



© Roberto N. City of Glass(2), 2 gennaio 2012 (flickr2018)

La formazione della Polizia Locale in Lombardia

13 febbraio 2020, Police Winter Forum (TN)

Carla Castelli – Dirigente Struttura Formazione PoliS-Lombardia



L'Istituto PoliS-Lombardia e la formazione alla Polizia locale

- ▶ PoliS-Lombardia – Istituto regionale per il supporto alle politiche della Lombardia – si occupa di accompagnare e di implementare le politiche regionali nel loro complesso.
- ▶ È un **Istituto pubblico, parte del Sistema Regionale (LR 30/2006)**.

- ▶ Dal 1986 **PoliS-Lombardia** – già Éupolis, già I.R.E.F –, designato da **Regione Lombardia** con legge regionale n. 59 del 5 settembre 1981, si occupa della formazione di base e dell'aggiornamento professionale della Polizia locale lombarda, assicurando la formazione del personale così come previsto dalla **Legge regionale n. 6 dell'1 aprile 2015 - *Disciplina regionale dei servizi di polizia locale e promozione di politiche integrate di sicurezza urbana.***

Normativa di riferimento per la formazione alla Polizia locale

Percorsi di base per Agenti e Percorsi di qualificazione per Ufficiali

- ▶ Committente della formazione per la Polizia locale è la **DG Sicurezza di Regione Lombardia**.
- ▶ **DG Sicurezza** affida a PoliS-Lombardia la progettazione e la realizzazione della formazione per gli operatori di Polizia locale, le quali si attengono:
 - alla **D.g.r. n. XI/2229 dell'8 ottobre 2019**
 - alla **D.g.r. n. X/4906 del 7 marzo**
- ▶ Stretta e proficua collaborazione di PoliS-Lombardia con **Scuola del Corpo di Milano e Comandi della Lombardia** (esperienze, progettazione, docenze, addestramento, logistica, stage, etc.)

POLIZIA LOCALE PROTAGONISTA

► **D.g.r. n. XI/2229 dell'8 ottobre 2019**

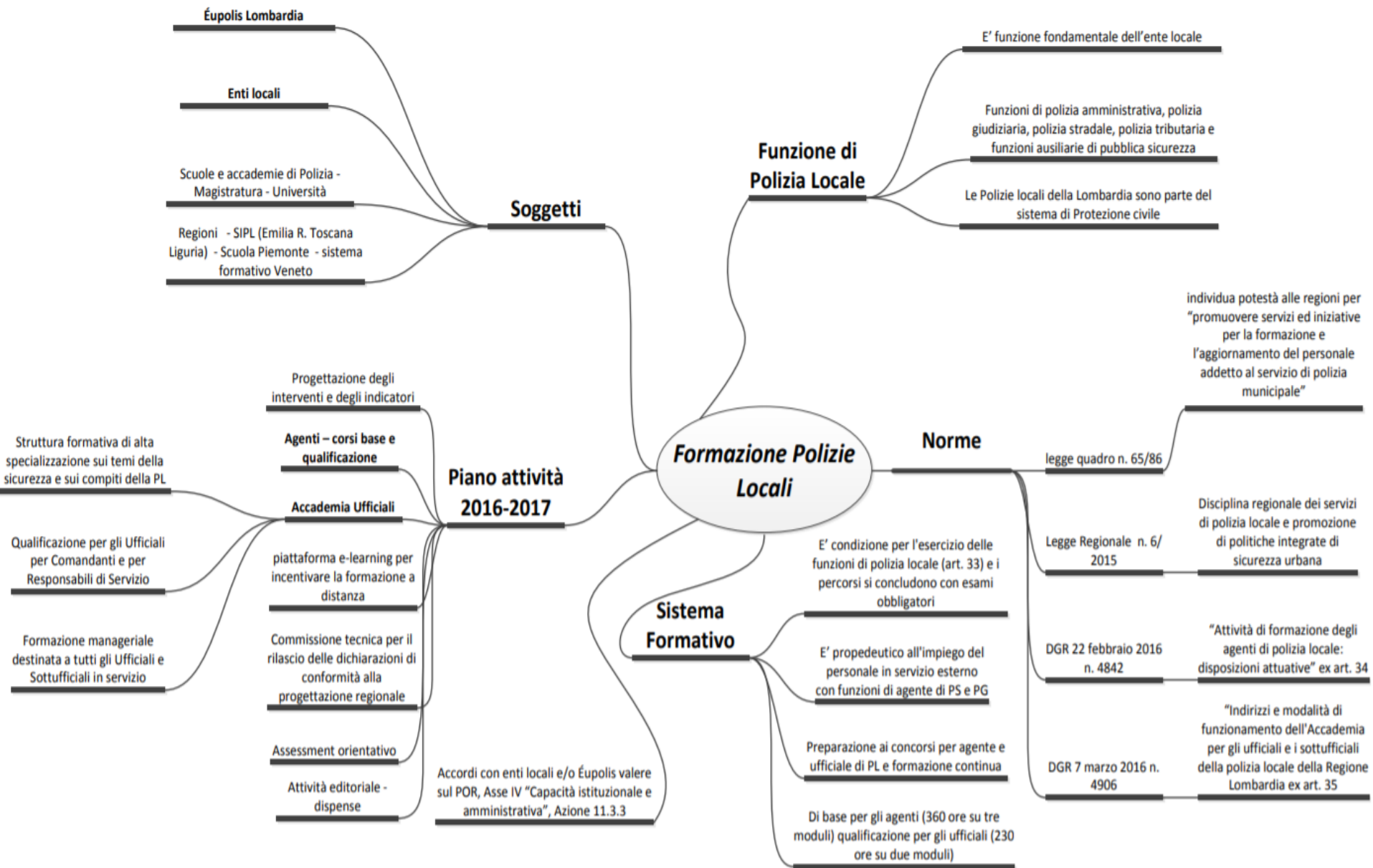
Attività di formazione degli agenti di polizia locale: disposizioni attuative (l.r. n. 6/2015, art. 34, c. 2) – Revoca Della d.g.r. n. 4842/2016.

► **D.g.r. n. X/4906 del 7 marzo 2016**

Indirizzi e modalità di funzionamento dell'accademia per gli ufficiali e i sottufficiali della polizia locale della Regione Lombardia (l.r. 6/2015, art. 35, c. 3) - Revoca della d.g.r. n. 10282/2009.

► **Piano triennale 2018-2020**

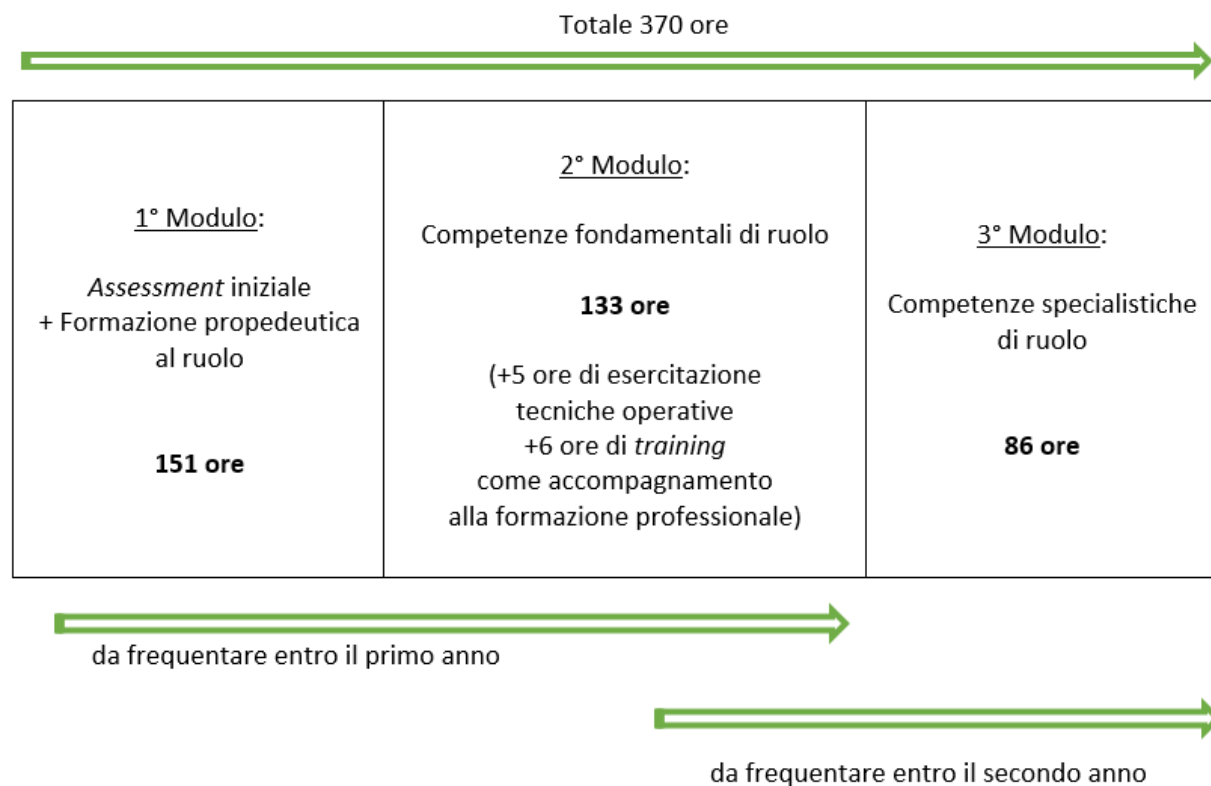
Piano di formazione per gli Agenti di Polizia locale e per l'Accademia per Ufficiali e Sottufficiali di Polizia locale.



Caratteristiche dei Percorsi di base per Agenti di Polizia locale

► La D.g.r. n. XI/2229 regola la formazione rivolta agli Agenti mediante l'organizzazione di un *iter* formativo di **ingresso al ruolo**, pari a **370 ore** articolate in **tre Moduli** da compiersi entro un biennio.

► Il Percorso formativo intende favorire una maggiore conoscenza e **consapevolezza del ruolo e del senso dell'attività** propria di un Agente di Polizia locale, alternando formazione in aula ad attività sul campo.



Il Modulo 1, “Propedeutica al ruolo”:

- ▶ si compone di **151 ore**
- ▶ promuove lo sviluppo di conoscenze normative e operative generali e di competenze relazionali e comunicative
- ▶ si realizza l’addestramento per la difesa personale (secondo quanto previsto dal r.r. 5/2019) per mezzo di un formazione *ad hoc* con istruttori

Il Modulo 2, “Competenze fondamentali di ruolo”:

- ▶ si compone di **133 ore** (+ 5 ore di tecniche operative + 6 ore di *training*)
- ▶ approfondisce conoscenze e competenze tecniche, spaziando nei vari ambiti di intervento della Polizia locale
- ▶ promuove lo sviluppo di concrete abilità di tipo relazionale e comunicativo
- ▶ è volto a migliorare capacità di analisi e di gestione operativa di situazioni potenzialmente conflittuali o minacciose
- ▶ implica specifica formazione per l'uso e maneggio dell'arma da fuoco



Il Modulo 3, “Competenze specialistiche di ruolo”:

- ▶ si compone di **86 ore** e rappresenta la fase finale del Percorso per Agenti
- ▶ si caratterizza per la trattazione di questioni tecnico-normative con impostazione didattica seminariale
- ▶ si basa sulla possibilità di svolgere un confronto con esperti insieme ai quali i partecipanti analizzano e discutono casi professionali
- ▶ promuove lo sviluppo e il perfezionamento di competenze specifiche e specialistiche



Caratteristiche degli eventi di qualificazione – Accademia di PL

- ▶ Entro i termini della D.g.r. n. X/4906 del 7 marzo 2016 si strutturano invece le iniziative formative rivolte ad **Ufficiali e Comandanti e Responsabili del Servizio di Polizia** locale.
- ▶ Tali attività vengono effettuate dall'**Accademia di Polizia Locale (APL)**, Scuola di PoliS-Lombardia per gli Ufficiali e i Sottufficiali di Polizia locale.
- ▶ La Scuola è preposta alla qualificazione professionale e all'aggiornamento e al coordinamento regionale tra i servizi di Polizia locale previsto dall'articolo 15 della medesima l.r. n. 6/2015.
- ▶ L'obiettivo è lo sviluppo di **identità professionali e qualificate, con capacità manageriali**, nei livelli apicali della Polizia locale.



Percorso di qualificazione per Ufficiali di Polizia locale

- ▶ Il Percorso di qualificazione per Ufficiali si sviluppa in 2 Moduli, articolati in **230 ore complessive**.
- ▶ Il **Modulo 1**, denominato “**Competenze di ruolo e gestionali**”, consta di 96 ore (85 ore di formazione + 5 ore di valutazione intermedia + 6 ore per l’esame finale) ed è rivolto al personale assunto a tempo sia indeterminato sia determinato e viene concluso entro dodici mesi dall’assunzione del ruolo di Ufficiale.
- ▶ **Obiettivi:**
sviluppare consapevolezza del ruolo, competenze manageriali, comunicativo-relazionali e capacità tecniche sulla gestione della sicurezza urbana.

Percorso di qualificazione per Ufficiali di Polizia locale

- ▶ Il **Modulo 2**, “**Competenze tecnico-professionali, specialistiche**”, di complessive 134 ore, è articolato in un’area fondamentale di 102 ore e in un’area opzionale di 32 ore.
- ▶ **Obiettivi:**
 - Approfondire conoscenze e competenze nelle materie tecnico-specialistiche (Polizia amministrativa, stradale, giudiziaria, commerciale, edilizia, ambientale, Protezione civile, tecnica del traffico, Pubblica sicurezza e Ordine pubblico, Sicurezza urbana);
 - Favorire la rilettura delle funzioni tecnico-specialiste svolte dall’Ufficiale in raccordo con il disegno organizzativo dell’Ente e i bisogni del territorio.
- ▶ Nell’ottica di promuovere e garantire un confronto di esperienze tra Comandi, viene prevista la partecipazione a *stage* formativi.

Esempio
grafico del
Modulo 1
*Competenze
di ruolo e
gestionali*

MACRO AREA	AREA TEMATICA	n. ore
INTRODUZIONE IDENTITÀ E RUOLO	Identità e ruolo della Polizia locale	13
	Sicurezza urbana e ruolo	6
GESTIONALE	Organizzazione	21
	Gestione risorse umane	30
	Gestione risorse economiche	15
VALUTAZIONE INTERMEDIA		5
ESAME DI FINE MODULO		6
TOTALE ORE		96

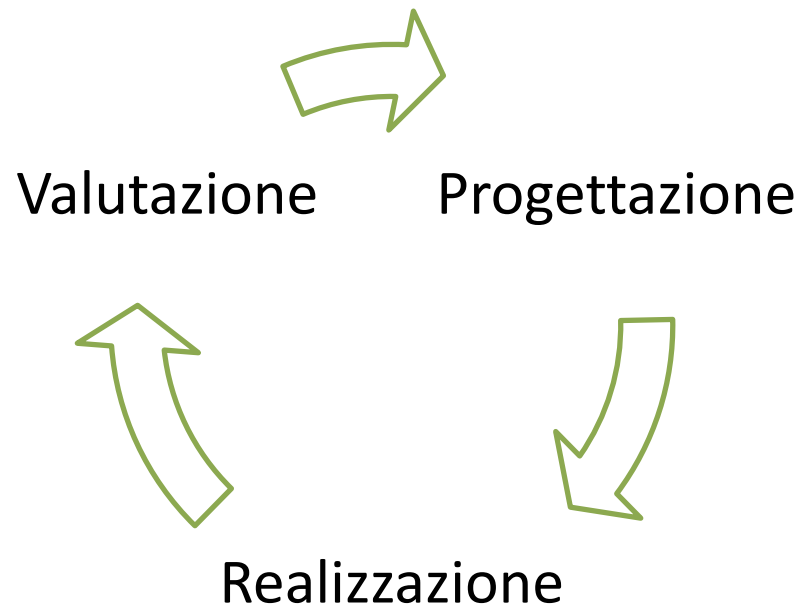
Percorso di qualificazione per Comandanti/Responsabili del Servizio di Polizia locale

- ▶ L'intervento formativo in tale contesto consiste in una forma di apprendimento che interessa sia la **dimensione personale del Comandante/Responsabile**, i suoi valori e la deontologia riferita a tale ruolo, sia la **dimensione sociale dell'organizzazione lavorativa** entro cui il Comandante/Responsabile opera.
- ▶ Obiettivi:
 - Consapevolezza rispetto alla deontologia professionale, al ruolo e alle responsabilità;
 - Acquisizione di competenze gestionali di risorse umane ed economiche;
 - Sviluppo di capacità comunicative e relazionali con il personale, gli amministratori, i media e la cittadinanza;
 - Approfondimento di tematiche relative alla sicurezza urbana.

- ▶ Il Percorso formativo, della durata di **63 ore** e con possibili **modalità residenziali**, alterna momenti di lezione frontale a spazi dedicati alla discussione e al confronto, oltre ad attività **laboratoriali ed esercitazioni su situazioni complesse**, analisi di casi e testimonianze di esperienze significative.
- ▶ Viene favorito lo scambio di esperienze tra i partecipanti nella logica di sviluppo di una **comunità professionale** che si estenda al di fuori dell'evento formativo.

Il processo formativo

La progettazione e l'erogazione dei corsi consistono in un processo continuo e complesso, per il quale necessariamente cooperano più figure professionali durante l'intero arco dei Percorsi formativi.



Il processo formativo

- ▶ **Progettazione:** riunioni di coordinamento tra membri dello *staff* didattico e corpo docente, analisi di documenti di macroprogettazione e di microprogettazione, definizione degli obiettivi formativi, dell'orientamento e delle azioni didattiche da svolgere.
- ▶ **Realizzazione:** attuazione dell'evento formativo e costante monitoraggio al fine di verificare la validità delle azioni didattiche e di provvedere ad una eventuale revisione di obiettivi, metodologie o contenuti.
- ▶ **Valutazione:** verifica dei risultati conseguiti in itinere ed in conclusione del percorso formativo (customer satisfaction).

Staff didattico

- ▶ **esponenti della Polizia locale** aventi diverse funzioni: **coordinamento corsi, tutoring in aula, docenza** – Polizia locale come figura fondamentale nella didattica
- ▶ **progettisti**
- ▶ **esperti** di dinamiche formative
- ▶ **segreteria specifica** per i corsi

- ▶ Nell'individuazione dei **docenti formatori** vengono valorizzate le esperienze maturate nel mondo della Polizia locale, accanto alla attestazione di capacità didattiche efficaci.
- ▶ Il ruolo di formatore può essere ricoperto da professionisti con comprovata esperienza (docenti universitari, soggetti di alto valore istituzionale operanti nella Pubblica Amministrazione, nella Magistratura, nelle Forze di Polizia).

Dati del 2019 – Percorsi di base Agenti e Percorsi di qualificazione Ufficiali

CODICE CORSO	N. PARTECIPANTI	N. GIORNATE
PAG1901/AI (AGENTI)	38	20
PAG1901/BI (AGENTI)	37	20
PAG1902/AI (AGENTI)	38	30
PAG1902/BE (AGENTI)	28	30
PAG1902/AE (AGENTI)	30	30
PAG1901/CE (AGENTI)	29	20
APL1901/AI (UFFICIALI)	24	16
APL1902/AI (UFFICIALI)	23	25
TOT	247	191

Formazione continua per la Polizia locale nel 2019

- ▶ Nel corso del 2019, oltre alla priorità data all'attivazione e al proseguimento di corsi di base e qualificazione, sono state realizzate, in collaborazione con **ANCI Lombardia**, iniziative di **formazione continua**, in particolare **seminari monografici** su tematiche di interesse per i Comandi di Polizia locale.

Alcuni temi:

- ❖ *l'attivazione delle Unità Cinofile all'interno dei Comandi;*
 - ❖ *le novità normative nell'ambito dei controlli e sequestri degli autoveicoli stabilite con il Decreto Sicurezza.*
- ▶ Sono state inoltre effettuate **videolezioni e pubblicazioni** inerenti i seminari realizzati, per offrire la più ampia diffusione alle iniziative di formazione continua realizzate.



Seminari monografici e videolezioni

- ▶ Nel corso del 2019 sono stati realizzati seminari monografici e videolezioni in collaborazione con ANCI Lombardia, ad esempio il seminario (poi trasformato in videolezione) *Istituzione, gestione e utilizzo delle Unità Cinofile per la Polizia Locale* oppure la videolezione *Sequestro e fermo dei veicoli*.

<http://www.ancilab.it/sicurezza/>



Risultati *Customer Satisfaction* corsi di ingresso e qualificazione 2019

- ▶ Il questionario di *Customer Satisfaction* consiste nella possibilità, da parte dei corsisti, di **esprimere il proprio livello di gradimento** sull'iniziativa formativa seguita.

Aree indagate:

- ❖ raggiungimento degli obiettivi formativi,
 - ❖ soddisfazione rispetto: docenti, contenuti didattici, materiale utilizzato, metodologia didattica, assistenza in aula,
 - ❖ aspetti positivi, negativi, ulteriori bisogni formativi.
- ▶ I risultati emersi dai questionari di *Customer Satisfaction* a seguito di eventi formativi erogati tra il 2018 e il 2019 si collocano **tra i 3 e i 4 punti**

Ranking: 0: gravemente insufficiente; 1: insufficiente; 2: sufficiente; 3: buono; 4: ottimo

In sintesi...

- ▶ Iniziative formative sempre progettate *ad hoc* e mirate sul contesto e sugli obiettivi organizzativi
- ▶ Coordinamento specifico tra più professionisti
- ▶ Metodologie diversificate nella formazione degli adulti
- ▶ Cura del *setting* in coerenza con gli obiettivi di formazione
- ▶ Progettazione specifica (documenti di micro e macro progettazione)
- ▶ *Customer satisfaction*, relazioni finali, valutazione congiunta con lo *staff* didattico il committente



Il sistema di valutazione nei corsi e la collaborazione con l'Università Bicocca

- ▶ All'interno della normativa che regola i corsi rivolti alla Polizia locale viene preso in considerazione l'aspetto della valutazione dell'apprendimento dei corsisti.
- ▶ Nei Percorsi per Agenti, Ufficiali e Comandanti/Responsabili di Servizio sono infatti previsti momenti di valutazione *in itinere* e in conclusione dell'*iter* formativo (esami finali).
- ▶ Negli ultimi anni è stata effettuata una **revisione della metodologia di valutazione**, sia a livello di strumentistica utilizzata sia a livello di impianto metodologico.
- ▶ Questo lavoro di revisione è stato realizzato anche in virtù della collaborazione con il **Dipartimento di Psicologia** dell'Università di Milano-Bicocca, Prof.ssa Elisabetta Camussi, docente di Psicologia sociale.

Il sistema di valutazione nei corsi e la collaborazione con l'Università Bicocca

- ▶ L'Università di Milano-Bicocca, mediante un processo di ricerca, ha collaborato con PoliS-Lombardia nella strutturazione di un **percorso di accompagnamento al ruolo** rivolto ad Agenti, Ufficiali e Comandanti/Responsabili di Servizio, integrato ai corsi.
- ▶ Tale accompagnamento ha luogo sin nella fase precedente all'avvio dei corsi: viene svolto con ciascun corsista un colloquio di **Assessment**.
- ▶ La focalizzazione sulle risorse personali prosegue all'interno dei corsi di formazione, anche mediante **specifici training** volti al loro potenziamento.
- ▶ Inoltre, i corsisti dispongono in maniera facoltativa di appositi momenti nei quali ricevere un riscontro sul percorso effettuato.



- ▶ I colloqui di **Assessment** sono **preliminari ai corsi** di base per Agenti e ai corsi di qualificazione per Ufficiali e Comandanti.
- ▶ Seguendo il riferimento teorico del **Life Design** (Savickas et al., 2009), vengono infatti effettuati colloqui individuali non valutativi, volti alla ricostruzione della storia formativa e professionale del discente, con una focalizzazione sulle proprie **risorse personali e professionali**.
- ▶ Sulla consapevolezza e sul **potenziamento di tali risorse** vertono anche gli incontri di **training**, effettuati dai discenti all'interno dei corsi seguiti.



RIFERIMENTI TEORICI CHE ORIENTANO LA RICERCA

- ▶ Il frame teorico in cui è inserito il percorso di accompagnamento sulle competenze trasversali è quello del ***Life Design*** (Savickas et al., 2009)
- ▶ Bandura, 2000
- ▶ Lent & Brown, 2008
- ▶ Luthor & Cicchetti, 2000
- ▶ Pavor & Diener, 1993
- ▶ Savickas, Silling, e Schwartz, 1984
- ▶ Seligman, 2003
- ▶ Snyder, 2002

Obiettivo

sostenere lo sviluppo di una progettualità personale e professionale e il rafforzamento di competenze trasversali e di capitale psicologico

LE FASI DEL PERCORSO DI ACCOMPAGNAMENTO

Fase iniziale (prima dell'inizio dei corsi): colloquio di *Assessment*

Fase intermedia: somministrazione di un questionario sulle competenze trasversali

I risultati del questionario sono **restituiti** sia in forma aggregata in aula (confronti con risultati di partecipanti a corsi precedenti)

Fase di *Training*: attività specifiche per incrementare e potenziare le risorse personali positive analizzate nel questionario

Fase finale: ri-somministrazione del questionario, con l'obiettivo di misurare l'incremento delle risorse

Possibilità di sostenere un **colloquio individuale** finale di *follow up*

Tutti gli interventi sono stati condotti in conformità sia con il Codice Deontologico dell'Ordine Nazionale Psicologi che con il Codice Etico della Ricerca in Psicologia.



DATI E PUBBLICAZIONI

- ▶ Tra fine 2018 e inizio 2020 sono stati svolti
 - ▶ circa **340 colloqui di *Assessment*** con Agenti, Ufficiali e Comandanti
 - ▶ e circa **24 ore di *training*** specifici nei corsi per Agenti (previste 6 ore nel Modulo 2) e per Ufficiali (previste 3 ore nel Modulo 2).
- ▶ Sono stati somministrati **questionari** tra il 2018 e il 2020, ottenendo un **riscontro da circa 380 operatori** tra Agenti, Ufficiali e Comandanti.

Nel 2019 la ricerca è stata presentata alla
XL Conferenza Italiana di Scienze Regionali (AISRe) a L'Aquila
e al **XIX Congresso Nazionale SIO-Società Italiana
dell'Orientamento** a Catania

La valutazione dell'impatto della formazione

- ▶ Nel 2018 è stata realizzata anche una **Valutazione di Impatto** in collaborazione con il **Dipartimento di Scienze della Formazione** dell'Università di Milano-Bicocca.
- ▶ Oltre all'importanza di una raccolta di dati a evento formativo concluso, è importante un ulteriore tipo di **rilevazione attuata a distanza di tempo**, nella quale il corsista abbia la possibilità di valutare in prima persona **quanto le competenze acquisite vengono effettivamente messe in pratica** entro la propria realtà lavorativa quotidiana.
- ▶ Si reputa quindi rilevante che la formazione generi concreto cambiamento e abbia un **effetto nei contesti lavorativi** dei destinatari, non limitandosi a generare un apprendimento nel breve termine, bensì anche nel medio e lungo tempo.



- ▶ Sono stati coinvolti corsisti che avevano partecipato a eventi formativi caratterizzati da **lunghezza** e **complessità**.
- ▶ Questionari volti a valutare l'impatto della formazione seguita anni prima sono stati somministrati a **operatori** del sistema di Polizia locale che avevano frequentato i corsi suddetti.
- ▶ Questionari simili sono stati somministrati ai **responsabili** dei Comandi presso cui collabora ciascun corsista.
- ▶ Risposero alla ricerca 86 corsisti e 13 responsabili (**tot 99 soggetti**).

Alcuni risultati dell'indagine sulla valutazione dell'impatto formativo...

- ▶ L'**88,3%** dei **corsisti** si dichiara **soddisfatto** del corso seguito.
- ▶ L'**80%** dei **corsisti** riporta di aver acquisito **conoscenze nuove**.
- ▶ L'**84,7%** dei **responsabili** ha notato **effettivi miglioramenti** nei propri collaboratori.
- ▶ Il **46,3%** dei **corsisti** ritiene che gli apprendimenti dati dalla formazione seguita sono stati **consolidati** in virtù di un effettivo utilizzo degli stessi.
- ▶ Il **68,9%** dei **corsisti** risponde che sono principalmente **motivi legati al contesto lavorativo** che non permettono di attuare quanto appreso.
- ▶ Il **94,1%** dei **corsisti consiglierrebbe il corso** ad un collega.

Formazione in integrazione alle altre Forze dell'Ordine

- ▶ Sono stati nel tempo organizzati diversi progetti di formazione in integrazione ad altre **Forze dell'Ordine** (es. violenza di genere).
- ▶ È in progetto un corso sul tema della **sicurezza integrata** dietro iniziativa di Regione Lombardia.



Altre collaborazioni

- ▶ Sono state effettuate nel tempo collaborazioni con **SIPL** per lo svolgimento di seminari monografici.
- ▶ È in atto un protocollo di collaborazione fra Regione Lombardia e **Regione Liguria** sul tema della formazione.



Riferimenti all'Agenda ONU 2030



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Riferimenti al Rapporto Lombardia 2019

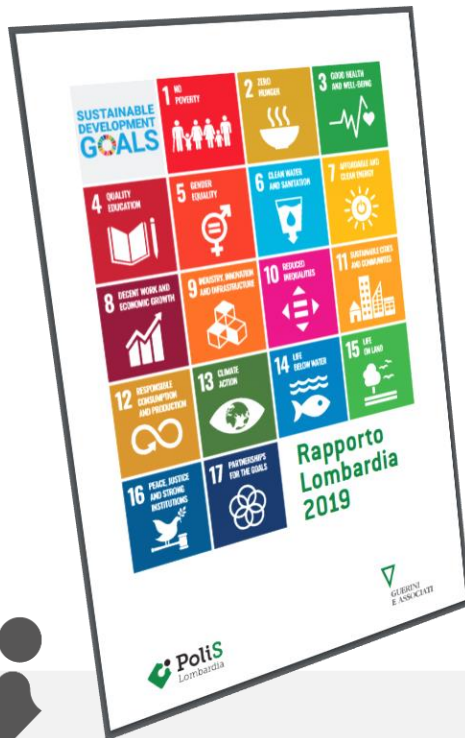


OBIETTIVO 11

Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

OBIETTIVO 16

Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile



[Link al Rapporto Lombardia 2019](#)

Grazie per l'attenzione

