

TAVOLO 15

OPERATORI PENITENZIARI E FORMAZIONE

Premesso che il mio inserimento nel Gruppo di lavoro del Tavolo 15 dedicato a “Operatori Penitenziari e formazione “ è molto recente, dopo aver letto il report di medio termine e il contributo del collega Galati mi permetto alcune brevi riflessioni.

Condivido e apprezzo il presupposto preliminare dei lavori del Gruppo del Tavolo 15 laddove si legge della necessità di semplificazione del vigente modello organizzativo e di gestione del personale e, ancor di più il dichiarato bisogno “di riconciliazione delle varie famiglie professionali che a distanza di 40 anni, non hanno ancora maturato un senso comune di appartenenza alla complessa gestione dell’esecuzione penale”.

Viceversa quello che mi trova in disaccordo è la dichiarazione di fallimento del sistema dell’esecuzione penale.

Infatti se è vero che la più grande criticità degli ultimi decenni è stato il sovraffollamento, problema che solo di recente è stato seriamente affrontato a seguito della condanna della CEDU, è altrettanto vero che l’intero sistema non è irreversibilmente collassato per l’impegno di tutti gli operatori penitenziari e per la capacità di governo dei dirigenti.

E’ indubbio che l’incalzare del sovraffollamento, le crescenti dimensioni del fenomeno, unitamente alla grave crisi economica e alla schizofrenia normativa degli ultimi decenni, hanno di fatto imposto a tutti i livelli, la gestione dell’emergenza impedendo ogni attività di programmazione e pianificazione degli interventi che sicuramente avrebbe reso più efficace l’intera fase dell’esecuzione penale.

Per evitare il ripetersi degli errori del passato anziché attribuire colpe concentrerei l’attenzione sulla qualità dei risultati che sono stati comunque conseguiti, sulle buone prassi che si sono sedimentate e sviluppate fino a realizzare progetti e servizi di eccellenza sull’intero territorio nazionale.

Le difficili condizioni operative degli ultimi anni hanno sviluppato in tutte le categorie professionali, ciascuna nell’ambito delle proprie specifiche competenze e funzioni, una spiccata abilità di problem solving e una capacità di rivisitazione della propria mission istituzionale alla luce delle nuove esigenze emerse dalla radicale trasformazione della nostra utenza.

In tal senso, molto efficacemente le proposte contenute nel report di medio termine sottolineano quale presupposto per il cambiamento, la valorizzazione delle risorse umane.

E’ attraverso la valorizzazione della squadra di lavoro che si riducono i rischi di demotivazione, di conflittualità e si creano i presupposti per rafforzare il senso di appartenenza.

A mio modesto avviso la valorizzazione delle risorse umane per essere efficace deve salvaguardare e rafforzare l’identità professionale degli appartenenti alle diverse “famiglie professionali”, nel rispetto delle funzioni e competenze in piena sintonia con il dato normativo. L’omologazione in questo senso rischia di non essere un valore aggiunto ma trasformarsi in zavorra.

Per questo e per le considerazioni svolte nella relazione del collega Galati, credo che l’ipotesi di far confluire tutti i dipendenti dell’A.P. in un unico contesto, il Corpo di Giustizia dello Stato, non sia praticabile soprattutto con riferimento al momento storico e normativo.

Viceversa concordo sul fatto che siano maturi i tempi perché si ragioni sull’ampliamento delle competenze degli Operatori delle diverse Aree dell’Istituto “*per creare i necessari spazi di valorizzazione e di responsabilità diretta delle altre professionalità*” come auspicato nella seconda relazione.

Per l’Area Sicurezza è improcrastinabile la creazione dei c.d ruoli tecnici nell’ambito del Corpo di Polizia Penitenziaria. Accanto ai profili che sono stati prospettati, rifletto sull’utilità della figura dello Psicologo del Corpo per supportare il Personale in occasione di eventi critici a cui

inevitabilmente è chiamato ad assistere, ma altrettanto utile sarebbe la supervisione nella delicata fase dell'inserimento lavorativo del personale neo assunto.

Anche la figura del Medico Competente per coadiuvare la gestione del servizio di coloro che pur presentando patologie che non richiedono una valutazione di idoneità al servizio, necessitano tuttavia un'attenzione nell'impiego in servizio. Quanto mai necessario il referente del benessere del personale e delle relazioni sindacali di comparto.

Per l'Area Pedagogica è indispensabile potenziare gli organici di ogni istituto. La boccata di ossigeno derivata dalle ultime assegnazioni è stata vanificata dalla mobilità verso altri comparti della P.A. Mai come oggi la figura del Funzionario Giuridico Pedagogico assume un ruolo centrale nell'ambito della presa in carico e della gestione della persona detenuta. Negli ultimi anni la tipologia della popolazione detenuta si è notevolmente modificata deteriorandosi progressivamente verso una "detenzione sociale" caratterizzata da una molteplicità di soggetti le cui condizioni psico fisiche risultano estremamente deteriorate e necessitano di una presa in carico totale e immediata. All'A.P. farei confluire in modo organico la figura degli Esperti ex art. 80 e del mediatore culturale e figure professionali, con competenze di raccordo carcere/territorio/servizi pubblici analoghe a quelle attualmente declinate, per esempio in Lombardia dagli Agenti di rete.

Nell'ambito dell'Area Contabile, nell'ottica di sviluppo delle competenze, penso alla previsione di figure ad elevata specializzazione tecnica di supporto per le manutenzioni degli impianti e la realizzazione di interventi di manutenzione del fabbricato. Sarebbe opportuno che tutta la tematica relativa alla sicurezza sul lavoro e alla gestione dei relativi servizi potesse contare su figure tecniche qualificate che garantiscono la formazione, informazione e gli interventi necessari all'innalzamento del livello di sicurezza sui luoghi di lavoro.

In tale cornice ai responsabili di Area devono essere ampliati e attribuiti i poteri di impulso, programmazione, coordinamento, controllo e riscontro e rendicontazione dei risultati di gestione dell'area, e deve conseguirne l'adeguamento/progressione del profilo professionale di appartenenza.

A questo punto deve essere necessariamente ridisegnato il ruolo e il profilo professionale del Direttore dell' istituto penitenziario "non potendosi certamente ipotizzare che il direttore dirigente, decisore finale dei numerosi procedimenti che interessano più aree, possa essere *primus inter pares*" come efficacemente rileva Galati nella sua relazione.

Preliminarmente è necessario reintegrare rapidamente l'organico dei direttori di istituto perché quello attuale è inadeguato sia rispetto al numero delle sedi che per le molteplici e delicate competenze e responsabilità di tutti i generi che attualmente gravano sulla categoria professionale.

Non è più possibile rinviare la definizione del ruolo, attuale e futuro, del dirigente di I.P., continuare ad affidare più istituti ad un unico dirigente, ridurre dalle sedi più grandi i dirigenti aggiunti, assegnare alla categoria sempre nuove e complesse competenze con previsione di profili di responsabilità anche penale, e pensare di continuare a non provvedere alle assunzioni! Se questo sarà lo scenario futuro condivido e sottoscrivo l'idea dei "centri territoriali" con a capo un dirigente cui fa riferimento Galati nel suo contributo e penso ad un'organizzazione analoga a quella delle Questure rispetto ai Commissariati. Ma il Dirigente preposto deve avere un ruolo e profilo professionale esattamente corrispondente a quello del Questore.

Ringraziando per l'attenzione porgo i più cordiali saluti.

Gloria Manzelli - Direttore C.C. Milano
Milano 22.10.2015