi è già in servizio e prevenire squilibri interni.

Le difficoltà nei concorsi per funzionari medici, tecnici e commissari di Polizia sono un campanello d'allarme che l'Amministrazione non può ignorare. Esse non rappresentano un fenomeno isolato, ma il sintomo di una perdita di competitività

complessiva dell'offerta della nostra Amministrazione in termini di motivazione, riconoscimento e prospettiva professionale.

Se non verrà adottato un approccio unitario e lungimirante, il rischio è quello di un progressivo impoverimento delle risorse umane, con conseguenze dirette sulla qualità dei servizi di sicurezza e sulla capacità della Polizia di Stato di rispondere con efficacia alle nuove sfide operative e sociali.

Occorre dunque un cambio di paradigma con una strategia che rimetta al centro la dignità professionale, la valorizzazione delle competenze e la sostenibilità del sistema nel lungo periodo. Solo così sarà possibile rendere nuovamente attrattivi i concorsi per Funzionari medici, tecnici e Commissari di Polizia, garantendo alla nostra Amministrazione continuità, qualità e coesione interna al servizio del Paese.

Enzo Marco Letizia



