



Protoc. n° 126/17.
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, 20.09.2017.

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

Al Direttore e al Comandante della Casa di Reclusione

VIGEVANO

OGGETTO: **Visita ai luoghi di lavoro della Casa Reclusione di Vigevano.**

In data 13 u.s., una delegazione della scrivente Organizzazione sindacale, presieduta dallo scrivente, ha fatto visita presso l'Istituto indicato in oggetto, al fine di verificare lo stato dei luoghi e le condizioni di lavoro del personale.

Certo rispetto al passato, dal punto di vista strutturale, abbiamo rilevato qualche miglioramento, perlomeno per ciò che concerne l'area detentiva.

L'impatto quindi non è stato affatto negativo, nonostante ci sia molto ancora da fare e i tempi, per certi aspetti, siano davvero troppo lenti. In seguito cercheremo di dettagliare alcune criticità, purtroppo ancora attuali.

La situazione dell'**area destinata al parcheggio** è rimasta pressoché invariata: si rileva molta sporcizia, poco ordine (manca la segnaletica orizzontale) e il manto è caratterizzato da buche e avvallamenti, peraltro rischiosi quando il personale percorre a piedi quegli spazi.

Le infiltrazioni del **passo carraio**, più volte rappresentate, hanno raggiunto livelli estremi e anche le porte, su cui piove letteralmente, compresi gli automatismi, cominciano a deteriorarsi.

Il **settore colloqui** ha fatto registrare molte criticità, sia in termini organizzativi che dotazionali. Il meccanismo della prenotazione dei colloqui, che avrebbe dovuto consentire una razionalizzazione dei flussi, in verità non è per nulla attuato e le disposizioni, come abbiamo avuto modo di segnalare al Direttore, sono rimaste solo sulla carta. L'esigenza di "prendere in mano" la questione è ancora più pressante tenuto conto che l'Istituto registra dei flussi enormi e che, proprio in assenza di pianificazione dei colloqui, neanche i cassetti di sicurezza riservati ai parenti degli utenti, risultano sufficienti. Il che ha creato, e crea, non pochi problemi al

personale, di contestazioni rispetto alle attese dei famigliari, nonché di obbligato prolungamento dell'orario di servizio.

[REDACTED]

Nel **reparto femminile** il prospetto dell'edificio necessita di tinteggiatura. L'intonaco è danneggiato e il muro divisorio è precario. La porta di ingresso di accesso al reparto è pericolante e l'automatismo è guasto da tempo, tale da costringere il personale addetto al box ingresso reparto ad "abbandonare" il posto di servizio per uscire ed andare ad aprire manualmente, secondo tutte le quotidiane necessità.

Il **box vigilanza passeggi**, già oggetto di segnalazione è stato migliorato e (finalmente) dotato di toilette. Rimane attuale l'esigenza di provvedere all'oscuramento dei vetri tramite apposita pellicola unidirezionale, atta a migliorare l'efficienza del controllo.

L'**area verde**, oltre ad essere, a nostro avviso, inopportuna collocata all'interno dell'ambiente detentivo, è priva di postazione di controllo. Per questo si sono registrate difficoltà ad assicurare vigilanza efficace e tempestiva, soprattutto quando l'agente è chiamata a coprire più posti di servizio. Sempre a nostro parere, sarebbe molto più funzionale, efficace e "sicuro", organizzare l'area verde del femminile nel contesto in cui adesso è collocato l'orto.

Per ciò che concerne il **reparto maschile**, registriamo ancora, dopo anni ed anni di segnalazioni, l'assenza di postazione di servizio "degn" di tale nome presso il campo sportivo. Le difficoltà a risolvere il problema, presumibilmente legate all'assenza di adeguati stanziamenti economici, induce a considerare (e suggerire) l'ipotesi di un controllo del campo sportivo da remoto. Ciò anche in virtù del recente potenziamento dei sistemi di videosorveglianza.

Alcuni **box vigilanza passeggi** non sono ancora stati dotati di mezzi di comunicazione e anche il livello di salubrità non è certo soddisfacente.

La persistente assenza di finestre presso la **sezione osservazione** o di (alternativi) impianti di areazione, sono motivo di scarso ricambio dell'aria e situazioni in cui gli "odori" costringono il personale, seppur saltuariamente assegnato, a condizioni di lavoro non proprio piacevoli.

Così come persiste, in diverse parti dell'Istituto, la carenza di **illuminazione adeguata**, con visibilità compromessa, soprattutto nelle ore serali.

Presso il **reparto infermeria** si è constatato un eccessivo carico di lavoro per l'Agente in servizio. Troppe movimentazioni dei detenuti che vengono convocati per sottoporsi a visita medica, troppa ampia l'area di competenza da vigilare per una sola unità. Stessa unità che, al pomeriggio, deve anche occuparsi della sezione lavoranti. Sarebbe ideale munire di automatismi i cancelli di accesso dalle varie sezioni, oppure riuscire ad assicurare il potenziamento dell'organico, con almeno due unità in pianta stabile.

Tutti i **box agenti delle sezioni** (maschile e femminile), sono sprovvisti di impianti di climatizzazione, così come altre postazioni, tra cui, l'**Ufficio Comando**, **Ufficio Servizi** e i **box di vigilanza colloqui**, che, soprattutto nelle stagioni estive, raggiungono temperature soffocanti. Anche il locale mensa agenti dovrebbe essere dotato di climatizzazione. In generale, tutti gli spazi e posti di lavoro dovrebbero avere garantiti i livelli standard di microclima previsti dalle normative in materia di Igiene, Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le **garitte ed il muro di cinta**, [REDACTED]

vivibilità proprio in materia di D.Lgs. 81/08 (es. presenza ruggini, sporcizia e mancanza climatizzazione).

Anche il **parco macchine**, rispetto alle ultime segnalazioni, non sembra aver ricevuto integrazione di nuovi mezzi di trasporto. I chilometri dei mezzi, utilizzati principalmente per le traduzioni, cominciano ad essere troppi e la faticenza inizia a preoccupare.

Durante la visita abbiamo constatato un'eccessiva **movimentazione dei detenuti**. Un andirivieni dalle sezioni perché convocati dagli operatori e/o figure professionali, anche appartenenti all'Amministrazione.

Al fine di evitare l'inutile carico di lavoro per il personale addetto alla vigilanza sezione, ma anche quello ai cancelli di smistamento, forse sarebbe utile concretizzare quei concetti di "vigilanza integrata", tanto decantati nelle circolari, e far sì che almeno le figure "non esterne" incontrino i detenuti all'interno delle sezioni, così come avviene in altre realtà.

Nella stessa giornata, la scrivente Organizzazione ha voluto incontrare il personale convocando apposita assemblea, durante la quale, oltre a ricevere segnalazioni, si sono aperte alcune riflessioni su possibili suggerimenti organizzativi.

Intanto, il personale ha sollevato perplessità sull'esistenza del turno 14/20 al reparto femminile nelle giornate festive, quando per l'intera settimana la copertura di quella fascia è garantita dal 15/21, proprio perché ritenuto più funzionale. Sarebbe utile comprendere le ragioni di questa differenza.

Restando al femminile, oltre a confermare le anomalie rilevate dalla visita sindacale (area verde, box passeggi ecc.), il personale ha rappresentato doglianze sulle condizioni dei posti di servizio, i relativi arredi e dotazioni, nonché l'assenza di impianti di climatizzazione.

Particolarmente gravosa è stata rappresentata la problematica del portone di ingresso, circa la rottura del sistema di comando a distanza, vista anche come un rischio, tenuto conto dell'"abbandono" del posto di servizio.

La **rotazione dei posti di servizio** e la distribuzione dei turni non sembra seguire logiche di equità: autopattuglia, carraia, block house ecc. sembrano essere servizi riservati a poche. I **turni notturni** del personale femminile dei posti fissi sono motivo di contestazione, in relazione al numero di turni programmati al mese, nonché alle giornate in cui si programmano (sabato e domenica). Così come i turni serali del sabato, sembrano essere destinati sempre alle stesse persone.

Poi non si comprende il motivo per il quale il **servizio programmato** del personale femminile non debba essere pubblicato come quello del restante personale.

Anche il personale maschile, per buona parte, ha confermato le rilevazioni sindacali. Lamentando carenze nei posti di servizio, degli arredi, l'eccesso di movimentazione a fronte di carenza d'organico, scarsa rotazione ed equa distribuzione dei turni e dei servizi (es. autopattuglia, lavoro straordinario ecc.). E' stato riproposto con veemenza il problema dei **cambi turno**. Le richieste del personale non vengono accettate, mentre quando l'esigenza è dell'Amministrazione, l'agente malcapitato "deve" organizzarsi, magari anche senza preavviso o il tempo di farlo.

Il personale in servizio al settore **colloqui** ha ulteriormente rafforzato le nostre posizioni: [REDACTED] il numero dei cassettei che ha creato problemi e l'attuazione di una migliore organizzazione del servizio tramite prenotazione dei colloqui. E' stata segnalata anche l'oggettiva **insufficienza di organico**, per la quale, in assenza di modifiche organizzative, si chiede adeguata integrazione.

Presente anche personale del **Nucleo Traduzioni e Piantonamenti**, le cui doglianze sono diverse. I turni piantonamento sono disposti su tre quadranti, contrariamente a quanto previste dagli accordi sindacali; assenza di programmazione mensile del servizio; la gestione del turno di "disponibilità" mensile, confermato anche in presenza di esigenze specifiche (cioè mentre un addetto NTP è al servizio a turno, le traduzioni vengono effettuate da personale

non addetto). A tal riguardo, si è in attesa di convocazione della Direzione per riaprire il confronto sull'organizzazione del lavoro NTP (es. rivedere il principio delle "disponibilità", nonché del 50% nei piantonamenti ecc.).

L'assegnazione dei servizi non sembra seguire una logica: a titolo di esempio, si preferisce mandare personale del c.d. servizio a turno per traduzioni medio lunghe e lasciare il personale del nucleo in sede per espletare visite ospedaliere, magari utilizzando coloro che hanno già espletato parecchio lavoro straordinario.

[REDACTED]

Altro problema motivo di accesa discussione è la mancanza del **Repertino** ospedaliero dedicato, che, oltre a mettere in "maggiore sicurezza" i servizi di piantonamento, molto probabilmente consentirebbe anche il recupero di risorse umane.

E' stata confermata la criticità del parco macchine e segnalato lo stato di degrado in cui versano gli automezzi, lavati raramente e mai disinfestati.

Un problema che accomuna tutti, ma rende ancor più frustrato il personale del NTP, è quello del **vestiario**: la dotazione non è per tutti uguale, non tutti hanno le tute di servizio dello stesso modello, in più qualcuno indossa tute di servizio obsolete.

L'occasione della visita è stata propizia anche per incontrare il Direttore dell'Istituto che, su alcune delle questioni correttamente anticipate e alla sua portata, ha assunto l'impegno di interventi immediati.

Per quanto di rispettiva competenza, si chiede alle SS.LL. di adottare ogni iniziativa utile, affinché si possano migliorare le condizioni di lavoro del personale e dei posti di servizio, attivandosi per la soluzione delle criticità segnalate.

Si rappresenta che questa relazione verrà inviata altresì, con specifica corrispondenza, al Sindaco della città di Vigevano, all'ASL competente e pubblicata sui nostri siti web.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale Lombardia
Gian Luigi MADONIA

