



SINDACATO NAZIONALE FINANZIERI

SEGRETERIA NAZIONALE

Via Tagliamento n. 9, Roma, c.a.p. 00198

C.F. 96411220583

e-mail: segreteria nazionale@sinafi.org pec: segreteria nazionale@pec.sinafi.org

Cell. 3346535363

AL COMANDO GENERALE GUARDIA DI FINANZA

ROMA

VI Reparto-Affari Giuridici e Legislativi

Ufficio relazioni con le Associazioni Professionali a Carattere Sindacale tra militari

RM0011577p@pec.gdf.it

AL CAPO DEL I REPARTO DEL COMANDO GENERALE GUARDIA DI FINANZA

ROMA

rm0010497p@pec.gdf.it

Oggetto: Principali criticità evidenziate all'esito del Piano degli impieghi nazionale per bandi anno 2026.

Già lo scorso anno, con pec inviata in data 18 novembre 2025, questa Organizzazione Sindacale aveva formalizzato un dettagliato documento programmatico sul Piano degli impieghi nazionale per bandi.

Con la successiva pubblicazione del bando abbiamo dovuto purtroppo constatare che quel contributo era stato ignorato.

E la successiva pubblicazione, in data 30 aprile 2026, delle determinazioni concernenti l'esito delle procedure di trasferimento a domanda per il personale I.S.A.F. ("Piano degli impieghi «per bandi» - contingente ordinario e mare") ha drammaticamente confermato le criticità rappresentate, partecipate a codesto Organo di vertice in data 08 giugno 2026.

Questa Organizzazione Sindacale continua a ribadire la necessità che le esigenze del personale in tema di mobilità ricevano la giusta considerazione. Per questo reiteriamo la nostra richiesta con un nuovo documento che, aggiornato in diversi punti, è la rappresentazione, seppur sicuramente non esaustiva, delle istanze del personale ma valutate tenendo conto anche delle esigenze di servizio, con un approccio responsabile e costruttivo, proprio del Sinafi.

E' per questo che si chiede una lettura attenta nella consapevolezza che il personale ha bisogno di segnali da parte dell'Amministrazione di sensibilità e volontà di contemperare le diverse esigenze.

1. REQUISITI PER L'ACCESSO ALLA PROCEDURA DI MOBILITA'

La regolamentazione interna condiziona la partecipazione al Piano nazionale degli impieghi al possesso di requisiti stringenti: un'anzianità di servizio non inferiore a 10 anni ed una permanenza minima di 6 anni presso la stessa provincia, in caso di appartenenza

a un Comando Regionale, o presso la stessa sede in caso di appartenenza a un II livello non territoriale.

Per l'anno 2026, le sole deroghe strutturali previste, condizionate al ricorrere di specifici presupposti, sono state circoscritte alle istanze volte al trasferimento presso:

- la provincia di Milano;
- le province di Palermo, Agrigento, Caltanissetta, Enna e Trapani;
- le sedi disagiate e particolarmente disagiate;
- le province del Comando Regionale Calabria.

Tale rigidità si ripercuote inevitabilmente anche su quelle sedi che da anni non beneficiano di alcun avvicendamento organico tramite il Piano nazionale, proprio a causa della drastica contrazione della platea degli aspiranti determinata da sbarramenti così elevati.

Questa O.S. ritiene che una riduzione ponderata dei requisiti di anzianità e di permanenza minima sbloccerebbe l'attuale situazione di stallo, garantendo un sicuro beneficio alla funzionalità dei reparti e favorendo un fisiologico e necessario turn-over nei diversi contesti territoriali.

CRITICITA' RISCONTRATE ALL'ESITO DEL PIANO DEGLI IMPIEGHI 2026

Si è registrata una diffusa e preoccupante assenza di alimentazione ordinaria in numerosi Comandi Provinciali, con particolare incidenza nel territorio della Regione Sicilia. Tali sedi, pur gravate da evidenti carenze d'organico, sono rimaste del tutto prive di nuovi innesti o alimentate in modo del tutto parziale a causa della sistematica mancanza di istanze compatibili con gli attuali e rigidi requisiti d'accesso.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025)

Al fine di garantire maggiore dinamicità e flessibilità alle procedure di mobilità, si propone la rimodulazione dei requisiti temporali secondo i seguenti criteri:

- Mobilità Ordinaria (Generale). **Ridurre di almeno 2 o 3 anni gli attuali requisiti minimi di anzianità di servizio e di permanenza presso il Comando di Corpo;**
- Sedi in Sofferenza. Prevedere un'ulteriore e conseguente riduzione dei requisiti riservata al personale che presenti istanza per una delle province del Comando Regionale Sicilia e del Comando Regionale Calabria, nonché per le sedi disagiate e particolarmente disagiate.

2. EFFETTIVA VACANZA ORGANICA E LEGITTIME ASPETTATIVE DEL PERSONALE

Il contingente di posti da mettere a concorso viene individuato con apposita Determinazione dell'Autorità di vertice.

Sul punto, questa Organizzazione Sindacale avverte la necessità di evidenziare con fermezza come l'esiguità dei posti banditi per la mobilità ordinaria non rifletta la reale carenza organica dei Reparti, ma sia il frutto di una scelta gestionale che penalizza sistematicamente il personale con maggiore anzianità di servizio.

L'alimentazione tramite il Piano degli Impieghi rappresenta ormai una quota del tutto marginale rispetto al volume di personale di prima nomina che viene annualmente destinato alle medesime sedi al termine dei corsi di formazione.

Si assiste così a un paradosso non più tollerabile sotto il profilo dell'equità e del benessere del personale: Reparti particolarmente ambiti, preclusi per anni al personale anziano con il pretesto di una presunta "mancanza di vacanze", vedono l'ingresso massiccio e immediato di consistenti aliquote di neo-finanzieri.

Questa prassi calpesta il sacrificio di quei colleghi che attendono il trasferimento anche per un ventennio, vedendosi sistematicamente scavalcare nelle proprie legittime aspettative di ricongiungimento familiare e/o con il rientro ai luoghi di origine. L'Amministrazione ha il dovere di tutelare chi ha servito le istituzioni per decenni: una pianificazione oculata e trasparente delle prime assegnazioni deve essere subordinata allo scorrimento della mobilità ordinaria, liberando posti utili per chi ha già maturato il diritto al rientro.

CRITICITA' RISCONTRATE ALL'ESITO DEL PIANO DEGLI IMPIEGHI 2026

In molteplici realtà territoriali, il contingente di posti messi a bando è risultato del tutto disallineato rispetto alle reali carenze d'organico dei Reparti. Si è registrato un divario inaccettabile tra le vacanze effettive e le disponibilità concesse per la mobilità ordinaria, con uno scostamento (gap) che, in diversi contesti, ha penalizzato i reparti raggiungendo picchi del 90 per cento delle posizioni effettivamente scoperte.

PROPOSTE GIÀ FORMULATE (pec del 18 novembre 2025)

PROPOSTA 1: Procedura di mobilità con un numero di posti disponibili che rispecchi nella maniera più fedele possibile l'effettiva carenza organica (almeno al 50%). Precedenza dei movimenti effettuati nell'ambito del Piano degli impieghi nazionale rispetto alle assegnazioni dei neo-arruolati al termine del corso di formazione.

PROPOSTA 2: Informatizzazione del Piano Impieghi e possibilità di consultazione delle vacanze specifiche per ogni Reparto di ciascuna provincia: in analogia all'applicativo "*Piano Impiego Ufficiali fino al grado di Tenente Colonnello*", disponibile su MIAIRIDE, che dia un responso più celere, specifico e trasparente circa le vacanze nei Reparti di ciascuna provincia, permettendo ai militari una specifica organizzazione in vista di un eventuale trasferimento. Tale iniziativa renderebbe senza dubbio meno frequente la presentazione di istanze di proroga o di revoca.

2.1 EFFETTIVA VACANZA ORGANICA E AVANZAMENTO DI CARRIERA

Un'ulteriore criticità si evidenzia nei comparti specialistici, quali Servizio Aereo, Servizio Navale, AT-PI e Cinofili, che interessa il personale della categoria Appuntati e Finanziari vincitore di concorso per l'accesso ai ruoli Sovrintendenti e/o Ispettori. Il passaggio alla categoria superiore, anziché rappresentare un'opportunità di crescita professionale ed economica, rischia infatti di tradursi, per questo personale, in un sostanziale vincolo alla mobilità, destinato a protrarsi anche nel lungo periodo.

Al progressivo mutamento della composizione degli organici del Corpo, caratterizzato dalla riduzione numerica del personale appartenente alla categoria di base e dal contestuale incremento delle unità nel ruolo Sottufficiali, non corrisponde infatti un coerente adeguamento delle tabelle organiche dei Reparti. Ne deriva un evidente disallineamento tra l'evoluzione complessiva della struttura del personale e la distribuzione delle posizioni organiche sul territorio, con effetti particolarmente penalizzanti proprio nei settori specialistici.

Le conseguenze sono rilevanti. La prospettiva di rimanere di fatto vincolati, per un tempo indefinito, al Reparto di appartenenza può arrivare a disincentivare la partecipazione ai concorsi interni e, con essa, la stessa aspirazione a una progressione professionale ed economica. Si determina così il paradosso per cui il personale può essere indotto a rinunciare a un avanzamento di carriera per non compromettere, anche definitivamente, le proprie aspettative di mobilità.

Peraltro, si invita ad una riflessione sul fatto che le specializzazioni e le funzioni a queste collegate spesso prescindono dal ruolo di appartenenza e dal grado rivestito.

PROPOSTA: Provvedere, nel più breve tempo possibile, ad una predisposizione più coerente, dell'attuale consistenza dei gradi, delle tabelle organiche dei Reparti, valutando anche una mobilità specifica per funzioni e non per ruoli di appartenenza per le specializzazioni con più elevate competenze tecniche.

3. INDICAZIONE DELLE PREFERENZE

Nella formulazione attuale del Piano degli impieghi si evidenzia l'impossibilità di formulare istanza di trasferimento con l'indicazione di più province o reparti di preferenza nell'ambito della medesima provincia (es. Nucleo e Comando Provinciale). Allo stato attuale il personale può, infatti, avanzare generica domanda di trasferimento per una sola "provincia" senza alcuna possibilità di esprimere ulteriori preferenze (province) o una preferenza più specifica nell'ambito del medesimo territorio provinciale (come, per l'appunto, sarebbe, ad esempio, la possibilità di richiedere l'assegnazione sia ad un comando territoriale sia presso un "Nucleo P.E.F.").

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025):

consentire di poter esprimere nella domanda un numero maggiore di preferenze (tre almeno) e/o una preferenza più specifica nell'ambito del medesimo territorio provinciale (ad esempio la possibilità di richiedere l'assegnazione sia ad un Reparto territoriale sia presso un "Nucleo P.E.F.").

4. SCORRIMENTO GRADUATORIE

Nella formulazione del Piano 2026 è stato previsto che il personale neo-trasferito a cui fosse concessa la proroga della decorrenza del movimento potesse richiedere, entro il 1° settembre 2026 o il 1° gennaio 2027 (a seconda della data fissata per la proroga), esclusivamente la revoca del provvedimento di impiego. Il Comando Generale di conseguenza avrebbe attuato, entro il 30 settembre 2026, lo scorrimento delle graduatorie disponendo il trasferimento, in sostituzione dei militari cui era stata accordata la revoca, dei «primi sotto riga», vale a dire di quanti si erano collocati, nelle rispettive graduatorie, in posizione immediatamente successiva all'ultima unità trasferita. La decorrenza dei trasferimenti disposti a seguito dello scorrimento delle graduatorie era stata fissata al 1° gennaio 2027. Quindi, qualora il personale vincitore della procedura avesse richiesto la proroga della decorrenza al 1° gennaio 2027 e avesse deciso, per svariati motivi, di formulare istanza di revoca dopo il 31 agosto, si sarebbe palesata come conseguenza la totale esclusione dei colleghi aspiranti alla movimentazione, giacché, nella finestra dal 1° settembre al 31 dicembre 2026 non sono previste ulteriori procedure di scorrimento.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025): permettere lo scorrimento delle graduatorie anche in caso di richiesta di revoca tra il 1° settembre e il 1° gennaio dell'anno successivo, anche prevedendo termini ristretti per gli adempimenti istruttori.

5. REQUISITI DI ACCESSO PER IL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO SEDI DISAGIATE E PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Il personale che presta servizio presso una sede:

- a. disagiata, può richiedere un trasferimento presso una qualsiasi provincia/sede in ambito nazionale dopo avervi maturato una permanenza effettiva di:
 - 9 anni, se è giunto presso la sede al termine del corso di formazione;
 - 7 anni, in caso di trasferimento mediante altro istituto di mobilità;

- b. particolarmente disagiata, a prescindere dalla natura del provvedimento di assegnazione alla sede, può presentare istanza di trasferimento presso una provincia/sede dopo avervi maturato:
- in ambito nazionale, 5 anni di effettiva permanenza;
 - nel medesimo contesto regionale, 2 anni di effettiva permanenza.

Gli orizzonti temporali previsti per poter accedere al bando risultano, in special modo per le sedi disagiate, eccessivamente ampi, penalizzando tra l'altro in misura maggiore il personale appena arruolato giuntovi al termine del corso di formazione, limitandone fortemente le prospettive di vita personali e familiari, considerando che tali sedi proprio perché disagiate o fortemente disagiate non rappresentano, nella maggior parte dei casi, la scelta di vita definitiva.

PROPOSTE GIA' FORMULATE (pec del 18 novembre 2025):

- Diminuire sensibilmente il requisito della permanenza minima, anche alla luce del principio di virtuosa e autoalimentata turnazione (principio enunciato proprio nella circolare n. 330474 del 2020).
- Differenziare il periodo di permanenza minima, prevedendo una permanenza ancora minore per chi "subisce" un trasferimento verso le sedi disagiate e particolarmente disagiate con provvedimenti autoritativi o assegnazione al termine del corso di formazione, rispetto a chi per scelte personali richiede di esservi assegnato (avvalendosi, tra l'altro, di una disciplina di favore proprio dettata dalla normativa interna al fine di alimentare detti reparti).
- Superare l'eventuale vincolo del parere dell'organo tecnico per il personale in possesso di SPEQUAB, in ragione della natura delle sedi richieste (principio enunciato proprio nella circolare n. 330474 del 2020).

6. PUNTEGGIO AGGIUNTIVO SEDI DISAGIATE e PARTICOLARMENTE DISAGIATE

Al personale che al giorno di inizio della procedura risulta impiegato presso le "sedi disagiate" o "particolarmente disagiate" è riconosciuto un punteggio aggiuntivo per ogni 12 mesi di effettivo impiego nel particolare contesto ambientale.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio aggiuntivo il personale, però, deve trovarsi alla stessa data effettivamente impiegato presso tali reparti.

In buona sostanza, nel caso di trasferimento non "a domanda" presso altra sede il personale che ha effettivamente prestato servizio per più anni in una sede "disagiata o particolarmente disagiata" non potrà successivamente fruire neanche per una singola procedura del punteggio aggiuntivo per il riconoscimento del disagio patito.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025): considerato che il "disagio" vissuto dal personale, nel periodo di assegnazione presso le sedi in oggetto, non viene ristorato nel caso in cui il militare subisca un trasferimento non richiesto presso altre sedi, proprio per il fatto che non è frutto della volontà dello stesso, si propone che nell'eventuale successivo accesso al piano degli impieghi, il beneficio della maggiorazione del punteggio maturato venga mantenuto.

7. PROCEDURE PER IL PERSONALE CHE ASPIRI AD ESSERE IMPIEGATO PRESSO I REPARTI DELL'ITALIA SETTENTRIONALE

Per affrontare le croniche carenze di personale che affliggono tali reparti, è prevista, come disciplinato dal Testo Unico della mobilità del personale, l'attuazione di una procedura semplificata per il militare che, prestando servizio in Reparti dell'Italia Centro-Meridionale, aspiri ad essere impiegato presso tali Reparti (nello specifico il totale abbattimento dei requisiti di anzianità di servizio e di permanenza presso il Reparto, con l'unica eccezione del personale licenziato al termine del corso di formazione, il quale deve soggiacere al vincolo di permanenza triennale).

Per il restante personale, ovvero quello che già presta servizio in Reparti geograficamente collocati in quei contesti territoriali, vi è l'unica possibilità di accedere all'ordinario Piano degli impieghi nazionale.

Tale diversità di trattamento non tiene conto delle aspettative di quel personale che, avendo comunque rinunciato ad un trasferimento verso le proprie regioni di origine, abbia nel contempo instaurato il proprio centro di interesse in un'altra località sempre del Nord Italia.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025): valutare un meccanismo di riduzione dei requisiti di accesso al Piano nazionale per bandi per quei militari che già prestano servizio in un Reparto dell'Italia Settentrionale ed ambiscono al trasferimento in altro Reparto dello stesso contesto territoriale.

8. PREVISIONE BANDI SEPARATI PER OGNI SPECIALIZZAZIONE

Attualmente, per quanto attiene al contingente ordinario, soltanto il personale in possesso di specializzazioni dei comparti AT-PI, Aereo, Cinofili e S.A.G.F. concorre nell'ambito di specifiche procedure riservate al singolo comparto, finalizzate al ripianamento delle vacanze organiche dei settori di specializzazione, rilevate presso le singole province/reparti per i Comandi Regionali, o presso le sedi per i Comandi di Corpo equiparati.

Stessa procedura separata è prevista per il Comparto Mare, mentre il restante personale del contingente ordinario, comunque in possesso di spequab, partecipa al bando unitamente al personale non specializzato, concorrendo per gli stessi posti disponibili.

Al riguardo l'attuale disciplina per l'impiego del personale in possesso di spequab, così come previsto dalla circolare 123000, non consente di avere una mappa fedele delle carenze specialistiche, in quanto, nel bando, sono riportati soltanto il numero dei posti messi a concorso per provincia e per ruolo, senza ulteriori specifiche; pertanto, tutti i militari specialisti che presentano domanda di trasferimento non hanno contezza della reale situazione deficitaria di loro competenza, né tanto meno, le province o i reparti deficitari possono beneficiare di eventuale personale specializzato partecipante alla procedura, atteso che il parere dell'organo tecnico, ancorché favorevole, non sarebbe di per sé sufficiente a movimentare il militare, in quanto quest'ultimo potrebbe occupare una posizione in graduatoria non utile al trasferimento.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025): Un bando separato, per ogni specializzazione, potrebbe quindi consentire un incontro sicuramente più puntuale tra

“domanda” e “offerta”, mentre la previsione di almeno un posto riservato agli specializzati andrebbe incontro alle legittime aspettative del personale di ottenere un trasferimento.

9. PARERE ORGANO TECNICO – PERSONALE SPECIALIZZATO

Ulteriore criticità riscontrata nella formulazione dei criteri che regolamentano la movimentazione del personale specializzato è l'assoggettamento al parere vincolante dell'organo tecnico, che valuta favorevolmente o meno l'impiego del militare presso la sede ambita dal concorrente. Il diniego è spesso correlato al principio secondo il quale il militare non possa lasciare l'attuale sede di impiego, qualora quest'ultima sia deficitaria.

PROPOSTE GIA' FORMULATE (pec del 18 novembre 2025):

- Non tenere conto del parere dell'Organo tecnico qualora la vacanza organica sia presente nella sede di destinazione richiesta.
- Qualora il militare sia utilmente collocato in graduatoria per ottenere il trasferimento, nel caso in cui il previsto parere dell'organo tecnico fosse negativo per carenze di organico, prevedere l'accoglimento dell'istanza sospendendola fino al ripianamento della posizione richiesta tramite interpello nazionale e/o formazione di unità di personale da destinare in tale sede di impiego.

10. MANUTENTORI SISTEMI DI TELECOMUNICAZIONE

La figura del “Manutentore Sistemi di Telecomunicazione” è ormai prevista solo nei Comandi Regionali/Re.T.L.A. ed equiparati, escludendo l'impiego degli MST nei Comandi Provinciali, con intuibili risvolti sulla mobilità degli stessi.

PROPOSTE GIA' FORMULATE (pec del 18 novembre 2025):

- Anche per questa specializzazione un bando separato consentirebbe un incontro sicuramente più puntuale tra “domanda” e “offerta”, permettendo di conoscere le effettive carenze organiche.
- Per il personale specializzato “Manutentore Sistemi di Telecomunicazione”, la cui figura non è più prevista in ambito di Comando Provinciale, si ritiene utile la reintroduzione della figura di tale specialista in ambito di Comando di III livello. Ciò consentirebbe di ampliare le possibilità di impiego nella provincia desiderata soddisfacendo le inclinazioni del personale.

11. PERSONALE IN FORZA A REPARTI DI ESECUZIONE DEL SERVIZIO ALLA SEDE DI ROMA

La formulazione del Piano Nazionale degli impieghi per bandi, anno 2025 (così come quella degli anni precedenti) prevede l'impossibilità di richiedere il trasferimento, con riferimento al personale in forza a reparti di esecuzione del servizio alla sede di Roma, per un Comando di Corpo insistente nell'area capitolina non avente carattere “operativo”.

Tale limitazione, prevista esclusivamente per il personale in servizio nella Capitale, crea una discrasia difficilmente superabile che ricade sui militari assegnati a reparti operativi che, pur avendo maturato anzianità e punteggio sufficienti, non possono presentare

domanda per un Reparto legittimamente ambito ma di carattere non operativo e che consentirebbe di migliorare la propria qualità di vita personale e anche professionale.

Basti pensare, ad esempio, a personale con residenza ad Ostia e impiegato in un Nucleo Speciale: lo stesso si trova costretto, quotidianamente, a percorrere oltre 80 Km in una città dal traffico notoriamente congestionato soprattutto nelle ore di inizio e fine servizio, con un aggravio economico e di tempo sottratto alle famiglie e al recupero psicofisico.

Non meno trascurabile, inoltre, la legittima aspirazione professionale a cambiare incarico o reparto. Tale disfunzione viene ancor più acuita dalla particolare circostanza per cui, all'interno dei Reparti di esecuzione del servizio, il personale in forza alle articolazioni di staff è considerato per il Piano degli Impieghi alla stregua dei colleghi impiegati nelle articolazioni operative, subendone perciò le conseguenze limitative in termini di impiego. Per converso, nell'attribuzione del FESI il medesimo personale viene considerato come non operativo.

Ne consegue che la suddetta preclusione diventi, oltre che penalizzante, anche oltremodo discriminatoria per il personale che sconta la "colpa" di essere assegnato presso quella tipologia di Reparto e nella città di Roma.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025): Eliminare il divieto di richiedere il trasferimento presso un Comando di corpo insistente nell'area capitolina non avente carattere operativo.

12. PERSONALE IN FORZA AL COMANDO TUTELA ECONOMIA E FINANZA

La procedura annuale di mobilità per il 2026 ha riguardato gli avvicendamenti:

- alle province/sedi dettagliatamente elencate negli appositi allegati;
- nel numero dei posti individuati con determinazione dell'Autorità di vertice.

In particolare, la procedura è rivolta al personale che aspiri a essere trasferito presso:

- (1) una provincia, sia che risulti impiegato presso un diverso Comando di Corpo sia che già presti servizio in altra provincia del medesimo Comando Regionale di appartenenza;
- (2) una sede (nell'ambito dei Comandi equiparati a quelli Regionali), sia che risulti impiegato presso un diverso Comando di Corpo sia che già presti servizio in altra sede del medesimo Comando equiparato a quello Regionale;
- (3) una sede "disagiata" o "particolarmente disagiata", laddove «bandite».

Al riguardo, si precisa che la possibilità di partecipare alla procedura è accordata a tutto il personale, ovunque in forza.

Di contro, non è ammessa la possibilità, tra le altre esclusioni, di richiedere il trasferimento presso una provincia/reparto ubicata/o alla stessa sede da parte di personale in forza alle sedi di Milano, Palermo e Reggio Calabria del Comando Tutela Economia e Finanza.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025): Eliminare il divieto di richiedere il trasferimento per una provincia/reparto ubicata/o alla stessa sede da parte del personale in forza alle sedi di Milano, Palermo e Reggio Calabria del Comando Tutela Economia e Finanza.

13. PERSONALE IN POSSESSO DI SPECIALIZZAZIONI DEL COMPARTO CINOFILI

In considerazione del fatto che la specializzazione di "Conduttore" è attribuita sia al ruolo App./Fin. che al ruolo Sovrintendenti, senza alcuna rilevante distinzione di compiti e competenze legate alla specializzazione posseduta, si ritiene utile prevedere che si proceda al ripianamento delle vacanze organiche per unità di personale senza tener conto della categoria di appartenenza.

L'esigenza è determinata soprattutto dal fatto che le piante organiche prevedono un numero ridotto di sovrintendenti, circostanza che, messa in relazione con il numero ormai crescente di personale che accede al ruolo tramite concorso interno, sta determinando l'impossibilità per i sovrintendenti di accedere al piano degli impieghi e nel contempo mortificando la legittima aspirazione dei finanziari alla progressione di carriera, costretti a restare nella categoria per poter sperare di ottenere un trasferimento nell'ambito del piano degli impieghi.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025): Si ritiene utile prevedere nelle more di ripianamento delle vacanze organiche una procedura di mobilità per unità di personale senza tener conto della categoria di appartenenza.

14. DECORRENZA DEI REQUISITI ED ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Le disposizioni relative al "Piano nazionale degli impieghi per bandi" per l'anno 2026 sono state emanate con nota prot. n. 0025496/2026 in data 27 gennaio 2026.

Di conseguenza, i requisiti di anzianità di servizio e il relativo punteggio annuale sono stati cristallizzati alla medesima data del 27 gennaio u.s..

La stessa problematica affiora la maturazione dei requisiti di accesso di anzianità di servizio. Alcuni corsi, infatti, hanno avuto inizio nel mese di febbraio.

CRITICITA' RISCONTRATE ALL'ESITO DEL PIANO DEGLI IMPIEGHI 2026

L'emanazione del provvedimento alla data del 27 gennaio 2026 ha penalizzato in modo decisivo una cospicua aliquota di personale. Molti militari, infatti, si sono visti sottrarre il punteggio legato a un intero anno di anzianità per una carenza di pochissimi giorni rispetto alla data di sbarramento, vedendo così compromessa la propria aspettativa di trasferimento.

Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, al personale arruolato il 1° febbraio 2010, palesemente svantaggiato rispetto a colleghi di corsi successivi i quali, avendo iniziato l'iter formativo nella seconda metà di gennaio, hanno potuto computare l'intera annualità.

Inoltre, altri militari che abbiano iniziato il percorso di formazione, per esempio, nel mese di febbraio, potrebbero non raggiungere i requisiti di accesso alla procedura di mobilità per pochi giorni.

Una disparità simile sia in termini di maturazione dei requisiti per l'accesso al Bando che in termini di attribuzione del punteggio potrebbe incidere sul personale Ispettore "Re.T.L.A" che al termine del corso di formazione triennale presso la scuola Ispettori e Sovrintendenti ha frequentato l'apposita appendice formativa con riguardo alle materie e alle discipline tipiche del settore (della durata inizialmente di tre mesi e successivamente di un mese e mezzo).

PROPOSTE GIA' FORMULATE (pec del 18 novembre 2025):

Al fine di superare questa iniquità procedurale, si propone di introdurre un criterio di calcolo più flessibile e meritocratico, alternativamente individuato in:

- attribuzione del punteggio di anzianità di servizio proporzionato alle frazioni di anno effettivamente maturate;
- parametrizzazione dei requisiti e dei punteggi alla data fissa del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di emanazione del bando.

PROPOSTA – requisiti di accesso:

Permettere la partecipazione alla procedura di mobilità anche al personale che non raggiunge i requisiti previsti di anzianità di servizio per un ristretto arco temporale.

PROPOSTA – ISPETTORI Re.T.L.A.:

Al fine di superare questa disparità di trattamento:

- attribuire quale data di decorrenza, ai fini del raggiungimento del requisito di accesso dei 6 anni di servizio nella stessa provincia, la stessa data dei militari paricorso che non hanno effettuato l'appendice formativa; stessa data sarà inoltre considerata per il raggiungimento della maturazione del punteggio aggiuntivo di 15 punti (per ogni anno successivo al quinto).

15. VALUTAZIONE CARATTERISTICA E ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Le disposizioni del "Piano nazionale degli impieghi per bandi" 2026, all'Allegato 8 (pag. 4), recano le istruzioni operative per la corretta compilazione delle istanze da parte degli uffici competenti, definendo nel dettaglio i criteri di assegnazione dei punteggi.

Nella fattispecie, al personale che alla data di avvio della procedura risultasse in possesso del giudizio di "Eccellente o equivalente", viene riconosciuto un punteggio pari a 2 (due) punti per ogni annualità di permanenza nella qualifica in esame.

Ai fini dell'effettuazione del calcolo, l'eventuale flessione determinata da un voto inferiore a "ottimo o equivalente" al termine di corsi di formazione interni o di specializzazione, qualifica o abilitazione avrebbe determinato l'automatica interruzione del periodo. Pertanto, il beneficio sarebbe stato nuovamente attribuito esclusivamente per i periodi successivi all'ottenimento di una nuova valutazione a "Eccellente o equivalente".

CRITICITA' ALL'ESITO DEL PIANO DEGLI IMPIEGHI 2026

Oltre a richiedere una riflessione di più ampio respiro su tale previsione, è stata segnalata a questa O.S. una grave anomalia in merito alla mancata attribuzione del punteggio incrementale in una particolare casistica. Nello specifico, alcuni uffici competenti hanno decretato l'interruzione della serie storica del punteggio a causa di una presunta "flessione valutativa" erroneamente ravvisata all'interno di una Dichiarazione di mancata redazione caratteristica (Modello L), rilasciata al termine di un corso di formazione.

Questa O.S. evidenzia l'assoluta illegittimità di tale interpretazione. Il Modello L costituisce un atto meramente ricognitivo e procedurale, volto a giustificare l'assenza di documentazione caratteristica per un determinato lasso temporale (es. frequenza di corsi inferiori a 90 giorni), e non esprime in alcun modo un giudizio di merito sul rendimento del militare. Di conseguenza, la mancata redazione non può essere surrettiziamente

assimilata a una flessione del giudizio (inferiore a "Ottimo"), né può inficiare la continuità del punteggio precedentemente e successivamente maturato con la qualifica di "Eccellente".

A tal proposito, si precisa che il **modello L** *“è il documento che viene redatto in luogo del normale documento caratteristico per assicurare la cronologica della documentazione, allorché per un determinato periodo di tempo non sia possibile addivenire alla formazione di un normale documento caratteristico (istruzioni per i documenti caratteristici – Titolo I - Capo III).*

Si rappresenta che il suddetto documento non è suscettibile, quindi, di autonoma valutazione ai fini del computo del servizio minimo effettivo. Risulta infatti preclusa la formulazione di giudizi professionali o l'attribuzione di note caratteristiche in difetto di un periodo minimo di osservazione, quest'ultimo elemento imprescindibile per l'espressione di una valutazione oggettiva.

PROPOSTA

Si chiede quindi di emanare direttive precise in merito integrative delle disposizioni del Piano degli Impieghi per Bandi in maniera tale che vi sia uniformità di computo dei punteggi, tenendo conto del principio di sostanziale continuità delle valutazioni caratteristiche interrotte da Modello L, con conseguente attribuzione del relativo punteggio complessivo.

Si ribadisce ancora come sia necessaria un'attenta attività di controllo centralizzato sulla corretta applicazione dei punteggi da parte degli enti periferici, le cui differenti interpretazioni delle norme in vigore possono determinare sperequazioni che incidono sulla legittimità dell'intera procedura di mobilità, con potenziali profili contenziosi.

16. MANCATO RICONOSCIMENTO ULTERIORE PUNTEGGIO AGGIUNTIVO - abilitazione di Scorta di sicurezza (Addetto Servizi Protezione).

In sede di esame delle procedure relative al Piano degli Impieghi 2026, questa Organizzazione Sindacale ha riscontrato diverse anomalie riguardanti il mancato riconoscimento del punteggio aggiuntivo spettante al personale del comparto AT-PI. Nello specifico, si segnala l'omessa attribuzione dei 10 punti annui previsti per i Finanziari in possesso dell'abilitazione di **"Scorta di sicurezza" (Addetto Servizi Protezione)** che abbiano maturato il periodo minimo di impiego effettivo richiesto.

Il "Testo unico sulla mobilità del personale Peisaf - Circ. n. 379389" (punto 2.f.1. – nota 37) ed il Piano degli impieghi nazionale per bandi 2026 (punto 2.h.(1)(a) – nota 38) prevedevano, infatti, una doppia valorizzazione per il personale impiegato, con un punteggio aggiuntivo legato al periodo minimo di effettivo servizio prestato in ogni singola SPEQUAB dei comparti interessati (maturato entro la data di avvio della procedura).

Sul punto, è necessario chiarire — contrariamente all'errata interpretazione restrittiva applicata da alcuni Comandi — che per "effettivo impiego" idoneo all'attribuzione del punteggio per l'abilitazione ASP deve intendersi lo status di servizio attivo, stabile e operativo del militare. Tale condizione si pone in netta contrapposizione unicamente con le posizioni di temporaneo esonero dal servizio, quali:

- aspettativa;
- sospensione dal servizio;
- altre cause di forza maggiore comportanti la sospensione dell'attività lavorativa etc....

Al fine di rendere di immediata evidenza quanto sostenuto, si riportano qui di seguito, rispettivamente, lo stralcio del punto 2.f.1. – nota 37 – del Testo unico mobilità e del punto 2.h.(1)(a) - nota 38 - del Piano degli impieghi nazionale per bandi 2026:

- *“Sarà attribuito un punteggio a coloro i quali, al 16 novembre (giorno di inizio della procedura) abbiano già maturato un periodo minimo di effettivo impiego nelle specializzazioni (tabella in allegato 20) e nelle qualificazioni/abilitazioni eventualmente correlate (tabella in allegato 21 e 21 bis)³⁷,...”*

Nota 37 *“In caso di possesso di più Spe.Qu.Ab. il punteggio attribuito sarà determinato dalla sommatoria dei punteggi relativi alle singole Spe.Qu.Ab. per le quali l’interessato ha maturato il periodo minimo di effettivo impiego. In particolare, non dovranno essere tenuti presenti nel computo i periodi di assenza dal servizio dovuti ad aspettativa per motivi di salute, aspettativa per elezioni politiche/amministrative etc. Si precisa, altresì, che ai fini del computo del punteggio: - saranno considerati esclusivamente gli anni di effettivo impiego nelle Spe.Qu.Ab. Possedute; - non sarà necessario, tuttavia, essere effettivamente impiegati in compiti attinenti alla Spe.Qu.Ab. di riferimento all’atto dell’avvio della procedura (16 novembre)”.*

- *“I relativi punteggi e periodi minimi di effettivo impiego nelle specializzazioni e nelle qualificazioni/abilitazioni eventualmente correlate, necessari ai fini della loro attribuzione, sono indicati nelle tabelle in allegato 21 e 22 ³⁸”*

Nota 38 *“In caso di possesso di più Spe.Qu.Ab. il punteggio attribuito sarà determinato dalla sommatoria dei punteggi relativi alle singole Spe.Qu.Ab. per le quali l’interessato ha maturato il periodo minimo di effettivo impiego. In particolare, non dovranno essere tenuti presenti nel computo i periodi di assenza dal servizio dovuti ad aspettativa per motivi di salute, aspettativa per elezioni politiche/amministrative, ecc.. Si precisa, altresì, che ai fini del computo del punteggio: a. saranno considerati esclusivamente gli anni di effettivo impiego nelle Spe.Qu.Ab. Possedute; b. non sarà necessario, tuttavia, essere effettivamente impiegati in compiti attinenti alla Spe.Qu.Ab. di riferimento all’atto dell’avvio della procedura (27 gennaio 2026)”.*

CRITICITA' RISCONTRATE ALL'ESITO DEL PIANO DEGLI IMPIEGHI 2026

Il mancato riconoscimento del punteggio aggiuntivo in esame (sommatoria dei punteggi relativi alle singole Spe.Qu.Ab) è stato segnalato in molteplici realtà territoriali, determinando una palese disparità di trattamento tra il personale. Tale anomalia ha inevitabilmente alterato le graduatorie di merito, penalizzando la posizione di diversi aspiranti e arrivando, in un caso specifico, a pregiudicare illegittimamente il trasferimento del militare avente diritto.

PROPOSTA

Si chiede di richiamare i Comandi interessati al rispetto delle direttive già emanate e, conseguentemente, al corretto computo dei punteggi da attribuire al personale in possesso di SPEQUAB dei comparti interessati delle correlate specializzazioni, qualificazioni o abilitazioni.

Si ritiene, inoltre, che sia necessaria un'attenta attività di controllo centralizzato sulla corretta applicazione dei punteggi da parte degli enti periferici, le cui differenti interpretazioni delle norme in vigore possono determinare sperequazioni che incidono sulla legittimità dell'intera procedura di mobilità, con potenziali profili contenziosi.

17. LE CRITICITÀ DELLA MOBILITÀ PER IL PERSONALE A.T.P.I. (RUOLI ISPETTORI E SOVRINTENDENTI)

Con specifico riferimento al personale in possesso della specializzazione Anti Terrorismo Pronto Impiego (A.T.P.I.), si riscontra una cronica paralisi della mobilità ordinaria, storicamente legata alla mancata o insufficiente previsione di adeguate aliquote organiche dei ruoli Ispettori e Sovrintendenti all'interno dei Reparti operativi. Tale cristallizzazione delle piante organiche appare in palese contrasto con la massiccia immissione di personale in detti ruoli registrata negli ultimi anni.

L'analisi del precedente Piano d'Impiego per l'anno 2026 conferma empiricamente la gravità della situazione. Ad eccezione delle province di Aosta, Matera, Messina e Caltanissetta (ove vennero previste 2 unità), in nessun'altra provincia d'Italia venne messo a bando più di un singolo posto per il ruolo Ispettori.

Una più oculata e strategica pianificazione delle assegnazioni dei Finanziari al termine dei corsi di formazione o post-formazione A.T.P.I. consentirebbe, in una prospettiva di medio periodo, di liberare e mettere a bando un volume superiore di posizioni utili per la mobilità dei frequentatori anziani.

Attualmente, invece, i posti banditi per la mobilità non riflettono in alcun modo l'effettiva carenza organica dei Reparti.

Quanto sopra sta rendendo sempre più evidente una criticità per il personale con maggiore "anzianità nella specializzazione" dei ruoli Ispettori e Sovrintendenti: l'unico posto messo a bando è sistematicamente assegnato a personale transitato di recente nel ruolo tramite concorso interno, ma che probabilmente ha una maggiore anzianità di servizio e, conseguentemente, un punteggio maggiore.

Si assiste così al paradosso per cui il personale specializzato che ha garantito, anche per un numero rilevante di anni, la continuità operativa e l'azione di comando sul territorio nel particolare profilo di impiego viene regolarmente scavalcato, venendo meno la legittima aspettativa di ricongiungimento familiare e/o di rientro ai luoghi di origine.

PROPOSTA GIÀ FORMULATA (pec del 18 novembre 2025 – Allegato 1)

Si ritiene necessario riformulare la previsione organica del ruolo ispettori presso i reparti ATPI e, contestualmente, aumentare il numero di posti messi a bando per tale categoria a due, anziché uno, in modo da consentire una maggiore movimentazione di personale, anche contenendo la saturazione delle carenze organiche che potrebbe derivare dalle assegnazioni di specializzati provenienti dai corsi. Si ritiene, infatti, necessario considerare che la necessità di assegnare ai Reparti personale più giovane di età viene meno per gli ATPI, che hanno limiti di età per mantenere la specializzazione e che comunque vengono sottoposti periodicamente a prove di aggiornamento o mantenimento.

Si chiede di prevedere, inoltre, un meccanismo che possa calmierare gli effetti di un'immissione massiccia di personale dai corsi interni, che di fatto sta annullando la mobilità degli Ispettori più anziani nel ruolo.

18. PERSONALE IN POSSESSO DI SPECIALIZZAZIONI DEL COMPARTO AEREO

Nel corso del tempo sono state evidenziate molteplici criticità che colpiscono in modo differenziato il personale in possesso delle specializzazioni del Comparto Aereo, le quali meritano un tempestivo intervento correttivo:

Specialisti Antincendio

Si reitera quanto già rappresentato in merito alle anomalie organiche di questa specifica figura: in alcune Sezioni Aeree (Venezia, Rimini, Bari, Napoli, Lamezia Terme e Genova), pur a parità di vettore in dotazione, la figura dello specialista antincendio non risulta inserita nelle tabelle ordinarie.

A ciò si aggiunge una problematica strutturale legata ai ruoli: a livello nazionale, circa il 50% degli specialisti antincendio in servizio appartiene al ruolo Ispettori. Tuttavia, tale figura è prevista in organico esclusivamente presso la sede di Pratica di Mare. Di conseguenza, alla quasi totalità del personale appartenente al ruolo Ispettori viene di fatto preclusa ogni concreta possibilità di accedere alle procedure di mobilità ordinaria tramite il Piano degli Impieghi.

Personale Specialista (Piloti di Elicottero BPE, Manutentori di Aeromobili e Operatori SB)

Per le categorie dei Piloti di elicottero (abilitazione BPE), dei Manutentori di aeromobili e degli Operatori Sistemi di Bordo (OSB), si riscontra la medesima, penalizzante criticità: una marcata rigidità del sistema di mobilità e di impiego, che si basa rigorosamente sul grado o sulla categoria di appartenenza anziché sulla specializzazione tecnico-operativa posseduta.

Questa impostazione amministrativa genera un forte limite gestionale: il personale, pur essendo in possesso delle necessarie e costose abilitazioni tecnico-specialistiche richieste per operare sui vettori, si vede escluso da specifici incarichi operativi o dalla possibilità di trasferimento per motivi meramente formali legati al ruolo. Si rinnova pertanto la richiesta di bandire i posti nel Piano degli Impieghi tenendo conto prioritariamente della specializzazione posseduta e non del grado rivestito, valorizzando la competenza tecnica a beneficio dell'efficienza dei Reparti di volo.

Un approccio meramente burocratico rischia di compromettere la stessa efficienza operativa e la funzionalità della componente aerea dell'Istituzione, introducendo vincoli estranei alla natura tecnica delle risorse specializzate. In un ambito così peculiare e a elevato contenuto tecnologico come quello aeronautico, è imprescindibile che la gestione e l'impiego del personale avvengano sulla base delle competenze, delle abilitazioni e delle licenze possedute, anziché in funzione della categoria o del grado.

CRITICITA' RISCONTRATE ALL'ESITO DEL PIANO DEGLI IMPIEGHI 2026

In questo specifico Comparto, come purtroppo ampiamente prevedibile, nessun operatore è riuscito a ottenere il movimento richiesto, svuotando di fatto la procedura di mobilità di qualsiasi utilità pratica.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 18 novembre 2025)

Alla luce delle criticità esposte, si ritiene strategico e non più rinviabile avviare una profonda revisione dell'attuale modello d'impiego. È necessario superare la rigida distinzione per categorie/ruoli, strutturando un Piano Impieghi fondato esclusivamente sulle specializzazioni tecnico-operative.

In tale ottica, ogni figura professionale del Comparto Aereo deve poter beneficiare delle medesime opportunità di mobilità, a prescindere dal ruolo rivestito, al fine di garantire omogeneità, efficacia e continuità nell'azione dei Reparti di volo, oltre che rispondere anche alle legittime aspettative del personale.

19. PIANO DEGLI IMPIEGHI CONTINGENTE DI MARE

L'attuale sistema di mobilità per il Contingente di mare, pur rivisitato nel tempo, risulta oggi non più rispondente alle reali esigenze operative, professionali e familiari del personale, né coerente con la struttura e la distribuzione territoriale degli assetti navali.

Si evidenzia che in molteplici contesti territoriali, al riguardo delle Stazioni Navali e delle Sezioni Operative Navali, da molti anni non vengono messi a bando posti utili a ripianare le vacanze organiche di alcune categorie e specializzazioni, mentre l'assegnazione del personale proveniente dai corsi di formazione continua a "saturare" le sedi di nuova istituzione o di maggiore attrattività. Ciò impedisce di fatto ogni concreta possibilità di mobilità per il personale con una maggiore anzianità di servizio.

In particolare, anche per il Contingente di mare, si evidenzia come:

- le "vacanze organiche" non riflettano le reali carenze dei Reparti navali - che devono essere commisurate alle unità navali assegnate al Reparto e, conseguentemente, al personale previsto dalle relative tabelle organiche; i posti teoricamente vacanti risultano di fatto coperti da personale assegnato al termine dei corsi, precludendo la mobilità del personale già in servizio;
- alcune Stazioni Navali e Sezioni Operative Navali non compaiono nei piani impieghi periodici da parecchi anni, determinando una sostanziale impossibilità di rientro per il personale originario di quelle regioni; • il vincolo sessennale di permanenza obbligatoria nel medesimo Reparto costituisce un ulteriore fattore di stallo del sistema, poiché impedisce la fisiologica rotazione del personale e rallenta il naturale ricambio interno;
- nel comparto ordinario e in altri settori specialistici (es. ATPI) è già stata prevista la possibilità di pubblicare almeno un posto per categoria all'anno, a prescindere dalle carenze organiche.

PROPOSTE GIÀ FORMULATE (pec del 18 novembre 2025):

- Pubblicare annualmente almeno un posto disponibile per categoria per ciascun Reparto navale, anche in assenza di carenze organiche, al fine di garantire il principio di rotazione e le legittime aspettative di mobilità;
- Prevedere la rimodulazione del vincolo sessennale, prevedendo la possibilità per il personale di presentare domanda di trasferimento con maggiore frequenza
- Attuare una revisione strutturale del Piano Nazionale degli Impieghi del personale del Servizio Navale, con l'introduzione di criteri di pubblicazione dei posti che assicurino un'equa distribuzione territoriale e una reale possibilità di mobilità per tutte le categorie e qualifiche.
- Pubblicazione preventiva delle effettive carenze organiche per categoria e specializzazione, da ripianare prioritariamente mediante il piano degli impieghi e solo successivamente attraverso l'assegnazione del personale al termine dei corsi di formazione.
- Previsione di sistemi di premialità che tengano conto del carico di lavoro e del rischio che impattano sulla condizione lavorativa e anche psicologica del personale che presta servizio in Reparti non qualificati come sedi disagiate (ad esempio Reparti fortemente interessati da fenomeni di immigrazione).

20. DISPARITÀ DI TRATTAMENTO SUI REQUISITI DI PERMANENZA PER IL PERSONALE TRANSITATO NEL CONTINGENTE DI MARE

Viene segnalata una palese ed ingiustificata disparità di trattamento in merito al computo del requisito minimo di permanenza presso il Reparto di assegnazione, che penalizza il personale transitato dal contingente ordinario a quello di mare (militari specializzati "nocchiere", "motorista navale", "operatore di sistema").

Attualmente, il quadro regolamentare della mobilità ordinaria fissa in 6 anni la permanenza minima prima di poter produrre istanza di trasferimento. Tuttavia, le disposizioni vigenti prevedono una deroga che riduce tale vincolo a soli 3 anni nell'ipotesi di assegnazione ad altro Comando di Corpo al termine di un corso di formazione derivante dalla vincita di un concorso interno per Ispettori e Sovrintendenti.

PROPOSTA GIA' FORMULATA (pec del 22 aprile 2026 – Allegato 2)

Al fine di sanare l'attuale vulnus e garantire omogeneità di trattamento si chiede di integrare le deroghe previste dai criteri di computo della permanenza minima, estendendo la riduzione del vincolo temporale da 6 a 3 anni anche ai militari provenienti dal contingente ordinario che abbiano frequentato i corsi di specializzazione per il contingente di mare.

Tale estensione appare pienamente coerente con l'impianto ordinamentale dell'Amministrazione, uniformando il regime di mobilità di tutto il personale che viene reimpiegato sul territorio all'esito di percorsi formativi o di riqualificazione interna.

Sotto il profilo logico-giuridico, l'assegnazione disposta al termine di questi corsi specialistici (spesso in Comandi Regionali lontani da quelli di provenienza) ha la medesima natura di quella dei vincitori di concorso interno. Imporre ai militari del contingente di mare l'intero vincolo dei 6 anni configura pertanto un'evidente asimmetria amministrativa che lede il benessere del personale e ne blocca ingiustamente la mobilità.

21. CONCLUSIONI

Alla luce di quanto pur non esaustivamente relazionato, questa Organizzazione Sindacale ribadisce l'assoluta e improrogabile urgenza di una radicale e profonda revisione delle disposizioni in materia di mobilità interna, con i suoi evidenti riflessi sul benessere del personale. L'Amministrazione non può più sottrarsi alla ricerca di quel necessario ed equo bilanciamento tra le legittime aspettative del personale e le esigenze organizzative del Corpo; una riforma strutturale di tale portata non può e non deve prescindere da un confronto che sia finalmente autentico, aperto e rispettoso del ruolo delle Organizzazioni Sindacali rappresentative.

È innegabile che l'attuale sistema di mobilità, prescindendo dal nomen, si sostanzi ormai in un sostanziale immobilismo rispetto alle attese e sia ben lontano dal contemperamento dei suoi obiettivi prioritari fissati nell'esigenza di assicurare la massima funzionalità dei reparti e, nel contempo, di rispondere alle legittime aspettative del personale.

Questa preoccupante involuzione rischia di arrecare un gravissimo nocumento persino alle future fasi di reclutamento, disincentivando le nuove generazioni proprio in un momento storico in cui il Corpo necessita, con estrema urgenza, di un vigoroso e immediato ricambio generazionale.

Il personale ha bisogno di sentire da parte dell'Amministrazione la volontà di individuare soluzioni condivise e l'analisi e valutazione delle proposte delle OO.SS. deve costituire un punto di partenza imprescindibile.

Cordiali saluti.

Roma, 14 ottobre 2026

Il Segretario Generale Nazionale
Stefania Castricone

