



GUIDA ALLA CONCILIAZIONE VITA-O.P. E AL BENESSERE PSICO-FISICO IN POLIZIA

La nostra Costituzione , all'art.32, stabilisce che “ la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività”.

La salute tutelata dalla norma costituentente non è intesa in senso limitativo come assenza di malattia e\o infermità fisiche\psichiche ,ma anche come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale ,così come definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Il diritto alla salute viene riconosciuto anche e soprattutto sui luoghi di lavoro ,dove spetta al datore di lavoro garantirlo ad ogni singolo operatore di polizia ,adeguandosi agli obblighi imposti dalla Legge con il D.lgs.626\94 e successivamente con il D.lgs.81\2008.

La principale innovazione apportata dal D.lgs81\2008 rispetto alla normativa precedente è il passaggio da un sistema rigido di protezione , finalizzato a garantire un ambiente di lavoro tecnologicamente sicuro ma poco orientato alla prevenzione e molto alla repressione ,ad un sistema flessibile ,orientato agli aspetti gestionali e organizzativi e alla prevenzione.

Cardine di tutto il sistema è il concetto di prevenzione dei rischi, che non riguardano più solamente l'ambito fisico, ma anche l'aspetto psico-sociale della prestazione di Polizia.

Il principio ha delle solide basi normative nell'art.2087c.c. che cita “ il datore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'Amministrazione le misure che, secondo la particolarità del lavoro ,l'esperienza e la tecnica ,sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di servizio”.

Realizzare una condizione di armonia tra l'operatore e l'ambiente diventa fondamentale per creare le condizioni ottimali per una proficua attività di polizia.



Il concetto di benessere organizzativo diventa allora il pilastro centrale e la leva su cui reparto dovrebbe investire per affrontare al meglio un percorso di cambiamento.

L'Amministrazione che ha il compito difficile di assicurare la Sicurezza Pubblica, attraverso i suoi Dirigenti per esprimere un lavoro "esemplare", ha il compito di mettere in atto tutte quelle politiche che consentono di creare, all'interno dei luoghi di lavoro, tutti i presupposti per ottenere il massimo di produttività in un contesto nel quale si ottimizzino risultati, benessere degli operatori, parità e pari opportunità.

La potente ed unica (nel suo genere) intuizione di questa Amministrazione, da un lato promuovere interventi ispirati alla logica della prevenzione e salute, al fine di garantire un ambiente sicuro e sereno nel rispetto dell'operatore, e dall'altro intraprendere iniziative volte a valorizzare il personale come risorsa strategica per garantire che il Reparto possa svolgere al meglio i compiti assegnati, in linea con quanto previsto dagli elementi di indirizzo forniti dalla Scuola di Ordine Pubblico (Nettuno) e i cicli addestrativi finali (Reparti Mobili).

Per raggiungere efficacemente questi obiettivi, l'Amministrazione si avvale di una nuova struttura denominata **" Progetto di valorizzazione e mantenimento psico-fisico per gli operatori del Reparto Mobile"**.

All'interno di questa struttura il tema del benessere viene affrontato da molteplici punti di vista coinvolgendo diversi attori, alcuni già esistenti, altri di nuova istituzione:

- Medico dello Sport
- Massofisioterapista
- Preparatore atletico
- Personale del servizio prevenzione e protezione
- Personale dell'addestramento

1. VALORIZZAZIONE ED ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE

all'interno del progetto vengono istituiti tre gruppi di lavoro, gestiti da ogni singolo responsabile. Tali servizi operano in linea con i principi, le linee di indirizzo e gli



obiettivi del “piano, tenendo in considerazione il concetto di benessere lavorativo ed organizzativo nella sua complessità, attraverso azioni finalizzate allo sviluppo di capacità personali del lavoratore ed interventi di prevenzione e gestioni di situazioni a rischio. Operano perlopiù in contesti organizzativi in cui è richiesto un cambiamento al fine di favorire nuovi ed efficaci processi di adattamento che garantiscano, da un lato la produttività lavorativa , dall’altro il benessere dell’operatore.

Il piano di valorizzazione si articola in tre aree:

- **Area Benessere, Valorizzazione ed Organizzazione**
- **Area del Ciclo Addestrativo**
- **Area Servizio Prevenzione e Protezione**

L’area benessere, valorizzazione ed organizzazione:

- effettua anamnesi sulla mentalità e sulla cultura (alimentare e sportiva), studia le variabili che possono influenzare i comportamenti e le azioni tese a favorire\ostacolare i processi di cambiamento;
- studia modelli di intervento tesi ad agire sui fattori motivazionali che sono alla base della realizzazione personale e dell’autoefficacia;
- progetta e realizza interventi formativi rivolti all’operatore finalizzati allo sviluppo di competenze che ne rafforzino le capacità e la resilienza;
- promuove iniziative volte al monitoraggio costante dei livelli di stress occupazionale al fine di tutelare la salute psicofisica dell’operatore;
- opera in sinergia con le attività dell’area del ciclo addestrativo, con il quale collabora nella realizzazione delle attività formative e nella gestione delle eventuali problematiche;
- attiva iniziative tese a favorire livelli di comunicazione e rapporti interpersonali positivi tra operatori, per mantenere e incrementare un clima



- organizzativo favorevole alla collaborazione e produttività e per incrementare i livelli di soddisfazione del personale;
- fornisce informazioni generali sulle tematiche di competenza.

A. FUNZIONI , COMPITO ED OBIETTIVO.

L'operatore una volta recatosi presso l'ufficio valorizzazione, incontrerà lo staff ,ove sarà preparata una scheda ad hoc, sulle sue caratteristiche, infortuni subiti e terapie occupazionali effettuate (anamnesi). Attraverso un protocollo di preparazione atletica ,l'operatore motivato dal piano di valorizzazione, potrà sperimentare la qualità del supporto del gruppo di lavoro , medico sportivo, massofisioterapista e preparatore atletico. Questo gli consentirà di cambiare le proprie abitudini quotidiane ,facendole diventare di "routine". Le tranches degli orari di valorizzazione saranno direttamente proporzionate al servizio esterno di op., quindi si avranno 5 sessioni (cinque) da 10 (dieci) unità che potranno lavorare su dei circuiti precedentemente concordati con lo staff.

- Prima sessione ore 9,00
- Seconda sessione ore 11,00
- Terza sessione ore 15,00
- Quarta sessione 17,00
- Quinta sessione ore 19,00

Con questo tipo di organizzazione d'orario, per tre volte a settimana , all'operatore sarà data la possibilità di un' efficienza fisica e alimentare mai sperimentata prima. L'incentivo dell'ora di straordinario programmato per tenersi in forma ,sarà di fatto una svolta epocale (e sarà inserito in base all'A.N.Q. nell'orario di "lavoro").

Il modellino cartaceo "straordinario" sarà fornito dall'ufficio stesso, che avrà l'onere di stilare un diagramma sull'effettiva affluenza e frequenza dell'operatore.



RELAZIONE TRA I SOGGETTI AREA “BENESSERE.VALORIZZAZIONE.ORGANIZZATIVO” E “CICLO ADDESTRATIVO”.

Le funzioni tra B.V.O. e C.A., sono sinergiche e complementari, il dipendente che sarà ormai abituato ad un tipo di atteggiamento mentale e fisico di preparazione all'attività di Reparto Mobile fornirà al C.A. la possibilità di elevare le capacità addestrative e di stress.

RELAZIONE TRA I SOGGETTI DELLE TRE AREE “B.V.O.- C.A. – S.P.P”.

Importanti conoscitori della composizione e delle caratteristiche dei dipendenti del “PIANO di VALORIZZAZIONE” sono il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e il Medico competente.

Quest'ultimo collabora con il datore di lavoro ed effettua la sorveglianza sanitaria con attribuzioni specifiche sulla salute e sicurezza sul lavoro e per tutti gli aspetti che richiedono un'efficace tutela della salute intesa come “stato di completo benessere fisico ,mentale e sociale “.

Il Responsabile Servizio prevenzione e Protezione valuta la natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative ,ai sensi dell'art 28 del D.lgs.81\2008, che fa specifico riferimento ai nuovi rischi psico-sociali, legati allo stress lavoro-correlato.

Gli operatori sotto stress costituiscono un costo per l'Amministrazione ,in quanto lo stress è causa di insufficienza e minore produttività, oltre che di maggiori tassi di infortuni ed incidenti.

Per tali ragioni è auspicabile una fattiva collaborazione tra questi soggetti, incentrata sull'attenzione e sinergia volta all'obbiettivo “benessere “ a alla prevenzione e rimozione dei fattori di rischio.

Nell'ottica di questo tipo di progetto si consente di predisporre al “Gruppo” efficaci misure di prevenzione nonché idonei strumenti di *work-life balance*.



nel lavoro pubblico alcune importanti indicazioni al fine della valutazione dello stress lavoro correlato, anche in ottica di genere, possono derivare dall'analisi dell'indagine di clima operata in questo caso dall'O.I.V. (creato dalle figure precedentemente descritte) nell'ambito delle sue funzioni.

L'Organismo Indipendente Valutazione, ai sensi dell'art.14 D.Lgs 150\2009, verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo.

Inoltre ,l'art8 del D. Lgs 150\2009 include il fattore pari opportunità tra i fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Reparto. Una gestione attenta del tema di uguaglianza performante, ma costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e dalla qualità dei servizi resi ed espressi.

E' quindi opportuna una collaborazione tra queste aree e\o responsabili dei tre settori , al fine di promuovere azioni positive e interventi strategici nell'ambito delle tematiche sopra evidenziate .

NORME DI CHIUSURA

Tutto il personale del Reparto Mobile che a qualsiasi titolo lavora ed opera all'interno di esso, è tenuto a collaborare con gli attori del “ PIANO DI VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE”, al fine di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed individuale nel rispetto della dignità dell'operatore di O.P.



Appunto inerente al progetto di valorizzazione e mantenimento psico-fisico per gli operatori del Reparto Mobile.

Il Reparto Mobile di Roma svolge regolarmente cicli settimanali di addestramento del personale, con il precipuo obiettivo di implementare il bagaglio di conoscenze, a livello di singolo e di squadra, sulle tecniche operative funzionali alla gestione dell'ordine pubblico. Al fine di ottenere risultati ottimali in tal senso, il ciclo settimanale di addestramento prevede, inizialmente, un momento di risveglio muscolare, gestito da personale istruttore qualificato, necessario e funzionale a svolgere gli esercizi e le simulazioni di o.p. previsti dal ciclo: e in questa fase iniziale che quest'Ufficio ha intenzione di testare la portata di un nuovo progetto addestrativo ideato per offrire il massimo supporto al personale del Reparto, al precipuo scopo di garantire un eccellente stato di forma fisica.

Grazie, infatti, alla collaborazione del medico principale della Polizia di Stato, in forza al Reparto, Dott. Sebastiano Orvieto, specialista in medicina dello sport e dell'esercizio fisico, sarà possibile offrire ai dipendenti, attraverso un essenziale *triage* iniziale, un percorso personalizzato teso all'ottimizzazione dello stato di efficienza fisica, anche con l'ausilio di operatori del Reparto Mobile laureati in scienze motorie e fisioterapia, nonché, attraverso il contributo del personale istruttore dell'ufficio, in relazione alle tecniche operative.

Tale percorso, della durata massima di un'ora per tre volte a settimana, anche in orario di servizio, si svolgerà sia nei locali della palestra, che all'interno dei locali dell'ufficio sanitario, che saranno debitamente attrezzati con materiale idoneo allo svolgimento

di esercizi funzionali e con attrezzatura di strumentazione fisioterapica già in possesso dell'Ufficio Sanitario, quali *laser* e *Tecar*.

Nello specifico, il percorso dovrà prevedere un iniziale inquadramento volto al calcolo del rischio cardiovascolare del dipendente, in modo da poter prescrivere allo stesso la giusta dose di esercizio fisico, volto a ridurre il più possibile gli infortuni durante i servizi operativi e a generare un complessivo miglioramento psicofisico.

In tal senso, un esempio di schema da somministrare agli operatori, potrebbe essere il seguente:

2-3 sedute settimanali di circa 45-60 minuti, così strutturate:

- Stretching dinamico seguito da 15' minuti di cyclette/tapis roulant/corsa su pista;
- Circuito 4-7 giri in base al grado di allenamento;
- Lat machine 8-12 (65-70% di 1 RPM) ripetizioni; in alternative trazioni alla sbarra 5-10 ripetizioni;
- Panca piana (65-70% di 1 RPM) o piegamenti sulle braccia 15 ripetizioni;
- Leg press (65-70% di 1 RPM) o Squat a corpo libero 15 ripetizioni ;
- Plank orizzontale 45";
- Alzate laterali (65-70% di 1 RPM) 15 ripetizioni;
- Burpees 5-15 in base al livello di allenamento;

Recupero: 1'30" tra un giro ed il successivo;

Defaticamento 5'-10' di tapis roulant e stretching statico a fine seduta. Il corretto svolgimento del percorso avrà come obiettivo il ripristino ed il mantenimento dell'equilibrio psico-fisico, funzionale non solo ad effettuare il classico lavoro previsto dal ciclo settimanale addestrativo, ma, più in generale, a svolgere in sicurezza e in salute i servizi ordinari di routine. Per gli operatori che invece non manifestino necessità particolari, per chi già in buona efficienza fisica, saranno previsti differenti percorsi addestrativi, volti al mantenimento dello stato di forma.