

PNRR e Giustizia. Una formidabile occasione per ammodernare l'amministrazione, innovare l'organizzazione, riqualificare il lavoro.

Un contributo della Funzione Pubblica CGIL per il rilancio del Sistema Giustizia

Premessa

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha individuato nella giustizia un punto nevralgico per il rilancio del Paese attraverso riforme e investimenti di efficienza e competitività del sistema giudiziario italiano. L'ammodernamento della giustizia e la celerità dei processi sono gli obiettivi strategici cui puntano parte dei progetti finanziati con le risorse europee.

Dal maggio 2021 denunciavamo il rischio di perdere un'occasione importante se i progetti di riforma avessero riguardato solo parte del sistema complesso che è la Giustizia e non il tutto.

La tendenza è stata sempre quella di indirizzare gli interventi sulla riforma della disciplina codicistica, mentre poco è stato realizzato dal punto di vista sia dell'implementazione di nuovi modelli organizzativi sia della digitalizzazione del processo. Per questo chiedemmo di attenzionare il funzionamento della macchina della giustizia, nella predisposizione dei progetti del PNRR, assumendo l'obiettivo di andare oltre gli interventi straordinari, come lo smaltimento degli arretrati, immaginando fin da subito una nuova, più efficace, organizzazione ministeriale, per gli anni a seguire il 2026.

È l'insieme del Ministero della Giustizia che necessita di una seria analisi della effettiva efficacia della propria organizzazione che, per rispettare il mandato costituzionale, deve poter contare di una maggiore capacità di integrazione delle sue varie componenti. Non c'è miglioramento della giustizia del nostro paese se ad una efficacia dell'attività giudiziaria e della giurisdizione non corrisponde una efficace organizzazione del sistema dell'esecuzione penale. Da una corretta analisi delle criticità del funzionamento dell'intero apparato della giustizia deve inevitabilmente discendere una capacità di riprogettare gli strumenti, le capacità organizzative e la ridefinizione di una cultura di organizzazione che oggi appare del tutto assente.

Dal lavoro, da chi quotidianamente opera concretamente per il funzionamento dell'amministrazione, a tutti i livelli e in tutti gli ambiti, può venire un contributo importante e decisivo per un cambiamento efficace. È con questo spirito che la Funzione Pubblica CGIL, mettendo assieme le tante professionalità che popolano il mondo di riferimento della giustizia del nostro paese, offre in questo documento alcune riflessioni e proposte certamente non esaustive, su cui vorremmo confrontarci con i vertici dell'amministrazione, il governo, la politica e i diversi stakeholder.

L'Ufficio per il processo e l'Organizzazione Giudiziaria

A due anni dall'avvio dei progetti del PNRR rileviamo come un deficit di programmazione visibile e di visione del futuro abbia segnato la fase di partenza dell'attività finanziata con risorse europee e, ancora oggi, non abbiamo certezza di realizzare gli obiettivi entro il 2026. Se ciò dovesse accadere sarebbe grave il nocumento per l'amministrazione giudiziaria e per l'intero paese.

E, invece, ancora non c'è chiarezza sulla conferma a regime dell'Ufficio per il Processo quale struttura portante del Ministero della Giustizia, al punto che continua l'emorragia di Funzionari assunti con le risorse europee e ai quali non si dà alcuna prospettiva concreta di futuro.

Come Funzione Pubblica CGIL, al contrario, continuiamo a ritenere che l'UPP sia il fulcro della nuova organizzazione giudiziaria che, mettendo al centro il processo, dia piena attuazione al principio costituzionale di "ragionevole durata del processo" (art 111 Cost.), accorciando i tempi di risposta ai cittadini, a partire dal processo civile.

L'inserimento del personale addetto all'Ufficio per il Processo ha costretto l'amministrazione giudiziaria e i magistrati a ripensare sé stessi ma stenta a prendere forma un'idea precisa di innovazione organizzativa. Prova ne è il ritardo con cui si sta avviando il confronto tra amministrazione e organizzazioni sindacali sulla definizione delle famiglie professionali, richiesta dall'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Funzioni Centrali. Sarebbe quella l'occasione più adeguata a ripensare l'organizzazione giudiziaria dei prossimi anni e per risolvere, tra gli altri, il nodo di quale funzione attribuire ai Funzionari Addetti all'Ufficio per il Processo, finora stratonati o dalla parte dei magistrati, in un'ottica di esclusiva sussidiarietà alla funzione giudicante, o, in alternativa, dalle cancellerie, in chiave sostitutiva del mancato turn over degli ultimi anni.

Comunque la si veda, riteniamo che tali figure rappresentino oggi una opportunità irrinunciabile e per questo affermiamo convintamente la necessità di non disperdere questo importante patrimonio di conoscenze e professionalità procedendo fin da subito alla definizione di un percorso chiaro e trasparente verso la definitiva stabilizzazione negli organici del ministero della giustizia, al più tardi entro il termine dei progetti del PNRR.

In questo settore bisogna rendere operativi i sistemi di digitalizzazione e dematerializzazione degli atti, ma anche riformare i modelli organizzativi. E ciò va fatto tenendo ben presente che nell'utilizzare i finanziamenti europei l'attenzione non va focalizzata esclusivamente sullo smaltimento degli arretrati (motivo per cui abbiamo criticato la decisione di fare assunzioni a tempo determinato) ma vada al contrario ridefinito il concreto fabbisogno di organico, sia per colmare le gravi carenze determinate in lunghi anni di blocco del turn over sia per presidiare nuovi e diversi servizi di giustizia.

Per questo servono investimenti straordinari per un piano occupazionale strutturale, a partire dal definitivo assorbimento delle lavoratrici e dei lavoratori che con varie modalità e funzioni sono oggi al servizio del ministero. Tra mancato turn over degli ultimi dieci anni e prossimi pensionamenti da un lato, di fronte alla necessità di nuove modalità operative e di servizio dall'altro, il fabbisogno di personale non verrebbe nemmeno soddisfatto dalla complessiva stabilizzazione di Funzionari UPP, Funzionari tecnici, Data entry e tecnici di amministrazione.

Serve un investimento strategico sul Ministero della Giustizia che porti ad assunzioni stabili in grado di svecchiare non solo dal punto di vista dell'età anagrafica, ma anche dal punto di vista delle procedure, che consentano all'amministrazione di centrare gli obiettivi che le sono assegnati.

L'efficientamento del sistema giustizia deve necessariamente passare attraverso un cambiamento radicale, culturale ed operativo, dell'organizzazione dei servizi e del lavoro, con il pieno coinvolgimento di tutte le professionalità che compongono l'articolato sistema giustizia, dal personale amministrativo fino ai magistrati.

Per realizzare questa importante e non più rinviabile riforma organizzativa il CCNL 2019/2021 delle Funzioni Centrali, con l'introduzione delle famiglie professionali, è uno degli strumenti fondamentali. Per questo siamo preoccupati del ritardo con cui si sta avviando il confronto tra amministrazioni e organizzazioni sindacali. Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto offre l'opportunità di ripensare i modelli organizzativi, ridefinire ambiti chiari di competenze e funzioni tra le diverse professionalità e settori. Rimette al centro sia il cittadino cui si

rivolge il servizio sia la lavoratrice e il lavoratore che rendono materialmente esigibili i diritti delle persone di fronte alla legge.

Sul piano più strettamente contrattuale desideriamo porre qui l'accento, innanzitutto, sulla ripartizione del Ministero nei quattro Dipartimenti dell'Organizzazione Giudiziaria, dell'Amministrazione Penitenziaria, della Giustizia Minorile e di Comunità, degli Archivi Notarili e gli effetti che tale ripartizione ha sulla contrattazione integrativa.

Troppo spesso l'organizzazione del personale nei quattro dipartimenti diventa pretesto per un uso disomogeneo della contrattazione e degli effetti giuridici ed economici sui lavoratori pur inquadrati nello stesso comparto delle Funzioni Centrali.

Al contrario, i quattro dipartimenti dovrebbero avere capacità di fare sintesi tra loro, cosa che finora è mancata, come dimostra il fatto che spesso si sconti una grande difficoltà a rendere esigibili accordi già sottoscritti, oppure come il fatto che accordi sottoscritti a livello centrale vadano a naufragare nel passaggio alla contrattazione decentrata di posto di lavoro. Si pone qui immediatamente **la criticità dovuta al fatto che**, contrariamente a quanto stabilito con la definizione dei comparti di contrattazione e le relative aree della dirigenza, in tutte le articolazioni del ministero, **il personale del comparto delle Funzioni Centrali trova in un Magistrato** (quando non addirittura in responsabili del Corpo della Polizia Penitenziaria) **la propria figura di dirigenza anziché un dirigente ministeriale inquadrato nell'area della dirigenza delle Funzioni Centrali.** Ciò produce **un doppio effetto negativo: da un lato, la deresponsabilizzazione rispetto al raggiungimento di obiettivi amministrativi; dall'altro, la non corretta o mancata applicazione di importanti istituti contrattuali per il personale.**

Per questo chiediamo di risolvere questa anomalia rivedendo l'organizzazione del lavoro e assegnando con chiarezza di mandato, ruolo e responsabilità, a figure di dirigenza amministrativa che pure esistono nell'amministrazione e che, per la parte mancante, possa essere individuata anche prevedendo un adeguato percorso di riqualificazione interna.

La mancanza di un piano riformatore e di innovazione organizzativa ha collocato l'amministrazione della giustizia agli ultimi posti della classifica delle amministrazioni centrali quanto a capacità di ammodernamento, sia in procedure amministrative sia in tecnologia.

Nell'aprile 2017 fu sottoscritto un accordo che doveva permettere un'operazione di messa a sistema e in valore delle risorse umane, per tutta l'amministrazione della Giustizia, restituendo coerenza ai percorsi di carriera e rendendo compatibili gli inquadramenti formali con le attività effettivamente svolte. Ma tale accordo non ha visto la sua piena applicazione, generando forte malessere tra i lavoratori.

Il CCNL 2019/2021 delle Funzioni Centrali ha ora introdotto un nuovo sistema di classificazione, in base al quale la contrattazione integrativa deve definire le famiglie professionali, in sostituzione dei vecchi profili, e dando la possibilità a tutte le amministrazioni di inquadrare il personale secondo le effettive esigenze organizzative. È un'ultima chance per il Ministero della Giustizia che ha finora "bucato" tutti gli appuntamenti con le riforme ordinamentali del 2001 e del 2007, negando conseguentemente possibilità di carriera e di crescita professionale per tutti i suoi dipendenti.

Ecco perché **bisogna con urgenza realizzare il nuovo contratto integrativo, unico e unitario di tutto il ministero, con la definizione di famiglie professionali che, ferme restando le specificità di funzioni in ragione dei dipartimenti di assegnazione, abbiano però un unico modello di riferimento relativamente percorsi di carriera, sviluppi economici, accesso a istituti e indennità contrattuali; indicando puntualmente le famiglie e posizioni professionali trasversali a tutta**

l'organizzazione ministeriale.

È questa la condizione per poter finalmente e rapidamente completare il percorso di riqualificazione del personale, partendo dal passaggio nella nuova Area degli Operatori per il personale della carriera ausiliaria; completando il passaggio dei Cancellieri nella nuova Area dei Funzionari; individuando il personale inquadrato nella nuova Area degli Assistenti che può transitare verso quella dei Funzionari; attivando l'Area delle Elevate Professionalità, come evoluzione professionale di quanti già provengono dalla vecchia Terza Area; individuando un adeguato sistema indennitario, a riconoscimento di incarichi professionali o di posizioni organizzative (per l'Area Funzionari) e di specifiche responsabilità (per l'Area Assistenti).

Su Uffici Notificazioni Esecuzioni e Protesti (Unep) e Archivi notarili, non possiamo immaginare di mettere mano ad un processo di riorganizzazione di questi uffici come se si lavorasse ancora con penna e calamaio. Dobbiamo riqualificare questi servizi, riorganizzare e ammodernarne le competenze, informatizzare il settore.

Per i servizi informatici bisogna fare chiarezza tra dipendenza funzionale e organizzativa al fine di incardinare adeguatamente i lavoratori disponibili alla Direzione Generale per i Sistemi Informativi Automatizzati (DGSIA) presso gli uffici di assegnazione e, in tal modo, non impedire agli stessi di beneficiare delle determinazioni della contrattazione integrativa e decentrata.

Abbiamo già detto della necessità di predisporre un generalizzato e più avanzato piano occupazionale, per il quale chiediamo di **attivare da subito il confronto per rivedere il Piano di Fabbisogni Triennale di tutti e quattro i Dipartimenti**. E nel frattempo chiediamo che **al personale assunto a tempo determinato venga garantito** un percorso che parta dal prolungamento dei contratti in essere fino al raggiungimento dei requisiti previsti dalla Legge Madia ai fini della **definitiva stabilizzazione**.

La Dirigenza Penitenziaria

La Giustizia è un sistema complesso in cui le diverse strutture contribuiscono, tutte assieme, alla realizzazione degli obiettivi di una giustizia giusta, efficace, certa e trasparente, indicati dalla Costituzione.

L'attività dell'organizzazione giudiziaria determina effetti sull'organizzazione dei servizi dedicati all'esecuzione penale. Una efficace e qualificata attività nell'ambito dell'esecuzione della pena può determinare le condizioni per un appesantimento o un fisiologico ricorso ai servizi di giustizia.

Dalla legge dell'Ordinamento penitenziario del 1975, tante riforme si sono succedute, di tipo legislativo, regolamentare, organizzativo, ma il mandato costituzionale spesso è stato piegato alle esigenze di "fare cassa" sui servizi e le amministrazioni pubbliche o, peggio, a orientamenti politici unicamente rivolti ad una vocazione securitaria inefficace quanto illusoria per il paese.

Le sanzioni europee sul sovraffollamento delle carceri italiane non hanno prodotto un convinto ripensamento dell'organizzazione dei servizi dell'esecuzione penale. E, anzi, periodicamente e ancor più di questa ultima fase è il ritorno di preoccupanti logiche di supremazia da parte di alcuni settori dell'amministrazione sugli altri. Talvolta logica del conflitto prevale su quella cooperativa che dovrebbe caratterizzare invece le diverse componenti che operano per la realizzazione degli obiettivi costituzionali.

Al contrario, ci sarebbe bisogno di affermare definitivamente la pari dignità di tutte le componenti che sono all'interno del sistema. Per questo chiediamo di avviare un processo di revisione di funzioni, compiti e competenze, che metta in valore e ri-definisca le diverse specializzazioni a partire dalle diverse dirigenze. **Immaginiamo una struttura organizzativa in cui ciascuna**

componente viva una propria dimensione interna autonoma e completa nella definizione della propria “filiera di comando”, dai ruoli ausiliari fino alla propria specifica dirigenza tecnico – professionale. In particolare, auspichiamo un progetto di riforma delle carriere che possa assicurare al personale delle funzioni centrali una possibilità di progressione fino alla dirigenza e **che riguardi tutte le figure dell’area amministrativa, dell’area del servizio sociale, dell’area pedagogica, dell’area della sicurezza.** Al di sopra delle dirigenze delle varie aree, infine, dovrà essere finalmente definita **una competenza di tipo gestionale e manageriale che, come abbiamo più volte affermato, dovrà essere assunta dalla Dirigenza Penitenziaria.**

In un sistema organizzativo complesso quale è il carcere, la figura del Dirigente Penitenziario dovrebbe essere strategica e invece è ancora indefinita.

La dirigenza penitenziaria è l’unica dirigenza di diritto pubblico che dal 2006 (data della sua istituzione) non ha ottenuto un accordo negoziale per disciplinare in termini giuridici e di trattamento economico il rapporto di lavoro.

I dirigenti penitenziari, responsabili per legge della sicurezza dell’istituto, della gestione amministrativa contabile (sono anche funzionari delegati), della sicurezza dei luoghi di lavoro (a norma della legge 81/2008), rappresentanti di parte pubblica nelle contrattazioni sindacali decentrate e responsabili della gestione del personale, sono i presidenti dell’equipe di osservazione e trattamento, responsabili delle linee d’indirizzo delle azioni trattamentali e rieducative da realizzare nei confronti della popolazione detenuta, di cui sono responsabili per tutto quello che ai ristretti possa accadere. Tutto questo senza tutela legale né assicurativa per l’esposizione a rischio legato alle responsabilità professionali che la legge attribuisce. Il direttore risponde anche per le conseguenze di decisioni a lui non imputabili, in una posizione di responsabilità oggettiva trasversale, che non vede analogia con altre figure dirigenziali pubbliche, e non esistono strumenti di tutela contrattuale che possano essere invocati.

La disciplina contrattuale deve essere realizzata come prima azione nel programma di riordino dell’amministrazione ed in parallelo con una riorganizzazione degli istituti penitenziari finalizzata ad istituire e disciplinare la figura e le competenze dei direttori di area.

La mancanza di una chiara definizione, per via negoziale, di istituti e trattamenti giuridici ed economici del proprio rapporto di lavoro rischia di deludere colpevolmente i 57 neoassunti (a seguito di un concorso finalmente arrivato dopo vent’anni), cui si potranno aggiungere ulteriori 45 idonei, che sarebbero invece necessari per portare nuove energie all’insieme dell’amministrazione penitenziaria.

Al 31 dicembre 2022 il personale di Dirigenza Penitenziari amministrato risulta essere di 261 unità. Le politiche assunzionali degli ultimi anni hanno visto l’ingresso di funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria qualificati, ai quali è stata riconosciuta doverosamente la progressione in carriera sino al ruolo di dirigente, ingenerando legittime aspettative ma anche una grande confusione rispetto al ruolo ed alle funzioni che invece la legge attribuisce alla dirigenza penitenziaria.

In mancanza di una riforma organica e coerente, che tenga conto della complessità e dell’articolata specificità delle funzioni che devono essere assolte da ciascuno degli attori dell’organizzazione penitenziaria, rischia di alimentare il rischio di gravi disfunzioni organizzative mettendo a rischio la complessiva tenuta del sistema penitenziario italiano sotto i colpi della competizione impropria tra sicurezza e trattamento.

L’assenza di contratto ha posto il ruolo e le funzioni del direttore capo dell’istituto in una situazione di vulnerabilità. La disciplina contrattuale deve essere realizzata come prima azione nel programma di riordino dell’amministrazione ed in parallelo vanno riorganizzati gli istituti penitenziari per istituire e disciplinare la figura e le competenze dei direttori di area.

Queste azioni nella *road map* di rivisitazione ed ammodernamento degli istituti penitenziari e delle articolazioni territoriali sono da ritenersi propedeutiche a quella che noi consideriamo l'obiettivo principale del cambiamento: la **Dirigenza Unica Penitenziaria**.

Una dirigenza in grado di accogliere al suo interno tutte le competenze e le caratteristiche dei profili professionali apicali, che connotano trasversalmente le azioni della gestione dell'esecuzione penale in carcere, con progressioni di carriera trasversali lasciati alla legittima aspirazione dei singoli nel rispetto del quadro costituzionale e delle raccomandazioni europee. Un ruolo unico per ampliare visione ed azione, per dare a questa dirigenza quella ricchezza professionale che la complessità della gestione dell'esecuzione della pena giustifica.

Una dirigenza penitenziaria che possa finalmente, a oltre quindici anni dalla legge, realizzare il suo primo contratto collettivo nazionale di lavoro e che possa diventare l'aspirazione legittima e unificante di approdo a una carriera di tipo manageriale, disponibile a quanti hanno già dato prova di direzione e coordinamento nelle rispettive aree di specializzazione tecnico – professionale oltre che a quanti guardano all'amministrazione penitenziaria dall'esterno come a una realtà per cui investire il proprio sapere.

Gli organici a supporto dell'esecuzione penale

La carenza dell'organico è sicuramente il problema principale che affligge il personale delle funzioni centrali impiegato all'interno degli istituti penitenziari. Per questo riteniamo che un **piano straordinario di assunzioni nell'esecuzione penale**, che riguardi sia il comparto sicurezza sia quello delle funzioni centrali non sia più rinviabile. Il DPCM n. 84 del 15 giugno 2015, riguardante il *"regolamento di organizzazione del Ministero della Giustizia e riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche"*, nonché i successivi decreti attuativi che hanno ridefinito l'organizzazione dei dipartimenti in cui è articolato il Ministero, si proponevano di elevare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la riqualificazione delle risorse e l'eliminazione di duplicazione di funzioni e gestioni. Abbiamo partecipato al confronto evidenziando le forti criticità determinate non solo da fattori riguardanti il contenimento della spesa, ma anche organizzative, ritenendo che la riorganizzazione del sistema penitenziario e dell'esecuzione penale esterna che si stava delineando, non poteva definirsi solo riducendo posti di funzione e direzioni generali, ma che fosse necessario intervenire con urgenza anche sugli aspetti logistico strutturali.

Una buona riorganizzazione si definisce soprattutto attraverso un'attenta razionalizzazione delle risorse logico-strutturali ed umane, componenti indispensabili del sistema organizzativo, attraverso la valorizzazione delle competenze, il riconoscimento delle peculiarità professionali, nonché una equa e razionale assegnazione delle stesse sul territorio. Tutti fattori che contribuiscono a rendere l'organizzazione più efficiente. **Abbiamo ribadito più volte che una buona riforma organizzativa del sistema dell'esecuzione della pena non poteva essere attivata a costo zero, ma oggi, purtroppo, la riorganizzazione sia del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, sia del Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità fanno fatica a decollare.** Evidenziamo, ancora oggi, una situazione di evidente confusione, che genera stallo e determina disorientamento e malessere operativo e professionale tra tutto il personale che è impegnato a svolgere un mandato istituzionale complesso quanto delicato. **Riteniamo indispensabile ridefinire con urgenza la dotazione organica del personale delle funzioni centrali del DAP e del DGMC**, che risulta inadeguata rispetto ai carichi di lavoro che diventano sempre più gravosi.

Ad oggi, la dotazione organica del personale delle funzioni centrali, afferenti alle diverse

professionalità che agiscono nel sistema dell'esecuzione penale interna, è assolutamente insufficiente.

Inoltre, il bacino d'utenza dell'esecuzione penale esterna ha registrato un progressivo aumento che non è soltanto determinato dall'introduzione della misura della "messa alla prova", ma anche dal costante incremento del numero di persone che fruiscono di misure alternative e delle sanzioni sostitutive delle pene brevi, come previsto dalla recente riforma "Cartabia", utenti che debbono essere adeguatamente sostenuti nei percorsi di reinserimento sociale.

Si deve considerare, infine, che una funzione fondamentale dell'esecuzione penale esterna è quella della consulenza sia nei confronti della magistratura che nei confronti degli istituti di penitenziari. Si aggiunga che con la riforma dell'ordinamento penitenziario del 2018 i tempi per l'istruttoria del procedimento, che precede la concessione delle misure alternative, sono stati abbreviati, pertanto i ritmi con cui viene richiesto agli uffici di svolgere gli interventi di consulenza sono particolarmente sostenuti.

I servizi per minori nell'ultimo decennio hanno visto diminuire le risorse assegnate, hanno avuto enormi difficoltà nel fare fronte alle esigenze di manutenzione ordinaria e straordinaria delle sedi dei servizi e degli istituti penali e sono stati gestiti con una dotazione organica risalente, nei numeri, ai venti anni precedenti a fronte di un'utenza dei ragazzi e giovani adulti, italiani e stranieri, che presenta problematiche sempre più complesse, che frequentemente vivono situazioni di disagio psichico correlato all'uso di sostanze stupefacenti.

Infine si evidenzia l'applicazione dell'art. 27 BIS del recente Decreto Legge n. 123/23 cosiddetto "Caivano", le cui modalità di intervento sono da applicare a tutti i fatti reato con una pena massima inferiore ai 5 anni. Ciò comporterà un incremento esponenziale del carico di lavoro degli USSM (Uffici di Servizio Sociale per i minori).

Per quanto sopra esposto si ritengono insufficienti le assunzioni fatte fino ad oggi nel settore e si chiede, al fine di procedere ad un piano straordinario di assunzioni, di aumentare la dotazione organica complessiva prevista dal decreto per il personale delle funzioni centrali del DGMC.

In tale contesto riteniamo **non più rinviabile l'obiettivo di riconoscere**, finalmente dopo tanti anni di effettivo servizio (in alcuni casi si tratta di funzioni svolte da circa vent'anni), **il ruolo e la funzione di direzione e coordinamento effettivamente assolti da lavoratrici e lavoratori che hanno sopperito alle assenze di organico nell'area della dirigenza in diverse articolazioni territoriali e locali**. Parliamo ad esempio degli assistenti sociali che dirigono gli Uffici Locali di Esecuzione Penale Esterna (ULEPE), cui va riconosciuto da subito l'adeguato inquadramento. Come va immaginato un percorso di carriera specifico per il personale dell'area educativa.

La sicurezza nelle carceri

Il Corpo di Polizia penitenziaria, che con la legge 395/1990 ha sostituito nella gestione della sicurezza degli istituti, il Corpo degli Agenti di custodia, **continua a vivere pesanti condizioni di lavoro dovute alla mancanza di politiche utili a decongestionare la presenza dei detenuti e alle mancate assunzioni**. Alle normali attività di sicurezza negli istituti si sommano servizi esterni: dalla traduzione e il piantonamento dei detenuti fino all'azione di vigilanza sul territorio delle persone in misure alternativa alla detenzione.

In più, personale di polizia penitenziaria è utilizzato negli uffici dei Provveditorati regionali e presso la sede centrale del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, come presso i varchi di accesso dei tribunali delle città metropolitane più rilevanti. Insomma, un dispiegamento di uomini e donne in divisa che aggrava le condizioni di quanti si occupano direttamente della sicurezza negli istituti penitenziari. E, i diversi governi che si sono succeduti, non sono mai andati oltre i

provvedimenti tampone di incremento delle risorse per il lavoro straordinario anziché procedere a un piano di reclutamento significativo e urgente. Per non parlare della beffa che per questi lavoratori un'ora di straordinario continua a essere pagata meno di un'ora ordinaria di lavoro.

Le promesse dell'attuale governo non ci distraggono dalla realtà rappresentata dalle continue bocciature, da parte dello stesso, degli emendamenti legislativi presentati a più riprese anche nelle aule di parlamento per autorizzare le assunzioni.

E, intanto, continuano le aggressioni tra detenuti, di detenuti ai danni del personale di polizia, i suicidi, tanto tra i detenuti quanto tra i poliziotti.

Le donne e gli uomini del Corpo di Polizia Penitenziaria sono costretti ad operare in situazioni critiche ogni giorno senza idonei mezzi di tutela della salute e della loro sicurezza. Un sistema in default che mette a rischio la sicurezza dei servitori dello stato.

La situazione attuale è insostenibile: le 36 ore settimanali previste dal contratto non sono rispettate, mancano 8000 unità di Polizia Penitenziaria e, entro 2 anni, si arriverà a una carenza di **16.000 unità. Serve un impegno concreto del governo per almeno 4000 unità all'anno nei prossimi 4 anni. I contingenti di personale negli istituti penitenziari sono ridotti al minimo. Inoltre, sono assenti le figure di vertice, responsabili dell'area della sicurezza degli istituti. I funzionari passati ai ruoli di dirigente aggiunto e di primo dirigente sono un ulteriore appesantimento di una situazione già esplosiva.**

Mentre negli istituti penitenziari si fatica a giungere alla fine del turno dovendo fare i conti con una popolazione detenuta che rappresenta la sintesi del disagio sociale che si registra anche fuori dalle mura del carcere.

Servono per questo misure urgenti oltre i proclami del governo sull'imminente rinnovo contrattuale, per il quale non si vedono ancora le risorse.

Assunzioni Immediate, pianificazione e attuazione di un piano straordinario di assunzioni. Migliorare la Salute e la Sicurezza e sui luoghi di lavoro, misure efficaci per la prevenzione di atti di violenza e il supporto psicologico degli agenti. Investimenti in infrastrutture e tecnologia.

Occorre una riforma strutturale del sistema penitenziario, a partire da misure organizzative e legislative per ridurre il sovraffollamento, per garantire l'assistenza sanitaria, l'educazione e la rieducazione dei detenuti.

Ottobre 2023