



Protoc. n° 98/17.
Allegati n° //.

Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Segreteria Regionale Lombardia

Monza – via San Quirico, 8 – tel. n°039/830198 – fax n°02/45503251



lombardia@polpenuil.it



polpenuil.lombardia@pec.it

Web: www.polpenuil-lombardia.it -  **UILPA Polizia Penitenziaria – Lombardia**

Milano, 22.06.2017.

AI DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

- ⇒ Al Capo Dipartimento – Pres. S. Consolo
- ⇒ Al Direttore Generale del Personale e delle Risorse – Dott. P. Buffa
 - ⇒ All'Ufficio per le Relazioni Sindacali
- ⇒ Al Direttore Generale Detenuti e Trattamento - Dott. R.C. Piscitello
 - ⇒ Al Responsabile del VISAG

ROMA

Al Provveditore Regionale Amministrazione
Penitenziaria per la Lombardia
Dott. L.Pagano

MILANO

e, per conoscenza

Alla Segreteria Nazionale – UIL PA Polizia Penitenziaria
ROMA

Ai Direttori ed ai Comandanti degli II.PP.

MILANO "SAN VITTORE"

MILANO "OPERA"

OGGETTO: Visita presso la il Reparto di Medicina Penitenziaria annesso all'Ospedale San Paolo di Milano.

In data 15 u.s., una delegazione della scrivente Organizzazione Sindacale, presieduta dallo scrivente, ha fatto visita al Reparto indicato in oggetto, secondo le previsioni contenute nell'art. 5 comma 6 dell'Accordo Nazionale Quadro.

L'iniziativa è il seguito di una analoga effettuata 4 anni fa e già in quella occasione abbiamo avuto modo di apprezzare la qualità e il funzionamento del Reparto di Medicina Penitenziaria e come lo stesso rappresenti un "fiore all'occhiello" per la Lombardia. Il Reparto ancora oggi è perfettamente rispondente alle esigenze che ne hanno ispirato l'apertura, ovvero la gestione dei detenuti bisognosi di cure, le cui condizioni di salute, all'interno di un istituto, ne imporrebbero il piantonamento.

Non possiamo che, ancora una volta, sottolineare come l'intuito dell'Amministrazione ai tempi dell'apertura, abbia trovato ottimo riscontro e come ne stia beneficiando l'intero distretto.

Non solo riteniamo che l'idea dovrebbe diffondersi anche nelle altre regioni, ma abbiamo ragione di credere che genererebbe beneficio operativo anche se fosse attuata in ambito provinciale, soprattutto se si considera la grave carenza d'organico in cui versano tutti gli Istituti e l'incidenza che i piantonamenti hanno sulla complessiva organizzazione del

lavoro. Senza sfoderare inutili statistiche, il risparmio di risorse (economiche e umane) che potrebbe determinare l'apertura di reparti ospedalieri simili a quelli del San Paolo, a nostro avviso, è un dato più che certo.

Fatte queste sentite considerazioni, l'analisi dei luoghi di lavoro non ha evidenziato particolari criticità. Se non qualcosa che, di fatto, è già stata oggetto di segnalazioni e che ancora non ha trovato risposta e soluzione, soprattutto in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs.81/08).

E' il caso del **1° blocco** blindato (portineria), in cui è presente una macchina fotocopiatrice all'interno del box in cui è stabile la presenza del personale. L'auspicio è quello che si trovi un locale alternativo per evitare che l'apparecchio possa nuocere alla salute degli agenti.

Anche il **box del 2° blocco** (ingresso da ospedale) è bisognoso di intervento: le dotazioni, l'impianto di video sorveglianza e le dimensioni del box, costringono il personale ad operare in condizioni climatiche insopportabili, le temperature interne superano costantemente i 30°C e spesso i vari responsabili dei turni "devono" autorizzare l'apertura della porta per consentire attimi di "respiro" o l'interscambio di postazione tra agenti. E' ovvio che l'apertura della porta, in ottica di sicurezza generale, è tutt'altro che indicata, ma se il rischio è quello della salute degli agenti, riteniamo che l'eccezione rientri nel buon senso di chi ha la responsabilità di gestire il reparto. Certo è che la predisposizione di uno split di climatizzazione sarebbe la soluzione a tutto, a costi contenuti. Davvero assurdo dover constatare che nell'ambito di tutte le risorse investite sul Reparto, nessuno abbia mai pensato all'**acquisto e l'installazione di un climatizzazione nel box**, spesso equivalente ad un vero e proprio forno. Anche gli strumenti di comunicazione tra il box del 2° blocco e l'interno della sezione "protetta" e gli apparati radio risultano carenti e sarebbe necessaria l'immediata dotazione, soprattutto tenendo conto dello "spessore criminale" dell'utenza ivi ospitata.

La necessità di prevedere ulteriori spazi ad uso **spogliatoio** per il personale si ripropone, in quanto il locale attualmente utilizzato è troppo stretto e non consente la permanenza di più di due persone contemporaneamente.

L'ottimizzazione delle "**vie di fuga**", spesso ostruite, e l'efficienza del sistema di **allarme antincendio**, sono questioni segnalate che dovrebbero trovare immediata risoluzione. Così come, a nostro parere

Il **clima lavorativo** appare sereno e non sono state rilevate particolari problematiche relazionali.

Certo la carenza d'organico costringe a turnazioni di otto ore. In tale ottica andrebbe chiarita la situazione degli assenti a vario titolo, soprattutto in relazione alle previsioni per il personale distaccato da troppo tempo, comunque oltre i 4 mesi, nonché stabilizzato l'attuale assetto del personale.

La visione del campione dei servizi acquisiti presenta qualche criticità, in relazione alla **distribuzione dei turni** festivi e notturni che, in taluni casi, risulta essere iniqua. Emerge che dopo il turno notturno, non sempre (e non per tutti) viene programmato il riposo, così come l'assegnazione dei turni c.d. disagiati non è proporzionata alle presenze effettive su un mese. Diversi agenti hanno la possibilità di consegnare la c.d. striscetta, ai fini di una programmazione più possibile rispondente alle esigenze personali/famigliari. Elemento sicuramente apprezzato, ma bisognerebbe appurare che le anomalie rilevate siano frutto di esplicite richieste del personale (accumulo riposi, preferenze turno notturno ecc.).

Se è così, tenuto conto che sono comunque rispettati i limiti previsti dall'ANQ, rispettiamo il volere del personale. Viceversa, se la predisposizione delle striscette di alcuni deve condizionare la distribuzione dei turni degli altri, è chiaro che devono essere attuati i doveri correttivi.

Una questione che desta interesse tra il personale è quella relativa alla **rotazione dei posti e degli incarichi** che, a quanto pare, risulta essere limitata. Anche gli incarichi di Preposto nei turni dovrebbero seguire logiche di **pari opportunità** o, in caso contrario, di interpellato rivolto a tutti. A tal riguardo, abbiamo ricevuto segnalazioni circa le funzioni effettivamente svolte dai Preposti, troppo spesso utilizzati a mansioni d'ufficio o come rinforzo al box Blocco 1, piuttosto che all'interno del Reparto per le necessarie operazioni di coordinamento e supervisione del personale sottoposto e delle prestazioni sanitarie ai detenuti.

Altra doglianza segnalata è quella relativa al supporto "preteso" dal personale [redacted] quando traduce per visita e/o prestazioni sanitarie i detenuti loro assegnati.

Le citate carenze d'organico rendono difficoltosa anche la gestione dei **piani ferie**, nell'ambito dei quali, le logiche degli accordi e delle disposizioni superiori, relative all'invio di 1/3 del personale in congedo, si riescono ad attuare ma solo con il buon senso ed il sacrificio del personale, chiaramente con assunzioni di responsabilità sul numero di unità in servizio.

Non possiamo nascondere come, in passato, il tema ferie abbia determinato dissapori tra il personale, ma, allo stato, sembra che non vi siano più problematiche.

Certo è che l'assenza di accordi sindacali, relativi alla gestione ed organizzazione del Reparto (turni di servizio, ferie, carichi di lavoro ecc.) è una evidente carenza che andrebbe sanata da parte del Provveditorato Regionale, al quale, con l'occasione, si chiede di attivare un tavolo di confronto con le OO.SS..

L'accordo regionale relativo ai posti di servizio alle dipendenze del PRAP, in effetti, si è fermato solo agli aspetti gerarchici e strutturali, ma non ha mai trattato argomenti comunque oggetto di contrattazione o esame con le OO.SS..

Nello specifico, l'esistenza di criteri, oggettivi e trasparenti, sulla gestione del servizio, dei piani ferie e, più in generale, sugli assetti organizzativi, attenuerebbe il rischio di malcontento e scongiurerebbe ogni tipo di strumentalizzazione.

Premesso quanto sopra, ci sentiamo di poter affermare che il bilancio della visita è tutto sommato positivo.

Tuttavia, per raggiungere il top di efficienza e qualità, le SS.LL. e gli uffici in indirizzo dovrebbero attivarsi, secondo rispettive competenze, affinché le criticità segnalate possano essere risolte in tempi brevi, così come sarebbe necessario attivare un tavolo sindacale sulle materie oggetto di confronto.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale Lombardia
Gian Luigi MADONIA

