Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Via di Bravetta 115 - 00164 Roma - Tel: 06.71544375
www.polpenuil.it - polpenuil@polpenuil.it - segreterianazionale@pec.polpenuil.it

Ultim'Ora del 24 gennaio 2023

FESI 2023

Dal nuovo impianto all'ennesimo rimpianto!

Nella mattinata odierna, si è tenuta la prima riunione (concordata all'atto della stipula della pre-intesa sull'Accordo per il 2022) per la sottoscrizione dell'Accordo FESI relativo all'anno 2023.

La riunione è stata presieduta dal DGP, Parisi con la partecipazione, per il DGMC, dell'omologo del DGMC, Cacciapuoti, e di altri Dirigenti.

Gi intendimenti espressi già da qualche anno erano quelli di addivenire a una revisione complessiva dell'impianto dell'Accordo, il quale non risponde più alle mutate esigenze operative e al contesto storico, cui si rapporta l'efficienza dei servizi istituzionali, e che – soprattutto – non contempla i nuovi compiti istituzionali conferiti al Corpo di polizia penitenziaria per via legislativa. Si pensi, per esempio, alle nuove funzioni nell'esecuzione penale esterna e negli uffici giudiziari, ma anche a quelle espletate in attività amministrative di supporto e direttamente connesse ai servizi d'istituto.

Tuttavia, l'Amministrazione ha riproposto lo stesso schema dell'anno precedente, salvo qualche ipotesi di modifica assolutamente peggiorativa.

È il caso – ad esempio – **della proposta di sostituire il *superbonus* con un incentivo di importo fino a 500 euro da destinare a coloro che, impiegati nei compiti già definiti per le fattispecie di cui alla lettera *"A1"*, viene riconosciuto il giudizio complessivo di 30+2**.

In sostanza, si vorrebbe consegnare una parte della retribuzione degli appartenenti al Corpo nelle mani di Comandanti, Direttori e Provveditori, senza alcun elemento di valutazione oggettiva.

Non solo, passi finché si distingue il rischio e la responsabilità, ma non si comprendono le distinzioni sul merito. In altre parole, se l'Amministrazione ritiene che i giudizi complessivi definiscano con equilibrio e imparzialità il merito (sic!), per quale oscura ragione un 30+2 in A1 dovrebbe valere più di un 30+2 in A2?

Peraltro, considerato che anche una sanzione disciplinare minima, quale la *censura*, sarebbe di fatto ostativa al conseguimento del *"+2"*, il paradosso sarebbe che arriverebbe a costare molto più della pena pecuniaria e quasi quanto la sospensione per un mese!

La proposta, per tali ragioni, è stata dichiarata irricevibile ed è stata restituita il mittente.

La UILPA PP, invece, ha ribadito la necessità che anche l'Amministrazione – e non solo le Organizzazioni Sindacali – solleciti in maniera tangibile e incisiva il Governo affinché stanzi risorse economiche aggiuntive, precipuamente finalizzate, per rifinanziare il FESI della Polizia penitenziaria, il cui importo complessivo, per via del metodo di ripartizione utilizzato, risulta assolutamente sottodimensionato rispetto alle altre Forze di Polizia (il FESI disponibile pro-capite per gli appartenenti alla PolPen ammonta a meno della metà di quello godibile dagli operatori della Polizia di Stato e, ancora di meno, se paragonato a quello attribuito agli appartenenti alla Guardia di Finanza). D'altronde, un'operazione per molti versi analoga è stata già realizzata con il finanziamento dell'*indennità di comando* in favore dei Carabinieri (peraltro, la UILPA PP ha sollecitato anche un approfondimento circa la necessità di riconoscere la predetta indennità anche alla PolPen).

Su questo presupposto, ha dunque nuovamente auspicato una revisione dell'architettura dell'Accordo, potenziando la **contrattazione decentrata** nell'ambito della quale, secondo le

situazioni organizzative e operative di ogni sede, dovrebbe concretizzarsi la **valorizzazione delle fasce (A1, A2) e per diversi i turni di servizio** (antimeridiano, pomeridiano, serale, notturno). Infatti, ferma restando la maggiore valorizzazione dei compiti e dei servizi che comportino maggiori sacrificio, rischio e responsabilità, tali differenziazioni dovrebbero essere ripensate in favore della contrattazione decentrata, nella quale si possono compiutamente individuare e remunerare. Nell'attuale perdurante fase di emergenza, con 18mila unità mancanti al Corpo di polizia penitenziaria rispetto all'effettivo fabbisogno, è palese che non vi sia sempre, soprattutto in determinate sedi penitenziarie, una distinzione netta fra coloro che sono impiegati nelle fattispecie A1 e A2, così come la diversa gravosità dei turni di servizi non è sempre omogenea.

Più nel dettaglio, la UILPA PP ha rappresentato le seguenti priorità:

- Reingegnerizzare complessivamente il testo dell'Accordo anche in considerazione delle trasformazioni che hanno investito le Amministrazioni e il Corpo, per di più con l'ampliamento dei compiti istituzionali (FESI= **F**ondo per l'**E**fficienza dei **S**ervizi **I**stituzionali), con particolare riguardo per la valorizzazione dei servizi più gravosi e che comportano maggiori rischi e sacrificio;
- **Semplificarlo e renderlo più snello e facilmente comprensibile e interpretabile**;
- Ridurre, tendenzialmente, le fattispecie che danno titolo all'incentivo (incrementandone gli importi) e la cui proliferazione, col passare degli anni, ha finito per penalizzare gli operatori, **i quali per riscuotere gli stessi importi devono raggiungere molti più obiettivi (gli importi complessivi sono determinati a monte e vengo suddivisi per ciascuna fattispecie: più fattispecie si prevedono, meno vengono retribuite e diventa più complicato e faticoso percepire le stesse somme)**;
- Nel caso si addivenga a uno schema che miri a incentivare la presenza in servizio, per la UILPA PP vi è l'esigenza di ragionare su una ***"rivoluzione banale"***: ossia, **passare dal conteggio delle presenze** (es. minimo 21) **al conteggio delle assenze** (es. massimo 5) **non computando in esse tutte quelle già tradizionalmente individuate per le diverse fattispecie e aggiungendo in quelle già non computabili** (da non conteggiare dunque come assenza) **i riposi, anche per settimana corta, e i riposi recupero, il congedo ordinario e i riposi compensativi**. Questo perché l'attuale sistema di conteggio **penalizza da anni gli operatori più anziani**, i quali fruiscono contrattualmente di un maggior numero di giornate di congedo ordinario, così come coloro che per esigenze di servizio non ne hanno goduto interamente gli anni precedenti e debbono fruirne nell'anno di riferimento; analogo nocumento patiscono coloro che fruiscono di riposi compensativi a recupero di lavoro straordinario non retribuito (in contraddizione con coloro, per esempio, che godono della settimana corta e che fanno le cc.dd. lunghe di 12 ore, con recupero il giorno successivo);
- Le sedi disagiate devono essere individuate attraverso un provvedimento a monte (DM/PCD), da concordare con il Sindacato, con una gradazione compiuta anche in funzione dell'effettivo disagio e dei costi di viaggio per raggiungerle (es. Favignana). Soprattutto, il *"diverso disagio"* deve trovare riconoscimento in ogni in materia (**solo per fare un esempio, non si comprende perché per i trasferimenti le sedi di Favignana, Porto Azzurro e Venezia Giudecca siano considerate *"più disagiate"*, mentre nel FESI siano considerate *"meno disagiate"***).
- Va codificato l'obbligo di fornire a ogni dipendente una distinta dettagliata circa le spettanze corrisposte, sia per le somme direttamente derivanti dall'Accordo nazionale sia per quelle scaturenti dalla contrattazione decentrata.

Dopo gli interventi delle Organizzazioni Sindacali, per indifferibili impegni della delegazione di Parte pubblica, la discussione è stata aggiornata alle prossime settimane. La DG del Personale, si è comunque dichiarata sin da subito disponibile a **recepire quanto osservato in ordine alle sedi disagiate e che, in attesa di un provvedimento che le definisca, la diversa *gradazione* del disagio verrà omogenizzata con quanto previsto dal PCD che regola la mobilità ordinaria**.

La registrazione audio del principale intervento UIL è disponibile online.