



Tavolo per la prevenzione e la gestione delle cause di disagio per il personale della Polizia di Stato

Alle 18:00 di ieri 9 aprile, presso il Dipartimento della P.S., si è tenuta la prima riunione del *Tavolo di lavoro per la prevenzione e la gestione delle cause di disagio per il personale della Polizia di Stato* presieduta dal Capo della Polizia Prefetto Franco Gabrielli coadiuvato dal Direttore Centrale delle Risorse Umane dott. Giuseppe Scandone e dal Direttore Centrale di Sanità dott. Fabrizio Ciprani.

Il Capo della Polizia ha rappresentato la volontà di aprire un percorso condiviso con le OO.SS. per prevenire ed individuare le cause di disagio lavorativo e non solo, predisponendo percorsi che possano migliorare il rapporto Dipendente-Amministrazione al fine di accrescerne l'elemento fiduciario.

La Federazione COISP, nel suo intervento, ha puntualizzato di aver accolto con particolare favore la costituzione del *Tavolo permanente per la prevenzione e la gestione delle cause di disagio del personale della Polizia di Stato* ed ha ricordato come tale costituzione sia stata più volte auspicata da questa O.S. per individuare dei percorsi di prevenzione, gestione e risoluzione delle cause di disagio.

La Federazione COISP ha quindi rappresentato alcune delle necessità che a proprio parere dovrebbero trovare i favori di tutto il *Tavolo di lavoro*, a cominciare dalla predisposizione su tutto il territorio nazionale di punti di ascolto, con la presenza di psicologi, per il personale che desideri o abbia necessità di farne uso, fino a una nuova disciplina dell'applicazione di alcuni istituti che ad oggi, per timore di provvedimenti medico legali particolarmente invasivi come l'applicazione dell'art.48 del regolamento di servizio (istituto che andrebbe profondamente modificato prevedendo percorsi di recupero e sostegno del personale), si sono sempre frapposti all'eventuale necessità del personale di rivolgersi agli Uffici Sanitari Provinciali.

La Federazione COISP ha poi chiesto di valutare favorevolmente la previsione di *debriefing* predisposti appositamente per il personale che interviene in situazioni particolarmente critiche e traumatiche, la rivalutazione della figura del *Pari* quale importante sostegno nell'elaborazione di eventi particolarmente drammatici in cui il personale è intervenuto, la revisione del regolamento di disciplina che deve essere necessariamente aggiornato assicurando il diritto alla difesa e l'irrogazione di sanzioni che non siano oltremodo afflittive, la revisione delle modalità di rilevazione dello stress lavoro correlato, una maggiore e adeguata predisposizione all'ascolto e vicinanza da parte di chi ha la responsabilità di gestire e dirigere il Personale a tutti i livelli.

Al termine della riunione è stato già fissato per il 7 maggio un nuovo incontro in cui sarà stilato un programma con tutte le questioni che si dovranno affrontare per poi analizzarle singolarmente per addivenire a soluzioni concrete nell'interesse del personale e della stessa Amministrazione.