

Oggetto: Atto Senato N. 1990 XIX Legislatura - Disposizioni in materia di sicurezza e per la prevenzione del disagio giovanile, nonché di ordinamento, organizzazione e funzionamento delle Forze di polizia e del Ministero dell'interno

PREMESSA

L'Associazione Nazionale Funzionari di Polizia, nell'ambito dell'esame del disegno di legge A.S. 1990, intende formulare alcune osservazioni con particolare riferimento agli articoli 14 e 18, disposizioni che intervengono su profili strettamente connessi: la consistenza delle qualifiche dirigenziali della Polizia di Stato, le modalità di accesso alla qualifica di Primo Dirigente e alle qualifiche equiparate e, più in generale, lo sviluppo dell'intero percorso della carriera dirigenziale.

L'ANFP esprime una valutazione positiva delle finalità perseguite dalle due disposizioni, che devono tuttavia essere considerate unitariamente e rese tra loro pienamente armoniche, affinché il rafforzamento delle dotazioni organiche e la modifica delle regole di progressione concorrano a realizzare un sistema equilibrato, capace di valorizzare il merito, l'esperienza professionale e le legittime aspettative di carriera delle diverse generazioni di funzionari e dirigenti.

L'articolo 14 riconosce la necessità di rafforzare la componente dirigenziale della Polizia di Stato per adeguarne l'assetto organizzativo all'evoluzione delle esigenze di sicurezza, alla crescente complessità delle funzioni esercitate e alla necessità di assicurare adeguati livelli di preposizione dirigenziale agli uffici e alle articolazioni centrali e territoriali.

Assume particolare rilievo, sotto questo profilo, quanto evidenziato nella relazione tecnica, laddove l'incremento delle qualifiche dirigenziali non viene ricondotto esclusivamente alle esigenze derivanti dall'istituzione delle nuove strutture organizzative, ma alla più generale necessità di rafforzare la capacità di risposta della dirigenza della Polizia di Stato e di incrementare i livelli di preposizione dirigenziale negli uffici chiamati ad assicurare la tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, anche nei territori caratterizzati da crescenti criticità.

La stessa relazione evidenzia come l'evoluzione delle dinamiche criminali e delle minacce, sempre più caratterizzate da una componente tecnologica e scientifica, richieda professionalità altamente specializzate alle quali affidare la direzione di settori strategici dell'Amministrazione.

Si tratta di considerazioni che l'ANFP condivide e che, proprio per la loro portata, inducono a ritenere opportuno un ulteriore rafforzamento dell'intervento sulle dotazioni organiche dirigenziali, con particolare riguardo alla qualifica di Primo Dirigente, che costituisce un livello essenziale nell'organizzazione e nella direzione operativa degli uffici della Polizia di Stato, nonché ad alcune specifiche professionalità delle carriere tecniche.

Tale esigenza assume un significato ancora maggiore se valutata in stretta correlazione con l'articolo 18.

La disposizione modifica profondamente il sistema di accesso alla qualifica di Primo Dirigente e alle qualifiche equiparate, reintroducendo il concorso interno per titoli ed esami accanto allo scrutinio per merito comparativo e riducendo da quattro a un anno il periodo minimo di permanenza nella qualifica di Vice Questore e nelle qualifiche equiparate necessario per partecipare allo scrutinio.

La finalità dichiarata di accelerare la progressione in carriera, favorire il ricambio generazionale e ridurre progressivamente l'età media della dirigenza è condivisibile. La sua concreta attuazione richiede, tuttavia, un'attenta considerazione degli effetti che l'anticipazione dell'accesso allo scrutinio può produrre sull'intero sistema delle progressioni.

Come l'ANFP aveva già evidenziato, l'anticipazione del requisito di anzianità non determina infatti automaticamente una più rapida promozione, che resta necessariamente collegata alla disponibilità dei posti, alla consistenza della platea degli scrutinabili e alla valutazione comparativa del merito. Un considerevole ampliamento della platea, in assenza di un corrispondente adeguamento delle dotazioni organiche, potrebbe pertanto produrre nel tempo un effetto diverso da quello perseguito, aumentando il numero degli aspiranti rispetto alle posizioni effettivamente disponibili.

È pertanto essenziale che le nuove disposizioni siano tra loro armonizzate anche sotto il profilo della tutela delle aspettative professionali.

Da un lato, occorre assecondare le legittime aspettative dei Vice Questori più giovani e dei funzionari delle qualifiche equiparate delle carriere tecniche, mediche e medico-veterinarie, ai quali la riforma intende offrire la possibilità di essere valutati più rapidamente per l'accesso alla dirigenza.

Dall'altro, deve essere salvaguardata la posizione di coloro che hanno costruito il proprio percorso professionale e maturato le proprie aspettative di progressione sulla base della normativa vigente, che prevede la possibilità di accedere allo scrutinio dopo almeno quattro anni di permanenza nella qualifica di vice questore e nelle corrispondenti qualifiche equiparate.

Non si tratta di contrapporre generazioni o differenti anzianità professionali, ma di governare la fase di passaggio verso il nuovo sistema in modo equilibrato, evitando che l'ampliamento delle opportunità riconosciute ai funzionari più giovani determini una compressione delle prospettive di coloro che, secondo le regole attualmente vigenti, sono prossimi a maturare o hanno già maturato i requisiti richiesti.

Ma la necessaria armonizzazione non può arrestarsi all'accesso alla prima qualifica dirigenziale. Se l'obiettivo dell'intervento è quello di rendere più rapido e coerente lo sviluppo professionale, l'ampliamento della dotazione dei Primi Dirigenti deve trovare un corrispondente, sia pure proporzionato, rafforzamento anche della qualifica di Dirigente Superiore. Diversamente, l'accelerazione prevista nella fase di accesso alla dirigenza rischierebbe, nel tempo, di trasferire sulla successiva progressione la rigidità che si intende oggi superare.

Per questa ragione, accanto al maggiore incremento dei posti di primo dirigente, appare coerente prevedere almeno due ulteriori posizioni di Dirigente Superiore rispetto a quelle già contemplate dal disegno di legge, così da assecondare anche le prospettive di carriera dei primi dirigenti e mantenere un rapporto equilibrato tra i diversi livelli della dirigenza.

È proprio in questa prospettiva che l'incremento delle dotazioni organiche previsto dall'articolo 14 assume una funzione che va oltre il pur necessario rafforzamento organizzativo dell'Amministrazione: esso rappresenta anche uno degli strumenti attraverso i quali rendere sostenibile la riforma dell'accesso e dello sviluppo della carriera dirigenziale.

Gli articoli 14 e 18 devono, pertanto, essere letti come parti di un medesimo disegno. All'anticipazione dei tempi per l'accesso allo scrutinio deve corrispondere un numero adeguato di posizioni di Primo Dirigente; all'ampliamento di tale qualifica devono accompagnarsi coerenti possibilità di progressione verso quella di dirigente superiore; all'esigenza di favorire il ricambio generazionale deve accompagnarsi la tutela delle aspettative maturate; alla valorizzazione dei funzionari più giovani deve affiancarsi il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita da chi ha sviluppato la propria carriera secondo il quadro normativo vigente.

L'ANFP ritiene, quindi, che l'esame parlamentare rappresenti l'occasione per rafforzare ulteriormente questa coerenza, intervenendo sulle dotazioni organiche e assicurando una fase di transizione equilibrata, affinché la riforma possa ampliare concretamente le opportunità di progressione senza penalizzare alcuna componente delle carriere dei funzionari e dei dirigenti della Polizia di Stato.

Le osservazioni che seguono muovono da questa impostazione e dalla finalità di contribuire alla costruzione di una dirigenza numericamente adeguata, professionalmente qualificata, più giovane e al tempo stesso capace di valorizzare l'esperienza maturata, assicurando un ordinato sviluppo dell'intera carriera dirigenziale, in coerenza con le crescenti responsabilità organizzative, operative, tecnologiche e scientifiche dell'Amministrazione della pubblica sicurezza.

2. ARTICOLO 14 – INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE DIRIGENZIALI

L'articolo 14 interviene in maniera significativa sulle dotazioni organiche delle qualifiche dirigenziali della Polizia di Stato, prevedendo un incremento complessivo di 53 unità della carriera dei funzionari che espletano funzioni di polizia e di 17 unità delle carriere dei funzionari tecnici, per complessive 70 posizioni dirigenziali.

Per la carriera dei funzionari di Polizia l'incremento previsto è articolato in 1 Dirigente Generale di pubblica sicurezza, 2 Dirigenti Superiori e 50 Primi Dirigenti.

Per le carriere tecniche sono invece previste complessivamente 5 nuove posizioni di Dirigente Superiore Tecnico – 2 nel ruolo degli ingegneri, 2 nel ruolo dei fisici e 1 nel ruolo dei biologi – e 12 posizioni di Primo Dirigente tecnico – 7 nel ruolo degli ingegneri, 4 nel ruolo dei fisici e 1 nel ruolo dei biologi.

L'ANFP esprime una valutazione positiva dell'incremento proposto, che costituisce un importante riconoscimento normativo della necessità di rafforzare la componente dirigenziale della Polizia di Stato.

Particolarmente significativa appare la motivazione posta alla base dell'intervento. Come evidenziato nella relazione tecnica, l'incremento non è destinato esclusivamente alla copertura delle posizioni necessarie per il funzionamento delle nuove strutture organizzative, ma risponde alla più generale esigenza di rafforzare la capacità della componente dirigenziale, anche tecnica e scientifica, di fronte all'evoluzione delle minacce e alla crescente complessità delle funzioni affidate alla Polizia di Stato.

La stessa relazione individua espressamente la necessità di incrementare i livelli di preposizione dirigenziale di uffici o loro articolazioni chiamati a svolgere funzioni di tutela e mantenimento dell'ordine e della sicurezza pubblica, sia a livello centrale sia nei territori caratterizzati da crescenti criticità, nonché di disporre di professionalità dirigenziali altamente specializzate nei settori a maggiore contenuto tecnologico e scientifico.

Proprio la portata delle esigenze indicate a fondamento della disposizione induce l'ANFP a ritenere opportuno rafforzare ulteriormente l'incremento previsto per le qualifiche di Primo Dirigente e di Dirigente Superiore della carriera dei funzionari di Polizia.

La qualifica di Primo Dirigente rappresenta infatti uno snodo essenziale dell'organizzazione della Polizia di Stato: ad essa è affidata la direzione di numerosi uffici e articolazioni centrali e territoriali e su di essa incidono direttamente sia le crescenti esigenze di preposizione dirigenziale richiamate dalla relazione tecnica sia la nuova disciplina dell'accesso alla dirigenza prevista dall'articolo 18.

L'ANFP ritiene pertanto opportuno che l'incremento previsto per la qualifica di primo dirigente sia elevato dalle 50 unità contemplate dal disegno di legge a 60 unità.

Tale rafforzamento deve tuttavia essere accompagnato da un intervento coerente anche sulla qualifica immediatamente superiore. L'aumento della consistenza dei Primi Dirigenti e la prospettiva di un più rapido accesso a tale qualifica, conseguente alle modifiche introdotte dall'articolo 18, rendono infatti necessario assicurare adeguati sbocchi per la successiva progressione professionale.

In questa prospettiva, le 2 nuove posizioni di dirigente superiore previste dal disegno di legge appaiono insufficienti rispetto all'incremento della qualifica sottostante e alla stessa finalità di rendere più dinamico lo sviluppo della carriera dirigenziale.

L'ANFP propone, pertanto, di incrementare di ulteriori 2 unità la dotazione dei Dirigenti Superiori, portando da 2 a 4 le nuove posizioni previste dall'articolo 14.

Si tratta di un incremento quantitativamente contenuto, ma necessario per mantenere un rapporto più equilibrato tra le qualifiche dirigenziali e, soprattutto, per evitare che l'accelerazione della progressione verso la qualifica di Primo Dirigente determini, negli anni successivi, una concentrazione di personale in tale qualifica senza corrispondenti prospettive di avanzamento.

La logica dell'intervento deve essere infatti unitaria: se si amplia la base dei Primi Dirigenti e, contemporaneamente, si anticipano i tempi attraverso i quali i Vice Questori possono concorrere alla relativa progressione, occorre assecondare anche le legittime prospettive di carriera dei primi dirigenti, assicurando una proporzionata possibilità di accesso alla qualifica di dirigente superiore.

Con gli interventi proposti dall'ANFP, l'incremento della carriera dei Funzionari di Polizia sarebbe pertanto costituito da 1 Dirigente Generale di pubblica sicurezza, 4 Dirigenti Superiori e 60 Primi Dirigenti, per un aumento complessivo di 65 unità, rispetto alle 53 previste dal disegno di legge.

La proposta risponde così a una triplice esigenza: rafforzare concretamente la presenza dirigenziale negli uffici centrali e territoriali secondo le stesse esigenze organizzative poste dal Governo a fondamento dell'articolo 14; assicurare maggiore coerenza con l'articolo 18, che, riducendo da quattro a un anno il periodo minimo di permanenza nella qualifica di Vice Questore necessario per accedere allo scrutinio, determinerà un significativo ampliamento della platea dei funzionari potenzialmente interessati alla progressione verso la qualifica di Primo Dirigente; garantire, infine, che l'ampliamento della qualifica di Primo Dirigente sia accompagnato da adeguate prospettive di successiva progressione verso quella di dirigente superiore.

Un incremento più consistente e armonicamente distribuito delle dotazioni organiche può pertanto concorrere a rendere sostenibile il nuovo sistema, favorendo il ricambio generazionale senza comprimere le aspettative di progressione maturate dai funzionari e assicurando, al tempo stesso, continuità alle prospettive professionali dei dirigenti.

Le carriere tecniche

Analoga attenzione deve essere riservata alle carriere dei funzionari tecnici.

L'ANFP condivide pienamente l'esigenza, espressamente richiamata nella relazione tecnica, di rafforzare la disponibilità all'interno dell'Amministrazione di professionalità di elevato livello scientifico e tecnologico alle quali affidare anche funzioni di direzione del personale specializzato e la responsabilità di settori strategici.

In tale quadro, si rileva tuttavia come l'incremento previsto dall'articolo 14 interessi, tra le qualifiche dirigenziali tecniche, i ruoli degli ingegneri, dei fisici e dei biologi, senza un corrispondente rafforzamento della dirigenza del ruolo dei chimici.

La crescente rilevanza delle competenze chimiche nell'ambito delle attività tecnico-scientifiche e della Polizia scientifica rende opportuno assicurare anche a tale professionalità un adeguato rafforzamento della struttura dirigenziale e, contemporaneamente, una coerente prospettiva di sviluppo professionale.

L'ANFP propone pertanto di prevedere una ulteriore posizione di Primo Dirigente tecnico del ruolo dei chimici e una posizione di Dirigente Superiore tecnico del medesimo ruolo.

L'incremento complessivo delle qualifiche dirigenziali delle carriere tecniche passerebbe conseguentemente da 17 a 19 unità.

Nel complesso, le modifiche auspiccate dall'ANFP porterebbero l'incremento delle dotazioni organiche dirigenziali previsto dall'articolo 14 dalle attuali 70 a 84 unità, delle quali 65 appartenenti alla carriera dei funzionari di Polizia e 19 alle carriere dei funzionari tecnici.

Si tratterebbe di un rafforzamento quantitativamente contenuto rispetto alla dimensione complessiva dell'Amministrazione, ma significativo sotto il profilo organizzativo e professionale e pienamente coerente con le finalità che lo stesso disegno di legge individua: aumentare la capacità di risposta della dirigenza della Polizia di Stato, elevare i livelli di preposizione dirigenziale degli uffici, valorizzare le professionalità specialistiche necessarie ad affrontare scenari di sicurezza sempre più complessi e, soprattutto, costruire un sistema di progressione nel quale l'ampliamento delle opportunità di accesso alla dirigenza trovi coerenti possibilità di sviluppo nelle successive qualifiche.

3. ARTICOLO 18 – ACCESSO ALLA QUALIFICA DI PRIMO DIRIGENTE

L'articolo 18 interviene in maniera strutturale sulle modalità di accesso alla qualifica di Primo Dirigente della Polizia di Stato e alle qualifiche equiparate delle carriere tecniche, mediche e medico-veterinarie, perseguendo l'obiettivo di accelerare le progressioni di carriera, valorizzare il merito e la preparazione professionale e favorire una riduzione dell'età media di accesso alla dirigenza.

L'ANFP condivide tali finalità e considera positivamente l'intento di rendere più rapido lo sviluppo professionale dei funzionari della Polizia di Stato. Una riforma di questa portata richiede, tuttavia, che le modifiche delle modalità e dei tempi di accesso alle qualifiche siano accompagnate da un coerente adeguamento delle relative dotazioni organiche e da particolare attenzione alla fase di transizione tra la disciplina vigente e quella che si intende introdurre.

La disposizione opera, infatti, attraverso due innovazioni di notevole rilievo: da un lato, reintroduce il concorso interno per titoli ed esami quale ulteriore modalità di accesso alla qualifica di Primo Dirigente e alle qualifiche equiparate; dall'altro, riduce da quattro a un anno il periodo minimo di permanenza nella qualifica di Vice Questore e nelle qualifiche equiparate necessario per partecipare allo scrutinio per merito comparativo.

La riduzione del periodo minimo di permanenza

La riduzione da quattro a un anno del requisito di permanenza nella qualifica di Vice Questore e nelle qualifiche equiparate costituisce un'importante accelerazione delle possibilità di sviluppo professionale e può contribuire alla finalità, dichiarata dalla stessa relazione tecnica, di ridurre l'età media di accesso alla dirigenza.

Tale obiettivo può tuttavia essere effettivamente conseguito soltanto se all'anticipazione della possibilità di essere scrutinati corrisponde una disponibilità di posti adeguata alla maggiore platea dei funzionari che potranno concorrere alla progressione.

È in questa prospettiva che assume particolare rilevanza la proposta formulata dall'ANFP con riferimento all'articolo 14 di elevare da 50 a 60 le nuove posizioni di Primo Dirigente. L'incremento non risponde soltanto alle esigenze organizzative dell'Amministrazione, ma concorre a rendere concretamente sostenibile la nuova disciplina dell'accesso, evitando che la forte riduzione del requisito temporale produca esclusivamente un ampliamento della platea degli scrutinabili senza un corrispondente ampliamento delle effettive possibilità di progressione.

La medesima esigenza di coerenza deve, però, accompagnare l'intero sviluppo della carriera dirigenziale.

Se si interviene riducendo significativamente i tempi di permanenza necessari per l'accesso alla qualifica di primo dirigente e, contemporaneamente, si rafforza la relativa

dotazione organica, occorre evitare che l'accelerazione così realizzata trovi successivamente un elemento di rigidità nella progressione alla qualifica di Dirigente Superiore.

Per questa ragione, l'ANFP propone, nell'ambito dell'articolo 14, che alle 60 nuove posizioni di Primo Dirigente si accompagni l'incremento da 2 a 4 delle nuove posizioni di Dirigente Superiore.

L'intervento, quantitativamente contenuto, risponde a un principio di coerenza ordinamentale: non sarebbe infatti sufficiente anticipare l'ingresso nella dirigenza e aumentare il numero dei primi dirigenti se non venissero contestualmente preservate adeguate prospettive di sviluppo professionale nella qualifica successiva.

L'obiettivo deve essere quello di costruire un percorso nel quale le diverse fasi della carriera siano tra loro armoniche: tempi più contenuti per concorrere alla qualifica di Primo Dirigente, un numero di posti adeguato a rendere effettiva tale opportunità e una consistenza della qualifica di Dirigente Superiore capace di assicurare coerenti prospettive di ulteriore avanzamento.

L'innovazione deve inoltre essere accompagnata da un sistema capace di contemperare le aspettative delle diverse generazioni di funzionari.

È certamente necessario offrire ai Vice Questori più giovani e ai funzionari delle qualifiche equiparate delle carriere tecniche e sanitarie la possibilità di concorrere in tempi più rapidi alla progressione verso la dirigenza. Al tempo stesso, occorre tenere conto delle aspettative di coloro che hanno sviluppato il proprio percorso professionale sulla base della disciplina vigente e che hanno maturato, o stanno per maturare, i quattro anni di permanenza richiesti per l'accesso allo scrutinio.

L'ampliamento della platea degli scrutinabili conseguente alla riduzione del requisito temporale non deve tradursi in un arretramento delle prospettive di progressione di chi ha maturato una maggiore anzianità nella qualifica.

La riforma deve pertanto essere governata attraverso adeguati meccanismi di gradualità e di salvaguardia nella fase di prima applicazione, capaci di conciliare l'obiettivo del ricambio generazionale con il riconoscimento dell'esperienza e delle aspettative professionali già maturate.

È anche per questa ragione che assume particolare rilevanza il rafforzamento delle dotazioni organiche proposto dall'ANFP con riferimento all'articolo 14: l'incremento dei Primi Dirigenti da 50 a 60 e quello dei Dirigenti Superiori da 2 a 4 costituiscono due interventi complementari, destinati rispettivamente ad ampliare le possibilità di accesso alla dirigenza e a preservare le successive prospettive di sviluppo professionale.

La reintroduzione del concorso interno

L'ANFP valuta positivamente anche la reintroduzione, accanto allo scrutinio per merito comparativo, del concorso interno per titoli ed esami quale ulteriore modalità di accesso alla qualifica di Primo Dirigente.

Per la carriera dei funzionari di Polizia il disegno di legge destina al concorso il 10 per cento delle vacanze organiche registrate al 30 giugno e al 31 dicembre di ogni anno, riservando il restante 90 per cento allo scrutinio per merito comparativo.

Per le carriere tecniche e sanitarie il rapporto è invece fissato nel 40 per cento dei posti al concorso e nel 60 per cento allo scrutinio. Tale differenza deve essere letta alla luce della consistenza assai più ridotta delle relative dotazioni organiche e delle conseguenti minori vacanze disponibili.

La possibilità di partecipare al concorso viene inoltre estesa, per la carriera ordinaria, ai Vice Questori Aggiunti che abbiano maturato cinque anni di effettivo servizio nella qualifica, consentendo così l'accesso alla procedura anche prima della formale promozione a Vice Questore. Il requisito assicura comunque un'esperienza professionale complessiva significativa.

Il concorso può rappresentare un'importante opportunità per valorizzare funzionari dotati di elevata preparazione giuridica e professionale e di capacità organizzative e manageriali, offrendo un canale aggiuntivo di progressione fondato sull'accertamento diretto delle competenze necessarie all'esercizio delle funzioni dirigenziali.

La credibilità di questo strumento dipenderà, tuttavia, in misura determinante dalle modalità con le quali verrà concretamente attuato.

L'esperienza delle precedenti procedure concorsuali per l'accesso alla qualifica di Primo Dirigente ha evidenziato alcune criticità: in talune occasioni il numero degli idonei è risultato particolarmente ridotto e si è progressivamente registrata una diminuzione della partecipazione. Tale fenomeno non può essere semplicisticamente ricondotto a una minore propensione dei funzionari alla crescita professionale, ma impone di interrogarsi sulla capacità dello strumento concorsuale di essere percepito come una concreta e credibile opportunità di avanzamento.

La preparazione a un concorso di tale livello richiede infatti un impegno particolarmente gravoso a funzionari che, contemporaneamente, esercitano incarichi caratterizzati da elevate responsabilità operative e organizzative.

Per tale ragione, particolare attenzione dovrà essere riservata al regolamento chiamato a disciplinare le modalità di svolgimento delle prove, le materie d'esame, la composizione delle commissioni e i criteri di valutazione.

Le prove dovranno essere coerenti con le funzioni che il futuro primo dirigente sarà chiamato a esercitare e dovranno consentire di verificare non soltanto le conoscenze

teoriche, ma anche la capacità di organizzare e dirigere gli uffici, pianificare le attività, assumere decisioni, gestire le risorse e valorizzare il personale.

Altrettanto essenziali sono trasparenza, uniformità dei criteri di valutazione e imparzialità delle commissioni, affinché i partecipanti possano riporre piena fiducia nella procedura e il concorso possa effettivamente individuare e valorizzare le migliori professionalità.

Positiva appare, sotto questo profilo, la previsione dell'indizione annuale delle procedure, che può contribuire a rendere il nuovo canale di accesso stabile e prevedibile.

Parimenti, la previsione secondo cui i funzionari promossi mediante scrutinio precedono nel ruolo i vincitori del concorso riferito alle vacanze dello stesso anno conferma la centralità dello scrutinio per merito comparativo quale principale modalità di accesso alla qualifica, in particolare nella carriera ordinaria.

Un sistema da rendere equilibrato e credibile

L'ANFP ritiene, in conclusione, che la reintroduzione del concorso e la riduzione del periodo minimo di permanenza nella qualifica possano rappresentare strumenti utili per rendere più rapido ed efficace lo sviluppo della carriera dei funzionari della Polizia di Stato, purché inseriti in un sistema complessivamente equilibrato.

Occorre, in particolare, rendere armoniche le nuove opportunità offerte ai funzionari più giovani con le aspettative professionali di coloro che hanno costruito il proprio percorso sulla disciplina vigente, accompagnando la fase di transizione con soluzioni capaci di evitare ingiustificate penalizzazioni.

Ma l'equilibrio deve riguardare anche la successione delle qualifiche. La riduzione dei tempi per l'accesso alla prima qualifica dirigenziale, l'incremento delle posizioni di Primo Dirigente e il rafforzamento della qualifica di Dirigente Superiore devono essere considerati parti di un medesimo intervento ordinamentale.

Non avrebbe infatti piena coerenza accelerare significativamente la prima fase della carriera dirigenziale senza creare le condizioni affinché tale accelerazione possa proseguire anche nelle successive possibilità di avanzamento. L'incremento proposto dall'ANFP da 2 a 4 nuove posizioni di Dirigente Superiore risponde precisamente all'esigenza di assecondare le prospettive professionali dei Primi Dirigenti e di evitare che l'ampliamento della qualifica determini, nel tempo, una nuova rigidità nella progressione.

Parallelamente, il concorso dovrà essere costruito come una procedura realmente meritocratica, seria, trasparente e coerente con le funzioni dirigenziali da esercitare, affinché l'impegno richiesto ai partecipanti trovi corrispondenza in una concreta possibilità di progressione.

In questa prospettiva, il rafforzamento delle dotazioni organiche previsto dall'articolo 14 e ulteriormente proposto dall'ANFP, la riduzione dei tempi di permanenza nella qualifica e la reintroduzione del canale concorsuale non costituiscono interventi separati, ma

elementi di una medesima politica ordinamentale: ampliare le opportunità di accesso alla dirigenza, assicurare coerenti prospettive di sviluppo verso le qualifiche superiori, valorizzare merito ed esperienza e dotare la Polizia di Stato di una dirigenza numericamente adeguata, qualificata e capace di assumere le crescenti responsabilità dell'Amministrazione della pubblica sicurezza.

4. CONCLUSIONI

Le disposizioni contenute negli articoli 14 e 18 rappresentano un intervento significativo sull'assetto della dirigenza della Polizia di Stato e sulle prospettive professionali dei suoi funzionari.

Proprio l'importanza delle scelte compiute rende necessario che le diverse misure siano inserite in un quadro organico, equilibrato e coerente, nel quale alla riduzione dei tempi di accesso alla dirigenza corrispondano effettive opportunità di progressione e l'accelerazione delle carriere non determini nuovi squilibri tra le qualifiche o tra le diverse generazioni di funzionari.

L'ANFP condivide l'obiettivo di favorire un più rapido sviluppo professionale, ridurre progressivamente l'età media della dirigenza e valorizzare merito, preparazione ed esperienza. Perché tale obiettivo possa essere concretamente raggiunto, occorre tuttavia intervenire contemporaneamente sui tempi della progressione e sulla consistenza delle dotazioni organiche, evitando che l'ampliamento delle possibilità di accesso si traduca soltanto in un aumento della platea degli aspiranti.

In questa prospettiva, l'ANFP ritiene necessario rafforzare ulteriormente l'incremento delle dotazioni organiche previsto dall'articolo 14, elevando da 50 a 60 le nuove posizioni di primo dirigente della carriera dei funzionari di Polizia.

Allo stesso tempo, proprio perché l'intervento deve guardare all'intero sviluppo della carriera dirigenziale, appare necessario incrementare da 2 a 4 le nuove posizioni di Dirigente Superiore, assicurando così un rapporto più equilibrato tra le qualifiche e adeguate prospettive di successiva progressione ai primi dirigenti.

Con le modifiche proposte, l'incremento della carriera dei funzionari di Polizia sarebbe pertanto costituito da 1 Dirigente Generale di pubblica sicurezza, 4 Dirigenti Superiori e 60 Primi Dirigenti, per complessive 65 nuove posizioni dirigenziali, rispetto alle 53 previste dal disegno di legge.

Per le carriere tecniche si ritiene, inoltre, necessario assicurare un adeguato riconoscimento anche alle professionalità del ruolo dei chimici, prevedendo una ulteriore posizione di Primo Dirigente Tecnico e una di Dirigente Superiore Tecnico, con conseguente incremento delle nuove posizioni dirigenziali tecniche da 17 a 19 unità.

Nel complesso, le modifiche auspiccate dall'ANFP porterebbero quindi l'incremento delle dotazioni organiche dirigenziali previsto dall'articolo 14 dalle attuali 70 a 84 unità, delle

quali 65 riferite alla carriera dei funzionari di Polizia e 19 alle carriere dei funzionari tecnici.

Si tratta di un rafforzamento quantitativamente contenuto rispetto alle dimensioni complessive dell'Amministrazione, ma capace di rendere più coerente l'intervento ordinamentale e di accompagnare concretamente le finalità perseguite dal legislatore.

Parallelamente, la riforma dell'accesso alla qualifica di Primo Dirigente prevista dall'articolo 18 deve essere accompagnata da una particolare attenzione alla fase di prima applicazione.

La riduzione da quattro a un anno del periodo minimo di permanenza nella qualifica di Vice Questore e nelle qualifiche equiparate deve consentire di ampliare le opportunità dei funzionari più giovani senza comprimere le legittime aspettative di coloro che hanno maturato, o stanno maturando, il proprio percorso professionale secondo le regole vigenti.

Non si tratta di contrapporre anzianità e ricambio generazionale, ma di rendere compatibili entrambe le esigenze. Le nuove opportunità riconosciute ai funzionari più giovani devono essere accompagnate da meccanismi capaci di riconoscere l'esperienza e le aspettative professionali maturate da chi ha costruito il proprio percorso sulla disciplina vigente.

Nella medesima logica di coerenza, la significativa riduzione dei tempi per concorrere all'accesso alla qualifica di Primo Dirigente non dovrebbe rappresentare un intervento isolato. L'obiettivo di rendere più rapido lo sviluppo professionale richiede una visione dell'intero percorso dirigenziale, nella quale anche la successiva progressione verso la qualifica di Dirigente Superiore trovi condizioni coerenti con l'accelerazione introdotta nella fase precedente.

È proprio in questa prospettiva che la proposta di incrementare da 2 a 4 le nuove posizioni di dirigente superiore assume un significato che va oltre il mero dato numerico: essa serve ad assecondare le prospettive di carriera dei Primi Dirigenti e ad evitare che l'ampliamento della qualifica sottostante determini, nel tempo, una nuova rigidità nella progressione professionale.

La reintroduzione del concorso interno può costituire, a sua volta, un'ulteriore opportunità di valorizzazione del merito e delle professionalità. Perché tale opportunità sia effettiva, sarà però essenziale assicurare procedure credibili, trasparenti e selettive, con prove realmente coerenti con le capacità organizzative, decisionali e manageriali richieste a chi è chiamato ad assumere funzioni dirigenziali.

L'obiettivo deve essere quello di costruire un sistema nel quale organici, modalità di accesso e tempi di progressione procedano nella stessa direzione.

Più posti di primo dirigente devono rendere effettiva l'accelerazione dell'accesso alla dirigenza; un adeguato incremento dei dirigenti superiori deve assicurare continuità alle successive prospettive di carriera; la fase transitoria deve tutelare le aspettative già

maturate; il concorso deve rappresentare una reale e credibile opportunità fondata sul merito.

Rafforzare la presenza dei dirigenti negli uffici centrali e territoriali, valorizzare le professionalità tecniche e scientifiche, offrire nuove opportunità ai funzionari più giovani e, contemporaneamente, riconoscere l'esperienza e assicurare prospettive di sviluppo a chi già esercita funzioni dirigenziali significa investire sulla qualità della dirigenza e, attraverso di essa, sulla capacità della Polizia di Stato di rispondere con sempre maggiore efficacia alla complessità delle funzioni che le sono affidate.

È con questo spirito che l'ANFP sottopone le presenti osservazioni alla Commissione, auspicando che l'esame parlamentare possa rafforzare ulteriormente l'intervento normativo e costruire un percorso di carriera realmente organico, nel quale all'ampliamento delle opportunità corrispondano effettivi sbocchi professionali e nel quale ogni fase della progressione trovi coerente continuità nella successiva, nell'interesse dei funzionari, della dirigenza e della stessa Amministrazione della pubblica sicurezza.

Enzo Marco Letizia

