

- la dirigenza di articolazioni territoriali complesse (come ad esempio i Compartimenti e le Sezioni delle specialità, delle Zone di frontiera e degli aeroporti);
- la dirigenza del servizio di O.P.;
- la sovrintendenza dei servizi di O.P.;
- la gestione delle procedure di gara;
- la responsabilità amministrativa;
- la responsabilità contabile;
- la responsabilità dei servizi giudiziari;
- il datore di lavoro;
- il responsabile dei servizi di prevenzione e protezione;
- il medico competente;
- la partecipazione a gruppi esterni.

## LE MISURE PER INCENTIVARE L'EFFICIENZA DEL SERVIZIO

Preliminarmente va evidenziato che l'attività di polizia, ed in particolare quella del Dirigente di Polizia, è molto difficile da valutare, perché sono molteplici i ruoli che quest'ultimo è chiamato a ricoprire, i cui campi d'azione e gli obiettivi da raggiungere risultano estremamente diversificati.

La sicurezza, in particolare nel nostro Paese, è la risultante di un sistema complesso, poiché è il prodotto dell'evoluzione socio-economica che richiede un approccio ai problemi sempre più multidisciplinare, sia sotto il profilo giuridico-amministrativo, sia sotto quello applicativo-operativo.

Bisogna considerare che l'attività del Dirigente di Polizia è di carattere sociale e non è affatto comparabile con quella aziendale, tipica del settore economico industriale privato. Pertanto, la valutazione dell'attività di Polizia è da effettuare su molteplici elementi di conoscenza, come ad esempio: le denunce di reato; le persone controllate, denunciate ed arrestate; le iniziative di prevenzione e contrasto; le risposte dei cittadini anche in termini di fiducia e collaborazione; il fattivo coinvolgimento di altri soggetti, istituzionali e non; la crescita oggettivamente misurata del livello di fruizione delle opportunità che ogni tipologia di territorio può offrire ai cittadini.

Per analizzare l'attività dei fenomeni di criminalità e di disordine pubblico, i mezzi d'informazione rivestono un ruolo fondamentale, in quanto influiscono sulla percezione della sicurezza, poiché la cronaca nera, o comunque il fenomeno negativo, fanno più notizia di altri eventi che turbano meno la tranquillità della gente.

La riflessione sui mezzi d'informazione ci aiuta a comprendere che la sicurezza nel

L'attività del dirigente di Polizia è multidisciplinare

È un manager della sicurezza non comparabile ad altri ruoli dirigenziali privati o pubblici

La sicurezza deriva da un sistema diffuso, capillare ed unitario, che richiede valutazioni e tempi rapidi di intervento

nostro Paese è, anche, la risultante di un sistema diffuso, capillare ed unitario, i cui presidi sono interconnessi, poiché un evento significativo, sotto il profilo di polizia, necessita di accertamenti, di approfondimenti, di dati e di verifiche che travalicano i confini di una città, di una provincia, di una regione, i cui effetti, in termini di ordine e sicurezza pubblica, possono avere la capacità di diffondersi su tutto il territorio nazionale. Pertanto, si richiedono tempi d'intervento assai rapidi che, per essere garantiti, richiedono un'organizzazione gerarchica, che rappresenta uno dei tratti caratteristici dell'unitarietà dell'azione della Polizia di Stato.

Per quanto sopra esposto, l'attività di polizia, dunque anche quella del dirigente di polizia, ha una specificità intrinseca che la distingue profondamente dalle altre dirigenze anche di natura pubblica.

Pertanto, tale specificità non può che essere strettamente connessa agli incentivi tesi alla valorizzazione delle specifiche funzioni di direzione e controllo, di indirizzo e coordinamento delle unità dipendenti ad ogni livello, sia territoriale che centrale, nell'ottica di migliorare l'efficienza dei servizi istituzionali su cui andrà misurata e quantificata quella che per noi può essere definita una "indennità per rispondere ad esigenze operative ovvero di "efficientamento", nell'ambito di un secondo livello di contrattazione, per cui si richiede una modifica normativa.

La specificità dell'attività del dirigente di Polizia è connessa alle esigenze operative di efficientamento

Attraverso quest'ultima possono essere valorizzate armonicamente specifiche esigenze sia di carattere operativo, sia di attuazione di specifici programmi, sia il raggiungimento di qualificati obiettivi, in relazione al grado di responsabilità attribuito, tenendo in considerazione che la caratteristica principale della dirigenza di polizia è quella dell'unitarietà dell'agire. L'Autorità di P.S. sarebbe priva di efficacia se non fosse supportata dalle funzioni dirigenziali in tema di autorizzazioni di polizia, controllo del territorio (in cui rientrano anche le competenze delle specialità), attività di prevenzione e repressione dei reati, immigrazione, gestione dei mezzi e delle risorse umane.

Contrattazione di secondo livello

In questo contesto, occorre innanzitutto perequare i trattamenti economici accessori, sia dal punto di vista esterno che interno alla dirigenza di polizia. Pertanto, per soddisfare una legittima esigenza perequativa, si dovrebbe prevedere un'adeguata valorizzazione anche per i P.D., D.S. e D.G.

Perequazione dei trattamenti accessori

Inoltre, non possiamo sottacere che, oggi, ai dirigenti viene corrisposto un compenso di indennità per la reperibilità di 6,20 euro, mentre per il personale non dirigente l'indennità è pari a 17,50 per ciascun turno, per un massimo di cinque turni mensili. Tra l'altro, i fondi presenti sul capitolo relativo all'indennità di reperibilità per i dirigenti, sono talmente esigui che pur pagandola meno rispetto al restante personale, nella maggior parte delle Questure, non si riesce nemmeno a garantire giornalmente un turno dirigenziale di reperibilità per tutto il mese.

La reperibilità è una caratteristica operativa del dirigente

I Dirigenti della Polizia di Stato sono di fatto quotidianamente reperibili e ben più di cinque volte al mese. Nella veste di responsabili dell'ordine e della sicurezza pubblica,

in tutte le sue declinazioni, ogni giorno fanno fronte alle innumerevoli necessità e criticità che si verificano nell'espletamento dei servizi.

La reperibilità è una caratteristica operativa della funzione del dirigente di polizia, tanto che il legislatore nel 1985 con il decreto del Presidente della Repubblica nr.782 all'art. 32 da mandato al Ministro dell'Interno di individuare con un proprio decreto, peraltro mai emanato, i dirigenti degli uffici, reparti o istituti che hanno l'obbligo della reperibilità in ragione della carica ricoperta.

È di tutta evidenza che, in tema di reperibilità occorre, preliminarmente, soddisfare l'ineludibile esigenza perequativa, cui dovrà seguire un incremento del compenso.

## **ORARIO E TEMPO DI LAVORO**

L'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, per tutto il personale della Polizia di Stato.

Circa l'organizzazione complessiva del tempo di lavoro del dirigente, riteniamo debba essere confermato ed applicato il principio di auto-responsabilizzazione del dirigente, ribadito anche di recente dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in sede di parere. Principio la cui attuazione è, ovviamente, vincolata alle esigenze operative e funzionali della struttura di cui il dirigente è responsabile, esigenze che sono individuate e assicurate sulla base della struttura gerarchica prevista dall'ordinamento della Polizia di Stato, della quale il dirigente fa parte.

Principio dell'auto -  
responsabilizzazione

Dall'affermazione del principio di auto-responsabilizzazione del dirigente – nell'ambito dei vincoli già detti circa le esigenze operative e funzionali della struttura che viene diretta e delle competenze definite sulla base della strutturazione gerarchica – consegue anche l'esigenza di proseguire nella determinazione del computo del lavoro straordinario sulla base dell'istituto dell'autocertificazione, da parte del dirigente, delle ore di lavoro prestate oltre il limite delle 36 ore settimanali.

## **CONGEDO ORDINARIO E STRAORDINARIO**

In materia si ritiene valida l'estensione effettuata con l'art. 45, comma 30 del decreto legislativo concernente il riordino delle carriere, con il quale si è disciplinato il congedo ordinario ai sensi degli articoli 11 del Dpr 170/2007 e art. 9 del Dpr. n.39/2018. Con il medesimo provvedimento sul riordino delle carriere, è stata estesa la disciplina del congedo straordinario di cui all'art.12 del Dpr n.170/2007 ed art.16 del Dpr n.51/2009.