

# FEDERAZIONE UIL POLIZIA



## Prevenzione e Gestione cause di Disagio per il personale della Polizia di Stato

Report riunione 7 maggio

-----

Il giorno 7 maggio 2019 alle ore 15, presso la “sala azzurra” del Ministero dell’Interno si è tenuta la riunione del Tavolo per la Prevenzione e la Gestione delle cause di Disagio per il personale della Polizia di Stato.

Hanno partecipato alti esponenti dell’Amministrazione (tra i quali il Direttore Centrale per le Risorse Umane e il Direttore Centrale di Sanità) oltre ad esponenti della divisione di psicologia della Polizia di Stato.

Nel corso della riunione è stata sottolineata l’importanza della modifica dell’art. 48... il cui contenuto non è più in linea con le esigenze sia degli appartenenti che della Amministrazione.

A tela riguardo l’intervento modificativo non potrà trascurare il preliminare accertamento delle cause di disagio e la necessità di proporre delle soluzioni finalizzate alla prevenzione, al sostegno ed al recupero tenuto conto che il disagio scaturisce spesso dalla sempre maggiore difficoltà di raccontarsi e comunicare le proprie emozioni.

E' stata sottolineata l'importanza di creare i presupposti affinché il dipendente possa fidarsi del suo interlocutore e condividere le proprie emozioni senza doversi preoccupare di temere di trovarsi nella condizione di essere "punito" solo per aver esternato delle emozioni, degli stati d'animo che nulla hanno a che fare con un disagio grave riconducibile a quelli che sono adesso i parametri applicativi dell'art. 48. Si ritiene che la vera rivoluzione dell'art. 48 sia proprio questa, creare i presupposti di fidarsi e di affidarsi, creando dei "filtri" volti a scongiurare il rischio che si arrivi alle fattispecie che rendano applicabile la citata norma.

L’obiettivo prevalente dovrà anche esser quello di far superare la diffidenza nell’approcciarsi alle strutture di supporto che si ritiene debbano far parte dell’Amministrazione, piuttosto che a strutture esterne, allo scopo di consentire di realizzare un intervento capillare ed al tempo stesso regolato da criteri riconducibili ad

un medesimo approccio di natura psicologico.

Quelli sopra indicati appaiono essere le linee guida di modifica dell'art. 48.

E' impensabile che territorialmente gli interventi non seguano il medesimo approccio, circostanza che si verificherebbe nel caso in cui il supporto fosse esternalizzato. A tal fine è stato sottolineato che è stata realizzata a cura della Associazione degli psicologi appartenenti alla Amministrazione (PSYPOL) una mappatura della dislocazione sul territorio nazionale degli appartenenti, psicologi abilitati. L'utilizzo degli psicologi appartenenti già in organico all'Amministrazione appare oltremodo opportuno in considerazione sia della diretta conoscenza da parte degli stessi del disagio che potrebbe manifestarsi in alcuni ambienti lavorativi che delle dinamiche organizzative della struttura. Non solo, ma il loro intervento sarebbe immediato atteso che sono già in forza ed operativi.

Inoltre, si sottolinea che la Direzione Centrale per le Risorse Umane sta già portando avanti, con il Dottor Luzi tra l'altro Presidente di PSYPOL, una sperimentazione a supporto dei colleghi che sta dando interessantissimi e positivi riscontri in termini di partecipazione e di interesse (gli appartenenti "si raccontano" e manifestano il loro disagio riconoscendo l'utilità del supporto nell'affrontare il quotidiano).

Ad esito dell'incontro odierno si segnala l'importante apertura dell'Amministrazione che si è resa disponibile ad indire dei concorsi straordinari per gli appartenenti senza limiti di età e di qualifica.