



*Sindacato Italiano Appartenenti Polizia
Segreteria Nazionale*



Prot. 138 SIAP/ANFP 2025

Roma, 30 dicembre 2025

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.

Al Ministero Dell'interno
Dipartimento Della Pubblica Sicurezza
Segreteria del Dipartimento
Ufficio V – Relazioni sindacali della Polizia di Stato

- ROMA -

^^^^^^^^^^^^^^^^

Con riferimento alla circolare richiamata in oggetto, si ritiene opportuno evidenziare, in via preliminare, come la ristrettezza dei termini concessi per l'espressione di osservazioni non abbia consentito un adeguato approfondimento di una materia che riveste carattere strategico per l'intera categoria dei Funzionari della Polizia di Stato. La complessità del tema, la pluralità dei profili coinvolti e le rilevanti ricadute sul piano professionale, organizzativo e motivazionale rendono evidente come un arco temporale così limitato non sia compatibile con un confronto realmente partecipato, consapevole e responsabile. Un argomento di tale portata avrebbe richiesto tempi ben più congrui, tali da permettere un'analisi approfondita e una ponderazione attenta delle scelte proposte, anche al fine di prevenire criticità e contenziosi futuri.

Nel corso degli anni, queste organizzazioni sindacali hanno più volte rappresentato all'Amministrazione la necessità non più rinviabile di una revisione complessiva dell'impianto valutativo adottato, nella prospettiva di una reale e concreta valorizzazione delle professionalità maturate nel corso delle carriere. Tale revisione è stata costantemente sollecitata nel rispetto di principi fondamentali

quali imparzialità, meritocrazia e trasparenza, che costituiscono non soltanto enunciazioni di principio, ma presupposti essenziali per garantire credibilità, equità e legittimazione all'azione amministrativa. Tuttavia, nonostante tali reiterate sollecitazioni, si deve constatare come questi principi, pur richiamati sul piano formale, continuino a faticare a trovare una traduzione effettiva e coerente nei meccanismi applicativi.

Si registra, anche per il periodo di riferimento, una sostanziale continuità con modelli già oggetto di diffuse, articolate e motivate critiche, che non appaiono in grado di intercettare pienamente le legittime aspettative dei Funzionari della Polizia di Stato. Su questi ultimi grava quotidianamente una parte rilevante delle responsabilità connesse al funzionamento del sistema di sicurezza del Paese, spesso in contesti operativi complessi e caratterizzati da elevati livelli di esposizione professionale e personale. Un'impostazione che non valorizza adeguatamente tali responsabilità rischia di produrre effetti negativi non solo sul piano individuale, ma anche sul piano complessivo dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa.

Il sistema nel suo complesso presenta, infatti, criticità strutturali che incidono in modo significativo sulla percezione di equità e sulla fiducia nei processi decisionali. Tali criticità derivano da un impianto fondato su valutazioni che non sempre risultano sorrette da criteri chiari, predeterminati e conoscibili, generando un senso diffuso di incertezza e di disomogeneità di trattamento. L'assenza di regole trasparenti in ambiti fondamentali della vita professionale alimenta un clima di sfiducia che si riflette inevitabilmente sulle prospettive di crescita, sulla motivazione e sulla serenità del personale, con ricadute che vanno ben oltre la dimensione individuale.

Permane, inoltre, una carenza di definizione complessiva e sistemica dei percorsi di carriera, con la conseguenza che l'assunzione di responsabilità, la mobilità territoriale e funzionale, nonché i sacrifici personali ed economici richiesti, non appaiono sempre inseriti all'interno di un disegno coerente, prevedibile e condiviso di sviluppo professionale. Tale situazione finisce per generare disparità di fatto, incidendo negativamente sul principio delle pari opportunità e alimentando la percezione di un sistema poco leggibile e scarsamente orientato alla valorizzazione del merito.

L'ampio spazio lasciato alla valutazione discrezionale, se non adeguatamente bilanciato da criteri oggettivi e da procedure trasparenti, rischia inoltre di tradursi in un esercizio del potere amministrativo percepito come arbitrario. Su questo punto, la giurisprudenza amministrativa ha da tempo sottolineato l'esigenza che le valutazioni comparative siano sorrette da motivazioni puntuali, coerenti e verificabili, tali da consentire la piena ricostruzione dell'iter logico seguito dall'Amministrazione e da garantire la tutela dei diritti e delle legittime aspettative del personale interessato.

A distanza di molti anni da tali autorevoli indicazioni, si avverte ancora la difficoltà di imprimere un reale cambiamento di metodo, capace di superare un approccio meramente formale e di dare sostanza ai principi dichiarati. Le affermazioni di principio sulla necessità di chiarezza, imparzialità e trasparenza rischiano, in assenza di strumenti concreti, regole preventive e criteri effettivamente conoscibili, di restare prive di reale incidenza e di tradursi in un mero adempimento formale.

È dunque giunto il momento che l'Amministrazione compia una scelta chiara e coraggiosa, avviando una riforma autentica dei meccanismi di valutazione e progressione, capace di restituire fiducia ai Funzionari e di riconoscere in modo tangibile l'impegno, la professionalità e il senso di responsabilità dimostrati nel corso degli anni. Una riforma che sappia coniugare l'esigenza di efficienza organizzativa con il rispetto dei diritti e delle aspettative legittime del personale rappresenta una condizione imprescindibile per il rafforzamento complessivo dell'istituzione.

Un semplice intervento di facciata non è più sufficiente. Occorre un cambiamento sostanziale, profondo e strutturale, capace di incidere realmente sui processi decisionali e sulle prospettive di carriera, evitando che il rinnovamento si traduca soltanto in un'apparenza di novità, senza modificare le dinamiche di fondo che da troppo tempo penalizzano la valorizzazione delle professionalità e il pieno riconoscimento del merito.

Distinti saluti

Il Segretario Generale SIAP
Giuseppe Tiani

Il Segretario Nazionale ANFP
Enzo Marco Letizia

Originale firmato agli atti