Prot. n. 99.26/A Palermo, 21 giugno '26

Inoltrata a mezzo posta elettronica

Al Direttore della C.C. "Antonino Burrafato"
dott.ssa Carmen ROSSELLI
TERMINI IMERESE

E, per conoscenza:

Al Vice Direttore Generale del Personale
dott. Augusto ZACCARIELLO
ROMA
Al Direttore dell'Ufficio III - Relazioni Sindacali
Direzione Generale del Personale
dott.ssa Ida DEL GROSSO
ROMA
Al Provveditore dell'Amministrazione
Penitenziaria della Regione Sicilia
dott. Maurizio VENEZIANO
PALERMO
Al Direttore della Divisione I– Personale, disciplina e contenzioso di Polizia Penitenziaria del PRAP della Sicilia
dott. Emiliano GUARDI'
PALERMO
Alla Segreteria di Presidenza USPP
dott. Giuseppe MORETTI
ROMA
Ai Vicesegretari Regionali USPP
LORO SEDI
Alla Segreteria Provinciale USPP
Sig. Gerlando MARINO
PALERMO
Alla Segreteria Locale USPP
SEDE

Oggetto: Grave deterioramento del clima lavorativo, criticità organizzative e richiesta urgente di confronto

Egregio Direttore

la scrivente Organizzazione sindacale, raccogliendo le numerose segnalazioni provenienti dal personale di Polizia Penitenziaria in servizio presso codesto Istituto, ritiene doveroso sottoporre alla Sua attenzione il crescente stato di disagio che ormai da tempo caratterizza l'ambiente lavorativo e che, nell'ultimo periodo, ha assunto dimensioni tali da destare seria preoccupazione.

Le criticità segnalate non attengono esclusivamente a singole scelte organizzative, ma investono più in generale le modalità di gestione delle risorse umane adottate nell'Istituto, le quali, secondo una percezione ampiamente diffusa tra il personale, non sembrano tenere adeguatamente conto delle oggettive difficoltà operative derivanti dalla grave e cronica carenza di organico che da anni interessa il Corpo di Polizia Penitenziaria.

È noto come il progressivo collocamento in quiescenza del personale, unitamente all'insufficiente ricambio generazionale, abbia determinato una costante riduzione delle risorse disponibili, imponendo al personale carichi di lavoro sempre più gravosi e condizioni operative particolarmente impegnative. In tale contesto, anziché favorire il dialogo, la condivisione delle problematiche e la ricerca di soluzioni organizzative sostenibili, si registra un diffuso sentimento di insoddisfazione derivante dall'adozione di modalità gestionali che il personale percepisce come eccessivamente rigide e poco attente alle concrete esigenze operative dei reparti e degli uffici.

Particolare malcontento ha suscitato la recente modifica delle modalità di programmazione dei servizi mediante il Modello 14/A, nel quale l'indicazione delle specifiche postazioni operative è stata sostituita dalla

generica dicitura "Reparto", demandando successivamente alla Sorveglianza Generale l'individuazione delle concrete assegnazioni. Tale scelta, secondo quanto rappresentato da numerosi appartenenti al Corpo, ha determinato un significativo incremento dell'incertezza organizzativa, rendendo meno prevedibile l'impiego del personale e alimentando ulteriori tensioni in un contesto già fortemente provato dalle difficoltà operative quotidiane.

A ciò si aggiunge la crescente preoccupazione per il progressivo depauperamento degli uffici amministrativi, frequentemente privati delle risorse necessarie per garantire la regolare erogazione dei servizi istituzionali. Particolarmente delicata appare la situazione dell'Ufficio Segreteria, la cui funzionalità rappresenta un elemento essenziale per il corretto supporto amministrativo del personale e dell'Istituto nel suo complesso. Non meno rilevante risulta il disagio manifestato da numerosi operatori in relazione a modalità di controllo e di richiamo che, pur legittimamente orientate al perseguimento dell'efficienza del servizio, rischiano di incidere negativamente sulla serenità lavorativa e sulla motivazione del personale, contribuendo ad alimentare un clima organizzativo non sempre improntato alla necessaria collaborazione tra le diverse componenti dell'Istituto.

La scrivente Organizzazione sindacale ritiene che le criticità sopra evidenziate meritino un'attenta riflessione, anche alla luce del costante incremento delle assenze per malattia registrato negli ultimi periodi, fenomeno che potrebbe rappresentare un indicatore significativo di un disagio organizzativo che non può essere affrontato esclusivamente sotto il profilo statistico o disciplinare, ma che necessita di un'approfondita analisi delle cause che lo determinano.

Per tali ragioni si chiede alla S.V. di voler promuovere con urgenza un momento di confronto con le Organizzazioni sindacali rappresentative e con i responsabili dei vari settori dell'Istituto, al fine di effettuare una complessiva verifica dell'attuale modello organizzativo e individuare, attraverso un percorso condiviso, soluzioni capaci di coniugare le imprescindibili esigenze di sicurezza con la tutela della dignità professionale e del benessere lavorativo del personale.

La scrivente auspica che tale confronto possa rappresentare un'importante occasione per ricostruire un clima di reciproca fiducia e collaborazione, nella consapevolezza che il contributo del personale costituisce il principale patrimonio dell'Amministrazione Penitenziaria e il presupposto indispensabile per garantire l'efficienza e la sicurezza dell'Istituto.

Non può tuttavia omettersi di evidenziare come abbiano suscitato particolare disorientamento tra il personale alcune recenti prassi gestionali adottate in occasione di improvvisi malori accusati dagli appartenenti al Corpo durante l'espletamento del servizio. In tali circostanze, infatti, pur essendo il malore previamente accertato dalle professionalità sanitarie operanti all'interno dell'Istituto e pur risultando, all'esito della relativa valutazione, condizioni compatibili con l'allontanamento dal servizio del dipendente, previa formalizzazione degli adempimenti amministrativi del caso e assunzione di responsabilità in ordine all'eventuale prosecuzione degli accertamenti sanitari, si procede a trattenerlo in sede e ad attivare il servizio di emergenza territoriale mediante richiesta di intervento di ambulanza con personale medico a bordo, anziché consentirne il rientro presso il proprio domicilio.

Tale modalità operativa, oltre a determinare nel personale interessato un comprensibile senso di mortificazione e sfiducia, appare suscettibile di incidere sull'ottimale impiego di risorse sanitarie pubbliche particolarmente preziose per la collettività, il cui tempestivo utilizzo potrebbe risultare determinante in situazioni di effettiva emergenza sanitaria esterna all'Istituto. Essa rischia, altresì, di generare un effetto deterrente nei confronti del personale che, pur versando in condizioni di temporaneo malessere, potrebbe essere indotto a non rappresentare tempestivamente il proprio stato di salute per evitare l'attivazione di procedure percepite come eccessivamente gravose o sproporzionate rispetto alla situazione concreta.

La scrivente ritiene, pertanto, che anche tale aspetto meriti un opportuno approfondimento nell'ambito del richiesto confronto, al fine di individuare procedure che, nel pieno rispetto delle esigenze di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, risultino maggiormente coerenti con i principi di buon andamento, proporzionalità e valorizzazione della dignità professionale del personale di Polizia Penitenziaria.

In attesa di un cortese riscontro, si porgono distinti saluti.

Il Vicepresidente e Segretario Regionale
dott. Francesco D'ANTONI