



Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia Cgil
Segreteria Provinciale di Padova

Piazzetta Palatucci 5, 35100 Padova

tel. e fax. 049833271 - e-mail: rlsilp.padova@gmail.com



AL DATORE DI LAVORO - Sig. Dirigente
G.I.P.S. TRIVENETO

PADOVA

E, p.c.:

ALLA SEGRETERIA REGIONALE SILP CGIL

VENEZIA

ALLA SEGRETERIA NAZIONALE SILP CGIL

ROMA

Oggetto: indicatori stress l.c. - ferie non fruiti

Egregio Dottor Gallo,

questa Segreteria Provinciale, agendo in qualità di RLS nelle more dell'applicazione del D.Lgs.81/2008, segnala quanto segue:

Come noto, fra gli indicatori istituzionali di stress lavoro correlato, figurano i periodi di ferie non fruiti, intesi sia come congedo ordinario da recuperare che come periodi decurtati o non concessi. Tale indicatore può segnalare sia la presenza di malumore per un'eventuale impossibilità di fruire delle ferie, sia la mancanza dell'effetto positivo esercitato dalle ferie sul benessere dei lavoratori, e costituisce in genere un evento sentinella, che rappresenta o può rappresentare la presenza di stress da lavoro nell'ufficio.

La Sua insistenza con i singoli operatori affinché "aggrediscano" il congedo ordinario arretrato, unitamente a quanto da Lei più volte affermato anche in forma di battuta sulla mancata volontà da parte degli operatori di fruire di ferie, ci fanno ritenere che Lei, nella valutazione effettuata, consideri gli "eventi sentinella" come non confermati dagli indicatori ricavati dall'analisi dei "fattori relativi al contesto e al contenuto del lavoro". Se infatti questi non rilevassero nessun segnale in merito, si potrebbe pensare che la situazione stressante vissuta non trovi la sua causa all'interno dell'Ufficio, ma all'esterno dello stesso. Ci sia permesso dissentire.

Dall'analisi dei dati emerge infatti incontrovertibilmente che la distribuzione del congedo non fruito non è omogenea per Aree, ma si concentra: in settori ove la specificità d'impiego è tale da non consentire la sostituzione di chi si assenta, con altri operatori anche di altre



Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia Cgil Segreteria Provinciale di Padova

Piazzetta Palatucci 5, 35100 Padova

tel. e fax. 049833271 - e-mail: rlsilp.padova@gmail.com



aree, ma richiede l'alternanza fra chi abbia credenziali, conoscenze e autorizzazioni ad espletare quel preciso incarico (ad esempio, U.A.R.); nei settori ad alto tasso di impiego anche esterno ed improvviso (per es: S.I.T.E.); infine, nel settore su cui gravano il maggior numero di incombenze, ovvero l'unico fra l'altro con impiego sulle 24 ore. Tale semplice osservazione suggerirebbe quindi che il non fruire di congedo ordinario non dipenda dalla mancata volontà dei dipendenti, ma dall'organizzazione del lavoro e dalla distribuzione non omogenea di diversi carichi. Attualmente il concorso nelle operazioni di segnalamento e ordine pubblico è sostanzialmente limitato alle aggregazioni fuori sede, e ad un impiego estemporaneo, non calendarizzato né diversamente organizzato, a seconda delle richieste di volta in volta provenienti dall'Autorità di P.S. Il segnalamento "Bossi-Fini" è appannaggio delle Aree Sopralluoghi e Dattiloscopia, quest'ultima con operatori privi della qualifica professionale di videofotosegnalatore tranne due, mentre altri videofotosegnalatori presenti in altre aree non vengono impegnati, sebbene lo siano – su base prevalentemente volontaria – in analoghi servizi presso altri Uffici in cui sono inviati in missione o o.p. fuori sede. Lo stesso dicasi per l'identificazione di richiedenti asilo. Lo stesso calcolo della forza presente viene effettuato non per Ufficio contrattuale e secondo qualifiche, ma per singole articolazioni. Se questo risponde in parte a una logica evidente, d'altro canto crea ulteriore disomogeneità fra settori differenti: per esempio, all'assenza del personale turnista dell'Area Sopralluoghi si sopperisce con la sola aliquota fuori turno della stessa articolazione. Il personale impiegato continuativamente sui turni per altro è di un numero consistente, stante la decisione di avere tre operatori per turno, i quali non sempre e non per motivi dipendenti dalla volontà, riescono ad evitare accavallamenti. E' perciò evidente che in periodi "caldi", come quello estivo o quello natalizio, sia difficile garantire la presenza e la copertura dei diversi servizi anche improvvisi, e la fruizione del congedo, anche programmando per tempo. E ci sembra lapalissiano che recuperare del congedo a metà febbraio non sia la stessa cosa che fruirne durante le festività. Altra ragione di accumulo di giornate non fruite può attribuirsi sul piano soggettivo, a pregresse assenze per malattia di lungo corso (incidenti e affini), congedi per maternità/paternità, frequenza di corsi di formazione e/o qualificazione, e, come si ricordava anche aggregazioni (fattori quindi da tenere in debito conto nella : è pur vero che il personale in linea di principio è aggregato su base volontaria, come è innegabile che sia fonte di guadagno e anche di riduzione dello stress, costituendo una variante, anche se impegnativa spesso, alla routine in sede, ma è pur sempre vero che si tratta di esigenze di servizio determinate su base nazionale e a sostegno di altri Gabinetti, pertanto si tratta non di assenze dal punto di vista formale, per quanto dal punto di vista sostanziale per l'ufficio che invia si tratta di indisponibilità del personale.

A tutto ciò si aggiunga che la prassi d'ufficio è quella per cui la pianificazione delle ferie viene rivista coi responsabili di Area, per cui la negazione, spostamento, riduzione dei periodi non viene formalizzata con risposta scritta alla richiesta. Parimenti, accade anche che non si formalizzi proprio la domanda, quando il dipendente sia conscio che creerebbe problemi gestionali al proprio ufficio e agli altri colleghi. Spiacerebbe che questo senso del dovere, venisse scambiato per una sorta di psicopatologia che determina refrattarietà allo "stare a casa".

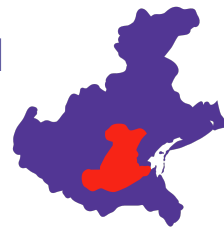
Riteniamo pertanto sul piano fattivo inefficace e controproducente quanto a ulteriore fattore di stress, la sua "moral suasion" affinché chi ha arretrato lo smaltisca nel breve termine (fatte salve situazioni limite). A nostro avviso un'azione efficace per la riduzione dell'item



Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia Cgil
Segreteria Provinciale di Padova

Piazzetta Palatucci 5, 35100 Padova

tel. e fax. 049833271 - e-mail: rlsilp.padova@gmail.com



specifico non dovrebbe basarsi su un'opera di convincimento ad personam, o peggio sull'"imposizione" alla fruizione: si abbassano forse gli indicatori, ma sul piano sostanziale si crea forse ulteriore fonte di stress, quanto meno per il personale che deve sostituire e si trova ulteriore carico di lavoro. Questa Sua scelta, basata su premesse errate come abbiamo cercato di illustrare, dovrebbe piuttosto essere sostituita da una riorganizzazione dei servizi del Gabinetto, laddove non è possibile implementare il numero totale del personale per la mancanza di domande in ingresso (dato anche questo che dovrebbe far riflettere, dopo anni in cui la Polizia Scientifica è stata settore della polizia ambito dal personale).

In attesa di un cortese cenno, porgiamo
Cordiali saluti

Padova, 6 novembre 2017

Christian FERRETTI C.
RLS SILP CGIL