



SEGRETERIE E COORDINAMENTI REGIONALI SICILIA

Prot. n. 27.26/Unitaria

Palermo, 21 settembre '26

Inoltrata a mezzo di P.E.O.

Al Provveditore dell'Amministrazione
Penitenziaria per la Regione Sicilia
dott. Maurizio VENEZIANO
PALERMO

e, per conoscenza

Al Capo Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Pres. Stefano Carmine DI MICHELE

ROMA

Al Vice Capo Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
dott. Massimo PARISI

ROMA

Al Direttore Generale del Personale D.A.P.
dott.ssa Rita Monica RUSSO

ROMA

Alla Direzione Generale delle Specialità del Corpo di Polizia Penitenziaria
dott. Augusto ZACCARIELLO

ROMA

Al Direttore dell'Ufficio III - Relazioni Sindacali
Direzione Generale del Personale
dott.ssa Ida DEL GROSSO

ROMA

Direzione Generale del Personale
Divisione II - Traduzioni, Piantonamenti e Centrale Operativa Nazionale
dott.ssa Barbara OMENETTI

ROMA

Al Direttore Ufficio V - Sicurezza e traduzioni
dott.ssa Patrizia BELLANTI

PALERMO

Al Direttore della C.C. "Pagliarelli - Antonio Lorusso!
dott.ssa Maria Luisa MALATO

PALERMO

Al Comandante del Nucleo Cittadino Traduzioni e Piantonamenti
dott.ssa Ada LO FRANCO

PALERMO

Alle Strutture Segreterie Nazionali, Provinciali e Locali
O.S.A.P.P. - UIL FP P.P. - U.S.P.P. - F.N.S. CISL

LORO SEDI

Oggetto: Nucleo Cittadino Traduzioni e Piantonamenti di Palermo - Criticità organizzative e condizioni di impiego del personale. Richiesta di verifica e intervento

Le scriventi Segreterie regionali, preso atto delle problematiche recentemente rappresentate in ordine all'organizzazione e al funzionamento del Nucleo Cittadino Traduzioni e Piantonamenti di Palermo, ritengono opportuno richiamare l'attenzione della S.V. su alcune criticità che, per natura e possibile incidenza sulle condizioni di lavoro del personale, appaiono meritevoli di un tempestivo approfondimento da parte dell'Amministrazione.

Le questioni segnalate investono, in particolare, le modalità di organizzazione di taluni servizi di traduzione, anche mediante l'impiego di collegamenti aerei particolarmente articolati, la programmazione di servizi di durata significativamente gravosa, il ricorso a doppi turni nel settore dei piantonamenti, nonché la distribuzione delle risorse umane tra i diversi ambiti operativi del Nucleo.



Particolare attenzione merita, altresì, la complessiva organizzazione dei settori traduzioni e piantonamenti, soprattutto alla luce dell'attuale disponibilità di personale. Un assetto rigidamente distinto delle due articolazioni, ove non accompagnato da adeguati meccanismi di flessibilità e compensazione, potrebbe infatti determinare una non equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro, con conseguenti ricadute sia sull'efficienza del servizio sia sulle condizioni psicofisiche del personale impiegato.

Analogamente, le determinazioni concernenti l'impiego e l'avvicendamento del personale nei servizi maggiormente delicati, tra i quali quelli svolti presso il Reparto Speciale Detenuti dell'Ospedale Civico di Palermo, richiedono, ad avviso di questa Organizzazione sindacale, una particolare ponderazione delle professionalità, dell'esperienza maturata e delle specifiche competenze degli operatori, nell'interesse prioritario della sicurezza e della continuità del servizio. In tale ambito appare altresì opportuno che le scelte riguardanti l'organizzazione e l'impiego del personale di Polizia Penitenziaria siano assunte nel rispetto delle competenze proprie della relativa catena di comando, evitando che determinazioni di natura prettamente operativa possano risultare influenzate da valutazioni riconducibili a figure professionali estranee al Corpo, ferma restando la necessaria collaborazione interprofessionale con le altre componenti presenti nella struttura.

Le scriventi non intendono, naturalmente, formulare valutazioni personali nei confronti di singoli responsabili, né anticipare conclusioni sulle scelte organizzative adottate. Non può tuttavia essere sottaciuto il crescente malumore che si registra tra il personale, alimentato dalla percezione di trattamenti non uniformi e di condizioni di particolare favore riconosciute, in talune circostanze, ad alcuni appartenenti a discapito di altri. Una situazione che, ove non adeguatamente chiarita e ricondotta a criteri oggettivi, trasparenti e verificabili, rischia inevitabilmente di compromettere il clima interno, incidendo sulla fiducia del personale nell'equità delle scelte organizzative e nella corretta distribuzione dei carichi di lavoro.

Analoga attenzione merita la programmazione dei servizi notturni, rispetto alla quale vengono segnalate modalità di impiego non sempre percepite come equilibrate e omogenee. Anche sotto tale profilo appare necessario assicurare criteri di rotazione quanto più possibile trasparenti e uniformi, evitando che la reiterazione dell'impiego di taluni operatori nei turni maggiormente gravosi possa tradursi in un'ulteriore fonte di tensione, oltre che in un aggravio sul piano del recupero psicofisico. Il quadro complessivamente rappresentato evidenzia, pertanto, criticità suscettibili di incidere non soltanto sull'equilibrio dei carichi di lavoro, ma anche sulla serenità professionale, sulla coesione interna e sul senso di equità che dovrebbe caratterizzare l'organizzazione di un servizio particolarmente delicato.

Per tali ragioni, le OO.SS. OSAPP, UIL FP P.P., USPP e FNS CISL condividono la necessità di un approfondimento delle problematiche rappresentate, tanto più considerando che alcune delle criticità oggi richiamate risultano essere state già segnalate, anche direttamente, da dirigenti delle scriventi Organizzazioni sindacali. Non può, peraltro, essere trascurato come, nel corso delle interlocuzioni intervenute, talune disfunzioni nella programmazione dei servizi siano state sostanzialmente riconosciute dallo stesso Comando. A fronte di tale consapevolezza, tuttavia, le misure successivamente adottate non sembrano avere determinato quel riequilibrio organizzativo e quella definitiva rimozione delle criticità che il personale legittimamente si attendeva. È proprio il permanere delle medesime problematiche, unitamente al crescente malessere registrato tra gli operatori, a rendere oggi necessario un intervento di verifica da parte del superiore livello dell'Amministrazione. Le scriventi ritengono, pertanto, opportuno che la S.V. voglia disporre ogni utile approfondimento sull'attuale organizzazione del Nucleo, sulle modalità di programmazione dei servizi, sui criteri di distribuzione dei carichi di lavoro e sull'impiego delle risorse disponibili, valutando, all'esito, le misure organizzative maggiormente idonee a ristabilire condizioni di equilibrio, trasparenza e serenità lavorativa.

In tale contesto, senza voler attribuire all'avvicendamento degli incarichi alcuna valenza sanzionatoria o formulare giudizi di carattere personale, non può neppure essere ignorata la particolare e prolungata permanenza nel medesimo posto di funzione, protrattasi da più di vent'anni. Un periodo così significativo induce, ad avviso delle scriventi, a una più generale riflessione sull'opportunità di favorire una fisiologica alternanza nelle responsabilità di comando, quale possibile strumento di rinnovamento organizzativo, capace di offrire nuovi stimoli sia a chi esercita funzioni direttive sia al personale chiamato a operare quotidianamente all'interno della medesima struttura. Una permanenza così prolungata, pur non costituendo di per sé elemento di irregolarità, può legittimamente indurre l'Amministrazione a valutare l'opportunità di una fisiologica alternanza nelle responsabilità, soprattutto in presenza di criticità organizzative e di un diffuso malessere tra il personale.

Del resto, la legge n. 190/2012 e i successivi indirizzi dell'ANAC hanno valorizzato, nei rispettivi ambiti di applicazione, la rotazione ordinaria quale misura di carattere preventivo e organizzativo, distinta da qualsiasi finalità sanzionatoria e volta anche a evitare un'eccessiva cristallizzazione delle funzioni. È in questa esclusiva prospettiva che le scriventi ritengono possa essere valutato un eventuale avvicendamento, quale occasione di rinnovamento organizzativo e professionale, idonea a introdurre nuovi stimoli tanto per chi ha esercitato a lungo responsabilità nel medesimo contesto quanto per il personale che vi opera.

Distinti saluti

OSAPP

UIL PA P.P.

U.S.P.P.

FNS/CISL

G. Li Calsi

G. Veneziano

G. Rubbino

S. Turco