

Esami in corso

Si è aperta una stagione nuova per la Polizia di Stato, in cui la fase del reclutamento e della progressione nella carriera viene ridisegnata sulla scorta degli spunti provenienti dalla base dei nostri dipendenti, che rappresentano la nostra risorsa più preziosa. La loro esperienza, il loro vissuto operativo ed emotivo, la loro concreta professionalità e il loro attaccamento all'Istituzione, costituiscono il contributo migliore per capire come deve essere più adeguatamente orientato il nuovo sistema concorsuale e verso quali target si devono indirizzare le procedure di selezione del personale. Chiare e definite sono le linee guida: le procedure concorsuali di reclutamento devono essere ispirate alla massima semplificazione e alla ricerca delle necessarie soluzioni di economicità, tanto dal lato del cittadino, quanto da quello dell'ente pubblico, nel rispetto dell'imparzialità, della trasparenza e del buon andamento della cosa pubblica. Un'azienda pubblica o privata funziona se è in grado di selezionare le risorse migliori da inserire nel suo quadro organizzativo e funzionale. Per fare ciò occorre ricercare, attrarre e reclutare le persone e le competenze più idonee, facendole costantemente e adeguatamente progredire, favorendone la mobilità interna in ruoli, situazioni e funzioni diversificate per utilizzare al meglio le professionalità disponibili e accelerare lo sviluppo delle capacità e delle potenzialità individuali. Una buona selezione nell'ambito organizzativo rappresenta il primo passo di un'adeguata strategia di ottimizzazione delle risorse umane, con l'obiettivo non tanto di individuare il candidato che possiede il più alto potenziale di competenze tecnico-professionali in senso assoluto, bensì di ingaggiare quello capace di instaurare con l'organizzazione il rapporto con il più alto potenziale di successo. Nel caso della Polizia di Stato il sistema concorsuale deve ricercare competenze del tutto peculiari rispetto al resto del pubblico impiego e ulteriormente diversificate nell'ambito delle varie figure professionali (dai ruoli operativi a quelli tecnici, dall'agente al dirigente, eccetera). Soltanto nello scorso anno la Polizia di Stato ha assunto attraverso concorsi aperti a tutti, più di 2000 tra uomini e donne nei ruoli degli agenti e dei commissari. Circa 500 dipendenti hanno potuto progredire nella carriera e migliorare la propria posizione attraverso vari concorsi riservati al personale già in servizio nello stesso ente. La macchina concorsuale della Polizia di Stato movimento, quindi, circa 2.500/3.000 persone l'anno, con l'obiettivo di sviluppare le individualità e creare un "portafoglio" di risorse pronte a ricoprire le posizioni organizzative necessarie al miglioramento dell'efficienza del sistema sicurezza. I percorsi di carriera sono basati principalmente sulla valutazione dei comportamenti, delle prestazioni, delle competenze e del potenziale. L'obiettivo che ci si pone è quindi quello di promuovere la crescita delle competenze necessarie per la missione della Polizia di Stato, fornendo opportunità di progressione formativa a tutti i ruoli, a tutti i livelli di responsabilità, a ogni nucleo professionale e ai singoli individui motivati ad accrescere il proprio valore specialistico, in sintonia con l'evoluzione degli obiettivi da raggiungere e della cultura dei risultati. Con questa prospettiva, l'Ufficio concorsi si preoccupa di creare un vero dialogo fra Amministrazione e dipendenti. Per comunicare la strategia aziendale e, soprattutto, per "ascoltare la voce" delle donne e degli uomini che costituiscono l'anima della Polizia di Stato, "misurando" il clima interno e mantenendo alto il loro livello di soddisfazione e motivazione. Diventa quindi fondamentale favorire il più possibile il coinvolgimento degli operatori di polizia e delle loro rappresentanze per selezionare e far progredire le risorse più adeguate, incrementando costantemente il potenziale professionale oltre che la platea delle donne e degli uomini in grado di fruire delle opportunità di crescita e di competitività nel quadro organizzativo e ordinamentale dell'"azienda" Polizia di Stato. Entro il prossimo biennio i meccanismi concorsuali verranno profondamente innovati, sia nelle procedure che nella normativa di settore, affinché il momento della selezione possa diventare strategico per sostenere effettivamente l'evoluzione del sistema sicurezza del nostro Paese. Non può sussistere una Polizia di Stato veramente vicina alle esigenze della gente se i suoi operatori non vengono scelti e fatti progredire secondo principi e criteri, culturali e mentali prima che organizzativi e funzionali, che devono essere pienamente condivisi nella loro origine oltre che nel loro aggiornamento. Quello che si vuole, in altri termini, è che la riforma del sistema concorsuale della Polizia di Stato, e le connesse e conseguenti strategie applicative, siano ispirate e delineate "dal basso" attraverso una larga, spontanea e costruttiva partecipazione degli appartenenti a un'Istituzione a cui dedicano il loro quotidiano impegno, la loro profonda passione e, a volte, purtroppo, anche la loro vita. Questo non può essere considerato un passaggio di pleonastica retorica, ma rappresenta l'effettiva necessità di un'organizzazione il cui rinnovamento culturale e professionale, deve essere pensato e costruito da chi lavora quotidianamente sui molteplici "territori" ed è quindi in grado di conoscere le effettive esigenze operative e funzionali. Tante sono le novità che ci attendono. Ad esempio, a breve sarà possibile compilare on line la domanda di partecipazione ai concorsi; cosa che oltre a permettere una migliore gestione delle procedure concorsuali con centinaia di migliaia di partecipanti, consentirà a ciascun candidato di poter creare un collegamento diretto con l'Ufficio Concorsi e ricevere le notizie che li

riguardano (date delle prove, composizione delle commissioni, criteri per la valutazione dei titoli, eccetera), rileggere i propri elaborati e consultarne l'esito, visionare le varie graduatorie. Si bandirà un concorso unico – sia per titoli, che per titoli ed esami – che unificherà le vacanze di posti nelle annualità arretrate (dal 2003), e un'analoga procedura concorsuale per azzerare il ritardo accumulato (dal 2007) per il passaggio alla qualifica di ispettore superiore s.u.p.s.. Saranno accuratamente rivisitate le procedure e la normativa di settore, per renderle più trasparenti, comprensibili, funzionali e, meglio adeguate alle concrete esigenze di un'Istituzione che deve costantemente essere al passo con i tempi e con l'evoluzione socio-economica del Paese. La strada dell'innovazione non ha ritorno e richiede un impegno forte e convinto di tutti. Spetta a noi, alla dirigenza, saper ascoltare quanti dimostrano quotidianamente di amare il loro lavoro, per farne sempre di più la vera forza vincente della Polizia di Stato. * direttore Ufficio III-Attività concorsuali

01/02/2011