



*Prot. 8713*

*Roma, 21 maggio 2018*

**Pres. Santi Consolo**  
**Capo del DAP**  
**R O M A**

**Cons. Marco Del Gaudio**  
**Vice Capo del DAP**  
**R O M A**

**Dott. Pietro Buffa**  
**Direttore Generale del Personale**  
**e delle Risorse – DAP**  
**R O M A**

e, p.c.

**Capo del Gabinetto**  
**Ministero della Giustizia**  
**R O M A**

**OGGETTO: Problematiche sistema penitenziario.**

Con l'approssimarsi dell'estate, come spesso accade, le criticità del sistema penitenziario emergono, tanto quanto le contraddizioni e le inefficienze di un complesso la cui organizzazione presenta a nostro avviso vistose lacune.

Da più parti nel Paese si registrano stati di agitazione, proteste e lamentele di ogni genere riconducibili alle carenze d'organico; alla mancata concessione di riposi e ferie, a proposito delle quali qualcuno utilizza addirittura il criterio del sorteggio; al protrarsi degli orari di lavoro (turni e traduzioni di 10/12 ore consecutive); alla varietà di articolazioni dell'orario di lavoro (anche spezzato e alternato); a programmazioni del servizio di soli pochi giorni, a dimostrazione di un'organizzazione tanto disarticolata quanto incerta.

E' del tutto evidente che all'indomani della c.d. legge Madia e del relativo decreto di attuazione che, è bene ricordarlo, ha ridotto gli organici della Polizia penitenziaria di oltre 4.000 unità, logica avrebbe voluto che si mettesse mano al modello (dis)organizzativo adottato rimodulandolo quanto meno al principio del "buon senso".

Al DAP, invece, pare vi siate dimenticati di quanto la pianificazione all'interno di una struttura complessa come l'amministrazione penitenziaria sia una vera e propria disciplina ricca di teorie, tecniche, metodi e di quanto il successo (o insuccesso) dell'organizzazione dipenda strettamente dalla capacità e dalla volontà di chi la realizza.

Sarà forse per questo che tutti i tentativi e i buoni propositi annunciati sono miseramente naufragati davanti ad interessi diversi, al punto che all'interno degli istituti penitenziari la situazione non solo non è migliorata ma addirittura peggiora costantemente e inesorabilmente.

Rendere eccellente un'organizzazione complessa significa far sì che tutte le risorse (persone, mezzi e strumenti) siano coordinate tra di loro attraverso processi orientati ad ottenere gli obiettivi prefissati.

Per giungere allo scopo, però, sarebbe necessario impostare correttamente fattori quali la scelta di una "struttura organizzativa" adeguata; il corretto dimensionamento delle risorse all'interno di essa; la gestione dei processi; l'uniformazione dei flussi informativi; le regole di coordinamento tra le risorse; la gestione dei carichi di lavoro e dei vincoli; il controllo della performance dei dirigenti; i sistemi di partecipazione e comunicazione; i processi di miglioramento continuo.

Il DAP, al contrario, presenta un'organizzazione inadeguata; con risorse distribuite in maniera disomogenea; processi quasi clientelari; informazioni e regole disarticolate; valutazione della performance dei dirigenti discutibile e processi di miglioramento inesistenti.

Nel frattempo il lavoro della Polizia penitenziaria, quello operativo, è caratterizzato da tensioni psico-fisiche, mentre quello "amministrativo" negli istituti penitenziari risente di carichi di lavoro esagerati e l'organizzazione complessiva si riverbera inesorabilmente sulla Polizia penitenziaria.

Il problema, tuttavia, non è comprendere quanto siano pessime le condizioni di lavoro del personale, quanto piuttosto perché si è giunti a questa situazione e quali possono essere le possibili soluzioni perché altrimenti rischiamo di fare come quel cocodrillo che prima si mangia il figlio e poi piange.

Le cause, a nostro avviso, vanno attribuite al fatto che non c'è la volontà di garantire equità, pari opportunità e trasparenza nella gestione dei diritti del personale, trasformati spesso in concessioni.

Partendo dal presupposto che il carico di lavoro è da tutti percepito esagerato; che il lavoro straordinario ha la tendenza ad essere trasformato in ordinario; che i colleghi hanno scarso controllo e autonomia sulla gestione della propria attività e della programmazione di essa (ferie, riposi ...); che il supporto dei dirigenti e dei superiori è scarso e che i processi di cambiamento, rilevanti negli ultimi tempi, presentano uno scarso coinvolgimento in termini di informazione e di comunicazione, riteniamo sia giunto il momento in cui il DAP, una volta per tutte, senta il dovere di mettere mano alla propria organizzazione realizzando condizioni utili ad invertire questa tendenza.

Per non incidere negativamente sul personale è necessario che dal DAP provengano ulteriori indicazioni chiare e inequivocabili – o che vengano ribadite e rese inderogabili quelle già diramate – sul fatto che a prescindere dalla pianta organica (giusta o sbagliata che sia, per noi però insufficiente) i Dirigenti **devono** realizzare l'organizzazione del lavoro in ogni istituto e servizio partendo dal presupposto che vanno garantiti riposi settimanali, ferie, prerogative contrattuali e turni di sei ore, limitando le prestazioni di lavoro straordinario a situazioni temporanee impreviste e imprevedibili. **Che sia**, inoltre, garantita la sicurezza individuale del personale e che **devono** essere predisposti ordini di servizio attuali e attuabili.

Del resto se gli organici non sono proporzionati non è certo colpa della Polizia penitenziaria, non dovevano certo essere loro a pretendere dal Governo rispetto e considerazione per tutto ciò che è stato fatto all'indomani dei proclamati stati di emergenza e della nota sentenza CEDU. E' tempo ormai di superare le soluzioni di emergenza adottate all'indomani delle situazioni predette, ridisegnando i modelli di detenzione e le procedure da adottare.

**I Dirigenti sono l'equivalente dei datori di lavoro e, pertanto, come tali devono (nel senso che è un dovere) garantire tutto ciò.**

Serve che le attività di verifica e di controllo, che pure la legge prevede, siano realizzate tenendo conto del raggiungimento dei predetti obiettivi; serve realizzare piani formativi che consentano di affrontare le situazioni critiche sempre più frequenti, soprattutto relative alla gestione dei detenuti stranieri e a quelli con problemi psichiatrici che dopo la chiusura degli OPG sono aumentati; serve mettere mano ad un modello organizzativo che tenga conto del fatto che la durata della vita lavorativa si è allungata; che si va in pensione più tardi e che con l'avanzare dell'età aumenta la stanchezza e risultano molto pesanti condizioni lavorative prima sostenibili.

Per quanto sia evidentemente necessario un potenziamento del personale, già una diversa e migliore distribuzione delle risorse esistenti e l'ottimizzazione del sistema potrebbero contribuire a rendere meno gravosa l'attività di tutti.

Premesso quanto sopra si chiede la convocazione urgente di un confronto tra le parti al fine di analizzare le numerose criticità provenienti dal territorio ed individuare soluzioni possibili a rendere quanto meno chiare le procedure da adottare.

Nell'attesa di cortese urgente riscontro porgo distinti saluti,

Il Segretario Generale  
Angelo Urso

