



**Segreteria Nazionale**  
Via Farini, 62 - 00185 Roma  
Tel. +39 06 48903773 - 48903734  
Fax: +39 06 62276535  
[coisp@coisp.it](mailto:coisp@coisp.it)  
[www.coisp.it](http://www.coisp.it)

COISP · COORDINAMENTO PER L'INDIPENDENZA SINDACALE DELLE FORZE DI POLIZIA

---

Prot. 1038/16 S.N.

Roma, 22 ottobre 2016

**AL SIGNOR CAPO DELLA POLIZIA**  
**Direttore Generale della Pubblica Sicurezza**  
**Prefetto Franco Gabrielli**

**OGGETTO: Necessità di criteri predeterminati per la mobilità interna quale obbligo contrattuale e quale forma per prevenire che la discrezionalità si tramuti in arbitrio.**

**SOLLECITO**

Preg.mo Signor Capo della Polizia,

il 30 luglio u.s. Le inviammo l'allegata nota con la quale rappresentavamo la necessità che anche la nostra Amministrazione si dotasse di criteri predeterminati per la mobilità interna quale obbligo contrattuale e quale forma per prevenire che la discrezionalità si tramuti in arbitrio.

Ad oggi non abbiamo avuto alcun riscontro.

Ebbene, comprendiamo i Suoi preminenti impegni ma La preghiamo di voler ritenere la citata questione tra le priorità del Suo incarico.

Come Le abbiamo rappresentato in detta missiva, il Capo di Stato Maggiore dell'Esercito ha ritenuto doveroso e necessario, già nel 2011, emanare delle "Linee Guida e Direttive sulla formazione e l'impiego del Personale Militare", mentre la nostra Polizia, che essendo "civile" dovrebbe anche avere una impostazione di maggior rispetto verso il proprio personale, ad oggi non ha mai ritenuto emanare il benché minimo criterio riguardo l'impiego dei Poliziotti e quindi per ciò che concerne la mobilità interna, ma invero ha persistito nel lasciare tutto ad una "discrezionalità" che sovente evidenzia illogicità, parzialità e disinteresse nei confronti della stessa efficienza dell'Amministrazione.

I passi necessari per individuare correttamente l'Ufficiale, il Sottufficiale o il Volontario da impiegare in una specifica posizione organizzativa, possono essere riepilogati sinteticamente nel seguente modo:

- approfondita analisi della posizione organizzativa (*job analysis*), tramite raccolta di informazioni su comportamenti o risultati osservabili all'interno di una posizione lavorativa (una "job"), con l'obiettivo di produrre una *job description*;
- individuazione di uno specifico "bacino" di personale (U., SU. e Volontari) in possesso delle caratteristiche più attinenti alla *job description* analizzata;
- confronto tra le caratteristiche professionali (competenze) possedute da ogni singola persona (*job profile*) e le caratteristiche della specifica posizione organizzativa;
- impiego dell'Ufficiale, del Sottufficiale o del Volontario nella posizione organizzativa di interesse.

... la **selezione interna** rappresenta un momento organizzativo di estrema importanza affinché l'istituzione militare possa disporre di personale motivato, con adeguato profilo attitudinale ... nell'ottica di ottimizzare l'impiego del personale mediante un oculato abbinamento uomo/incarico, sempre in linea con i concreti e mutevoli *bisogni* della Forza Armata.

L'orientamento professionale è l'insieme delle attività che permettono di realizzare il miglior *allineamento*

possibile tra le caratteristiche delle persone ed i bisogni dell'organizzazione.

L'obiettivo è assai ambizioso: collocare *l'uomo giusto al posto giusto*. Le esperienze operative ci insegnano che, affinché questo sia possibile, è necessario conoscere profondamente sia le qualità del personale da impiegare sia il profilo organizzativo richiesto dal ruolo/incarico. In tale contesto, pertanto, il primo passo da compiere è quello di effettuare un'analisi del ruolo/incarico al fine di delineare le competenze necessarie per svolgerlo in modo efficace (profilo organizzativo ideale). Il possesso di un livello adeguato delle specifiche conoscenze, esperienze e capacità consente di perseguire le finalità di un determinato ruolo/incarico. Per realizzare una efficace politica di impiego del personale quindi è necessario effettuare, per ogni risorsa umana, la verifica del possesso dei requisiti richiesti per ricoprire l'incarico e, in particolare, l'apprezzamento del potenziale, ossia della capacità ipotizzata di rivestire un ruolo diverso dall'attuale.

Quanto sopra, riportato nelle citate *"Linee Guida e Direttive sulla formazione e l'impiego del Personale Militare"*, è necessaria, secondo il Capo di Stato Maggiore dell'Esercito, *"per raggiungere gli obiettivi prefissati e favorire la crescita professionale e motivazionale del personale dipendente"*.

Non solo, quindi, gli interessi del personale, ma anche e soprattutto gli *obiettivi* della Forza Armata (l'Amministrazione).

Nella nostra Polizia di Stato, invece, si tiene sovente conto del *gradimento* del dirigente dell'Ufficio interessato dalla movimentazione, dell'*amicizia*, dell'opera di *lecchinaggio* .... e non di rado anche dell'appartenenza sindacale specie quando c'è da ignorare le professionalità di quei sindacalisti che osano pretendere il rispetto dei diritti dei Poliziotti.

E' sempre così? Beh, no di certo. Altre volte i trasferimenti interni soggiacciono a valutazioni ancora più indecenti .....

Nel totale, tuttavia, le volte che viene collocato *l'uomo giusto al posto giusto* costituiscono una percentuale non irrisoria .... ma comunque minoritaria.

Preg.mo Signor Capo della Polizia è sicuramente l'ora di cambiare rotta.

Lo precisiamo ancora: *quanto più ampia è la discrezionalità che caratterizza una materia, tanto più trasparente e verificabile deve essere l'iter logico-giuridico rinvenibile nel provvedimento finale*.

Se Lei tuttavia ritiene di non dover fissare dei criteri al pari di quanto avviene in altre Amministrazioni del Comparto (basti l'esempio sopra citato), allora imponga quanto meno che i provvedimenti che dispongono un trasferimento interno, sia esso a domanda o d'ufficio, non solo permettano di evincere che si è fatta una determinata scelta (per questo basterebbe l'ordine di servizio), ma anche del perché si è ritenuta quella scelta la "migliore possibile".

Sono in gioco – come detto – i diritti del personale ... ma anche l'efficacia della nostra Polizia.

In attesa di cortese riscontro, invio i più Cordiali Saluti.

Il Segretario Generale  
*Franco Maccari*



**Segreteria Nazionale**  
Via Farini, 62 - 00185 Roma  
Tel. +39 06 48903773 - 48903734  
Fax: +39 06 62276535  
[coisp@coisp.it](mailto:coisp@coisp.it)  
[www.coisp.it](http://www.coisp.it)

COISP · COORDINAMENTO PER L'INDIPENDENZA SINDACALE DELLE FORZE DI POLIZIA

---

Prot. 697/16 S.N.

Roma, 30 luglio 2016

**AL SIGNOR CAPO DELLA POLIZIA**  
**Direttore Generale della Pubblica Sicurezza**  
**Prefetto Franco Gabrielli**

**OGGETTO: Necessità di criteri predeterminati per la mobilità interna quale obbligo contrattuale e quale forma per prevenire che la discrezionalità si tramuti in arbitrio.**

Preg.mo Signor Capo della Polizia,

nel 2016, qualsiasi Amministrazione che abbia la pretesa di tendere alla massima efficienza possibile non può prescindere dalla considerazione che trasparenza ed efficienza sono le due facce di una stessa medaglia, essendo la trasparenza uno dei fondamentali corollari in cui si declinano i principi di imparzialità e di buon andamento.

Fatta questa premessa di ordine generale, è amaro constatare come, ormai da decenni, la materia della mobilità interna del personale della Polizia di Stato sia stata di fatto elevata ad eccezione ai richiamati principi, anche a dispetto di ben note circolari conseguite ad un parere dell'Avvocatura generale dello Stato (anno 2006).

Il COISP è intervenuto numerosissime volte, presso altrettanto numerose realtà territoriali, ad eccepire l'illegittimità dei provvedimenti adottati per mancanza assoluta o relativa di motivazione.

Molti dirigenti si sono difesi confondendo - non si sa se *ad arte* o per *mera incompetenza* - la discrezionalità con l'arbitrio. Qualsiasi buon amministratore deve essere in grado di comprendere la differenza che passa tra tali due categorie e, conseguentemente, di tener ben presente che *quanto più ampia è la discrezionalità che caratterizza una materia, tanto più trasparente e verificabile deve essere l'iter logico-giuridico rinvenibile nel provvedimento finale.*

In altri termini, dal provvedimento che dispone un trasferimento interno, sia esso a domanda o d'ufficio, non deve solo evincersi che si è fatta una determinata scelta (per questo basterebbe l'ordine di servizio), ma anche il perché si è ritenuta quella scelta la "migliore possibile".

Se questo non avviene - e purtroppo continua a non avvenire - se i movimenti continuano ad essere effettuati senza un'adeguata istruttoria è perché - ed è oltremodo evidente - vi sono *ragioni inconfessabili* che impediscono il regolare svolgimento di tali procedimenti amministrativi, di talché le politiche di gestione del personale continuano a palesarsi arbitrarie, autoritarie, clientelari.

La mancanza di trasparenza, ormai è concetto ampiamente sviscerato, è causa di corruzione. E la corruzione è causa di inefficienza. E l'inefficienza è causa del fallimento della *mission* di qualsiasi tipo di organizzazione. Compresa la nostra!

Tutto ciò è ben percepito dal personale, che ormai *ha raggiunto ben più dell'età della ragione* ed il cui morale è continuamente fiaccato da tale arcaico modo di amministrare. E l'opacità, non rende ragione al personale, ma ne alimenta la conflittualità interna.

Solo per citare i casi più recenti, si pongono in evidenza le emblematiche situazioni delle questure di Campobasso e Verona che hanno formato oggetto di specifiche contestazioni al Suo Dipartimento.

Persino la Commissione per l'Accesso ai documenti amministrativi non ha potuto che darci ragione sull'esigenza di effettuare un controllo sulle modalità di attuazione della mobilità interna (decisione n. 31 del 28.10.2014).

Lei stesso, in occasione dei recenti incontri avuti negli incontri regionali con i Quadri Sindacali delle OO.SS., ha indicato due ricorrenti modi, entrambi sbagliati, con cui alcuni dirigenti intrattengono relazioni sindacali: il primo, secondo il quale si pensa di “comprare” le Organizzazioni sindacali ed il secondo, per il quale si *schifano* le stesse. Ebbene questa è proprio una delle materie, *forse la principale, eminentemente “non negoziale”*, in cui il favore di alcuni Rappresentanti sindacali può essere effettivamente “comprato” sottobanco.

Nel documento generale consegnatoLe lo scorso 8 luglio, abbiamo già citato, a titolo di esempio, come persino il Capo di Stato Maggiore dell'Esercito avesse, già nel 2011, emanato delle “*Linee Guida e Direttive sulla formazione e l'impiego del Personale Militare*” ed i relativi passaggi logici che lo ispirarono.

Ebbene, nella nostra Polizia di Stato, un atto organizzativo che disciplini la mobilità interna e funga da argine agli ormai consueti arbitri che si consumano in uffici e reparti disseminati sul territorio nazionale non può più tardare, perché un tale ritardo risulterebbe estremamente dannoso, oltre che per i dipendenti, per l'Amministrazione stessa. E, specie di questi tempi, nessuno può permetterselo.

Ovviamente non dovrà trattarsi di criteri di mera facciata, ma sufficientemente razionali e tali da consentire, sulla base di elementi obiettivi e predeterminati, che la persona più competente in un determinato settore vada ad occupare effettivamente quel determinato “posto”.

Un atto di organizzazione di tale specie avrà certamente anche l'effetto di sradicare la mala pianta della delazione, laddove questa è ancora usata per gettare ombre su colleghi visti come “avversari scomodi”.

Per ultimo, ma non per importanza, vogliamo ricordare che i “criteri generali e le conseguenti iniziative” concernenti la mobilità interna sono da quasi quindici anni oggetto di informazione dovuta a livello centrale. Tuttavia, tale obbligo è stato sin qui eluso parzialmente poiché l'informazione è stata limitata alle “consequenti iniziative”, proprio perché i “criteri generali” per la mobilità interna non sono mai stati emanati. Parimenti omesse sono state le “adeguate informazioni alle Organizzazioni Sindacali .... in apposita conferenza di Rappresentanti di dette Amministrazioni ed Organizzazioni Sindacali, non avente alcuna natura negoziale, da riunirsi con cadenza semestrale”. Ecco quindi che quanto stiamo invocando, oltre che al principio di buona amministrazione, consegue anche a preciso obbligo contrattuale.<sup>1</sup>

Siamo certi, Prefetto Gabrielli, che Lei avrà la capacità di comprendere che è venuto il tempo che l'Amministrazione faccia fronte ai propri obblighi organizzativi, a partire dall'urgentissimo profilo segnalato con il presente documento.

Con rinnovata stima, invio i più Cordiali Saluti.

Il Segretario Generale  
*Franco Maccari*

---

<sup>1</sup> V. art. 25 DPR 164/2002