



NOTA A VERBALE DELLA RIUNIONE 8.5.2023 SUL F.E.S.I. ANNO 2023

Ad integrazione degli interventi della delegazione USPP sull'impianto proposto dal DAP, si desidera consegnare il presente documento che riassume sinteticamente le proposte USPP:

1. doppio incentivo per chi ricopre **due o più posti di servizio** nel proprio turno di lavoro;
2. la previsione di un incentivo per chi svolge **due turni di servizio accorpati**;
3. l'ipotesi di un incentivo per chi esegue **traduzioni di detenuti sotto scorta**;
4. la previsione di un incentivo per chi esegue un turno di servizio di **sorveglianza in una sezione detentiva sotto il numero di agenti previsto** per la copertura dei posti di servizio;
5. l'assegnazione di un riconoscimento in **A1 ai responsabili delle unità operative**, come possono essere, ad esempio, quelli che hanno le responsabilità delle sezioni detentive;
6. la previsione di un diverso riconoscimento del **lavoro svolto su un turno di 6 ore rispetto ad uno di 8 ore**, specie se si considera che non di rado si assiste al prolungamento ininterrotto del lavoro richiesto al personale ulteriore ore di lavoro straordinario per sopperire alle necessità dell'istituto;
7. la previsione dell'inserimento in **A1 di chi svolge l'attività di Polizia Giudiziaria presso la Procura Nazionale Antimafia e Antiterrorismo e presso le strutture del Ministero dell'Interno** (DIA, SCIP ecc.);
8. riconoscimento in **A1 del personale che svolge servizio presso la C.O.N. Centrale Operativa Nazionale**;
9. **maggior valorizzazione in termini monetari delle fattispecie di cui al punto 4) "RESPONSABILITA' e RISULTATO" per gli Ispettori e Funzionari che svolgono le funzioni di Comando di Reparto, Vice Comando, Coordinamento NTP.**



Rieccoci qui, con la stessa determinazione, a ripetere osservazioni e proposte che riteniamo siano importanti per un miglioramento dell'insoddisfacente impianto prospettato, a ribadire la nostra contrarietà alla mancanza di volontà di revisionare un arcaico impianto di ripartizione delle già esigue risorse finanziarie di un fondo che di incentivante ha ben poco e che si basa, invece, su criteri di assegnazione degli spiccioli di euro messi a disposizione solo in relazione alla mera presenza fisica del personale di Polizia Penitenziaria e, tra l'altro, sempre perfezionato in ritardo, in modo tale da costringere le OO.SS. a siglarlo *ob torto collo* per consentire, una volta approvato, la più rapida assegnazione dei fondi ai colleghi che ne hanno legittimamente diritto.

L'USPP ribadisce che questo genere di piattaforma di ripartizione non soddisfa perché i suoi criteri

- NON ESALTANO IL LAVORO DEGLI AGENTI/ASSISTENTI
- NON VALORIZZANO IL LAVORO DEI SOVRINTENDENTI/ISPETTORI E SOSTITUTI COMMISSARI
- E MORTIFICANO IL LAVORO DEI FUNZIONARI e ISPETTORI (COM.TI/VICE COMANDANTI E RESPONSABILI NTP).

E' per la massima considerazione che nutriamo nei confronti di tutto il personale di Polizia Penitenziaria che lavora duramente, nelle attuali condizioni in cui è costretto a svolgere il proprio servizio negli istituti penitenziari, che riteniamo che non si possa più avallare un'azione di distribuzione delle risorse del FESI che non risponda a rinnovati criteri di individuazione.

Noi intendiamo discutere una nuova piattaforma che superi questi scogli, ed è chiaro che per noi è importante che non sia sottovalutata la necessità, più volte espressa dall'USPP, di una concreta VALORIZZAZIONE del personale del Corpo, e quindi la necessità di stabilire qualificati criteri per l'individuazione delle fattispecie che premiano la QUALITA' del lavoro svolto e non solo la quantità, ovvero le giornate in cui si va a lavorare (sic!).

In altri termini, per l'USPP è importante che **la ripartizione del FESI privilegi le CAPACITA' PROFESSIONALI e la PRONTEZZA e l'ADEGUATEZZA delle RISPOSTE OPERATIVE** poste in essere dal personale, piuttosto che la mera presenza fisica priva di sostanza qualificante l'adempimento dei doveri e delle attività istituzionali demandate ad ognuno.

Le uniche eccezioni sulla ripartizione agganciata alla sola QUANTITA' del lavoro svolto ci pare rinvenibile solo relativamente allo svolgimento di **due o più posti di servizio coperti contemporaneamente** durante il proprio turno di servizio oppure **all'accorpamento di due turni di servizio**, che costringono un collega a lavorare il doppio del tempo che era stato programmato o, ancora, all'esecuzione delle **traduzioni di detenuti sotto scorta** e, infine, alla **sorveglianza dei detenuti nelle sezioni al di sotto del numero degli agenti previsto**.

Malgrado tale evidente sforzo compiuto dal personale e la logica conseguenza che questo dovrebbe determinare un *quid* in più in sede di assegnazione dei fondi a chi è obbligato a farsene carico, in questo vetusto impianto non se ne vede traccia alcuna. E questa macroscopica carenza di previsione di specifiche fattispecie a queste ipotesi ci sembra non aver contezza della realtà operativa che si vive nelle carceri italiane.



Se è vero – com'è vero – che il DAP prevede 3 milioni e mezzo di turni in A1, e che quindi questi sono coperti dalle risorse finanziarie messe a disposizione, la **nostra richiesta è che CHI COPRE DURANTE IL PROPRIO TURNO DI LAVORO 2 O PIU' POSTI DI SERVIZIO O CHE DEVE RICOPRIRE ANCHE IL TURNO SUCCESSIVO, DOPO IL PROPRIO TURNO DI SERVIZIO, POSSA ESSERE REMUNERATO CON ALMENTO IL DOPPIO DELL'INCENTIVO A1**. Non possiamo mettere la testa sotto la sabbia e dire che questo nella realtà non avvenga. E se ne siamo consapevoli, allora il personale che deve sobbarcarsi il doppio del suo lavoro deve essere remunerato con il giusto riconoscimento di questo aggravio in termini di accesso al FESI.

Un discorso a parte va fatto riguardo al punto 4) RESPONSABILITA' e RISULTATO.

Noi non siamo di quelli che vorrebbero che i "generalisti" prendano tutto e il loro "esercito" nulla, però non vogliamo passare nemmeno per coloro che possono disconoscere, come fa l'Amministrazione, che a chi svolge incarichi di grande responsabilità, con tutte le conseguenze che essi implicano, in termini di responsabilità amministrative e penali, non vada riconosciuto e valorizzato il proprio lavoro.

Per l'USPP è vergognoso il BONUS previsto per i Comandanti di Reparto, i Vice Comandanti e i Coordinatori dei Nuclei Traduzione e Piantonamento, che per la maggior parte della sua previsione non viene riconosciuto neppure in egual misura rispetto al restante personale di Polizia Penitenziaria.

Si arriva al paradosso per cui il più giovane degli agenti di Polizia Penitenziaria, in servizio nel più piccolo carcere o UEPE italiano, potrà concorrere alla assegnazione del bonus annuo di 500 euro al superamento 218 giorni lavorativi effettivi, anche se sanzionato disciplinarmente o condannato a seguito di un procedimento penale che gli consenta di permanere comunque in servizio, e il suo comandante, vice comandante o coordinatore NTP, pur assicurando un apporto professionale pari agli stessi 218 giorni di presenze effettive del suo più giovane collaboratore, e magari svolgendo la sua attività in due istituti penitenziari diversi oppure in assenza di un direttore titolare, vada a percepire la metà del suo sottoposto.

Questa previsione per l'USPP è inaccettabile, mortificante, disincentivante e va modificata.

E poi c'è l'annosa questione di come si possono individuare le **QUALITA' PROFESSIONALI, IMPEGNO e RENDIMENTO** di ognuno.

Noi lo diciamo da tanto tempo. Abbiamo uno strumento che ci potrebbe consentire di poter assegnare le risorse sulla base dei risultati emersi nell'attribuzione del giudizio di fine anno, ossia il **RAPPORTO INFORMATIVO, che però va riformato rispetto a quello odierno, va implementato nelle sue fattispecie e va offerta maggiore garanzia al singolo dipendente sulla valutazione.**

Oggi il RAPPORTO INFORMATIVO – lo sappiamo bene – è uno strumento che non ci consente di esprimere con certezza il valore e le capacità professionali di un agente, per tutte le ragioni che negli anni ci siamo detti (il Comandante e il Direttore ne possono fare uno strumento di



potere...c'è chi questo potere può esercitarlo con troppa discrezionalità...il meccanismo di difesa da parte del collega che ritiene di non essere stato valutato adeguatamente prevede una procedura di garanzia non sufficientemente assicurata e che è a lui sfavorevole e che, anzi, lo pone pure in ulteriore contrasto con i vertici della struttura in cui svolge il servizio che lo hanno valutano in un certo modo ecc. ecc.).

Ebbene noi dobbiamo invertire questa rotta, che porta il collega a schiantarsi contro un muro, e dobbiamo invece responsabilmente creare le condizioni affinché questo strumento diventi realmente il mezzo di base, insieme ad altri elementi che potremmo individuare, sul quale ci si possa riferire per l'assegnazione dei soldi del FESI, perché nel RAPPORTO INFORMATIVO ritroviamo parecchi elementi che stanno alla base dell'individuazione di chi è più meritevole rispetto a chi lo è meno ed altri ancora potrebbero essere inseriti per raggiungere questa finalità.

Ma è chiaro che dobbiamo renderlo effettivo, imparziale e utilizzabile per gli scopi che qui ci vogliamo prefiggere. In una riunione del FESI 2020 s'era deciso di aprire un tavolo tecnico e paritetico per l'elaborazione di un meccanismo di valutazione del personale che ci potesse consentire di fare tutto questo. Noi siamo pronti a fare la nostra parte e vorremmo che anche l'Amministrazione finalmente ci faccia capire (una volta per tutte...coi fatti e non più solo con le dichiarazioni di intenti) quando e come cominceremo a fare questo lavoro per il bene di tutti i nostri colleghi che meritano sicuramente il nostro impegno in questa direzione.

LA SEGRETERIA NAZIONALE