

*Sig. Capo della Polizia,*

è stata recentemente diramata la circolare che preannuncia la selezione di otto funzionari da avviare al prossimo Corso di Alta Formazione, che pur essendo ormai diventato solo uno degli elementi che concorrono alla valutazione complessiva in sede di Consiglio di Amministrazione, costituisce – comprensibilmente – un’occasione alla quale i colleghi guardano con grande interesse.

Proprio per tale ragione, confidiamo che il procedimento preliminare all’individuazione di chi sarà ammesso al “CAF” sappia confrontare con obiettività gli elementi e le caratteristiche che sono da ritenere indefettibili nella nostra classe dirigente.

Si tratta, infatti, di un momento in cui - parallelamente a quanto ogni anno avviene in occasione del Consiglio di Amministrazione - si concretizzano le aspettative di progressione in carriera di molti colleghi o, al contrario e purtroppo assai più di frequente, quello in cui si infrangono le prospettive di molti di coloro che quotidianamente sono impegnati nei più gravosi servizi a tutela dell’ordine e della sicurezza pubblica. Uno snodo periodico, destinato ad incidere in maniera significativa sulla motivazione di ciascuno di noi.

In una visione prospettica, l’ammissione al “CAF” quale elemento prodromico ed il Consiglio di Amministrazione attraverso le promozioni alla qualifica superiore, costituiscono le sedi in cui viene selezionata la futura classe dirigente della Polizia di Stato. E’ per questo che le due occasioni assumono valenza strategica e devono essere governate da regole certe, da oggettività nella valutazione e da principi di trasparenza e reale meritocrazia, considerato che la dirigenza è in grado di tracciare inevitabilmente, in larga misura, il futuro della Polizia di Stato.

Ciò appare tanto più rilevante in una fase in cui l’Amministrazione si appresta al varo di una serie di provvedimenti volti ad intervenire profondamente sul suo assetto a livello centrale e periferico, con l’obiettivo di rafforzare le prerogative dell’Autorità provinciale cd. tecnica di pubblica sicurezza, vero e proprio elemento specializzante di una forza di polizia ad ordinamento civile.

Ci sembra, infatti, che l’individuazione di futuri dirigenti capaci di interpretare con autenticità e pregnanza la delicata funzione di *leadership* che costituirà necessariamente la loro principale caratteristica e di saper, conseguentemente, intercettare e gestire il cambiamento, rappresenti un imprescindibile corollario, in assenza del quale il generale processo di revisione dell’assetto ordinativo del Dipartimento della P.S. e delle articolazioni territoriali della nostra Amministrazione sarebbe privato del suo reale significato.

Questa Associazione ha lungamente sottolineato le distorsioni che si correlano alla “volatilità” dei criteri adottati in sede di scrutinio e all’eccessivo peso del punteggio discrezionale sulla valutazione complessiva, sollecitando gli opportuni aggiustamenti, volti a garantire la trasparenza del giudizio ed a premiare il percorso professionale, la qualità delle funzioni ed i risultati oggettivamente conseguiti dai singoli nell’ambito degli uffici in cui hanno operato.

Troppo spesso si è percepita un’Amministrazione “a due velocità”, che consente ad alcuni di raggiungere il sospirato traguardo conducendo una vita professionale al riparo da trasferimenti e scossoni che mettono in discussione la serenità economica e familiare, a fronte di altri, cui invece vengono richiesti maggiori sacrifici e capacità di continuo adattamento.

Comprendiamo la reale difficoltà di uno scrutinio che obbliga a confrontare tra loro posizioni eterogenee ed in molti casi egualmente meritevoli, come anche le criticità connesse alla necessità di coniugare l’immissione di risorse giovani con le legittime aspirazioni dei più anziani.

La valutazione compiuta dal Consiglio di Amministrazione (al pari di quella che presiede all’individuazione dei partecipanti al “CAF”) deve, però, rivelarsi realmente in grado di assicurare imparzialità, trasparenza, valorizzazione del merito e delle eccellenze di cui la Polizia di Stato dispone.

Questo perché essa ha obiettivamente - ed ancor più nella percezione dei colleghi - una valenza fortemente sintomatica in ordine ai requisiti professionali e personali che l’Amministrazione ritiene indefettibili per la progressione in carriera.

Il problema della valutazione annuale richiede un approccio “olistico”, perché esso non può essere affrontato separatamente dalla fissazione di regole certe per il percorso di carriera; dall’individuazione di indici di *performance* che consentano di rendere valutabile l’apporto diversificato che ciascuno di noi è in grado di rendere all’ufficio di appartenenza; dalla valorizzazione di incarichi delicati ricoperti nella gestione dell’ordine pubblico, del settore logistico, della polizia amministrativa e dell’anticrimine; dalla attualizzazione del sistema premiale (in modo da consentire che anche funzionari che operano con alto profitto e rendimento in settori diversi dalla polizia giudiziaria e dal soccorso pubblico possano accedere alle ricompense).

Scontiamo oggi la mancanza di una visione prospettica e di una disciplina capace di stabilire, attraverso l’individuazione di un percorso professionale caratterizzato da un denominatore comune, l’*identikit* del funzionario “tipo”.

Quali esperienze minime è necessario aver maturato? Cosa bisogna aver dimostrato di essere in grado di fare? Quali doti gestionali ed umane è indispensabile possedere per essere un buon dirigente?

Tutto questo, fino ad oggi, resta senza risposta o è affidato al fallace sistema delle conoscenze personali, creando malcontento, disparità ed incertezze. E forse, ciò che è in un certo senso ancora più grave, perdendo in molti casi l’opportunità di selezionare davvero i migliori.

L'adozione del decreto del Capo della Polizia sul percorso di carriera, previsto dal nuovo testo dell'art. 10 del d.lgs. n. 334/2000, come modificato dal d.lgs. n. 95/2017 in materia di riordino, potrà costituire l'occasione per individuare il bagaglio di esperienze professionali che ciascun funzionario dovrà possedere per l'accesso alle qualifiche di primo dirigente e dirigente superiore e, con esso, alle elevate responsabilità che vi si correlano.

Nel frattempo, però, auspichiamo che la diversificazione delle esperienze professionali maturate, la direzione di uffici, le capacità di gestione del personale e di contesti operativi complessi anche in condizioni di emergenza, l'assunzione diretta di responsabilità, le doti di equilibrio e di adattamento a situazioni professionali eterogenee, che costringono i colleghi a rimettersi in discussione e ad allargare il proprio orizzonte professionale e che rivela la duttilità di impiego che deve caratterizzare i funzionari della Polizia di Stato, possano trovare un giusto ed adeguato riconoscimento.

A parità di condizioni, inoltre, anche la mobilità sul territorio dovrà essere a nostro avviso premiata, atteso che – specie nella conclamata assenza di un'efficace politica alloggiativa – essa impone sacrifici familiari, personali ed economici elevatissimi e per alcuni sfortunatamente addirittura insostenibili. Proprio per questo, al fine di garantire parità di condizioni anche a chi sperimenta situazioni di minor benessere economico, sollecitiamo ancora una volta l'adozione di ogni possibile iniziativa volta a promuovere la disponibilità di alloggi sul territorio.

Inoltre, la categoria è ancora interessata alla c.d. “bomba anagrafica”, dovuta agli errori di programmazione che hanno caratterizzato l'azione dell'Amministrazione tra la metà degli anni 80 fino al termine degli anni 90, per cui richiediamo che venga eliminato il taglio di 81 posti di funzione da Primo Dirigente operato con il D.L. 95/2017, riportando l'organico di tale qualifica da 628 a 709 unità con il correttivo al riordino, al fine di ridurre gli “ingorghi” nella progressione di carriera che, come noto, producono insidiose demotivazioni.

In attesa che il processo di complessivo e necessario rinnovamento possa trovare attuazione, e pur consapevoli dei tempi non brevi inevitabilmente necessari affinché il nuovo assetto possa esplicare appieno i propri effetti, ci auguriamo, però, di poter cogliere nelle delicate decisioni dell'Amministrazione in tema di progressione in carriera e di selezione dei più meritevoli da avviare ai Corsi annuali di Formazione Dirigenziale, il segno di un reale cambiamento di impostazione e prospettiva.

Roma 17 luglio 2018

Enzo Marco Letizia  


-----  
Al Signor Capo della Polizia  
Direttore Generale della Pubblica Sicurezza  
Prof. Franco GABRIELLI