

OSSERVATORIO SUICIDI. CONOSCENZA DEL FENOMENO E POSSIBILI CONCAUSE



Indicando tra i compiti e le finalità del nuovissimo “Osservatorio permanente interforze sul fenomeno suicidario tra gli appartenenti alla forze di Polizia” “una particolare attenzione allo sviluppo di iniziative rivolte al benessere del personale e alla migliore gestione delle eventuali difficoltà che possono sorgere in attività di servizio”, il Prefetto Franco Gabrielli, Capo del Dipartimento della Pubblica Sicurezza del Ministero dell’Interno, ha aperto un vero e proprio varco per affrontare e avviare a soluzione, in termini concreti, questi tragici eventi. Attraverso un sistematico ed analitico monitoraggio del “fenomeno suicidio” cui saranno chiamati i componenti dell’Osservatorio, “promuovendo anche lo studio di specifici percorsi di sensibilizzazione del personale e degli stessi responsabili dei reparti, delle strutture e dei servizi delle Forze di Polizia” si arriverà sicuramente a scardinare il sistema

raggiungendo tangibili risultati. In Medicina del Lavoro l'analisi del clima organizzativo seguendo il metodo della ricerca-intervento sarà in grado di "accrescere la conoscenza del fenomeno e delle possibili concause". La questione del "benessere del personale", da tenere presente in tutti gli ambiti lavorativi, richiama alla mente la Direttiva sul Benessere Organizzativo nella Pubblica Amministrazione, promulgata il 23 marzo 2004 dall'allora Ministro della Funzione Pubblica Luigi Mazzella. Al paragrafo 4 del documento del Ministero della Funzione Pubblica erano indicate le variabili da seguire per accrescere proprio il benessere organizzativo:

- Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge. L'amministrazione allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.
- Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative. L'amministrazione definisce obiettivi espliciti e chiari ed assicura coerenza tra enunciati e prassi operative.
- Riconoscimento e valorizzazione delle competenze. L'amministrazione riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimola nuove potenzialità, assicurando adeguata varietà dei compiti ed autonomia nella definizione dei ruoli organizzativi nonché pianificando adeguati interventi di formazione.
- Comunicazione intraorganizzativa circolare. L'amministrazione ascolta le istanze dei dipendenti e stimola il senso di utilità sociale del loro lavoro. e. Circolazione delle informazioni. L'amministrazione mette a disposizione dei dipendenti le informazioni pertinenti il loro lavoro.
- Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali. L'amministrazione adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.
- Clima relazionale franco e collaborativo. L'amministrazione stimola un ambiente relazionale

- franco, comunicativo e collaborativo.
- Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi. L'amministrazione assicura la scorrevolezza operativa e la rapidità di decisione e supporta l'azione verso gli obiettivi.
 - Giustizia organizzativa. L'amministrazione assicura, nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro.
 - L'Apertura all'innovazione. L'amministrazione è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale.
 - Stress. L'amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di stress.
 - Conflittualità.

Domenico Della Porta

Docente di Medicina del Lavoro