

## A.A.A. giovani poliziotti cercasi

La selezione delle risorse umane, necessaria sia per l'ingresso che per la progressione di carriera, costituisce un momento di straordinaria importanza per migliorare costantemente il servizio offerto dalla Polizia di Stato. Tanto più in questa fase storica della Pubblica Amministrazione, in cui proprio la corretta applicazione dei principi della spending review impone la razionalizzazione, l'ottimizzazione e la riqualificazione delle risorse, a cominciare da quelle umane. In altri termini, per risparmiare occorre investire, con ampia e responsabile lungimiranza prospettica, per il rafforzamento di quegli strumenti idonei a fornire un servizio migliore ai cittadini con un più razionale utilizzo della spesa pubblica. Il nuovo poliziotto deve essere costantemente al passo con i tempi, saper operare sempre più sinergicamente con le altre componenti della società, saper utilizzare al meglio la tecnologia per interagire produttivamente con la social community, costituire, quindi, un modello di riferimento sociale, positivamente trainante per alimentare e favorire sempre più l'impegno civico per la sicurezza. Le aziende, private o pubbliche, si sono sempre poste il problema delle modalità con cui ricercare il personale. In un primo momento l'obiettivo dei selezionatori era di trovare "la persona giusta, da collocare al posto giusto, al momento giusto" da un punto di vista personale e professionale. Oggi, occorre invece cambiare radicalmente impostazione.

**La selezione** La selezione deve essere intesa come momento essenziale dello sviluppo organizzativo di un'impresa. I processi di selezione non possano essere correttamente compresi e sviluppati, senza ricondurli a una strategia generale di gestione del personale. In altri termini il processo di acquisizione delle risorse umane deve essere valutato in ragione della sua funzionalità alla realizzazione del piano organizzativo nel suo complesso e, più in generale, alla concretizzazione delle strategie di impresa della Polizia di Stato. Il modello tradizionale, costituzionalmente previsto, del selezionatore pubblico è il concorso, le cui procedure, altrettanto usuali, si basano su prove preselettive, di valutazione culturale e professionale; in altri termini, strumenti tecnici di individuazione della "quotazione individuale" del candidato. In una nuova visione della selezione e della sua funzione strategica, queste expertises non potranno essere più sufficienti; sarà fondamentale calare i processi selettivi nel quadro funzionale dell'azienda attraverso un check up organizzativo, interagendo con il sistema di valutazione e incentivazione, con il piano di formazione e con il modello di sviluppo organizzativo. Quindi, il già intrapreso progetto di riforma, anche normativa, del sistema di ricerca, valutazione e selezione del personale della Polizia di Stato non si propone solo di snellire le procedure, ridurre la tempistica (anche per recuperare un pesante arretrato) ed i costi, rendere trasparenti i concorsi: il progetto mira soprattutto a "raffinare" i contenuti della selezione per migliorare il prodotto finale.

**Online è meglio** Sono numerose le iniziative fin qui avviate e realizzate nell'ambito dell'avviato processo di rinnovamento. Con la domanda online, ad esempio, in meno di dodici mesi sono state raccolte più di centomila istanze per i vari concorsi banditi, con un forte risparmio sulla tempistica concorsuale (oggi in 7/8 mesi il concorso si esaurisce ed il vincitore viene assunto) e sulle risorse economiche ed umane utilizzate (viene meno l'intermediazione delle questure); con un azzeramento delle spese sostenute dai candidati e con un abbattimento delle possibilità di errore. Il prossimo step a cui si sta lavorando è quello di creare un canale informatico di piena interattività telematica con i candidati, che potranno quindi visionare ogni singolo atto concorsuale li riguarda, in un'ottica di piena trasparenza. L'obiettivo verso cui indirizzarsi potrebbe essere quello dell'e-recruitment, il processo di selezione di candidati attuato attraverso servizi online, per implementare la velocità attraverso cui gli aspiranti poliziotti possono essere reclutati. Negli ultimi anni, l'e-recruitment ha conosciuto una forte espansione in tutto il mondo. Con l'uso di database, tecnologie, bacheche per annunci lavorativi e motori di ricerca, i datori di lavoro possono ora interagire con i potenziali candidati con una tempestività prima impossibile. In tale direzione, gli strumenti offerti dai social network costituiscono ottime opportunità per favorire una maggiore interazione con la società e, quindi, con i potenziali aspiranti poliziotti. Il traguardo cui tendere è quello della massima trasparenza ed efficienza dei processi di selezione, attraverso una completa, rapida e fattiva interazione tra la Polizia di Stato e coloro che desiderano diventare poliziotti o che intendono progredire nel loro percorso di carriera. In tale direzione, si sta realizzando una specifica applicazione per smartphone e tablet, che consenta di conoscere con immediatezza ogni dettaglio delle selezioni in atto e in programmazione, nonché di monitorare la propria, specifica situazione concorsuale, anche attraverso una sorta di permanente accesso telematico agli atti di interesse.

**I quesiti** Un'altra novità introdotta nei concorsi della Polizia di Stato è stata la pubblicazione

preventiva dei quesiti da cui estrarre quelli oggetto delle prove di esame; si è fermamente convinti che questo non risponde solo ad una legittima esigenza di trasparenza, che pone l'Amministrazione in una posizione di assoluta garanzia di obiettività verso i candidati, ma consente di ottenere un duplice obiettivo: quello di interagire con i candidati stessi per un controllo ulteriore della qualità dei quiz e quello di avviare da subito un percorso formativo anche in fase concorsuale. Sempre in tema di prove a quiz, poi, dai prossimi concorsi partirà il sistema della "randomizzazione e informatizzazione" dei questionari; nel dettaglio, ogni candidato affronterà i propri quesiti, ed anche le relative risposte, posizionati in modo casuale; quindi ogni questionario sarà sostanzialmente diverso dagli altri, con un radicale abbattimento dei costi, oggi elevati, sia della vigilanza che della stessa produzione di quiz. Lo svolgimento delle prove a quiz attraverso modalità informatiche, al posto di quelle cartacee, porterebbe ad una forte riduzione delle spese legate alla stampa dei questionari, all'impiego di personale per la vigilanza e per la procedura della lettura ottica. Il progetto avviato prevede che ogni candidato possa svolgere la prova direttamente da una postazione informatica installata presso la propria questura di appartenenza. Solo per il 2013 si potrebbe conseguire un risparmio di quasi 5 milioni di euro.

**Gli accertamenti psico-fisici e attitudinali** L'anno in corso ha poi visto l'accorpamento logistico, realizzato a "costo zero", presso il Centro polifunzionale di Spinaceto delle tre diverse Commissioni previste dalla normativa per l'accertamento dei requisiti psicofisici ed attitudinali e la sostituzione di gran parte degli esami di laboratorio e delle visite anamnestiche con certificati rilasciati dalle strutture sanitarie pubbliche; oltre a dimezzare i tempi e a consentire l'aumento del numero dei candidati soggetti a visita (finalmente non più costretti a girovagare per Roma rimbalzando su tre sedi diverse), l'iniziativa ha permesso di conseguire un risparmio che, solo per il 2012, è stato di circa 350mila euro, su un totale di circa 9.000 candidati esaminati. Questo potrebbe essere il primo passo per la successiva creazione a Spinaceto di una vera e propria "Cittadella della selezione", dove con un minimo investimento si potrà disporre di 1.000 postazioni "concorsuali", più alcuni uffici di appoggio, ad esempio per le Commissioni, per la sala di correzione a lettura ottica istantanea dei quiz, per le strutture amministrative dell'Ufficio concorsi; con un innegabile ritorno in termini di efficienza del sistema concorsuale ed un risparmio di duecentomila euro l'anno.

**Prove culturali e piani formativi** Attesa la mission attribuita alle risorse umane della Polizia di Stato, diventa fondamentale che il processo selettivo delle risorse umane sia naturalmente collegato ed integrato dai piani formativi che l'Amministrazione prevede e propone ai dipendenti, ritenuti appunto idonei ad entrare nella Polizia di Stato ed a ricoprire, nel tempo, incarichi sempre più elevati e di maggiore responsabilità gestionale. La funzione univoca dei processi selettivi e formativi è quella di creare un surplus di risorse umane, dotate di determinate peculiarità, da cui "selezionare", di volta in volta, le professionalità occorrenti ad una efficiente gestione. Secondo tale filosofia, dunque, la funzione formativa non è un concetto "astratto" ed immutabile, bensì un processo in continua evoluzione e ri-progettazione, da modulare in sintonia con le scelte strategiche della selezione. In tale ottica, occorrerà rivisitare le prove d'esame culturali, prevedendo contenuti nuovi e più adatti alle nuove esigenze della società, e lasciando al bando di concorso maggiori margini di manovra per assecondare i target selettivi dell'Amministrazione.

**Il poliziotto moderno** Fondamentale, poi, sarà adeguare i processi di accertamento psicoattitudinale al profilo del poliziotto moderno, che deve oggi saper fare molte più cose di prima e ricoprire, spesso contemporaneamente, tanti ruoli diversi. Oggi le più aggiornate tecniche di psicologia del lavoro tendono ad individuare il possesso delle capacità necessarie a svolgere ogni tipo d'attività professionale. Una capacità è fondata su comportamenti che consentono di raggiungere risultati in collaborazione con altre persone, di affrontare temi complessi, di presidiare specifiche situazioni complesse, di tenere sotto controllo tensioni interpersonali, di innovare. La verifica del possesso di tali capacità avviene attraverso i comportamenti che si manifestano sia nella realtà sia nella simulazione, al fine di valutare il potenziale e le attitudini dei candidati, cioè le loro possibilità di crescita e di sviluppo. Sono ovviamente strumenti predittivi utili per individuare quell'insieme di caratteristiche attitudinali e comportamentali che rappresentano il substrato personale di un individuo rispetto alla copertura ottimale di un ruolo organizzativo e quindi che possono permettere di valutare la possibilità di una persona di ricoprire una posizione organizzativa più complessa. Il focus di osservazione non è il comportamento in sé, ma quello che sottintende in termini di caratteristiche personali e potenzialità. Obiettivo è infatti quello di scoprire e valutare le caratteristiche a disposizione di un individuo, al di là di quelle richieste per soddisfare gli obiettivi del ruolo sociale già ricoperto. In tale prospettiva, non è più pensabile limitare a pochi momenti la valutazione dei candidati ad entrare nella Polizia di Stato; occorre invece espandere il percorso di accertamento di tali requisiti ai primi mesi del corso di formazione, che diventa quindi un utile banco di prova della personalità e delle attitudini del candidato. L'assunzione definitiva nella Polizia di Stato dovrebbe quindi essere vincolata al superamento di questo primo periodo formativo. Le potenzialità, le competenze ed il senso di responsabilità delle donne e degli uomini della Polizia di Stato rappresentano un patrimonio fondamentale per il benessere e la tranquillità sociale dei suoi cittadini. Non possiamo consentirci ritardi nel percorso di rinnovamento

e di crescita del nostro Paese. Insomma, il futuro della Polizia di Stato è già cominciato! *\*direttore Ufficio attività concorsuali Polizia di Stato*

----- **A proposito di spending review** A seguito di domanda online, informatizzazione e snellimento procedure, riorganizzazione logistica, ecco i primi concreti risultati: *abbattimento del costo unitario di assunzione per agente*: - concorso da 1.600 posti da agente bandito nel 2010, costo di assunzione per agente: € 1.062 (spesa complessiva del concorso €1.684.000 diviso 1.600 agenti assunti); - concorso da 2.800 posti da agente bandito nel 2011, costo di assunzione per agente: € 122 (spesa complessiva del concorso € 342.000 diviso per 2.800 assunti);

*riduzione dei tempi concorsuali (che si riverbera comunque sui costi relativi alle ore lavoro dei dipendenti)*: si passa dai 18 mesi di durata del concorso da 1.507 agenti bandito nel 2006 agli 11 mesi del concorso da 2.800 agenti bandito nel 2011 (concorso più impegnativo in quanto a numero di partecipanti) quindi con un risparmio di tempo del 40% pur in presenza di un aumento del doppio di persone assunte.

----- **Aspirazioni lavorative in cifre** Ultimi 15 anni di attività concorsuale, rivolta sia agli interni che agli esterni: - concorsi 180; - posti a concorso 45mila (il 30% dei vincitori sono donne); - candidati esaminati 1.800.000 (di cui 30% donne).

01/10/2012