



## Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia Cgil Segreteria Nazionale

Prot. nr.49/2026

Roma, 10 aprile 2026

*Al Ministero dell'Interno  
Dipartimento della Pubblica Sicurezza  
Segreteria del Dipartimento della P.S.  
Ufficio per le Relazioni Sindacali*

**ROMA**

### **OGGETTO: Mobilità - criticità**

Il tema della mobilità è sicuramente uno tra i più sensibili per il personale della Polizia di Stato e su di esso si muove gran parte dell'attività di tutela, non vi è dubbio alcuno.

L'introduzione di un portale che certificasse procedure di mobilità trasparenti ed eque, oltre che velocizzarle, era apparso come elemento risolutivo dal rischio di influenze esterne foriere di discriminazioni e favoritismi, ci spiace sospettarlo, ahì noi, clientelari. E ci abbiamo creduto, così come abbiamo dato fiducia alla necessità, per taluni uffici particolari, di rapporti che fossero legati anche a principi fiduciari tra dirigenza e personale. Ma, come si suol dire, fatta la regola trovato l'inganno e tra pareri vari, colloqui a tratti inderogabili, talvolta facoltativi e valutazioni autodeterminate dalla dirigenza senza certezza in merito ai criteri adottati, ci siamo ritrovati una gestione della mobilità che di trasparente ha poco o niente. Con la frustrazione ulteriore per il personale che, ritrovandosi primo in graduatoria rispetto alle proprie aspirazioni di trasferimento, spesso non viene movimentato per un gioco perverso di pareri e si vede superare da chi, benché in una posizione più sfavorevole, non subisce il peso di limitazioni da parte di quella specialità o di quel questore che, per motivi indefiniti, decide di non volere quell'ispettore, giusto per fare un esempio, tra i propri dipendenti. L'esperienza di una lavoratrice lombarda ha solleticato in noi il dubbio anche di una sottesa discriminazione per il suo status di madre e quindi, probabilmente, poco disponibile ad orari lavorativi creativi.

Altrettanto dicasi per ciò che riguarda la mobilità presso le SISCO. Schede informative da compilare, colloqui da sostenere, benché spesso non tutto il personale interessato a questi uffici poi venga effettivamente sentito. A dire il vero una recente esperienza a Potenza rimanda l'idea che i colloqui servano per escludere più che per saggiare competenze e attitudini, il tutto condito dall'incertezza più totale rispetto ai criteri di valutazione. Si dice che la "logica procedurale escluda qualsiasi automatismo legato al mero scorrimento della graduatoria per anzianità", ma in virtù di quale presupposto oggettivo si procede a valutare ad esempio "la conoscenza approfondita di dialetti d'area criminale"? Ancora più suggestivo appare il rapporto positivo tra scelta della SISCO quale "unica e specifica opzione" e la valutazione di una suddetta vocazione, laddove le scelte plurime sono notoriamente una necessaria strategia di adattamento ai percorsi perniciosi che si insidiano tra le maglie delle procedure di mobilità, se non si hanno santi in paradiso.

È una questione non solo di metodo, ma, per ciò che riguarda questa Organizzazione sindacale, la gestione della mobilità è uno degli ambiti di maggiore incertezza per il personale ed il rischio di scelte dal profilo poco chiaro e altamente discriminatorio risulta troppo elevato. Per questo chiediamo l'apertura di uno spazio di confronto al fine di stabilire quanto siano effettivamente necessari i pareri richiesti e quali eventualmente debbano essere i criteri di valutazione in un'ottica di trasparenza e nel rispetto del principio di equità.

In attesa di positivi riscontri, si porgono distinti saluti,

**LA SEGRETARIA NAZIONALE**

**Michela Pascali**