

PROGETTO SICUREZZA

PERIODICO UFFICIALE OPERATORI DELLA
POLIZIA DI STATO

**Diritti e
Benessere dei
Poliziotti**

IL DIRITTO ALLA SALUTE
MENTALE

L'ORARIO DI LAVORO E
IL DIRITTO AL RIPOSO

Marzo 2025

WWW.SIULP.IT

contenuti

06

IL DIRITTO ALLA SALUTE MENTALE

08

L'ORARIO DI LAVORO E IL DIRITTO AL RIPOSO

10

**L'IMPORTANZA DEL BENESSERE PSICOFISICO PER I
POLIZIOTTI**

12

DIRITTI DEI POLIZIOTTI

PROGETTO SICUREZZA

INFO

ANNO XXXVII N1/2025

Direttore Responsabile

Felice Romano

Vice Direttore

Alessandro Figus

Comitato di redazione

Silvano Filippi

Saturno Carbone

Fabio Lauri

Pietro Francesco Caracciolo

Vincenzo Annunziata

Innocente Carbone

Alessandro Pisaniello

Direzione e redazione:

Via Vicenza 26, 00185

Roma

Tel. 06.4455213

Fax: 06.4469841

nazionale@siulp.it

www.siulp.it

Staff:

Andrea Pisaniello

Stefano Caponi

Proprietà testata:

SIULP

Registrazione

Tribunale di Roma

NR. 54/1988 e NR. 68/2016

Iscrizione al ROC n.1123

Stampa a cura di:

Ciesse Stampa S.r.l.

Sede legale, amministrativa e produttiva

Via Cesare Dal Fabbro, 15 -00148 Roma

Codice Fiscale 15410541005

Partita IVA 15410541005

T.06 39729887

**tutte le foto utilizzate nel numero sono
foto di repertorio**



Editoriale

Nel dibattito contemporaneo sul benessere lavorativo, l'Italia occupa una posizione peculiare. Esiste un impianto normativo che tutela i lavoratori sotto molti aspetti: Orario di lavoro, ferie, congedi parentali, diritto alla salute, sicurezza, ma nel quotidiano si continua a respirare un'aria di disagio: disconnessione, stress cronico, mancanza di fiducia reciproca, difficoltà nella conciliazione vita-lavoro e disinteresse per le condizioni spaziali in cui il lavoro si svolge, preoccupandosi unicamente che un ambiente di lavoro sia "legale" e funzionale.

Questa apparente contraddizione solleva una domanda fondamentale: cosa significa davvero benessere lavorativo in un paese dove molti diritti sono formalmente garantiti, ma faticano a diventare cultura condivisa? La riflessione diventa ancora più rilevante se consideriamo che i luoghi del lavoro sono anche luoghi dell'abitare temporaneo (il 67% della popolazione in età lavorativa è occupata e questa passa circa il 24% della propria vita a lavoro): spazi che influenzano l'umore, la produttività, il senso di appartenenza. In questo contesto, strumenti come il protocollo WELL possono fungere da lente d'ingrandimento utile per analizzare criticità sistemiche.

È innegabile che, rispetto a contesti come quello statunitense, l'Italia disponga di un sistema più avanzato in termini di tutele lavorative. Tuttavia, la presenza delle norme non si traduce automaticamente in qualità dell'esperienza.

Allo stesso modo, molti diritti legati alla sicurezza o al work-life balance esistono sulla carta, ma nella pratica vengono aggirati o vissuti come meri obblighi burocratici. In altri casi, sono i lavoratori stessi a non sentirsi legittimati nel rivendicarli, per paura di essere percepiti come "deboli" o "problematici".

Eppure, secondo l'OMS, un ambiente psicologicamente non sicuro è tra le principali cause di assenteismo e calo della produttività. Secondo i dati del protocollo WELL, oltre il 30% degli adulti sperimenterà una condizione di salute mentale nel corso della propria vita, ma la stragrande maggioranza non riceverà cure adeguate.

Il concetto di benessere non può essere ridotto solo all'assenza di rischio o all'osservanza di regole: è un processo attivo, che coinvolge l'identità personale, la motivazione, le relazioni, il senso di agency. Per essere efficace, deve diventare parte integrante della cultura aziendale e non un insieme di benefit occasionali.

Qui entrano in gioco strumenti come il WELL Building Standard. Non tanto come modelli da applicare acriticamente, ma come sistemi di pensiero che ci aiutano a spostare lo sguardo: dalla norma al vissuto, dal dovere alla possibilità. Le sezioni Mind e Community del protocollo non prescrivono solo requisiti tecnici, ma spingono le organizzazioni a ripensare il proprio ruolo nella promozione della salute mentale, dell'inclusività e della partecipazione.

Alcuni esempi pratici possono aiutare a colmare il divario tra policy e cultura: la somministrazione periodica di questionari sul benessere percepito (anonimi e facili da compilare), l'accesso facilitato a servizi di consulenza psicologica (anche online), la diffusione di brevi newsletter o email tematiche che affrontino con leggerezza temi legati alla salute mentale, come stress, ansia, burnout. Per il benessere fisico, si possono proporre pasti salutarie e inclusivi, organizzare brevi corsi su corretta postura, sollevamento carichi, gestione delle pause, oppure introdurre segnaletica visiva per favorire l'idratazione e il movimento. Questi interventi non richiedono grandi investimenti, ma mostrano attenzione concreta e soprattutto fertilizzano il terreno per la crescita di una nuova cultura aziendale.

Ingresso di un edificio adibito a uffici, con un cartello che segnala chiaramente la presenza di parcheggi per biciclette e diversi posti bici occupati vicino all'entrata.

Il rischio, parlando di benessere lavorativo, è di cadere in una retorica esclusivamente legata alle risorse umane: benefit, orari flessibili, congedi, team building. Aspetti fondamentali, certo. Ma il design (fisico, sensoriale, ambientale) ha un ruolo altrettanto cruciale e spesso sottovalutato.

Uno degli aspetti più delicati della cultura del benessere è il tema dell'equità. Se il benessere è appannaggio solo di alcune categorie, allora diventa un privilegio, non un valore condiviso.

Anche in Italia, molti ambienti lavorativi, pur in regola, risultano poco accoglienti per chi ha disabilità invisibili, per le madri rientrate dalla maternità, per i lavoratori più anziani o per chi non si riconosce in modelli organizzativi standardizzati. Non basta la compliance normativa: serve un ascolto attivo, una progettazione inclusiva e partecipata, e una leadership che legittimi la vulnerabilità.

Introdurre una cultura del benessere non è questione di adozione di uno standard o di applicazione di singole misure, ma un processo sistemico. Il rischio è quello di una frammentazione degli sforzi: chi si occupa degli spazi, chi del welfare aziendale, chi della comunicazione interna. Per essere efficace, il benessere deve diventare un progetto trasversale, capace di unire architettura, management, psicologia, formazione, sostenibilità.

Ingresso di un edificio adibito a uffici, con un cartello che segnala chiaramente la presenza di parcheggi per biciclette e diversi posti bici occupati vicino all'entrata.

Il rischio, parlando di benessere lavorativo, è di cadere in una retorica esclusivamente legata alle risorse umane: benefit, orari flessibili, congedi, team building. Aspetti fondamentali, certo. Ma il design (fisico, sensoriale, ambientale) ha un ruolo altrettanto cruciale e spesso sottovalutato.

Uno degli aspetti più delicati della cultura del benessere è il tema dell'equità. Se il benessere è appannaggio solo di alcune categorie, allora diventa un privilegio, non un valore condiviso.

Anche in Italia, molti ambienti lavorativi, pur in regola, risultano poco accoglienti per chi ha disabilità invisibili, per le madri rientrate dalla maternità, per i lavoratori più anziani o per chi non si riconosce in modelli organizzativi standardizzati. Non basta la compliance normativa: serve un ascolto attivo, una progettazione inclusiva e partecipata, e una leadership che legittimi la vulnerabilità.

Introdurre una cultura del benessere non è questione di adozione di uno standard o di applicazione di singole misure, ma un processo sistemico. Il rischio è quello di una frammentazione degli sforzi: chi si occupa degli spazi, chi del welfare aziendale, chi della comunicazione interna. Per essere efficace, il benessere deve diventare un progetto trasversale, capace di unire architettura, management, psicologia, formazione, sostenibilità.

Interno di un ufficio moderno con angoli relax arredati in modo accogliente, presenza di elementi naturali e dispenser d'acqua ben visibili a favore dell'idratazione.

Parlare di benessere lavorativo in un Paese come l'Italia richiede di uscire dalla dicotomia legge vs. carenza. Spesso non è la legge a mancare, ma l'adesione emotiva e culturale a ciò che quelle norme dovrebbero rappresentare. Serve una nuova consapevolezza: che il benessere non è un lusso (a volte con costi vicini allo zero), ma un diritto esperienziale che non si costruisce solo con i benefit, ma anche con i mattoni; e che non si impone, ma si coltiva.

Perché il benessere non sta solo nel contratto, ma nello spazio, nella relazione, nella motivazione, nell' "aria che si respira" entrando in ufficio.

un clima di supporto reciproco e una leadership efficace sono strettamente legati a una riduzione dello stress percepito. Nonostante i carichi di lavoro elevati, quando si opera in un ambiente caratterizzato da serenità, ascolto e valorizzazione delle risorse umane, la percezione dello stress è significativamente inferiore. "Questo dato deve essere preso seriamente in considerazione nella formazione e nell'organizzazione della Polizia di Stato.

È fondamentale superare la mentalità secondo cui si lavora efficacemente solo mostrando "la faccia della sofferenza". "Al contrario – ha spiegato – si lavora meglio e con maggiore produttività in un contesto di empatia, ascolto e rispetto reciproco, dove ogni individuo si sente valorizzato e supportato".

Si tratta di un decisivo cambiamento culturale che è essenziale per promuovere il benessere psico-sociale degli operatori della sicurezza, migliorando al tempo stesso l'efficacia complessiva dell'organizzazione.

sul "sostegno psicologico attraverso la piattaforma di tele psicologia ContactU sulle "strategie per la gestione del disagio: art. 48 bis del Regolamento di Servizio", "strumenti psico-diagnostici modelli tecnici a confronto" e, a conclusione, "prospettive di intervento e di valutazione del benessere nelle forze di Polizia".

Uno degli aspetti più delicati della cultura del benessere è il tema dell'equità. Se il benessere è appannaggio solo di alcune categorie, allora diventa un privilegio, non un valore condiviso.

Anche in Italia, molti ambienti lavorativi, pur in regola, risultano poco accoglienti per chi ha disabilità invisibili, per le madri rientrate dalla maternità, per i lavoratori più anziani o per chi non si riconosce in modelli organizzativi standardizzati. Non basta la compliance normativa: serve un ascolto attivo, una progettazione inclusiva e partecipata, e una leadership che legittimi la vulnerabilità.

Introdurre una cultura del benessere non è questione di adozione di uno standard o di applicazione di singole misure, ma un processo sistemico. Il rischio è quello di una frammentazione degli sforzi: chi si occupa degli spazi, chi del welfare aziendale, chi della comunicazione interna. Per essere efficace, il benessere deve diventare un progetto trasversale, capace di unire architettura, management, psicologia, formazione, sostenibilità.

Interno di un ufficio moderno con angoli relax arredati in modo accogliente, presenza di elementi naturali e dispenser d'acqua ben visibili a favore dell'idratazione.

Parlare di benessere lavorativo in un Paese come l'Italia richiede di uscire dalla dicotomia legge vs. carenza. Spesso non è la legge a mancare, ma l'adesione emotiva e culturale a ciò che quelle norme dovrebbero rappresentare. Serve una nuova consapevolezza: che il benessere non è un lusso (a volte con costi vicini allo zero), ma un diritto esperienziale che non si costruisce solo con i benefit, ma anche con i mattoni; e che non si impone, ma si coltiva.

Perché il benessere non sta solo nel contratto, ma nello spazio, nella relazione, nella motivazione, nell' "aria che si respira" entrando in ufficio.

un clima di supporto reciproco e una leadership efficace sono strettamente legati a una riduzione dello stress percepito. Nonostante i carichi di lavoro elevati, quando si opera in un ambiente caratterizzato da serenità, ascolto e valorizzazione delle risorse umane, la percezione dello stress è significativamente inferiore. "Questo dato deve essere preso seriamente in considerazione nella formazione e nell'organizzazione della Polizia di Stato.

È fondamentale superare la mentalità secondo cui si lavora efficacemente solo mostrando "la faccia della sofferenza". "Al contrario – ha spiegato – si lavora meglio e con maggiore produttività in un contesto di empatia, ascolto e rispetto reciproco, dove ogni individuo si sente valorizzato e supportato".

Si tratta di un decisivo cambiamento culturale che è essenziale per promuovere il benessere psico-sociale degli operatori della sicurezza, migliorando al tempo stesso l'efficacia complessiva dell'organizzazione.

sul "sostegno psicologico attraverso la piattaforma di tele psicologia ContactU sulle "strategie per la gestione del disagio: art. 48 bis del Regolamento di Servizio", "strumenti psico-diagnostici modelli tecnici a confronto" e, a conclusione, "prospettive di intervento e di valutazione del benessere nelle forze di Polizia".

Grande rilevanza, affrontando tematiche cruciali per la tutela della salute e della dignità dei militari. Tra i temi centrali emersi durante i lavori, è stata sottolineata l'importanza di estendere anche al personale le misure già previste per la Polizia di Stato dall'articolo 48-bis del Decreto Legislativo 81/2008, che disciplina le "Misure da adottarsi in presenza di disagio psico-sociale".

Si tratta di interventi strutturati e specifici, progettati per prevenire e gestire situazioni di disagio psicologico legate all'ambiente lavorativo. Queste misure sono essenziali per proteggere la salute mentale del personale, salvaguardandone il benessere e garantendo che le condizioni lavorative non diventino fonte di stress cronico o disagio significativo. L'obiettivo è quello di offrire strumenti concreti per supportare i militari, riconoscendo il diritto alla salute psicologica come parte integrante della dignità professionale e personale di ogni appartenente all'Arma.

continuerà a operare con determinazione per assicurare che il benessere psico-sociale del personale non sia considerato un privilegio accessorio, ma una componente essenziale per garantire condizioni di lavoro dignitose e la piena efficienza operativa dei militari. Questo impegno è stato sottolineato come cruciale non solo per il benessere individuale, ma anche per la qualità del servizio che i militari offrono quotidianamente alla collettività. L'incontro si è concluso con un forte messaggio di speranza e con l'impegno condiviso di portare avanti questa battaglia nei tavoli istituzionali, affinché la salute psicologica e il benessere del personale dell'Arma ricevano l'attenzione e le risorse che meritano. L'incontro, trasmesso in diretta streaming, ha visto la partecipazione di numerosi iscritti e studenti dell'Università Lumsa di Roma. Il SIM Carabinieri ha ribadito che il benessere psico-sociale deve essere una priorità, non un beneficio opzionale, e ha ringraziato i partecipanti per il loro contributo a una discussione che segnerà un passo avanti nella tutela della salute e della dignità di tutti gli uomini e le donne in divisa.

Felice Romano



L'importanza del benessere psicofisico per i poliziotti



LL'essenza del lavoro di polizia risiede nella capacità di affrontare l'imprevedibile. Ogni giorno, chi indossa la divisa si trova di fronte a situazioni che mettono alla prova non solo la prontezza operativa e la competenza professionale, ma anche l'equilibrio personale, emotivo e relazionale. In questo contesto, il benessere psicofisico non è un concetto astratto o un privilegio individuale, ma una condizione indispensabile per garantire la sicurezza pubblica e la qualità del servizio.

Un mestiere ad alta intensità emotiva

Essere poliziotti significa esporsi costantemente a tensione, conflitti, dolore umano, violenza e rischio. Gli operatori della sicurezza vivono in una condizione di allerta quasi permanente, in cui l'adrenalina e la necessità di controllo diventano strumenti di sopravvivenza. Tuttavia, quando questa condizione si protrae nel tempo, può trasformarsi in stress cronico, con conseguenze profonde sulla salute mentale e fisica.

Gli studi scientifici evidenziano come le forze di polizia siano tra le categorie più esposte a disturbi quali ansia, insonnia, depressione, irritabilità, abuso di sostanze o burnout. Il burnout, in particolare, è una sindrome che colpisce chi vive un forte coinvolgimento emotivo nel proprio lavoro, generando stanchezza estrema, distacco, perdita di motivazione e senso di inefficacia. Non si tratta di fragilità, ma di un fenomeno umano prevedibile quando la pressione supera la capacità di recupero.

A tutto ciò si aggiunge il peso di un contesto organizzativo spesso rigido, i turni irregolari, la difficoltà nel conciliare vita lavorativa e familiare, e la costante percezione di non potersi mai “abbassare la guardia”. La fatica mentale accumulata nel tempo può condurre a una riduzione della lucidità decisionale, a una maggiore conflittualità interpersonale e, in alcuni casi, a una sofferenza silenziosa che incide sulla qualità della vita.

La dimensione psicologica del servizio

L'aspetto psicologico del lavoro di polizia è ancora troppo spesso sottovalutato. L'immagine pubblica dell'agente forte, sempre pronto, immune alla paura e al dolore, rischia di oscurare la dimensione umana della professione. Tuttavia, dietro ogni uniforme c'è una persona che prova emozioni, che porta con sé il peso delle situazioni vissute e che ha bisogno di strumenti per elaborarle.

Ogni intervento, ogni contatto con la sofferenza o la violenza, lascia un segno. Non si tratta solo di eventi traumatici gravi — come sparatorie o incidenti — ma anche della somma dei piccoli traumi quotidiani, che si accumulano nel tempo: la gestione di persone in crisi, le scene di disagio sociale, le tensioni con i cittadini, la difficoltà di mantenere empatia in un contesto che spesso la mette alla prova. L'operatore di polizia è chiamato a mantenere equilibrio anche quando si trova di fronte all'aggressività o al dolore, ma questo equilibrio va alimentato e sostenuto, non dato per scontato.

Riconoscere il peso psicologico del mestiere non significa mettere in discussione la professionalità, ma anzi rafforzarla, perché la capacità di agire in modo efficace nasce da una mente lucida e da un'emotività gestita in modo consapevole.



La necessità di una cultura della cura

Negli ultimi anni, in diversi Paesi, si è sviluppata una nuova consapevolezza: la salute mentale dei poliziotti è un tema di interesse collettivo, non privato. Il benessere psicologico degli operatori incide direttamente sulla qualità della sicurezza pubblica, sull'efficacia delle operazioni e sulla fiducia dei cittadini nelle istituzioni.

Occorre quindi promuovere una cultura della cura, che non si limiti a intervenire quando emergono segnali di disagio, ma che agisca in modo preventivo. Ciò significa garantire spazi di ascolto, percorsi di supporto psicologico accessibili e confidenziali, momenti di debriefing dopo eventi particolarmente stressanti e una formazione continua centrata anche sulle competenze emotive.



La formazione psicologica non deve essere percepita come un optional, ma come parte integrante della preparazione professionale. Imparare a riconoscere e gestire le proprie emozioni, comprendere i meccanismi dello stress e sviluppare strategie di resilienza sono competenze operative tanto quanto l'uso di un mezzo o una procedura d'intervento.

Equilibrio e qualità della vita

Il benessere psicofisico non riguarda solo la dimensione lavorativa, ma anche la capacità di mantenere un equilibrio con la propria vita privata. L'asimmetria tra l'intensità emotiva del lavoro e la sfera personale può generare distacco, isolamento o difficoltà relazionali. Molti operatori faticano a "staccare" una volta terminato il turno, portando con sé il peso emotivo delle situazioni vissute. In questo senso, favorire una gestione equilibrata dei tempi di lavoro, garantire pause adeguate e politiche di conciliazione tra vita professionale e familiare diventa un investimento strategico per la salute di chi opera in prima linea.

Un poliziotto che vive in equilibrio, che si sente sostenuto, ascoltato e rispettato, è più motivato, più attento e più capace di mantenere la calma anche nei momenti di crisi. Al contrario, un ambiente che ignora il disagio o lo stigmatizza contribuisce ad alimentare fragilità e demotivazione.

Verso un nuovo paradigma di salute

Parlare di benessere psicofisico nelle forze di polizia significa, in definitiva, immaginare un nuovo paradigma di salute: non più limitato all'assenza di malattia, ma inteso come condizione dinamica di equilibrio tra corpo, mente e ambiente. Questo equilibrio non si costruisce in modo individuale, ma collettivo. Si basa su organizzazioni attente, dirigenti capaci di ascolto, colleghi solidali e contesti in cui chiedere aiuto non sia un segno di debolezza, ma di maturità professionale.

In un mondo che cambia rapidamente, la sicurezza pubblica ha bisogno di persone lucide, empatiche e resilienti. E questo è possibile solo se chi garantisce la sicurezza degli altri può, a sua volta, contare su una rete che garantisca la propria sicurezza interiore.

Prendersi cura del benessere psicofisico dei poliziotti significa, quindi, prendersi cura della qualità della sicurezza stessa e, in definitiva, della salute democratica del Paese.





L'ORARIO DI LAVORO E IL DIRITTO AL RIPOSO

L'importanza del recupero in una professione senza pause

La professione del poliziotto è, a ogni livello, una sfida quotidiana. Chi indossa la divisa vive in un costante equilibrio tra esigenze operative, senso del dovere e sfera personale. Le giornate non si misurano in 8 ore scandite regolarmente dal suono di una sirena aziendale: per molti operatori della Polizia di Stato, il lavoro è fatto di giorni, notti, sabati, festivi e improvvisi cambi di programma.

Dietro alle pattuglie che presidiano le nostre città, ai controlli di sicurezza, alle scorte, alle investigazioni, agli interventi nei contesti di rischio elevato, c'è il lavoro invisibile e silenzioso di uomini e donne che non conoscono un vero "ritmo regolare" e che spesso devono gestire carichi di stress e fatica che altre categorie non affrontano. È in questo contesto che emerge chiaramente l'importanza del riposo.

Turni, emergenze e l'elasticità del tempo

L'orario di lavoro delle forze di polizia presenta peculiarità che oscurano al di fuori di questo settore.



Non solo chi lavora in Polizia vive turni articolati su 24 ore e 7 giorni, ma spesso il concetto di “fine turno” è un’idealizzazione che si scontra con urgenze operative, sostituzioni improvvise o allarmi che non guardano orari, festività o pianificazioni personali.

Non di rado si contano giorni consecutivi di servizio, con poche ore di stacco, anche a causa di carenze di organico o esigenze straordinarie. E se da una parte la dedizione è un elemento distintivo di questa professione, dall’altra è fondamentale riconoscere che il corpo e la mente hanno limiti, e il superamento sistematico di tali limiti compromette la sicurezza di tutti.

L’organizzazione, in questi casi, è una variabile essenziale, ma non l’unico fattore. La realtà operativa di chi lavora nel settore pubblico della sicurezza è influenzata anche da fattori esterni: emergenze sociali, eventi pubblici, grandi flussi migratori, mobilitazioni collettive, attività di contrasto al crimine. Ogni giorno, qualcosa può scombussolare la regolarità del lavoro previsto.

Riposo: un fattore di efficienza, non di debolezza

In un mestiere in cui la lucidità è vitale, il riposo è parte integrante della professionalità. Non è solo un “diritto”, ma una componente attiva dell’efficacia nella gestione delle situazioni. La concentrazione, la reattività, il giudizio immediato e ponderato, la capacità di saper mediare e comunicare, tutto questo si fonda sulla piena vigilanza.

Numerosi studi dimostrano che la privazione di sonno o il riposo insufficiente compromettono gravemente le funzioni cognitive e motorie. Nel caso delle forze di polizia, queste conseguenze possono tradursi in errori, cali di attenzione durante i servizi sul territorio, affaticamento alla guida nei servizi mobili, reazioni emotive alterate o rallentate nelle situazioni critiche, e perfino in un aumento del rischio per l’incolumità individuale e collettiva.

Inoltre, il mancato recupero influisce sullo stato psicologico dell’operatore, che rischia di sviluppare nel tempo un senso di stress cronico, in alcuni casi fino al burnout. Una condizione che può avere ripercussioni negative non solo sul lavoro, ma anche sulla vita familiare, sociale e affettiva.



Il tempo del riposo va rispettato

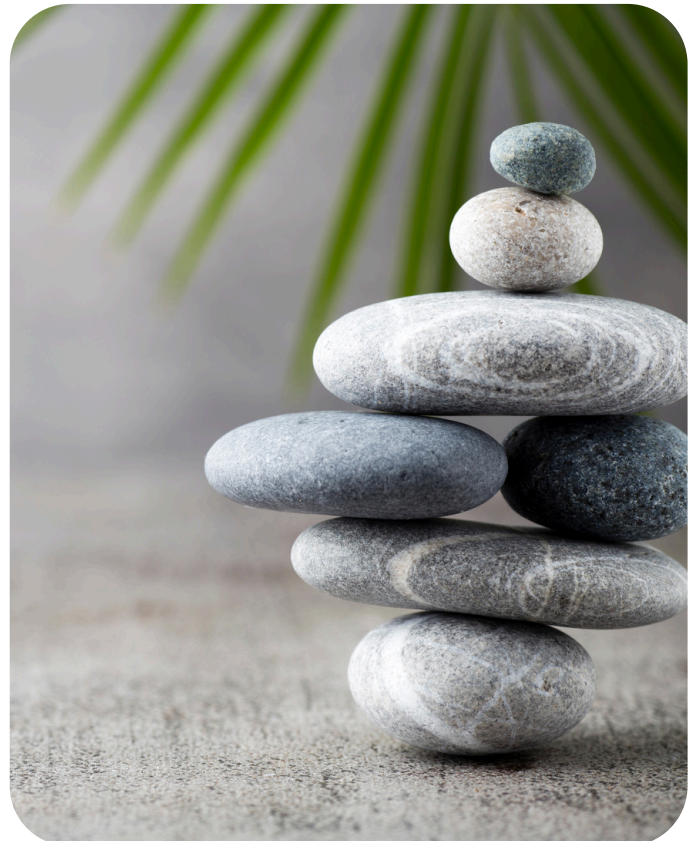
Nel quadro complesso degli orari flessibili tipici della Polizia di Stato, la gestione del riposo diventa un'arte delicata. Non si tratta solo di “staccare”, ma di poter realmente recuperare. La famiglia, gli impegni personali, la semplice necessità di non pensare a nulla per qualche ora, sono elementi fondamentali di una vita equilibrata che spesso vengono compressi da un'organizzazione che mette al centro le esigenze del servizio.

Chi lavora nella Polizia non chiede privilegi, ma riconoscimento. Un riposo garantito, rispettato e gestito con consapevolezza è un investimento sul professionista. È tempo restituito per tornare in servizio meglio di prima, con la stessa determinazione ma con energie rinvigorite.

Inoltre, il riposo non può essere solo una regola scritta: deve essere vissuto come parte del ciclo naturale del lavoro. Come accade per l'addestramento, la formazione, l'aggiornamento. Va programmato, protetto e preservato. Solo così può trasformarsi in una risorsa.

Un lavoro che non dorme, ma che ha bisogno di pausa

L'immagine collettiva delle forze di polizia è spesso associata a un senso di prontezza in ogni istante: ed è vero, chi indossa la divisa è spesso chiamato ad intervenire quando tutti gli altri si fermano. Ma proprio perché il servizio non si ferma mai, è fondamentale che chi lo svolge possa fermarsi.





In conclusione, parlare dell'orario di lavoro e del diritto al riposo nella Polizia di Stato significa portare alla luce un tema che riguarda non solo i contratti o le norme, ma il cuore della professione. Una società più attenta al lavoro degli operatori di sicurezza dovrebbe avere la consapevolezza che il riposo è un elemento indispensabile affinché la Polizia possa continuare a garantire vicinanza, prontezza e sicurezza con competenza e serenità.

Riposo e lavoro non sono antagonisti, ma parti complementari della stessa missione: essere presenti quando serve, pronti e lucidi, ogni giorno, per ogni cittadino.



Una professione da tutelare, una dignità da garantire

La figura del poliziotto è, per molti, il simbolo dello Stato presente sul territorio. Un volto umano della legalità, un presidio di sicurezza a cui rivolgersi nei momenti di bisogno o di fragilità. Eppure, troppo spesso, si dà per scontato che chi porta una divisa disponga automaticamente di tutte le risorse per farlo nel modo migliore. O peggio ancora, si immagina che tutto il peso della responsabilità sia bilanciato dall'autorità che esercita. Ma c'è un lato che merita più attenzione: il poliziotto, prima che un tutore dell'ordine, è una persona. E come tutti i lavoratori, ha diritti che meritano di essere riconosciuti, rispettati e, quando serve, difesi.





“Il diritto alla sicurezza sul lavoro”

Chi lavora in Polizia affronta ogni giorno contesti in cui la propria incolumità fisica e psicologica può essere messa a rischio. Servizi in contesti imprevedibili, interventi su scenari violenti, minacce, ritorsioni e situazioni stressogene costituiscono un potenziale permanente. Il diritto alla sicurezza sul lavoro è quindi fondamento essenziale per chi opera nell’ambito della pubblica sicurezza. Avere dotazioni adeguate, mezzi funzionanti, formazione aggiornata e supporti psicologici durante e dopo situazioni critiche è un diritto, non una concessione.

Il diritto alla formazione

Un poliziotto non smette mai di imparare: il mondo cambia in fretta, i fenomeni criminali si evolvono, le tecnologie si raffinano. Il diritto alla formazione continua, non solo tecnica ma anche relazionale e culturale, permette a chi indossa la divisa di restare efficace, sicuro e lucido nel proprio operato. Corsi aggiornati, specializzazioni, addestramento fisico, sensibilizzazione su nuove forme di minaccia: tutto questo è parte integrante del percorso professionale. Investire nella formazione significa valorizzare non solo la competenza, ma anche l'identità professionale del poliziotto.

Chi lavora in Polizia affronta ogni giorno contesti in cui la propria incolumità fisica e psicologica può essere messa a rischio. Servizi in contesti imprevedibili, interventi su scenari violenti, minacce, ritorsioni e situazioni stressogene costituiscono un potenziale permanente. Il diritto alla sicurezza sul lavoro è quindi fondamento essenziale per chi opera nell'ambito della pubblica sicurezza. Avere dotazioni adeguate, mezzi funzionanti, formazione aggiornata e supporti psicologici durante e dopo situazioni critiche è un diritto, non una concessione.

Il diritto alla formazione

Un poliziotto non smette mai di imparare: il mondo cambia in fretta, i fenomeni criminali si evolvono, le tecnologie si raffinano. Il diritto alla formazione continua, non solo tecnica ma anche relazionale e culturale, permette a chi indossa la divisa di restare efficace, sicuro e lucido nel proprio operato. Corsi aggiornati, specializzazioni, addestramento fisico, sensibilizzazione su nuove forme di minaccia: tutto questo è parte integrante del percorso professionale. Investire nella formazione significa valorizzare non solo la competenza, ma anche l'identità professionale del poliziotto.

Il diritto alla dignità e al rispetto

Chi opera in Polizia è spesso chiamato a intervenire in contesti di conflitto, tensione o fragilità sociale. Ma il rispetto dovuto alla divisa e alla persona che la indossa non può essere dato per scontato. Episodi di delegittimazione, critica indiscriminata, abuso verbale o fisico nei confronti dei poliziotti non possono essere normalizzati. Proteggere la dignità del personale – anche sul piano comunicativo e istituzionale – significa riconoscere che la fiducia è un pilastro della sicurezza collettiva.

Il diritto alla rappresentanza

Come ogni lavoratore, anche i poliziotti hanno diritto a essere rappresentati. Le organizzazioni sindacali come il SIULP svolgono un ruolo fondamentale nel garantire che le esigenze, le criticità, le proposte e i diritti di chi indossa la divisa trovino voce nelle sedi istituzionali, nei tavoli contrattuali, nelle dinamiche organizzative. Il diritto alla rappresentanza è un elemento di democrazia interna e di equilibrio tra chi serve lo Stato e lo Stato stesso.

SAGIFIN
MEDIAZIONE CREDITIZIA



“il diritto alla salute – fisica e mentale – è un principio che deve estendersi anche al benessere.”

Il diritto alla cura

Infine, il diritto alla salute – fisica e mentale – è un principio che deve estendersi anche al benessere. Stress, aggressioni, fatica prolungata, esposizione al dolore altrui o a situazioni traumatiche, possono lasciare segni invisibili ma profondi. La possibilità di accedere a supporti psicologici dedicati, percorsi di counseling, interventi di decompressione dopo eventi traumatici o di forte impatto operativo, fa parte di una visione di tutela che non può più essere rimandata.

Proteggere i diritti dei poliziotti non è solo un atto dovuto nei confronti di chi ogni giorno si impegna a proteggere gli altri: è un investimento sulla qualità della sicurezza nel nostro Paese. Riconoscere il valore umano e professionale delle donne e degli uomini che compongono la Polizia di Stato significa costruire fiducia, garantire stabilità, rafforzare l'efficacia del servizio pubblico.

Perché i diritti dei poliziotti non sono privilegi: sono il patto silenzioso su cui si fonda un servizio che, giorno dopo giorno, sostiene la comunità, nel rispetto della legalità e nella difesa dei valori democratici.



SE PENSI IN GRANDE PENSI SIULP



SEGRETERIA NAZIONALE
Via Vicenza, 26 - 00185 Roma
Tel. +39 06 4455213
e-mail: nazionale@siulp.it