

ATTIVITA' PER IL PERSONALE OPERANTE NEI COMANDI DI POLIZIA MUNICIPALE

I nostri consulenti operano a supporto dei Comandi di Polizia Municipale dal 2000 e questa esperienza decennale ha permesso di conoscere in profondità le dinamiche e le particolarità di un ruolo intrinsecamente complesso e che richiede una continua flessibilità e capacità di adattamento al mutare delle molteplici variabili dello scenario di riferimento: variabili sociologiche, economiche, politiche, sociali, etc.



Operare all'interno di un Corpo di Polizia Municipale richiede di confrontarsi quotidianamente con la complessità e l'imprevedibilità delle variabili che intervengono nel contesto operativo. Ciò comporta la necessità di affinare non solo le competenze tecnico specifiche ma anche e soprattutto l'insieme delle abilità comunicative, relazionali che sono alla base della relazione interpersonale e di gruppo.

Si tratta di un ruolo in cui non è condizione sufficiente la padronanza della materia tecnica – giuridico – normativa ma in cui diviene *conditio sine qua non* l'attitudine personale a:

- **entrare in relazione con l'altro;**
- **gestire un contrasto; prevenire e gestire il conflitto;**
- **negoziare e mediare;**
- **gestire le emozioni;**
- **lavorare in team manifestando una buona capacità di integrazione con ruoli diversi dal proprio e in generale con la diversità espressa dalle persone;**
- **agire un problem solving relazionale continuo.**

Le principali attività sviluppate e le aree di intervento:

1. La selezione dei candidati ai concorsi per Agente Ispettore, Commissario e Comandante di P.M.

L'attività di selezione rappresenta una fase strategica del processo di gestione e sviluppo delle risorse umane.

L'attività di selezione è un processo articolato in diverse fasi:

- analisi del profilo e delle competenze ricercate
- progettazione del processo di selezione in riferimento al profilo analizzato, ai tempi e al budget previsto: scelta del set di metodologie
- conduzione della attività di selezione
- elaborazione dei risultati.

2. La formazione ai "comportamenti organizzativi" per Agenti, Ispettori, Commissari e Comandanti di P.M.

La formazione rappresenta lo strumento fondamentale per rendere i singoli e, in senso più ampio, le organizzazioni lavorative in grado di adeguarsi con tempestività ai cambiamenti, sviluppando una disponibilità all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

3. Lo sportello Psicologico di Ascolto

Il decreto Legislativo n.81 del 2008 sulla tutela della salute sul lavoro contiene un'idea innovativa di salute da salvaguardare in ambito lavorativo che rimanda a un concetto di completo benessere fisico, mentale, sociale e non di semplice "assenza di malattia".

Lo sportello psicologico di ascolto è un servizio di sostegno e di analisi per tutte le problematiche relazionali e non che ogni dipendente si può trovare ad affrontare, quotidianamente, nel proprio ambiente di lavoro.

Lo sportello di ascolto è uno spazio in cui affrontare:

- problematiche relazionali sia nel loro stadio iniziale, per prevenire l'aggravarsi del disagio, sia nel loro stadio avanzato, per gestire e superare le situazioni più radicate di conflittualità e malessere organizzativo;
- momenti di crisi e di particolare demotivazione, perdita di realizzazione e d'identità in ambito professionale e lavorativo.

4. L'analisi di clima

Indagare lo stato di benessere fisico e psicologico dei dipendenti, lo stato delle relazioni e della comunicazione interna nel luogo di lavoro, la qualità della vita, il senso di appartenenza e la soddisfazione dei lavoratori è un elemento essenziale nella consapevolezza che il miglioramento delle prestazioni e quindi del servizio reso al cittadino passa anche da una situazione di benessere nel luogo di lavoro.

Il percorso di ascolto del personale che viene effettuato nell'indagine di clima organizzativo, fotografa la situazione "climatica" di un ambiente di lavoro per poter poi ipotizzare possibili azioni e proposte di miglioramento a fronte delle criticità rilevate.

L'indagine di clima interno ha come obiettivo quello di indagare la percezione che le persone hanno dell'ambiente di lavoro, cogliere le dinamiche relazionali, le aspettative, le criticità e i possibili suggerimenti e/o miglioramenti, esplorare le aree di soddisfazione e di insoddisfazione, e valutare l'immagine dell'Ente presente all'interno.

L'obiettivo ultimo dell'indagine di clima sarà quello di avere una base informativa per poi mettere a punto un piano di azioni funzionali all'incremento del benessere organizzativo e dell'efficacia ed efficienza dei processi organizzativi.

I nostri consulenti hanno svolto indagini di clima presso amministrazioni comunali di piccole, medie e grandi dimensioni coinvolgendo sempre i Comandi di Polizia Municipale con indagini ad hoc che hanno permesso successivamente di identificare delle soluzioni organizzative e gestionali più appropriate per incrementare il benessere organizzativo.

5. L'Assessment Center

Il termine Assessment Center sta ad indicare una prassi relativamente standardizzata che, in un tempo limitato, mira a realizzare una valutazione del potenziale ed eventualmente un processo di carriera, ricollocazione professionale.

Questa metodologia rispetto ad altri tipi di valutazione, è caratterizzata dall'andare oltre le riflessioni personali o le intuizioni per trasformarsi il più possibile nell'analisi di fatti osservabili.

A tale scopo è necessario che l'assessment center sia condotto da persone adeguatamente formate e specializzate, possibilmente non troppo vicine alla "storia" delle persone (consulenti esterni).

L'Assessment Center (AC) è un processo di valutazione finalizzato a ridurre l'errore, insito nel processo valutativo.

In particolare l'AC è caratterizzato, a differenza di altre procedure di valutazione, dall'utilizzo di più tecniche valutative (tra cui anche i test), più valutatori e un metodo di valutazione che imponga il confronto delle osservazioni.