



Prot. N. 15 SIAP/ANFP/2024

Roma, 30 aprile 2024

Oggetto: Misure in materia di ordinamento, organizzazione e funzionamento delle Forze di Polizia, delle Forze armate, nonché del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.
Parere su A.S. n. 1053.

Alle Commissioni Riunite
1[^] e 3[^] del Senato

Correttamente nell'art. 1 del disegno di legge in oggetto indicato, nel novellare le disposizioni che regolano il tempo minimo di permanenza nella sede di prima assegnazione di agenti in prova, dei vice ispettori e dei commissari della Polizia di Stato, vincitori dei rispettivi concorsi, che aumenta lo stesso da due a quattro anni e da uno a due anni per le sedi disagiate, sono state fatte salve le disposizioni dei commi 4 e 5, dell'art. 55 del DPR n. 335 del 1982.

Infatti, quest'ultima norma consente un meccanismo di flessibilità nella gestione delle risorse umane, derogando ai limiti temporali per rispondere efficacemente a situazioni particolari che influenzano sia l'organizzazione che il benessere del dipendente.

Tre sono le situazioni che possono attivare tale meccanismo.

La prima riguarda il pericolo per l'immagine e l'autorevolezza dell'Amministrazione: se la permanenza del dipendente nella sua attuale sede di servizio danneggia l'immagine, l'autorevolezza o il prestigio dell'ufficio, il trasferimento può essere disposto per preservare l'integrità e la reputazione dell'amministrazione e del personale ivi in servizio.

La seconda attiene la sicurezza del dipendente: se persistere nella sede attuale espone l'appartenente di polizia a un pericolo significativo, per cui il trasferimento è adottato per garantire la sua sicurezza personale.

La terza concerne gravissime ed eccezionali situazioni personali: il trasferimento può essere disposto in risposta a situazioni personali del dipendente che siano gravi ed eccezionali, come i problemi di salute e familiari che necessitano di un cambio di sede per essere meglio gestiti.



Al riguardo, auspichiamo che dal dibattito parlamentare emerga che il meccanismo di flessibilità nella gestione delle risorse umane sopra descritto sia fortemente raccomandato per diverse ragioni, che si ricollegano all'efficienza amministrativa, alla protezione del personale e alla tutela dell'immagine dell'amministrazione.

Ecco alcuni aspetti fondamentali che supportano l'implementazione del meccanismo sopra descritto.

1. Miglioramento del clima organizzativo: un trasferimento tempestivo di un dipendente in situazioni dove la sua permanenza nuoccia al prestigio dell'amministrazione, può prevenire danni reputazionali e migliorare il morale interno all'ufficio. Questo si traduce in una maggiore produttività ed in un ambiente di lavoro più sano.
2. Sicurezza e benessere dei dipendenti: la sicurezza del personale è fondamentale per un funzionamento efficace di qualsiasi ufficio. Perciò prevedere la possibilità di trasferire i dipendenti in caso di pericolo consente di garantire la loro incolumità, evitando le situazioni potenzialmente pericolose che potrebbero anche esporre l'amministrazione a rischi legali per la mancata protezione dei propri appartenenti.
3. Flessibilità, adattabilità organizzativa: la capacità di adottare l'allocazione delle risorse umane in situazioni eccezionali, mostra un approccio dinamico nella gestione del personale. Questo non solo risponde alle necessità immediate, ma migliora anche l'efficienza complessiva e l'adattabilità dell'organizzazione.
4. Risposte ai bisogni personali eccezionali: considerare le gravi situazioni personali dei dipendenti nel disporre i trasferimenti dimostra una particolare attenzione alle esigenze individuali, contribuendo al benessere complessivo dei dipendenti stessi. Tale approccio non solo aiuta i dipendenti a far fronte a gravi problematiche personali, ma può aumentare sia la loro motivazione che l'impegno nel lavoro.

In conclusione il meccanismo implementa correttamente non solo la tutela dell'immagine e dell'efficienza dell'amministrazione, ma promuove anche un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso dei bisogni individuali dei dipendenti.

Siamo convinti che questo equilibrio tra le esigenze organizzative e personali è cruciale per una gestione moderna ed efficace.

Inoltre, riteniamo che il cambio di denominazione da Istituto Superiore di Polizia a Scuola Superiore di Polizia sottolinei il ruolo avanzato e specifico della formazione dei



dirigenti di Polizia. Infatti, questa istituzione è dedicata alla formazione iniziale e continua dei funzionari di Polizia, offrendo corsi, seminari ed aggiornamenti che coprono i vari e delicati aspetti dell'attività della funzione del personale dirigente. L'uso del termine superiore implica, senza ombra di dubbio, una formazione di livello avanzato, specializzata e di alta qualità, essenziale per preparare, detto personale, a svolgere i loro compiti con competenza ed efficienza.

Infatti, i corsi teorici coprono argomenti come le scienze giuridiche, sociali, politiche ed economiche che forniscono una solida base di conoscenze che, i funzionari di polizia useranno nel loro lavoro quotidiano. Oltre a tali studi, i futuri commissari ricevono una rigorosa formazione pratica che include tecniche di autodifesa, uso delle armi, tattiche d'intervento e gestione delle emergenze, simulazione di situazioni di crisi ed altri aspetti pratici del lavoro di polizia. Durante il periodo di formazione, i frequentatori svolgono, altresì, stage e tirocini presso vari uffici e reparti della Polizia di Stato per acquisire esperienza pratica e comprendere, meglio, le diverse funzioni e responsabilità nell'organizzazione del lavoro. Pertanto, la Scuola Superiore, necessita che venga diretta da persone di specifica esperienza nell'attività di Polizia, in quanto la formazione riguarda tematiche sia teoriche che pratiche, comprese quelle attinenti alla resilienza ed alla capacità di gestione dello stress anche in situazioni operative di alto rischio, per cui riteniamo che la struttura possa essere diretta oltre che da un Dirigente Generale di Polizia anche da un prefetto purché, ai sensi della normativa vigente, provenga dal ruolo dei Dirigenti della Polizia di Stato.

IL SEGRETARIO GENERALE SIAP

GIUSEPPE TIANI

IL SEGRETARIO NAZIONALE ANFP

ENZO LETIZIA