

Prot. n. 1531.23/A
Inoltrata a mezzo posta elettronica

Palermo, 28 maggio '23

Alla Direttrice della C.C. Pagliarelli "Antonio Lorusso"
dott.ssa Maria Luisa MALATO
PALERMO

E, p.c.: Al Direttore Generale del Personale e delle Risorse
dott. Massimo PARISI
ROMA

Al Provveditore dell'Amministrazione
Penitenziari della Regione Sicilia
dott.ssa Cinzia CALANDRINO
PALERMO

Alla Sig.ra Direttrice dell'Ufficio IV - Relazioni Sindacali
dott.ssa Ida DEL GROSSO
ROMA

Alla Segreteria Nazionale U.S.P.P.
pres. Giuseppe MORETTI
ROMA

Ai Vice Segretari Regionali U.S.P.P.
LORO SEDI

Alla Segreteria Provinciale U.S.P.P.
sig. Gerlando MARINO
PALERMO

Alla Segreteria Locale U.S.P.P.
PALERMO

1

Oggetto: Comportamento antisindacale. Richiesta revoca restituzione ai servizi d'Istituto e contestuale riammissione dell'Assistente B.F. presso il bar/spaccio

Io sottoscritto, nella qualità di Segretario Regionale e Nazionale della scrivente Federazione, ritengo necessario evidenziare, in merito al recente avvicendamento a seguito del quale la S.V., oltre a non rendere noto l'ordine di servizio con il quale ha movimentato il personale, ha esautorato il dipendente dopo che lo stesso ha partecipato e vinto un interpello, senza specificare le ragioni sottese alla decisione di avvicendare il personale preposto allo bar/spaccio dell'Istituto, che Lei dirige.

Da quanto ci è stato riferito dall'Assistente, infatti, emerge che la direzione interessata, rinunciando alla professionalità del nostro associato, a fronte della stabilizzazione di ulteriore unità, anch'essa non resa nota con ordine di servizio alle OO.SS. maggiormente rappresentative del comparto sicurezza, ha disposto, senza alcuna preventiva notifica, che l'Assistente B.F. fosse restituito al Reparto detentivo denominato "Mari".

Nutro seri dubbi che il collega ed iscritto alla Federazione che rappresento abbia fatto domanda per essere esonerato dall'incarico, perché sin dal primo giorno di servizio (20.09.'22) ha manifestato grande entusiasmo e soddisfazione per l'incarico affidato e per il lavoro svolto, né diversamente si potrebbe ritenere che siano le conoscenze e/o competenze professionali - ben note a chi Le scrive, così come a tutti i colleghi - a legittimarne la rimozione.

Per confermare quanto detto, ho personalmente provveduto a sollecitare una riflessione sulle motivazioni dell'avvicendamento, oltre ad un profondo stupore, dall'interessato ho ricevuto una manifestazione di sentito rammarico e la conferma che lo stesso non ha mai nutrito alcuna intenzione di essere sollevato da un compito a cui si è tanto appassionato. Ho consigliato, di conseguenza, al malcapitato di chiedere udienza al Comandante di Reparto, al fine di conoscere le ragioni della decisione e le eventuali mancate prestazioni che abbiano potuto determinare cambiamento.

L'Assistente di cui si parla, all'esito della predetta richiesta, mi ha quindi riferito di avere appreso che il suo avvicendamento è stato determinato dallo scarso rendimento profuso nell'attività lavorativa, tale da non superare il periodo di prova.

In verità giova rammentare, a proposito, che l'ordine di servizio, non trasmesso alla Sigla che rappresento, con il quale la S.V. ha immesso, ad esito della procedura concorsuale, l'Assistente di cui si discorre, prevede precisamente un periodo di prova di mesi tre, entro i quali il gestore del bar/spaccio avrebbe dovuto informare sul profitto reso nell'espletamento dei compiti affidatigli, per provvedere di conseguenza all'ammissione definitiva o, come il caso in questione, all'estromissione. **Ne consegue che se relazione "negativa" vi è stata, questa è comunque da ritenersi fuori dai termini prescritti.**

Quel che è certo è che Lei, o chi per Lei, non ha avuto la premura di informarlo e/o prepararlo all'evento appena sarebbe rientrato dall'aspettativa speciale per candidatura; se non altro, se lo avesse fatto entro i tempi stabiliti nel vigente PIR e PIL, avrebbe sottratto il nostro assistito agli innumerevoli sacrifici compiuti, insieme a tutti i colleghi dello stesso settore, accollandosi perfino turni di servizio non spettanti per effetto dell'esonero della precedente autorizzazione all'esonero da turni notturni e continuativi articolati sulle 24 ore. Né sembra ammissibile che il motivo sotteso alla decisione assunta possa essere la collocazione in aspettativa dal momento dell'accettazione della candidatura, o la circostanza che il collega si sia sporadicamente sottratto, per impegni familiari, alle richieste di prestazioni di lavoro straordinario per accudire il figlio.

Tutto ciò infatti sarebbe troppo grave, non solo per i principi democratici che caratterizzano un paese civile ma, soprattutto, perché sarebbe la conferma dell'intenzione di fare a pezzi ciò che con sforzo e abnegazione si sta cercando di costruire, ovvero far sviluppare negli appartenenti al Corpo di Polizia penitenziaria l'interesse per il proprio lavoro ed un comune senso di appartenenza. Infatti, se da un lato si recrimina il fatto che gli appartenenti si assentano per ragioni di malattia, peraltro giustificati per il loro stato di salute, sempre più esposti a fattori stressogeni, dall'altro non si può pretendere che gli stessi sopportino decisioni che ledono la loro dignità di lavoratori e di appartenenti ad un Corpo di polizia e, soprattutto, il loro sacrificio. In questo particolare momento di difficoltà non possiamo tollerare quelli che appaiono come capricci, particolarmente perché il personale si fa carico di un lavoro tanto pesante quanto critico, né si può sottovalutare il fatto che certi provvedimenti discriminano il personale che ambisce a determinati incarichi e, quel che è peggio, mortificano chi ha scelto di lavorare nella c.d. prima linea, con una condotta gestionale incentrata sul rimandare le unità "non gradite" ai servizi dell'interno, come se li si dirottasse nei servizi nei quali occorre una minore professionalità!

In buona sostanza rileviamo la Sua abilità a scontentare tutti, pertanto La invitiamo a non lamentarsi quando i Lavoratori mostrano una certa riluttanza a certe manifestazioni che offendono i principi che dovrebbero accomunare quanti lavorano per rendere migliori gli altri. Tra l'altro, il fatto di essere stato stimolato alla difesa del collega, anche da chi non iscritto alla Sigla che rappresento e lavora con lui, è segno che Lei ha, insieme al redattore del periodo di prova e di quanti hanno concorso ad esautorare l'associato, parametri di valutazione decisamente discutibili.

È evidente come tali lamentele non sono dirette ad evidenziare difformità circa l'applicazione del vigente PIR e PIL, semmai gli appartenenti al Corpo di Polizia penitenziaria ne contestano la gestione, rilevando che vi è una coordinazione autarchica che non rispetta i canoni pluralistici, privando il personale, come in questo caso, delle tutele previste dal nostro ordinamento. L'applicazione dell'A.N.Q., del P.I.R. e del PIL tende a realizzare le pari opportunità del personale di Polizia penitenziaria, per questo motivo lo riteniamo un risultato importante che si è compiuto negli interessi di tutti, perché, prevalentemente, costituisce una svolta culturale per abbandonare il vecchio sistema che nuoce al lavoro di squadra. Non possiamo che rimarcare le molteplici difficoltà che l'Amministrazione penitenziaria sta vivendo e le sofferenze altresì patite dalle OO.SS., che si ritrovano a dover gestire il malumore dei dipendenti in ragione: della carenza organica di personale, della mancanza di sicurezza sui luoghi di lavoro, delle continue aggressioni, del sovraffollamento, dell'esagerato carico di lavoro senza uno studio di fattibilità dei processi lavorativi con conseguenti procedimenti disciplinari di difficile gestione, e quant'altro.

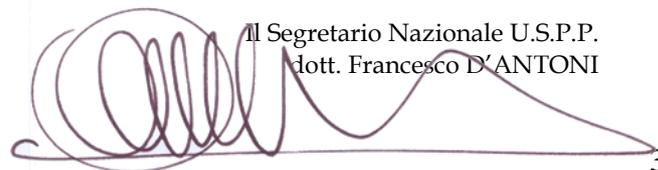
Proprio per questo, la scrivente Segreteria regionale dell'USPP, non può certo tollerare che si compiano sperequazioni a danno di quel personale che è costretto ad affrontare molteplici e quotidiane difficoltà e che invece dovrebbe essere trattato con il massimo rispetto ed equanimità.

In ragione delle più che esaurienti argomentazioni appena spiegate, la decisione restituire l'Assistente B.F., peraltro senza partecipare gli ordini di servizio di immissione e restituzione dell'appartenente, risulterebbe palesemente contraria agli accordi regionali, in questo caso di assicurare l'effettività del periodo tassativo di tre mesi previsto dall'art. 7, comma 9 del vigente P.I.R.¹ oltre a presentare profili di condotta antisindacale, motivo per il quale se ne richiede la revoca, ed il contestuale inserimento del Lavoratore abusivamente estromesso.

Alla luce di quanto appena esposto, giova rammentare, che il **mancato adempimento di quanto testé richiesto determinerà un danno alla persona della cui responsabilità la S.V. sarà chiamata a dare ragione presso le competenti sedi giudiziari civili**, salvo poi richiedere l'attivazione della commissione arbitrale regionale, ex art. 3, comma 14 dell'A.N.Q., per più e meglio garantire la posizione dell'Assistente e ripristinare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali, che certamente rischiano di essere compromesse da una modalità gestoria e decisionale poco rispettosa delle prerogative sindacali e dei diritti dei singoli.

Al sig. Provveditore, che legge per conoscenza, affinché intervenga con fermezza per rimuovere le evidenti violazioni, con cortese sollecitudine, qualora si dovessero registrare resistenze da parte della direzione *de qua*.

Nell'attesa di un cortese quanto indifferibile riscontro, molti
Distinti saluti


Il Segretario Nazionale U.S.P.P.
dott. Francesco D'ANTONI

3

¹ Art. 7, comma 9 del P.I.R. "...All'inserimento del posto di servizio seguirà un periodo di prova, determinato tassativamente in tre mesi, al termine del quale il Responsabile dell'Area e/o del Settore predisporrà un sintetico rapporto ai fini della conferma dell'incarico...".