

Dalla Segreteria Nazionale

**Gruppo di lavoro per la valutazione
del rischio da stress lavoro—correlato
del personale della Polizia di Stato
D.L.gvo n. 81/2008 art. 28**

Esito riunione del 13 settembre 2011

Nella giornata del 13 settembre 2011 si è svolta, presso il Dipartimento della P.S., la settima riunione del Gruppo di lavoro istituito con decreto del Capo della Polizia per dare attuazione ai contenuti dell'art. 28 comma 1 del decreto legislativo 81/08, nella parte in cui prevede la valutazione dei rischi di stress da lavoro correlato da parte del Datore di lavoro, a cui ha partecipato il rappresentante del S.I.A.P. il Segretario Nazionale Massimo Zucconi Martelli.

Nella riunione in questione abbiamo appreso che negli indicatori istituzionali dell'area B (Contesto del Lavoro – (Ba) Funzione e cultura organizzativa), discussi nella riunione del 21 luglio u.s., **sono state recepite le modifiche agli indicatori da valutare come elementi stressogeni e le relative note a margine, richiesti dal S.I.A.P.** e condivisi dalle altre O.O.SS., enunciati nel precedente comunicato.

Nella riunione odierna si sono analizzati gli indicatori afferenti sempre l'area B Contesto del Lavoro ma – Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (Bb) e Carriera/Sviluppo Professionale (Bc) e precisamente:

- l'indicatore per valutare se i ruoli e le responsabilità dei dipendenti sono chiaramente definiti (Bb1);
- l'indicatore per valutare se i rapporti numerici fra il personale delle diverse qualifiche risulta funzionale all'attività dell'ufficio (utile per verificare l'adeguatezza dei rapporti numerici tra le varie qualifiche in relazione alle attività svolte dall'ufficio) – (Bb2);
- l'indicatore per verificare se accade di frequente che il personale non riceva indicazioni univoche sulle modalità di svolgimento del servizio (per modalità di svolgimento del servizio vanno intesi sia gli aspetti di contenuto che di contesto operativo) – (Bb3);
- l'indicatore per verificare se accade di frequente che il dirigente/i funzionari/il responsabile dell'ufficio siano chiamati a svolgere incarichi esterni all'ufficio e non in relazione ad esso (per incarichi esterni vanno intese le attività istituzionali diverse dalle dirette finalità dell'ufficio) – (Bb4);
- l'indicatore per verificare se vi è la frequente necessità di assumersi responsabilità superiori alla posizione gerarchica – (Bb5);
- l'indicatore per verificare se vi è la frequente necessità di sostituire colleghi che svolgono incarichi diversi dal proprio – (Bb6);
- l'indicatore per verificare se vi è la frequente necessità di svolgere mansioni proprie di qualifiche inferiori alla propria – (Bb7).



Il SIAP, in accordo con le altre OO.SS., ha chiesto ed ottenuto che nell'indicatore Bb3 dopo la parola frequente venga aggiunto la frase "o per situazioni di particolare rilievo"; abbiamo chiesto anche di valutare l'inserimento di un altro elemento stressogeno legato al frequente impiego del personale a svolgere servizi di pertinenza di altri uffici.

Il SIAP ha chiesto, inoltre, che nel Bb5 venissero sostituite le parole posizioni gerarchiche con "profili professionali". Sempre nell'Area Contesto del Lavoro – Carriera/Sviluppo Professionale (Bc) sono stati analizzati i seguenti indicatori:

- se il personale ha la concreta possibilità di avanzamento di carriera – (Bc1);
- se viene effettuata una formazione nei passaggi di carriera a ruoli superiori – (Bc2);
- se sono state attivate misure premianti oltre l'avanzamento di carriera (la risposta è affermativa nel caso che nell'anno in esame siano state attivate, anche se non ancora decretate, proposte di encomio, parola di lode, premi in denaro, ecc.) – (Bc3);
- se in caso di avanzamento di carriera ad un ruolo superiore, viene garantita l'assegnazione alla stessa sede di servizio – (Bc4);
- se il personale ha la possibilità di frequentare corsi di specializzazione o di formazione in genere, interni o esterni all'Amministrazione (risposta affermativa se almeno un terzo dei dipendenti che ne fanno richiesta ed in possesso dei requisiti previsti, frequenta i relativi corsi) – (Bc5);
- se viene messa in atto una equa rotazione del personale richiedente da avviare ai corsi di specializzazione o di formazione in genere (risposta affermativa se viene seguita una prassi che prevede il progressivo interessamento della maggior parte del personale) – (Bc6);
- se è agevole la fruizione di permessi e/o di congedo straordinario per motivi di studio e/o di esami (risposta affermativa se almeno i $\frac{3}{4}$ delle istanze relative a richieste previste dalle disposizioni vigenti vengono evase con parere favorevole) – (Bc7);
- se il personale che lo richiede ha la concreta possibilità di essere collocato in altro settore di attività nello stesso ufficio o in uffici diversi della stessa sede di servizio – (Bc8).

Il S.I.A.P. ha chiesto, condiviso dalle altre OO.SS., che per l'indicatore Bc8 venga meglio chiarito il concetto della "mobilità interna" e del relativo accoglimento delle istanze, nelle note allegate, magari inserendo elementi oggettivi quali ad esempio la data di presentazione delle istanze; lo stesso dicasi per le note del Bc7.

Il Presidente del Gruppo di lavoro – Dr. Lucchetti – si è detto **disponibile ad accogliere le indicazioni del S.I.A.P.** aggiornando i lavori alla riunione programmata per il 28 settembre p.v.