

Prot. 152/2026/S.N.

Roma, 12 maggio 2026

Oggetto: Consiglio di Amministrazione – esigenze di trasparenza, coerenza e valorizzazione del merito

Signor Capo della Polizia .

Il prossimo Consiglio di Amministrazione rappresenta, ancora una volta, un passaggio di particolare rilievo non solo per i colleghi direttamente interessati, ma per l'intera categoria dei funzionari della Polizia di Stato.

Ogni scrutinio, infatti, non produce effetti soltanto sulle singole posizioni individuali, ma incide profondamente sul clima interno, sulla motivazione del personale e, più in generale, sulla percezione di equità, credibilità e trasparenza del sistema.

È proprio questo il punto centrale.

Oggi, più che in passato, i funzionari della Polizia di Stato avvertono l'esigenza di comprendere con chiarezza quale sia il percorso professionale che l'Amministrazione ritiene coerente con l'accesso alle qualifiche dirigenziali superiori.

In altri termini: cosa deve fare concretamente un funzionario di polizia per essere considerato meritevole della promozione? Quali esperienze operative, territoriali, investigative, organizzative o di ordine pubblico rappresentano un patrimonio professionale qualificante? Quale peso assumono la direzione di uffici complessi, la gestione del personale, la capacità di operare in contesti emergenziali, l'assunzione di responsabilità dirette, la disponibilità alla mobilità territoriale, l'attitudine ad affrontare incarichi eterogenei e delicati?

Quale rilievo viene attribuito alla capacità di adattamento, alla duttilità professionale, alla disponibilità a lasciare assetti consolidati per assumere nuovi incarichi, spesso con significativi sacrifici personali e familiari? E ancora: quali parametri consentono di distinguere, in modo comprensibile e verificabile, i percorsi professionali?

L'assenza di risposte chiare a queste domande alimenta inevitabilmente percezioni di opacità, disorientamento e frustrazione.

Non si tratta di rivendicare automatismi.

Si tratta, piuttosto, di affermare con chiarezza che ogni criterio valutativo, compresi quelli riferiti agli aspetti qualitativi del percorso professionale, deve fondarsi su parametri quanto più possibile oggettivi, trasparenti, coerenti e concretamente riscontrabili.

Le valutazioni devono potersi collegare in modo intellegibile alle esperienze maturate, alle responsabilità concretamente assunte, ai risultati conseguiti, alla capacità dimostrata nella direzione di uffici, nella gestione del personale, nell'affrontare emergenze e contesti operativi complessi.

Quando questo collegamento non appare chiaro, il rischio è che il giudizio venga percepito come non sufficientemente comprensibile nei suoi presupposti, con inevitabili ricadute sul clima interno, sulla fiducia nel sistema e sulla motivazione dei colleghi.

Il merito, per essere realmente tale, deve essere leggibile.

Un sistema di progressione che non consente ai colleghi di comprendere quali comportamenti professionali, quali scelte di servizio e quali assunzioni di responsabilità siano concretamente valorizzate rischia infatti di produrre un effetto disincentivante.

Perché se non è chiaro cosa viene premiato, inevitabilmente si indebolisce la spinta a investire su percorsi impegnativi, su incarichi gravosi, sulla disponibilità al sacrificio personale e familiare, sulla mobilità e sulla crescita professionale.

La Polizia di Stato, oggi, richiede ai suoi funzionari qualità sempre più complesse: capacità di comando, equilibrio decisionale, gestione delle emergenze, responsabilità amministrative, leadership del personale, competenze operative, esposizione mediatica e giudiziaria, adattabilità a contesti profondamente diversi tra loro.

È dunque ragionevole attendersi che il sistema di avanzamento rifletta questa complessità in modo trasparente e coerente. In particolare, appare necessario evitare che si consolidi la percezione di percorsi differenziati nei fatti, nei quali ad alcuni colleghi venga richiesto un elevato livello di duttilità, mobilità e disponibilità ad assumere funzioni complesse, mentre per altri tali elementi sembrino assumere un rilievo meno significativo.

La credibilità del sistema di avanzamento passa proprio dalla coerenza dei criteri applicati. Per questo, in occasione del prossimo Consiglio di Amministrazione, si auspica una particolare attenzione affinché le valutazioni siano ispirate a criteri chiari, trasparenti, coerenti e verificabili, capaci di rendere concretamente comprensibile il percorso logico che conduce alle scelte finali.

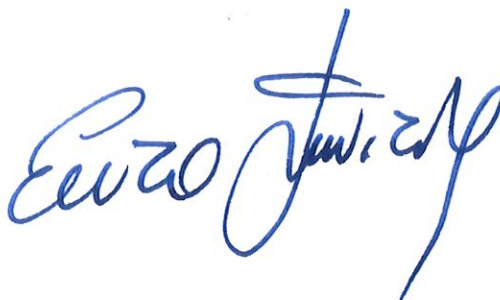
Ma, soprattutto, appare ormai non più rinviabile una riflessione più ampia sul modello di progressione professionale della carriera dei funzionari di Polizia. Una carriera moderna deve essere in grado di indicare chiaramente quali esperienze, quali

competenze e quali responsabilità costituiscano elementi qualificanti per l'accesso alle posizioni apicali.

Perché la promozione non deve essere percepita come un esito imprevedibile, ma come il riconoscimento credibile di un percorso professionale costruito nel tempo attraverso merito, responsabilità, risultati e disponibilità al servizio.

Una Polizia moderna ha bisogno anche di questo: regole leggibili, aspettative chiare, merito riconoscibile.

Con osservanza.



Al Signor Capo della Polizia
Direttore Generale della Pubblica Sicurezza
Pref. Vittorio PISANI