

STRESS LAVORO-CORRELATO E RISCHI PSICOSOCIALI POLIZIA MUNICIPALE e VIGILANZA PRIVATA



Gli operatori impiegati nel settore **polizia municipale e vigilanza privata** rappresentano una popolazione lavorativa particolarmente esposta a situazioni sollecitanti da un punto di vista sia prettamente fisico che psicologico. Le suddette attività sono, infatti, caratterizzate, oltre che dalla **frequente relazione interpersonale con cittadini/utenti**, anche dalla **presenza di pericoli per l'incolumità** (per danni a persone, cose e/o ambiente), dal contatto con **situazioni particolarmente critiche** sia sotto il profilo materiale che morale, con **persone violente e/o con le vittime di violenza** prodotta dall'uomo o da cause naturali. Gli operatori di tale settore intervengono, inoltre, in **casi di estrema emergenza/gravità**, quali incidenti stradali, incendi o disastri, trattamenti sanitari obbligatori e/o in caso di morte o ferimento di colleghi.

Si riporta di seguito una serie di fattori di rischio organizzativo potenzialmente presenti in questo settore indicando, per ognuno di essi, alcune misure correttive di carattere generale utili alla prevenzione e/o riduzione del rischio da stress lavoro-correlato.

CONTENUTO DEL LAVORO

FATTORI DI RISCHIO SLC	MISURE DI PREVENZIONE e/o GESTIONE DEL RISCHIO
<p>Continua esposizione a situazioni emotivamente usuranti (es. intervento in casi di estrema gravità quali incidenti stradali) e gestione dell'emergenza e dell'imprevisto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prevedere percorsi formativi, in corso di selezione e/o addestramento, volti a rafforzare negli operatori la capacità di <i>problem solving</i> e di gestione dell'emergenza/urgenza anche dal punto di vista dell'adattamento psicologico ➤ Attivare servizi di sostegno psicologico/sportello di ascolto ➤ Istituire servizi di peer support
<p>Contatto continuo con l'utenza e potenziale rischio di colluttazioni, aggressioni verbali e/o fisiche, minacce, offese non solo in attività conflittuali (es. controllo dell'abusivismo commerciale) ma anche in altre attività apparentemente meno rischiose (es. controllo del traffico e della sosta, controllo dei cantieri edili)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementare una strategia comune di risposta di fronte alle critiche/interazioni con i cittadini/utenti ➤ Predisporre percorsi formativi e/o seminari interattivi sulla gestione dello stress attraverso opportune tecniche (<i>coping</i>), in situazioni critiche (es. conflitti con l'utenza, aggressioni e/o colluttazioni, ecc) e volti a rafforzare le competenze relazionali e comunicative degli operatori ➤ Prevedere un debriefing dopo un evento gravemente traumatico che consenta di raggiungere una maggior consapevolezza delle reazioni agli eventi, emozioni e sintomi percepiti ➤ Istituire un servizio di peer support ➤ Prevedere interventi volti a promuovere il senso di auto-efficacia degli operatori ➤ Compatibilmente con le necessità organizzative, evitare il lavoro in solitudine, cui possono associarsi condizioni di maggiore vulnerabilità ➤ Attivare corsi di difesa personale
<p>Duplice vincolo di responsabilità, verso l'amministrazione, a cui l'operatore risponde da un punto di vista organizzativo, e verso i cittadini, a cui risponde da un punto di vista professionale e umano</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Attivare idonei percorsi formativi e garantire una corretta circolazione delle informazioni al fine di rafforzare le conoscenze e le competenze degli operatori, in modo che siano in grado di rispondere alle specifiche richieste da parte dell'utenza
<p>Lavoro su turni (compresa turnazione notturna, nei fine settimana e durante le festività), imprevedibilità degli orari di lavoro (improvvisi variazioni e conseguenti ripercussioni sulla vita sociale e familiare), periodi di riposo compensativo brevi, ricorso al lavoro straordinario</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programmare mensilmente il calendario dei turni, se possibile con la consultazione dei lavoratori ➤ Predisporre una turnazione in ritardo di fase (mattina - pomeriggio - notte) ➤ Rispettare i riposi compensativi ➤ Limitare il ricorso al lavoro straordinario, compatibilmente con le necessità organizzative e con le eventuali emergenze
<p>Richiesta di svolgere più compiti simultaneamente per carenza di personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantire un'equa distribuzione dei carichi di lavoro fra gli operatori

Rischio di contagio da malattie infettive occupazionali	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programmare incontri formativi di aggiornamento per il personale sui rischi biologici e le misure di prevenzione/protezione ➤ Definire procedure per la profilassi delle infezioni occupazionali
--	---

CONTESTO LAVORATIVO

FATTORI DI RISCHIO SLC	MISURE DI PREVENZIONE e/o GESTIONE DEL RISCHIO
Difficoltà dell'interfaccia con la pubblica amministrazione locale, eccessiva burocrazia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Introdurre idonei canali di comunicazione fra operatore e amministrazione ➤ Introdurre una maggiore autonomia rispetto agli organi politici
Difficile interfaccia casa-lavoro , determinata dal lavoro a turni irregolari, dalla rigidità dell'orario lavorativo e dallo svolgimento di lavoro straordinario	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programmare mensilmente il calendario dei turni, se possibile con la consultazione dei lavoratori ➤ Compatibilmente con le necessità organizzative e le emergenze, limitare il ricorso al lavoro straordinario, soprattutto al termine del turno serale/notturno
Esposizione a condizioni climatiche sfavorevoli, inquinamento atmosferico, inquinamento acustico legato al traffico veicolare e affaticamento fisico dovuto a postura incongrua	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantire a tutti gli operatori la disponibilità di abbigliamento congruo e attrezzature idonee (es. mascherine, vestiario impermeabile, ecc)
Inadeguatezza/carenza delle attrezzature (veicoli, mezzi di Primo Soccorso, radio veicolari e/o portatili, torce elettriche, ecc) e dei dispositivi di protezione individuale (scarpe di sicurezza, guanti di sicurezza in pelle, guanti monouso per interventi di sicurezza, giubbotti antiproiettile, vestiario impermeabile contro le intemperie, divise dotate di fasce catarifrangenti, ecc)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Attivare un sistema di monitoraggio che permetta la continua verifica della disponibilità e dell'adeguatezza degli strumenti necessari per lo svolgimento della mansione e, in caso di inefficienza, permetta di far intervenire chi di competenza ➤ Garantire adeguata informazione e formazione sull'utilizzo di attrezzature e dispositivi di protezione individuale
Continuo susseguirsi di modifiche e cambiamenti dei mansionari e/o degli obiettivi posti dalle amministrazioni agli operatori , a cui non fa seguito la predisposizione di coerenti percorsi formativi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantire una capillare diffusione dei mansionari e/o degli obiettivi posti dalle amministrazioni attraverso idonei canali di comunicazione interna ➤ Organizzare incontri di confronto su <i>mission</i> e <i>vision</i> aziendale ➤ Attivare idonei corsi di formazione che consentano agli operatori di acquisire competenze sufficienti a raggiungere gli obiettivi posti
Scarso riconoscimento e supporto da parte dei superiori, richiami da parte dei superiori considerati ingiusti dagli operatori, scarse possibilità di comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favorire un confronto/dialogo sia fra operatori e supervisor, che fra pari ➤ Facilitare la circolazione delle informazioni in modo da raggiungere tutti gli operatori ➤ Attivare corsi di formazione al ruolo (gestione di attività e di persone) ➤ Coinvolgere gli operatori nell'attuazione delle misure di miglioramento/correttive, ad esempio mettendo a disposizione sistemi di comunicazione e/o favorendo l'invio di proposte e suggerimenti ai supervisor

Mancanza di criteri per l'avanzamento di carriera	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valorizzare l'esperienza dei lavoratori accrescendone, laddove possibile, il senso di autonomia professionale ➤ Introdurre possibilità di crescita professionale e riconoscimento della qualità del lavoro svolto
Ambiguità di ruolo (confusione circa le aspettative, i compiti e i privilegi)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programmare momenti di coordinamento/equipe al fine di chiarire ruoli e responsabilità e di evitare indicazioni/richieste contrastanti ➤ Favorire la diffusione e la conoscenza dell'organigramma aziendale

STRUMENTI

Strumenti utili per l'effettuazione della valutazione del rischio stress lavoro-correlato sono disponibili alla pagina:

<http://centrostresslavoro-lazio.it/lo-stress-lavoro-correlato/documentazione/>

PIATTAFORMA INAIL PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO

<https://appsricercascientifica.inail.it/focusstresslavorocorrelato/index.asp>

FONTI BIBLIOGRAFICHE

EU-OSHA - Guida per la Gestione dei Rischi Psicosociali <http://eguides.osha.europa.eu/stress/IE-EN/>

Magelli L., Cocchi B. Organizzare prevenzione e sicurezza del lavoro nelle polizie locali. Maggioli Editore 2012.

Pietrantoni L., Prati G., Morelli A. Stress e salute nelle Forze dell'Ordine. Nuove tendenze della psicologia. 2003; 3; 20 41. http://www.laboratoriopoliziademocratica.org/SALUTE/STRESS_E_SALUTE_IN_POLIZIA.pdf

Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale. Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso. Tipografia PI-ME Editrice. 2007

Regione Piemonte – Assessorato alla Polizia Locale. La Polizia Locale piemontese: indagine sul clima operativo ed organizzativo nei Corpi di Polizia Locale. Follow-up 1999-2014. 2015.

LINK UTILI

PAGINA DEDICATA AL PROGETTO CCM

<http://centrostresslavoro-lazio.it/il-progetto-ccm-stress-lavoro-correlato/>

I FILM DI NAPO

<http://www.napofilm.net/it/napos-films/multimedia-film-episodes-listing-view?filmid=napo-019-when-stress-strikes>

LA POLIZIA LOCALE IN SICUREZZA

http://www.uilfpl.net/images/Raccolta_POLIZIA_LOCALE_08_09_15.pdf

Il presente prodotto editoriale è stato realizzato nell'ambito del progetto CCM 2013 del Ministero della Salute "Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato", finanziato dal Ministero della Salute. Prodotto realizzato in collaborazione con INAIL, Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale (DiMEILA).



Testi a cura di: Simona Boneschi, Veronica Viganò, Raffaele Latocca. U.O. Medicina del Lavoro, AO San Gerardo Monza