



TAVOLO PER LA PREVENZIONE E LA GESTIONE DELLE CAUSE DI DISAGIO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO

Dopo una pausa dovuta al quadro pandemico è finalmente ripartito il confronto sul delicatissimo tema del “disagio” degli appartenenti alla Polizia di Stato e, in proposito, registriamo con favore il fatto che il Capo della Polizia abbia ritenuto di dover aprire i lavori del “tavolo” per confermare l’attenzione dell’amministrazione centrale sui temi del disagio del personale e dei modi per arginarlo.

Innanzitutto una buona notizia.

L’amministrazione della P.S. è tornata con determinazione sulla mancata approvazione dell’art. 48 bis, “bloccato” dalle criticità avanzate dal ministero dell’Economia e delle Finanze.

Criticità che si spera siano state superate in queste settimane, grazie alla predisposizione di piccole modifiche del testo originario che, ci è stato assicurato, non incidono in maniera significativa sull’impianto complessivo della norma elaborata congiuntamente già un anno fa e non ne depotenziano gli effetti.

In particolare, per quanto ci è dato sapere, è stato qualificato il “disagio” in questione, meglio definito come “perturbamento psichico-reattivo”.

Per quanto attiene alle procedure tecnico-giuridiche, poi, è stato assicurato il massimo sforzo affinché il testo “bollinato” arrivi quanto prima in Consiglio dei ministri per la definitiva approvazione.

Sulle questioni più generali, poi, abbiamo ulteriormente sottolineato alcuni aspetti strettamente interconnessi sui quali è necessario affinare i nostri approfondimenti e, segnatamente: la particolarità delle funzioni esercitate; il possesso di un’arma che, oggettivamente agevola l’intento suicidiario e incide sul tasso di riuscita dell’evento; la necessità di correlare correttamente i dati relativi all’incidenza degli eventi suicidari in Polizia rispetto alla media nazionale o l’eventuale diversa incidenza di “genere” o, ancora, la rilevanza del quadro pandemico e geopolitico attuale.

Non v’è dubbio, però, che il nuovo quadro di riferimento normativo rappresentato dall’art. 48 bis in via di approvazione, dovrà essere rafforzato dalla predisposizione di protocolli condivisi e obbligatori per tutti i datori di lavoro/dirigenti, nonché da procedure standardizzate per richiedere supporto e da adeguate campagne informative e di sensibilizzazione.

Abbiamo registrato con soddisfazione, inoltre, l’impegno della Direzione Centrale di Sanità a rilanciare la figura del “pari” puntando, anche in questo caso, su una corretta formazione dei colleghi che, avendo subito eventi traumatici, possono offrire un valido aiuto a chi, come loro, ne ha subito uno identico.



In questo quadro si inserisce un innovativo protocollo di collaborazione tra i cappellani della Polizia di Stato e gli psicologi, al quale si sta lavorando per predisporre una rete di supporto in caso di separazione dei colleghi segnate, come spesso accade, dalle ben note difficoltà emotive, economiche e logistiche.

Sempre in tema di prevenzione del disagio, poi, è in via di pianificazione una Banca dati delle emergenze, utile per valutare piani di interventi ad hoc.

Il tutto, ovviamente, è finalizzato a << costruire una rete per rendere più resilienti i nostri colleghi che attraversano periodi di difficoltà prevalentemente familiari >> e non solo.

Non ci pare superfluo ribadire, ancora una volta, che l'approccio alle cause del disagio del personale della Polizia di Stato impone un approccio interdisciplinare che deve far leva sulla prevenzione.

In altre parole si impone uno sforzo sinergico che investa anche il tema di una corretta valutazione dello stress lavoro correlato (finora non adeguatamente affrontato se non con il ricorso ad un penoso "copia/incolla" nei DVR); quello della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in uno con una moderna organizzazione del lavoro; quello della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, indissolubilmente legato ad una corretta gestione delle risorse umane.

Nella circostanza, pur apprezzando i progetti in progress messi in campo dalla Direzione Centrale di Sanità, abbiamo sollecitato un maggiore confronto con le rappresentanze sindacale e un report completo sulle iniziative in via di definizione.

Abbiamo poi segnalato l'effetto "a macchia di leopardo" delle pur buone prassi codificate in materia di prevenzione del disagio che, non di rado, non vengono adeguatamente promosse dai responsabili delle articolazioni territoriali dell'Amministrazione della P.S.-

E, purtroppo, una prova tangibile di tale grave "disattenzione" si rinviene, ad esempio, nella scarsa adesione dei dirigenti/datori di lavoro al questionario anonimo sul decreto 81/08, promosso direttamente dal Capo della Polizia, al quale ha aderito solo la metà degli aventi titolo.

Definita ancora meglio la cornice all'interno della quale dovremo operare per migliorare le condizioni di vita e lavoro dei colleghi e prevenire le situazioni di disagio, anche estremo, abbiamo concordato sulla necessità di calendarizzare a strettissimo giro i successivi incontri.

Roma, 22 marzo 2022

LA SEGRETERIA NAZIONALE