



SINDACATO AUTONOMO

LI.PO.L. "LIBERA POLIZIA LOCALE"

"APERTIS VERBIS ERGA OMNES"

Prot. n.48 del 08/09/2011

Al Comandante della Polizia Municipale dr. Sementa
Al Direttore Generale dr. Mossetti
All'Assessore Polizia Municipale dr. Narducci
Al Resp. Serv. Prevenzione e Protezione Ing. De Sterlich
Al R.S.P.P. Polizia Municipale
Al Medico Competente Dott. Cavaliere
Alle R.S.U e Ai Lavoratori/trici della Polizia Municipale

"SICUREZZA" E "BENESSERE ORGANIZZATIVO" NELLA POLIZIA MUNICIPALE

Dopo il concetto di valutazione, visto sotto tutti gli aspetti dal Dlgs 626/94, richiedendo che ogni datore di lavoro esamini modalità di lavoro, attrezzature, sedi definendo una valutazione dei diversi gradi di "rischio" prevedendo modalità e tempi per eliminarli o ridurli, è emerso un nuovo elemento "il rischio trasversale".

il così detto "rischio trasversale", è la somma di tutti i rischi e la loro correlazione con l'organizzazione intesa come sensazione, condizione psicologica e psicofisica in cui ogni singolo o gruppo di lavoratori si trovano a vivere operando sul proprio posto di lavoro con una ricaduta sulla sicurezza in senso più globale.

Parliamo di **malessere "organizzativo"** manifestatosi tra tutti i lavoratori di P.M., e che determina una condizione di disagio diffuso che nuoce al buon andamento di un "servizio" alla collettività curandone il più possibile il benessere e la sicurezza. Ciò non può avvenire se già al nostro interno non viene tenuto in considerazione il concetto di "benessere organizzativo" come definito dalla direttiva del Ministero della Funzione Pubblica.

Risultato che si raggiunge attraverso la scelta di uno stile manageriale improntato all'autorevolezza, obiettivi proporzionati rispetto alle potenzialità della struttura, alla motivazione dei lavoratori.

Ci pare opportuno segnalare quelli che paiono essere elementi sui quali riflettere:

- La teorica griglia della **mobilità** del personale, fa parte di una logica dimostrata incapace di recepire e valutare mediando le necessità dei singoli.

Infatti vanno considerati fattori quali: logistica percorso casa-lavoro, necessità familiari correlate alla gestione di figli, anziani e disabili a carico, situazioni di pendolarismo forzato e disagiato, modificazione di esperienze professionali con l'abbandono di settori o reparti dove si sono esercitate professionalità specifiche e specializzate per andare a ricoprire mansioni da tempo non espletate o solo di raro.

Ogni cambiamento implica sforzo di adattamento da parte del soggetto coinvolto generando stress, ancor più se il motivo non è dichiarato.

- Logica di mobilità che mette in evidenza anche l'assenza di valutazione sulle peculiarità caratteriali e professionali del personale a tutti i livelli presi in esame.- La necessità che emerge è quella di **garantire non la professionalità ma la sola gerarchia della struttura** con decadimento della componente di autorevolezza che deve esserci negli addetti al coordinamento.

Così si creano **sterili figure autoritarie** che freneticamente rincorrono obiettivi preordinati ma che non portano un contributo costruttivo e di consolidamento della condivisione di obiettivi all'interno del tessuto lavorativo nel suo complesso

- Altresì, si è istaurato un atteggiamento mentale tra gli operatori che si manifesta in logiche quali " **imparare a cavarsela da soli con il minor danno possibile**".

Non si può solo parlare di direttive e procedure calate dall'alto ma sarebbe il momento di pianificare in collaborazione (ognuno con le proprie competenze) una analisi di quasi tutte le procedure di intervento sul territorio sia diurne che notturne con l'obiettivo di garantire non solo la sicurezza dei lavoratori ma anche certezza che la struttura nel suo complesso non lasci il lavoratore solo-----.

Quanto sopra concorre alla diffusione di una stato di disagio, stress fino a sfociare per alcuni lavoratori in patologie gravi, invalidanti e anche **fenomeni di distacco e disaffezione dalla propria professione** elemento che diventa disgregante

Affermazione questa che ormai oggi è supportata scientificamente, riconosciuta in quelle malattie professionali classificate come "**patologie di disfunzione organizzativa**"(INAIL) **che tanti costi socio/finanziari/sanitari riflettono**

Questo documento speriamo abbia quale effetto l'apertura di un confronto estremamente franco sulla gestione del personale e sulla sua organizzazione, sempre nel rispetto delle competenze di ognuno.

in rappresentanza dei lavoratori:

O. Cerrito
A. Chianese.
V. Corcione
V. Fiorentino,
G. Marrazzo



Il Segretario Generale e RSU

Daniele Minichini

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Daniele Minichini".