



Piattaforma programmatica e contrattuale

1

INTRODUZIONE

La carriera dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria, istituita con il decreto legislativo 146/2000 nel corso del tempo ha registrato profonde modificazioni, prima ad opera del decreto legislativo 95/2017 e successivamente del decreto legislativo 172/2019 nell'ambito di un processo di riforma che ha interessato l'intero Comparto Sicurezza.

Evoluzione storica
e normativa

Il decreto legislativo 146/2000 ha istituito il ruolo direttivo ordinario e il ruolo speciale del Corpo, con pari attribuzioni funzionali, nonostante le differenze nelle procedure di accesso e di progressione in carriera.

Le figure professionali dei funzionari del Corpo vanno poi ad arricchirsi ulteriormente nel 2010, con il decreto legislativo n. 162 il quale prevede, tra l'altro, la nascita del ruolo tecnico dei funzionari biologi ed informatici, dal quale attingere per le esigenze del Laboratorio centrale per la banca dati nazionale del DNA.

Con il decreto legislativo 95/2017, il ruolo direttivo ordinario e quello speciale vengono soppressi e viene creata la "carriera dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria", composta dal ruolo dei funzionari direttivi (qualifiche di vice commissario, commissario e commissario capo) e dal ruolo dei Dirigenti (dalla qualifica di Dirigente aggiunto fino alla qualifica di Dirigente generale). Con tale novella viene modificata in maniera significativa la consistenza organica all'interno delle qualifiche (da 4 a 5 Dirigenti Superiori; da 8 a 96 Primi Dirigenti; da 110 a 299 Dirigenti e Dirigenti Aggiunti; da 593 a 315 Commissari Capo e Commissari) ed in conseguenza anche le funzioni.



Il decreto legislativo 95/2017, ha, inoltre, istituito un' autonoma area negoziale per i Dirigenti delle Forze di Polizia, distinta dal personale non Dirigente.

Autonoma area
negoziale

2

DirPolPen nasce nel solco dell'avvio dell'area negoziale in rappresentanza ed a tutela dei Dirigenti di Polizia Penitenziaria, divenendo l'associazione sindacale di categoria più rappresentativa degli appartenenti alla carriera dei funzionari della Polizia Penitenziaria.

Successivamente, il decreto legislativo 172/2019, in chiave di efficientamento del sistema, ha allineato ulteriormente le dotazioni del Corpo di Polizia Penitenziaria a quelle delle altre Forze di Polizia, istituendo due Direzioni Generali del Corpo, la Direzione Generale delle specialità e la Direzione Generale dei servizi logistici e tecnici. L'art. 34 del suddetto decreto ha, vieppiù, armonizzato i funzionari dei ruoli tecnici all'interno della "carriera dei funzionari".

Il riordino delle
carriere

Fino a quel momento, la Polizia Penitenziaria era l'unica tra tutte le Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare e tra le Forze Armate a non poter esprimere funzioni dirigenziali di livello generale, con intuibili ricadute di immagine e mortificazione per le professionalità del Corpo.

Il decreto legislativo 172/2019, interviene sulla consistenza organica all'interno delle qualifiche (da 0 a 2 Dirigenti Generali; da 5 a 17 Dirigenti Superiori; da 96 a 147 Primi Dirigenti; da 299 a 234 Dirigenti e Dirigenti Aggiunti) e riscrive in maniera puntuale le funzioni da attribuire, a seconda della qualifica rivestita, ai funzionari direttivi e Dirigenti del Corpo (articolo 6, decreto legislativo 146/2000).

In considerazione delle significative modifiche apportate, il decreto legislativo 172/2019, impone, inoltre, di ammodernare (entro il termine di 6 mesi, quindi entro agosto 2020) il Regolamento di Servizio del Corpo di Polizia Penitenziaria, attualmente contenuto nel DPR 82/1999.

Regolamento di
Servizio

[Associazione nazionale tra il personale della carriera dei Funzionari di Polizia Penitenziaria - Sindacato Dirigenti del Corpo](#)
segreteria@dirpolpen.it
[pec: Dirigentipolpen@legalmail.it](mailto:Dirigentipolpen@legalmail.it)



3

Ad oggi, a distanza di oltre vent'anni dalla istituzione dei Ruoli direttivi e dirigenziali del Corpo (in violazione delle previsioni di legge, per ultimo del decreto legislativo 172/2019) nessun nuovo Regolamento di Servizio è stato adottato in favore del Corpo, con la conseguenza che funzionari direttivi e Dirigenti di Polizia Penitenziaria vengono relegati a mansioni di concetto, proprie del Ruolo degli Ispettori, in quanto Ruolo apicale previsto all'atto dell'emanazione del DPR 82/1999. Invero anche le funzioni e gli ambiti di competenza dei Dirigenti del Corpo sono ancora tutti da delineare all'interno di una Amministrazione complessa che ha già altre anime dirigenziali, ma non ha mai avuto e gestito una dirigenza di polizia. Un approccio così poco reattivo nei confronti della carriera dei funzionari potrebbe fare intendere che la Polizia Penitenziaria italiana, nonostante abbia i suoi Dirigenti (laureati, specializzati e con significativi percorsi professionali), non sia ritenuta legittimata ad esprimere funzioni, ma unicamente ad attendere a compiti esecutivi o al più a mansioni di concetto.

In altre parole, il cammino per la valorizzazione del Dirigente di Polizia Penitenziaria è lungo e tortuoso e senza ombra di dubbio DirPolPen ha il merito di aver posto al centro del dibattito sindacale anche il funzionario di polizia Penitenziaria, figura che fino a quel momento aveva avuto timide forme di supporto da parte delle OOSS esistenti e scarsi riconoscimenti da parte dell'Amministrazione Penitenziaria, e **ha dato impulso alla tutela della dignità, degli interessi morali, giuridici ed economici degli appartenenti alla carriera dei funzionari.**

Tutela della dignità

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTO

Nel dettaglio le materie oggetto dell'area negoziale dei Dirigenti delle forze di polizia ad ordinamento civile ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 95 del 2017 riguardano alcuni trattamenti accessori e degli istituti normativi che ricordiamo – sono: il trattamento accessorio, le misure per incentivare l'efficienza del servizio, il congedo ordinario e straordinario, l'aspettativa per

Materie del contratto ex art. 46 d. lgs. 95/2017

[Associazione nazionale tra il personale della carriera dei Funzionari di Polizia Penitenziaria - Sindacato Dirigenti del Corpo](#)
segreteria@dirpolpen.it
[pec: Dirigentipolpen@legalmail.it](mailto:Dirigentipolpen@legalmail.it)



motivi di famiglia e di salute, i permessi brevi per esigenze personali, le aspettative e i distacchi sindacali, il trattamento di missione e di trasferimento, i criteri di massima per la formazione e l'aggiornamento professionale, nonché quelli per la gestione degli enti di assistenza del personale.

Il 5 novembre 2020, il 3 maggio 2021 e il 29 luglio 2021 si sono tenuti presso il Dipartimento della Funzione Pubblica gli incontri per le procedure negoziali relative al triennio 2018 – 2020, per il quale le somme stanziare ammontavano a 21 milioni di euro. Inspiegabilmente per il triennio 2021 – 2023 i fondi stanziati diminuiscono a 18 milioni di euro, soldi con i quali dovrebbero essere remunerati i trattamenti accessori (straordinario, permessi, presenza, congedi, missioni), ma è innegabile che con le esigue risorse stanziare non solo non possono essere adeguatamente garantite le indennità previste, ma non si riuscirebbe a coprire i costi della rappresentatività sindacale, con grave pregiudizio per l'esercizio e la cura delle prerogative sindacali dell'area dirigenziale.

Incontri presso la Funzione Pubblica

Invero, DirPolPen, sotto questo profilo, è l'associazione più penalizzata poiché ad oggi non può fruire di permessi e distacchi per l'esercizio del suo mandato. Per tali ragioni, DirPolPen ha chiesto l'intervento degli enti competenti affinché venga sanato tale gap procedurale, al fine mettere DirPolPen su un piano di parità di trattamento rispetto alle altre sigle, e soprattutto maggiori stanziamenti.

IL DIRIGENTE AL CENTRO

DirPolPen sostiene la linea della valorizzazione del Dirigente di Polizia Penitenziaria partendo dall'effettivo riconoscimento delle sue prerogative da parte dell'Amministrazione Penitenziaria su tutto il territorio nazionale, passando attraverso l'individuazione dei posti di funzione e la corrispondente attribuzione degli incarichi, secondo principi di trasparenza e rotazione, oltre che mediante la valorizzazione e gestione delle potenzialità

Valorizzazione del Dirigente di Polizia



esprese da tutti gli appartenenti alla cartiera dei funzionari, Dirigenti di Polizia Penitenziaria dell'Amministrazione Penitenziaria, Dirigenti di Polizia Penitenziaria del Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità, funzionari dei ruoli tecnici.

In altre parole, siamo del parere che il contratto dei Dirigenti del Corpo debba fondarsi **sulla valorizzazione della nostra professionalità, attraverso un meccanismo virtuoso teso ad accrescere la spinta motivazionale di un ruolo, che, soprattutto in un contesto delicato come quello penitenziario, comporta un impegno gravoso e tanta responsabilità.**

Spinte motivazionali a compenso delle responsabilità dirigenziali

CRISI DEL SISTEMA PENITENZIARIO

È un dato di fatto che il sistema penitenziario sia in una crisi profonda: la pandemia ha messo in luce tutta la sua fragilità e la Polizia Penitenziaria, quale componente istituzionale più numerosa, ne ha fatto le spese e ne sta pagando le conseguenze sulla pelle dei suoi uomini e delle sue donne.

Invero, il problema delle carceri è innanzitutto organizzativo. L'attuale organizzazione non consente a coloro che hanno l'effettiva responsabilità della gestione degli istituti di pena, i direttori penitenziari, di dedicarsi al trattamento della popolazione ristretta e alle strutture Penitenziaria, se non in via emergenziale, e non consente ai Dirigenti del Corpo di gestire effettivamente il personale e occuparsi di sicurezza, in analogia ai loro omologhi nella altre forze di polizia. Ad oggi i ruoli apicali della Polizia Penitenziaria non hanno poteri gestionali e decisionali e di fatto non sono contemplati nel Regolamento di servizio, D.P.R. 15 febbraio 1999, n. 82.

Problema organizzativo del sistema penitenziario

In un contesto moderno ed efficiente, **dove attraverso la sicurezza si ottiene il rispetto dei diritti e delle regole, e nel quale l'umanità delle condizioni va a vantaggio di chi il carcere lo popola e chi vi lavora, noi**

*[Associazione nazionale tra il personale della carriera dei Funzionari di Polizia Penitenziaria - Sindacato Dirigenti del Corpo](#)
segreteria@dirpolpen.it
[pec: Dirigentipolpen@legalmail.it](mailto:Dirigentipolpen@legalmail.it)*



vediamo il Dirigente del Corpo chiamato a gestire il personale, sotto il profilo della formazione, dell'organico e dell'equipaggiamento.

Divisione delle
competenze

In definitiva, siamo del parere che di fronte ad un sistema che non funziona **occorra dividere le competenze**: la gestione del carcere deve essere affidata ad una forza civile, in linea con tutte le democrazie europee e la Polizia Penitenziaria deve occuparsi di sicurezza.

Per fare ciò occorre dare riconoscimento adeguato alle funzioni di direzione, di indirizzo, di coordinamento dei Dirigenti di Polizia Penitenziaria ad ogni livello, centrale o territoriale, nell'ottica di un miglioramento della funzionalità e dell'efficienza dei servizi istituzionali.

Funzioni del
Dirigente di Polizia

DirPolPen da sempre denuncia che ad oggi il Dirigente di Polizia Penitenziaria vive un vuoto di funzioni ed una subordinazione gerarchica ormai anacronistica che di fatto lo priva di reali funzioni dirigenziali sulla carta, sebbene nella realtà i Comandanti e i vice Comandanti di Reparto, i Comandanti dei Nuclei Traduzioni e Piantonamenti, i Responsabili di Uffici e sezioni, quotidianamente svolgono servizio al fianco del proprio personale, vigilando sul mantenimento dell'ordine e della sicurezza degli istituti, attraverso un'attività di prevenzione e repressione dei reati, curando la sicurezza delle strutture sensibili e delle attività affidate alla Polizia Penitenziaria, garantendo negli uffici l'efficienza e l'efficacia dei servizi, ed in definitiva fornendo un contributo fondamentale alla sicurezza pubblica.

Dipendenza
funzionale /
gerarchica

Siamo del parere che siano ormai maturi i tempi per traslare la subordinazione gerarchica in subordinazione funzionale, alla stessa stregua di quella che lega il Questore al Prefetto, in modo da riempire di contenuti la figura del Dirigente di Polizia Penitenziaria.

Solo così la dirigenza del Corpo può essere volano di efficientamento del sistema e fornitore di un servizio più utile al Paese.

Dirigenza del Corpo
come volano del
sistema

Com'è noto, l'art. 35 del decreto legislativo 172/2019 prescrive l'adeguamento del Regolamento di servizio del Corpo di polizia Penitenziaria entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto stesso. A norma



di legge, il termine per l'emanazione del nuovo Regolamento di Servizio del Corpo è scaduto lo scorso 20 agosto 2020.

7

Per Dirpolpen la valorizzazione del Dirigente passa innanzitutto attraverso l'attribuzione di una effettiva "cittadinanza" all'interno del principale atto di governo dei servizi del Corpo, e dunque attraverso la messa in atto di tutte le novità legislative introdotte dal riordino delle carriere del personale delle Forze di Polizia, il quale, fra le altre cose, ha istituito due Direzioni generali per il Corpo di polizia Penitenziaria, nonché 17 posizioni da Dirigente superiore, 147 da Primo Dirigente e complessive 234 posizioni da Dirigente e Dirigente aggiunto.

Cittadinanza nel Regolamento di Servizio per il Dirigente del Corpo

A distanza di ben tre anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo 172/2019, l'Amministrazione non ha ancora proceduto ad una corretta e puntuale individuazione ed istituzione dei posti di funzione da attribuire ai funzionari direttivi e Dirigenti del Corpo di Polizia Penitenziaria, con la conseguenza che dal 1° luglio 2022 circa 136 Dirigenti di Polizia Penitenziaria, matureranno l'anzianità necessaria per essere scrutinati "primi Dirigenti" e non avranno posti di funzione adeguati alla qualifica rivestita.

Individuazione dei posti di funzione

Invero, unicamente i comandi di Reparto del Corpo insistenti presso gli Istituti penitenziari sono distinti sulla base del diverso livello di complessità delle sedi penitenziarie. Diversamente da quanto accade, ad esempio, per i comandi dei Nuclei traduzioni e piantonamenti provinciali, interprovinciali e cittadini la cui "rilevanza" è ancora da definire, con ciò ingenerando incertezze in ordine alla titolarità del comando (se decretati di "maggiore rilevanza" devono essere attribuiti ai "primi Dirigenti", in caso contrario ai "Dirigenti e Dirigenti aggiunti").

Analogo discorso investe la diversa "rilevanza" delle sezioni all'interno degli uffici dipartimentali e dei Provveditorati, quanto alla titolarità delle relative funzioni, ovvero l'assenza di qualsivoglia decretazione in ordine a posti di funzione strategici per il Corpo, quali la "segreteria tecnica del Capo del Dipartimento", e le "divisioni" nelle

Le Divisioni



Direzioni Generali dell'Amministrazione penitenziaria e per la Giustizia minorile e di comunità e nei Provveditorati regionali.

La “divisione”, per come chiaramente già disciplinata dal “Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato” di cui al DPR 3/1957, è qualificata ufficio di livello dirigenziale non generale, alle dipendenze dei Direttori Generali, e non già articolazione all'interno degli uffici dipartimentali e periferici dell'Amministrazione, alla stregua delle attuali “sezioni”. Le “divisioni” sono uffici così denominati in quanto tipici ed esclusivi della Polizia Penitenziaria e attribuibili unicamente a “primi Dirigenti” del Corpo.

DirPolPen lotta da sempre perché a tutti i funzionari direttivi e Dirigenti **sia consentito di accedere a qualsiasi posto di funzione, sia esso all'interno degli Istituti penitenziari, o Istituti penali per minorenni, che negli altri uffici e servizi dell'Amministrazione penitenziaria e della giustizia minorile e di comunità, attraverso procedure trasparenti** che consentano a tutti le stesse possibilità di crescita e di accrescimento delle proprie esperienze professionali.

Rotazione e trasparenza nell'attribuzione degli incarichi

Così come gli incarichi relativi alla qualifica superiore devono essere attribuiti ai Dirigenti con qualifica immediatamente precedente; in tal modo, da un lato, saranno attribuiti tutti i posti di funzione e dall'altro, si innescherà un meccanismo di mobilità sul territorio e negli incarichi fondato anche sulla volontà di mettersi in gioco.

Rispetto delle qualifiche

La normativa sul riordino prevede anche l'istituzione di due Direzioni Generali, la Direzione Generale delle specialità e la Direzione Generale dei servizi logistici e tecnici. La mancata attuazione delle suddette strutture per DirPolPen è segno di grave disattenzione nei confronti dell'organizzazione del Corpo di Polizia Penitenziaria da parte del Ministero della Giustizia. Siffatte entità, infatti, possono costituire parte fondamentale della costruzione di un Corpo di Polizia che gestisce le sue specialità e i servizi logistici (equipaggiamento, armamento etc.).

Le Direzioni Generali



9

Siamo del parere che l'istituzione delle due Direzioni Generali, con relative divisioni ed uffici, vada effettuata immediatamente, con l'attribuzione dell'incarico di Direttori Generali ai generali del disciolto corpo degli Agenti di Custodia nelle more della nomina dei Dirigenti generali del Corpo di Polizia Penitenziaria.

Ancora, occorre inserire i Primi Dirigenti e i Dirigenti Superiori della

Uffici Interforze

Polizia Penitenziaria nella direzione turnaria degli uffici a composizione interforze, nel solco della filosofia ispiratrice della legge 1 Aprile 1981 n. 121 e della riforma in atto, che vede nel Dipartimento della P.S. la casa comune delle Forze di Polizia.

Invero, la Dirigenza del Corpo è l'ultima nata in ordine di tempo, all'interno di una Amministrazione che vede la contemporanea presenza di più anime dirigenziali, spesso contrapposte tra loro (dirigenti penitenziari, dirigenti di area 1). L'unicità e la specialità del Dirigente di Polizia è un dato di fatto e di certo le novità del riordino gli attribuiscono la giusta caratura in quanto figure apicali di una forza di Polizia.

Occorre, pertanto, valorizzare il Dirigente di Polizia Penitenziaria attribuendogli adeguate funzioni dirigenziali di polizia in tutti gli ambiti consentiti, valutando di far tesoro, ove vi sia una comune volontà di crescita ed efficientamento del sistema, dell'esperienza maturata dalla Legge 1 aprile 1981 n. 121, "Nuovo Ordinamento dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza", sull'armonizzazione delle carriere.

Legge 121/81:
armonizzazione delle
anime dirigenziali

Riteniamo che tali aspetti siano di vitale importanza per l'organizzazione del Corpo di polizia Penitenziaria e per l'efficacia dell'azione da esso espletata al servizio del Paese nelle carceri e non solo, per tale ragione DirPolPen compulsa il Ministero della Giustizia e i vertici del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria affinché il Regolamento del Ministero della Giustizia recepisca le novità del riordino e determini, con i conseguenti e successivi decreti ministeriali di natura non

Nuovo approccio
organizzativo



regolamentare, anche i posti di funzione da destinare ai Dirigenti della Polizia Penitenziaria.

10

NUOVO APPROCCIO PER EVITARE IL COLLASSO DEL CORPO.

Il sistema penitenziario va radicalmente mutato e reso aperto alle trasformazioni sociali attraverso un nuovo modello di sicurezza.

Partendo dal presupposto che nei prossimi anni andranno in pensione circa 3-4 mila persone all'anno e che attualmente l'Amministrazione Penitenziaria ha una capacità di alloggiamento presso le scuole di formazione che, a pieno regime, potrebbero al massimo ospitare 1.500 allievi agenti l'anno – al netto di corsi di aggiornamento e corsi per altri ruoli – si può facilmente prevedere che entro il 2028 la Polizia Penitenziaria si attesti ad un organico effettivo di 20mila poliziotti.

Scenario entro
il 2028

Per prevenire il collasso del Corpo, DirPolPen immagina una sorta di regime transitorio: man mano che il personale di Polizia Penitenziaria si riduce con i vari pensionamenti, si deve gradualmente assumere personale civile di assistenza alla detenzione, da destinare *in primis* alle sezioni comuni. Le sez. 41 bis, AS1e AS2 con relative traduzioni, rimangono in capo al GOM, la cui pianta organica dovrebbe essere portata ad almeno 2000 unità. Le attività prettamente trattamentali devono essere progressivamente affidate ad assistenti civili, addetti alla rieducazione, mediatori culturali per gli stranieri e animatori culturali assunti dall'Amministrazione, i quali svolgeranno servizio nelle sezioni (MOF, cucina, sopravvitto, conti correnti, colloqui, casellario etc.).

Di tal guisa, la Polizia Penitenziaria negli istituti diventa un presidio di Polizia, come i posti fissi presso gli ospedali, per le indagini di PG, le traduzioni, la matricola e gli interventi che necessitano dell'uso della forza, su richiesta del Direttore dell'istituto. Un tale approccio consentirebbe di implementare le aliquote presso gli UIDEPE, UDEPe e Ulepe, con un

Specializzazione
del Corpo:
presidio di
polizia in
carcere



funzionario/Dirigente per ciascuno di tali posti, al fine di garantire il reale controllo dell'esecuzione penale esterna.

11

Di sicuro una tale strategia diventa vitale per ottimizzare le risorse umane di un Corpo di Polizia che negli ultimi venti anni ha decisamente aumentato le sue attività e i servizi cui è deputata. Infatti, oggi la Polizia Penitenziaria è al servizio di due Dipartimenti, il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP) e il Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità (DGMC), presta la propria preziosa opera al servizio dei Tribunali di Sorveglianza, degli Uffici dell'esecuzione Penale esterna, di diversi Uffici giudiziari e diversi Uffici interforze. Del resto l'art. 5 della Legge 395/90, come novellato dal d. Lgs. 172/19, ha esplicitamente previsto tra i compiti istituzionali la collaborazione del Corpo con la magistratura di sorveglianza, operando presso ogni Tribunale e Ufficio di sorveglianza; l'assistenza al magistrato del pubblico ministero presso gli uffici di esecuzione istituiti nell'ambito delle Procure della Repubblica, presso il Tribunale del capoluogo del distretto, nonché delle Procure generali presso le Corti di appello.

Ampliamento dei compiti istituzionali del Corpo

Tribunali di Sorveglianza e Procure

In tale quadro, il Dirigente del Corpo si fa interprete di un nuovo processo culturale, contribuendo ad alimentare una forte identità della Polizia Penitenziaria come Forza di Polizia ad ordinamento civile, che basa la sua missione al servizio del Paese.

Dirigente di Polizia come interprete del nuovo approccio

È evidente che il rapporto tra la sicurezza e i diritti si pone in termini di strumentalità della prima rispetto ai secondi, in ossequio all'art. 27 della Costituzione.

PIANTA ORGANICA DIRIGENTI

Il d. lgs 172/2019 ha introdotto delle variazioni all'interno della pianta organica dei funzionari. Come è noto, muovendo dalla ripartizione contemplata nel D.M. 2.10.2017, la dotazione organica complessiva della carriera dei funzionari del Corpo è pari a 715 unità di cui 63 destinate al

I numeri della Dirigenza del Corpo



D.G.M.C. e 652 al D.A.P. Nella suddetta dotazione, vanno ricomprese anche le 80 unità afferenti al ruolo ad esaurimento del Corpo di Polizia Penitenziaria istituito dal d. lgs. n. 95/2019.

12

Il riordino non ha modificato il totale complessivo di 715 unità e nemmeno quello relativo all'autonoma dotazione organica del personale dei Ruoli tecnici di polizia Penitenziaria, che trova la sua genesi e la sua copertura finanziaria in altra fonte normativa di rango primario diversa dal d. lgs. 146/2000.

Per ciò che attiene le assunzioni dei Dirigenti del Corpo, DirPolpen ritiene che strategicamente sia più opportuno assumere gradualmente, con bandi biennali di 40/50 unità, in analogia a quanto avviene per la Polizia di Stato. Ciò nondimeno, sono in atto le prove concorsuali per 120 allievi commissari di Polizia Penitenziaria.

Assunzioni biennali
per i Dirigenti di
Polizia

Ora, se guardiamo alle assunzioni straordinarie di agenti, per il 2021 - 2025 sono previste le seguenti aliquote: 2021: 555, 2022: 356, 2023: 670, 2024: 610, 2025: 613, per un totale di 2804, a fronte dei quali, al netto dei 120 commissari, riteniamo che occorra incrementarsi il numero dei primi Dirigenti.

Aumento degli
organici

L'incremento dei posti da Dirigente diventa necessario anche ai fini del superamento di un pericoloso blocco delle carriere per una fetta consistente di funzionari che fino alla quiescenza potrebbero rimanere nella medesima qualifica, con inevitabili conseguenze sulla motivazione e sugli stimoli al miglioramento.

DirPolPen si batte affinché vengano adottati in sede normativa i necessari correttivi con la previsione dell'aumento del numero dei posti da Dirigente, anche in proporzione rispetto alle altre FF.OO.

**DIRITTI / SICUREZZA: LA FIGURA DEL DIRIGENTE DI
POLIZIA NEL CONTRATTO**



Le proteste del marzo 2020 hanno dimostrato che il carcere non è fuori dal territorio, ma è parte integrante di esso: ciò che avviene al di qua del muro di cinta può avere pesanti conseguenze in tema di ordine e sicurezza pubblica. In tal senso si muove l'eccellente circolare dell'ex Capo della Pubblica Sicurezza, Gabrielli, che ha chiarito come agire nei casi in cui le rivolte e le proteste in carcere sono talmente gravi da incidere sulla sicurezza e sull'ordine pubblico.

Il carcere come parte del territorio

Ecco che l'esercizio della funzione della Polizia Penitenziaria si colloca al servizio delle istituzioni democratiche e dei cittadini. Compito specifico di una forza di Pubblica Sicurezza all'interno degli istituti di pena è, dunque, quello di vigilare affinché l'esercizio delle libertà e dei diritti sanciti dalla legge, non si traduca impropriamente in un potenziale pregiudizio per i singoli ristretti, per la collettività Penitenziaria, per chi vi lavora e per lo Stato.

Polizia Penitenziaria
Autorità di Pubblica Sicurezza

La funzione specifica della Polizia Penitenziaria, quale Autorità di Pubblica Sicurezza e, quindi, della Dirigenza di Polizia, è quella di far rispettare le regole dell'ordinamento penitenziario alla popolazione detenuta e agli operatori penitenziari di lavorare in sicurezza.

Una Polizia Penitenziaria moderna ed utile, è svincolata dai compiti di diretta gestione delle sezioni e della vita detentiva, con ovvia esclusione dei circuiti dell'Alta Sicurezza, 41 bis e collaboratori di giustizia, e si occupa esclusivamente di funzioni di controllo e mantenimento dell'ordine e della sicurezza, atteso che la gestione della vita e delle esigenze rieducative della popolazione detenuta rientra nella competenza di altre figure, alcune già esistenti, i funzionari giuridico-pedagogici, altre da creare per un carcere più moderno e più umano, una sorta di "assistente custodiale", come già previsto nella riforma proposta da alcuni illustri magistrati contemporanei.

Nuovo approccio custodiale

In tale prospettiva, non **può che delinearsi la necessità di un vertice della Polizia Penitenziaria, magari che affianca chi amministra la**

Vertice in uniforme per il Corpo



popolazione ristretta ed il complesso mondo penitenziario, ma sicuramente diverso.

14

Un Capo del Dipartimento della Polizia Penitenziaria, rappresenta l'apice del complesso modello organizzativo della Dirigenza di Polizia, in tutte le sue articolazioni e qualifiche. Ai fini di efficacia, forza ed efficienza il Capo del Corpo deve poter contare su una rete di Dirigenti preposti alle materie di reclutamento e selezione, formazione ed equipaggiamento del personale, comunicazione e cerimoniale, della tutela dell'ordine interno degli istituti di pena, della prevenzione e repressione dei reati, del controllo sul territorio delle misure alternative.

Dipartimento
della Polizia
Penitenziaria

Un Dipartimento di Polizia Penitenziaria, distinto dal Dipartimento dell'Esecuzione Penale, alle dipendenze del Gabinetto del Ministro della Giustizia, che si occupi di reclutare, formare, organizzare ed equipaggiare i poliziotti, come sopra proposto, che abbia un vertice in uniforme, verosimilmente nominato mediante l'istituto del comando da altra amministrazione (ad esempio: un Dirigente generale - Prefetto proveniente dalla Polizia di Stato o un Generale di Divisione dei Carabinieri) per dare alla comunità un servizio di sicurezza efficace ed efficiente.

Capo della Polizia
Penitenziaria

Il contratto dei Dirigenti di Polizia è uno strumento normativo ed economico di valorizzazione del funzionario attraverso regole chiare e certe, e criteri di efficacia ed efficienza nel rispetto della dignità professionale di ciascun Dirigente di Polizia. Ed in questo quadro, DirPolPen **rivendica anche in sede contrattuale, il principio della trasparenza nella gestione dei trasferimenti, nell'assegnazione degli incarichi che, come è noto, sono strettamente connessi sia ai posti di funzione, sia alla progressione in carriera.**

Regole chiare per i
Dirigenti del Corpo

Negli anni scorsi, la pandemia e le deficienze organizzative hanno messo a dura prova i funzionari e i loro reparti, ma nonostante ciò tutti, con impegno e senso del dovere, hanno cercato di rispondere sempre alle diverse



emergenze, così come anche all'aumento dei compiti e delle responsabilità attribuite per la tenuta di un sistema fallace e fallimentare.

15

I Dirigenti di Polizia Penitenziaria, ordinari e tecnici, grazie alla loro competenza, devono essere messi nelle condizioni di guidare l'organizzazione ed il personale, intervenendo con equilibrio, trasparenza ed imparzialità sull'andamento dei servizi a cui sono preposti, per coordinare e perseguire l'obiettivo finale della sicurezza del Paese.

Perciò, noi sosteniamo che a diverse e maggiori responsabilità debbano corrispondere diversi e maggiori compensi. Dunque va adeguatamente retribuita la responsabilità delle funzioni svolte.

Maggiori
responsabilità –
Maggiori compensi

Da qui l'importanza della comunicazione e della visibilità di rappresentanti delle forze dell'ordine, dalle quali dipendono direttamente sia il consolidamento della fiducia dei cittadini nei nostri confronti che la percezione della sicurezza e di umanità delle strutture penitenziarie.

Garanzia di
neutralità e
terzietà del
Dirigente di
Polizia

Il contratto della dirigenza di Polizia è per DirPolPen una sfida di carattere professionale e morale, per una gestione consapevole e matura della nostra presenza nella società e nel contesto penitenziario, allo scopo di assicurare sempre terzietà, equanimità e neutralità della nostra funzione, proprio in considerazione della rilevanza che le convinzioni ed esternazioni di una autorità di pubblica sicurezza possono avere sull'opinione pubblica e sulla credibilità nostro e della Polizia Penitenziaria.

ULTERIORI FINANZIAMENTI

DirPolPen si è spesa, si spende e si spenderà affinché siano riconosciute le funzioni e le caratteristiche del nostro incarico, con le responsabilità ed i doveri che ne conseguono, sia attraverso una remunerazione rispettosa della dignità personale e delle competenze professionali, sia mediante istituti normativi connessi alle peculiarità dell'esercizio dei nostri compiti dirigenziali.

Incremento
di risorse



Ci siamo battuti e continueremo a farlo per un incremento finanziario di questa area negoziale. Le risorse che il Governo ha stanziato per il triennio economico 2018 -2020 sono talmente esigue che l'area negoziale corre il rischio di restare un esercizio puramente teorico, privo di concreti contenuti per le prestazioni rese dai Dirigenti di Polizia. Occorre un ulteriore finanziamento delle risorse da destinare all'area negoziale dirigenziale al fine di consentire di perequare la retribuzione complessiva e le indennità dei Dirigenti di Polizia al valore di quanto viene corrisposto al personale non Dirigente.

Non si può migliorare la funzionalità del servizio e motivare il personale Dirigente se le risorse non sono adeguate.

TRATTAMENTO ACCESSORIO

Un Dirigente di Polizia ha responsabilità dirigenziali (di gestione di atti, di indirizzo, di investigazione / repressione dei reati) e sta davanti al suo personale nell'attività quotidiana.

Non si può negare che la Dirigenza di Polizia sia una "Dirigenza operativa ed è pacifico che le indennità previste per il Dirigente di Polizia dovranno necessariamente essere rivisitate ed armonizzate, in funzione delle qualifiche dirigenziali.

Dirigenza
"Operativa"

Siamo del parere che accanto alle indennità previste siano inseriti nuovi emolumenti, connessi alla specifica responsabilità della funzione svolta (funzioni dirigenziali negli istituti penitenziari, responsabilità contabile, responsabilità amministrativa, funzioni dirigenziali in articolazioni complesse etc).

MISURE PER INCENTIVARE IL SERVIZIO

L'attività di polizia, in generale, e quella del Dirigente di Polizia, in particolare, è molto difficile da valutare, visti i molteplici i ruoli che esso può



ricoprire, con campi d'azione e obiettivi da raggiungere estremamente diversificati. Di certo non si può paragonare l'attività del Dirigente di Polizia a quella aziendale, propria del settore privato.

17

Se da un lato, la professione del Dirigente del Corpo si avvicina alle "professioni intellettuali", al pari dei prefettizi, dei magistrati, dei professori universitari (con i quali, com'è noto, condividiamo il meccanismo dell'adeguamento stipendiale sulla base dell'inflazione), dall'altro lato, il Dirigente del Corpo è un *manager* della sicurezza, che deve avere funzioni di direzione e controllo, di indirizzo e coordinamento delle unità dipendenti ad ogni livello, in istituto e sul territorio, di contributo alla percezione della sicurezza da parte dei cittadini, poiché eventi critici o episodi inframurari ricevono più eco mediatica e influenzano l'idea che la gente ha della sicurezza in ambito penitenziario. Quindi, una sorta di figura intellettuale – operativa.

Dirigente di
Polizia:
Manager della
sicurezza

La valutazione dell'agire del Dirigente va effettuata su composti elementi di conoscenza e su funzioni organizzative e decisionali, che oggi, pur nondimeno, il Dirigente di Polizia Penitenziaria non può esercitare, dipendendo il raggiungimento di qualsiasi obiettivo gestionale non dalla sua azione ma da quella del suo superiore gerarchico.

Nel 2021, è stato emanato il d.m. 15 gennaio 2021, registrato alla Corte dei Conti il 28 gennaio 2021, che ha individuato i contenuti della relazione per la valutazione annuale del personale Dirigente della carriera dei funzionari del Corpo, le modalità di compilazione e presentazione della relazione, nonché i parametri e i criteri per la formulazione del giudizio valutativo. Beninteso, DirPolPen apprezza il tentativo di dare seguito al pieno sviluppo dirigenziale della carriera dei funzionari nella cui ottica è stato emanato il suddetto d.m., ma parimenti sollecita l'avvio dei lavori per definire il nuovo Regolamento di Servizio, e, nelle more, propone di applicare quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 146/2000 e successive modifiche che, di fatto, ha superato il Regolamento di servizio

La valutazione
del Dirigente di
Polizia



riconoscendo un più ampio margine di autonomia nell'ambito delle direttive impartite dal direttore.

18

In questo contesto, Dirpolpen da sempre si è battuta per un trasparente e corretto piano di impiego dei funzionari e Dirigenti, per una giusta ed efficace rotazione tra gli incarichi, per la temporaneità dell'incarico di comando, per regolari interPELLI per tutti i funzionari e Dirigenti, nonché per una assegnazione adeguata e corrispondente alla qualifica di ogni funzionario e Dirigente.

Rivendicazioni
DirPolPen

Nella complessità delle funzioni del Dirigente del Corpo Dirpolpen riconosce la **peculiarità della funzione di Comandanti di Reparto, tanto che in tutte le sedi abbiamo chiesto adeguati incentivi economici, oltre che adeguato riconoscimento della gravosità dell'incarico.**

Peculiarità del
Comando di
Reparto

Inoltre, considerato che il Dirigente del Corpo è quotidianamente reperibile, quale responsabile dell'ordine e della sicurezza o quale responsabile di divisione, in tutte le sue declinazioni, siamo del parere che vada riconosciuto un compenso di indennità per la reperibilità con cui ogni giorno il Dirigente fronteggia le innumerevoli necessità e criticità che si verificano nell'espletamento del servizio.

Reperibilità

Nel solco della reperibilità, e al fine di assicurarla più prontamente, potrebbe essere utile prevedere la possibilità per i Dirigenti di Polizia di utilizzare i veicoli dell'Amministrazione, come avviene per i Dirigenti del settore privato, operazione di economicità per l'Amministrazione e di valorizzazione del Dirigente.

ORARIO E TEMPO DI LAVORO

Nell'ambito dell'orario di lavoro di 36 ore settimanali, al Dirigente va applicato il principio di auto-responsabilizzazione. Tale principio, ovviamente, dovrà essere legato alle esigenze operative e funzionali della struttura di cui il Dirigente è responsabile, laddove il computo del lavoro

Auto-
responsabilizzazione
del Dirigente di
Polizia



straordinario andrà effettuato sulla base dell'istituto dell'autocertificazione da parte del Dirigente circa le ore di lavoro prestate oltre il limite delle 36 ore settimanali.

19

Nondimeno, in prospettiva, riteniamo possa essere strumento di efficientamento e modernità della Pubblica Amministrazione, il superamento dell'obbligo delle 36 ore. Partendo dal presupposto che il Dirigente del Corpo non rientra nell'area contrattuale degli altri ruoli, i quali, per la tipologia del loro servizio, devono assicurare una presenza fisica (es.: il piantone, l'autista, l'agente in servizio di vigilanza o di vigilanza ed osservazione in sezione detentiva), riteniamo che il tavolo del nostro primo contratto debba essere sfruttato per evidenziare come la professione del Dirigente del Corpo, fatta salva la sua natura operativa, abbia anche una natura "intellettuale", al pari dei prefettizi, dei magistrati, dei professori universitari (con i quali, come detto, condividiamo il meccanismo dell'adeguamento stipendiale sulla base dell'inflazione), tutte categorie alle quali non è richiesto di assicurare una presenza fisica per un numero prestabilito di ore settimanali. In tale prospettiva, le prestazioni di lavoro straordinario verrebbero integrate in misura forfettaria in busta paga, con evidenti vantaggi in termini contributivi e con proposta di defiscalizzazione, almeno parziale. Una visione lungimirante, di valorizzazione del Dirigente e di miglioramento per le organizzazioni di Polizia.

Dirigenza
"Intellettuale"

CONGEDO ORDINARIO E STRAORDINARIO

In relazione agli istituti del congedo ordinario e straordinario si ritiene valida l'estensione effettuata con l'art. 45, comma 30 del decreto legislativo del 29 maggio 2017, n. 95, concernente il riordino delle carriere, con il quale si è disciplinato il congedo ordinario e il congedo straordinario, avuto riguardo delle recenti modifiche normative delle disposizioni richiamate.

Congedo ordinario e
straordinario



Riteniamo fondamentale, inoltre, la previsione di un congedo per aggiornamento scientifico per i Dirigenti dei ruoli tecnici, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio, per rispettare gli obblighi formativi di aggiornamento scientifico e di mantenimento dell'iscrizione all'albo o ad un elenco professionale, laddove l'Amministrazione non vi provveda in proprio ovvero attraverso convenzioni con soggetti o enti esterni.

Congedo per
aggiornamento
scientifico

ASPETTATIVE PER MOTIVI DI FAMIGLIA E DI SALUTE

Analogamente, per le aspettative legate a motivi di famiglia e di salute si ritiene valida l'estensione operata con il provvedimento di riordino delle carriere in tema di congedo ed in tema di tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, così come riteniamo valida l'estensione del riordino delle carriere in tema di terapie salvavita ed in materia di asili nido, sempre alla luce degli aggiornamenti normativi nel frattempo intervenuti

Aspettativa

Inoltre, siamo del parere che debba essere esteso al personale Dirigente l'articolo 7 del Dpr n.254/1999 in tema di assegnazione temporanea per gravissimi motivi di carattere familiare o personale.

PERMESSI BREVI

La materia è strettamente connessa con l'organizzazione del tempo di lavoro. Il permesso breve, istituito giuridico già previsto per il personale non Dirigente, va calibrato alla Dirigenza di Polizia, alla luce della flessibilità ed autodeterminazione dell'orario di servizio.

Permessi

In altre parole, il Dirigente, sulla base del principio di auto-responsabilizzazione, deve organizzare il suo tempo di lavoro nell'ambito dell'orario di lavoro del proprio ufficio.

Prerogative sindacali

ASPETTATIVE, DISTACCHI E PERMESSI SINDACALI



Tra i principi fondamentali dell'art. 46 del decreto legislativo 95/2017, c'è la perequazione dei trattamenti economici accessori dei Dirigenti delle forze di polizia, ad ordinamento civile con quelli delle forze di polizia ad ordinamento militare e delle forze armate.

21

Come noto, il costo delle rappresentanze dell'Arma dei Carabinieri, della Guardia di Finanza e delle Forze Armate, non grava sulle risorse negoziali, con la conseguenza che i Dirigenti delle Forze di Polizia ad ordinamento civile hanno, di fatto, meno fondi per il compenso delle loro indennità accessorie, con una grave sperequazione a loro svantaggio rispetto ai Dirigenti di Polizia ad ordinamento militare e delle FF. AA.

Necessità di perequazione con le FF.AA.

Ora, è pacifico che la perequazione può essere conseguita solo qualora il finanziamento dei permessi e dei distacchi venga aggiunto per la Polizia di Stato e la Polizia Penitenziaria, rispetto alla distribuzione delle risorse di cui all'art. 3 e successive modifiche del DPCM del 21 marzo 2018 (concernente l'attuazione della disciplina dei trattamenti accessori e degli istituti normativi per i Dirigenti delle FF. di PP. e delle FF. AA.).

Pertanto, è indispensabile un ulteriore finanziamento per la copertura dei costi di una proporzionale aliquota di aspettative e permessi per l'esercizio delle attività sindacali da attribuire alle relative organizzazioni, rappresentative del personale Dirigente, in base al dato associativo.

DirPolPen penalizzata sul fronte delle prerogative sindacali

Sul piano delle prerogative sindacali Dirpolpen, purtroppo, pur essendo per la Polizia Penitenziaria la più rappresentativa dell'area, sta pagando il prezzo più alto in termini di esercizio del proprio mandato sindacale, non avendo permessi cui poter attingere. Sin dall'istituzione dell'area negoziale, chiediamo prerogative e permessi sindacali in analogia a quelli previsti per il tavolo negoziale non dirigenziale e, nelle more della finalizzazione delle trattative, abbiamo sollecitato l'Amministrazione e la Funzione Pubblica affinché preveda una clausola o una disposizione *ad hoc* che consenta anche a DirPolPen di poter avere dei permessi/distacchi al fine



di poter esercitare serenamente e su un piede di parità le proprie prerogative sindacali.

22

Infine, per i Dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali della nuova area negoziale, si dovrà prevedere un adeguato sistema di tutele e garanzie, affinché gli stessi non siano soggetti a condizionamenti nell'esercizio dell'azione sindacale. Più volte abbiamo evidenziato che non esiste nessuna incompatibilità tra le funzioni individuate *ex lege* per i Dirigenti di Polizia e la carica di Dirigente sindacale, come previsto dalla normativa (art. 53 d. lgs. N. 165/2001) e la prassi amministrativa di riferimento (parere della Funzione Pubblica 6 agosto 2010, n. 11, circ. Dap-DGPR 30.01.2015, ptot. N. 0333303 e 16.05.2015 prot. n. 0092068), che ribadiscono la piena compatibilità tra carica sindacale e incarico di comando, anche alla luce della riconducibilità dei diritti sindacali al novero delle libertà costituzionalmente garantiti.

Tutele e garanzie per il Dirigente sindacale

COMPARTO SICUREZZA E DIFESA - IMPEGNI PER IL GOVERNO

Il legislatore del "riordino" ha inteso garantire perequazione all'interno del comparto sicurezza attraverso l'istituzione dell'area negoziale autonoma. Eppure ad oggi le sperequazioni sono ancora tante.

In primo luogo, i Dirigenti di Polizia ad ordinamento civile, fin dalla legge di modifica delle pensioni, nota come legge Dini, subiscono una evidente sperequazione previdenziale rispetto agli omologhi militari, che si traduce in un trattamento pensionistico nettamente inferiore. Pertanto, all'inizio della loro carriera i funzionari di Polizia non possono accedere nè ad un trattamento economico dirigenziale nè a funzioni dirigenziali.

Trattamento pensionistico

Infatti, nello specifico, i funzionari di polizia ad ordinamento civile accedono alla loro carriera con qualifiche non dirigenziali, nonostante presupposto per la partecipazione al relativo concorso sia il possesso della

[Associazione nazionale tra il personale della carriera dei Funzionari di Polizia Penitenziaria - Sindacato Dirigenti del Corpo](#)
segreteria@dirpolpen.it
[pec: Dirigentipolpen@legalmail.it](mailto:Dirigentipolpen@legalmail.it)



laurea magistrale o specialistica, cui si aggiunge il master universitario di secondo livello che i funzionari conseguono al termine del corso di formazione. Vale la pena evidenziare che nel pubblico impiego il possesso del titolo accademico consente l'accesso diretto alla carriera dirigenziale.

Anche il trattamento pensionistico del funzionario di Polizia, come noto, basato sul sistema contributivo, è fortemente sperequato: infatti è risaputo che l'età anagrafica media di immissione in servizio è superiore di almeno di 7/8 anni rispetto a quella degli Ufficiali delle forze di polizia ad ordinamento militare.

Età anagrafica del Dirigente di Polizia

Ancora, per gli ufficiali delle forze armate e delle forze di polizia ad ordinamento militare che accedono al ruolo mediante concorso pubblico per il quale è richiesto il possesso della laurea, la normativa pensionistica prevede che la laurea venga computata, ai fini pensionistici, senza alcun riscatto, laddove i funzionari di polizia devono riscattarla a titolo oneroso, affinché possa produrre effetti pensionistici.

Riscatto della laurea

Per tali ragioni, ben consci che il trattamento pensionistico non è materia contrattuale, siamo del parere che il Governo debba prendere coscienza di tale inaccettabile sperequazione a detrimento dei soli funzionari delle forze di polizia ad ordinamento civile, nell'ambito del Comparto Sicurezza e Difesa, e istituisca un tavolo volto a sanarla.

In secondo luogo, vanno ridefiniti i coefficienti di trasformazione applicabili al personale Dirigente all'atto del pensionamento per vecchiaia, in modo da ridurre la penalizzazione del calcolo pensionistico rispetto alle altre categorie del pubblico impiego. Come noto, infatti, l'importo lordo annuo del trattamento pensionistico si ottiene moltiplicando il montante contributivo individuale con un coefficiente di trasformazione che aumenta in proporzione all'età di pensionamento.

Coefficienti di trasformazione

Per la specificità delle funzioni svolte, l'età per la pensione di vecchiaia è inferiore a quella del pubblico impiego. Perciò, è necessario che



l'importo della pensione annua sia determinato, nella parte contributiva, utilizzando il coefficiente di trasformazione previsto per l'età anagrafica stabilita per l'accesso alla pensione di vecchiaia dei dipendenti pubblici.

Inoltre, è fondamentale aprire un tavolo di confronto previsto dalla legge per discutere, l'eventuale istituzione di un Fondo Integrativo Previdenziale di comparto, purchè sia più vantaggiosa rispetto all'attuale sistema e sia comunque ad adesione volontaria, salvaguardando le attuali prerogative che caratterizzano il T.F.S. del Comparto Sicurezza e Difesa.

Fondo Integrativo
Previdenziale

Infine, occorre sanare la disparità di trattamento pensionistico in merito all'applicazione dell'art. 54 del DPR 1092/1973, essendo stato riconosciuto al solo personale militare un importante ricalcolo che consente di percepire fino a 4 mila euro lordi annui in più di pensione, rispetto al personale delle forze di polizia ad ordinamento civile.

TRATTAMENTI DI MISSIONE

In materia si ritiene valida l'estensione effettuata con l'art. 45, comma 30 del decreto legislativo del 29 maggio 2017, n. 95, concernente il riordino delle carriere, con il quale è stato disciplinato il trattamento di missione alla luce delle recenti modifiche normative.

Trattamento di
missione

TRASFERIMENTI

Dirpolpen ha fatto della trasparenza un *leitmotiv* della propria linea strategica, convinti che essa sia l'investimento migliore per la carriera dei funzionari e per l'amministrazione.

Sin dalla nostra istituzione, abbiamo chiesto all'Amministrazione criteri di equità e trasparenza nell'assegnazione degli incarichi, individuazione dei posti di funzione dei Dirigenti del Corpo, conseguenti criteri di mobilità, rotazione nei posti di funzione per garantire un assetto organizzativo conforme alle previsioni normative vigenti e consentire ai



funzionari un'equa possibilità di accesso agli incarichi, in funzione della qualifica posseduta.

Indennità di
trasferimento

25

La mobilità è un fatto di grande impatto perché capace di influire su condizioni professionali e familiari del singolo Dirigente. Pertanto, occorre, regolamentare i provvedimenti di trasferimento, attese le ben note incombenze ed i disagi legati a necessità logistiche e familiari.

Sotto questo profilo, sarebbe opportuno ispirarsi alle *best practises* di altre amministrazioni del Comparto Sicurezza e Difesa, a tutela dei propri ufficiali, i quali vengono a conoscenza del trasferimento mesi prima, in modo da limitare al massimo qualsiasi disagio: è innegabile che la serenità delle risorse umane incide sulla efficienza delle *performance* sul servizio.

Vanno disciplinate tutte le varie sfaccettature legate al trasferimento d'ufficio. In primo luogo, occorre prevedere degli alloggi, ove previsto, oppure contributi di affitto preferibilmente anticipati al Dirigente, onde evitare che sia questo che impronti le spese in caso di affitto. In secondo luogo, occorre stipulare convenzioni con auto-trasportatori privati per il trasporto di mobili e masserizie, per evitare che il Dirigente debba anticipare le spese di trasloco. In terzo luogo, per il personale Dirigente, sul quale grava una maggiore frequenza di mobilità, va incrementato l'emolumento di "prima sistemazione", previsto dall'art. 14 comma 5 del DPR n.51 del 2009, per compensare i disagi e costi connessi ad un trasferimento, attualmente non coperti dalla normativa vigente (ad es.: i contratti per la fornitura di servizi per energia elettrica, acqua e gas per cui è necessario un intervento normativo affinché l'alloggio connesso all'espletamento delle funzioni non sia considerato seconda casa ai fini della fiscalità e delle forniture dei necessari servizi). Infine, indennità di trasferimento che deve essere retribuita, sempre in misura intera, almeno per 36 mesi.

Proposte sui
trasferimenti

Per ciò che attiene agli alloggi di servizio connessi all'incarico, senza canone per l'assegnatario (25 comandanti carceri liv sup+4 direttori istituti

Alloggi di servizio



istruzione), nel caso in cui non fossero disponibili, l'Amministrazione deve reperire un alloggio sul mercato e farsi carico, in forma diretta, delle relative spese di locazione.

26

Nel caso di trasferimento d'ufficio, infine, occorre avere la garanzia economica dell'indennità del trasferimento d'ufficio per chi deve cambiare sede.

CRITERI DI MASSIMA PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Il contesto politico e geopolitico-internazionale e le difficili sfide legate alla pandemia rendono necessario un senso di responsabilità agito dalla politica, dai governi e, non ultimo, da chi, come noi, è al servizio della collettività, per dare più sicurezza e una esecuzione certa della pena.

Il Paese ha bisogno di una Polizia Penitenziaria più polizia e meno custode, con più marcate funzioni di controllo e mantenimento dell'ordine e della sicurezza. La Dirigenza di Polizia dunque è tra i principali soggetti istituzionali chiamati a rispondere alle domande di sicurezza ed a gestire la percezione dell'insicurezza, a livello individuale e collettivo.

La formazione come componente strategica dei compiti istituzionali

Una componente strategica nella corretta realizzazione tanto dei compiti istituzionali, quanto delle funzioni di pubblica sicurezza e polizia giudiziaria, è assunta dalla formazione.

Ovviamente, per costruire un sistema penitenziario sicuro occorre, da un lato, capire che ruolo dare alla sicurezza in ambito inframurario e, dall'altro, dotarsi di strumenti metodologici indispensabili per conoscere, comprendere ed agire. È evidente che per conoscere occorre investire in una **formazione permanente, continuativa e adeguata, che deve realizzarsi attraverso una sintesi tra mondo accademico ed il vissuto professionale, tra teoria e pratica.**

Sintesi tra teoria e pratica



Gli interventi formativi dovranno essere rivolti al Dirigente in quanto tale, svincolando la formazione dal ruolo ricoperto. La formazione deve rispondere alle esigenze di aggiornamento, ai cambiamenti della normativa ed all'innovazione tecnologica.

Quindi, nel ritenere valida l'estensione in tema di diritto allo studio dell'art. 16 del Dpr n.170/2007 e degli artt 16 e 19 del Dpr n. 51/2009, effettuata con l'art. 45, comma 30 del decreto legislativo del 29 maggio 2017, n. 95, siamo assolutamente convinti che l'aggiornamento e la formazione continua siano un elemento caratterizzante dell'identità professionale del Dirigente di Polizia. Non si può pensare che una classe Dirigente moderna ed efficiente, pronta ad affrontare tutte le sfide, abbia una formazione volontaristica o autodidattica.

Programmi di formazione

Ora, il Dirigente del Corpo si affaccia per la prima volta nel panorama normativo e sociale del Paese, pertanto la formazione è tutta da costruire.

Siamo del parere che i programmi per la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti debbano essere stabiliti dall'Amministrazione, previo parere di una specifica commissione paritetica, nella quale il sindacato possa fornire il proprio contributo. I programmi formativi potranno essere realizzati anche attraverso protocolli, convenzioni con Enti locali, Università ed altre amministrazioni pubbliche, promuovendo master e dottorati di ricerca nelle materie attinenti ai nostri profili professionali, per i ruoli ordinario e tecnico.

Ambiti di intervento: gestione del personale, lingue straniere, uso della forza, addestramento MGA etc.

Particolare attenzione dovrà essere data alla formazione nei seguenti ambiti: la gestione del personale, intesa come tutte quelle attività volte ad elevare e mantenere una salda preparazione professionale e fisica delle risorse umane, funzionale al miglioramento delle condizioni di lavoro e del rendimento in servizio; la conoscenza di lingue straniere, in un mondo sempre più globalizzato e con una utenza multietnica; l'uso della forza, che richiede apposita preparazione tecnica, addestramento, mezzi e conoscenza



della normativa; la formazione MGA di primo e di secondo livello, che ad oggi viene erogata in maniera indistinta al personale di tutti i ruoli, mentre sarebbe più funzionale prevedere una differenziazione nell'offerta formativa in modo da restituire agli istituti dei funzionari e Dirigenti che siano adeguatamente preparati a coordinare le operazioni di intervento operativo; materia sindacale e contrattuale, atteso che il Dirigente di polizia sarà titolare della funzione di contrattazione, di verifica e di confronto con le organizzazioni sindacali, in sede locale; la sicurezza dei luoghi di lavoro e la contabilità.

La formazione continua e permanente deve essere garantita alla totalità del personale, indipendentemente dall'incarico, poiché è un diritto che va assicurato a tutti gli appartenenti alla carriera dei funzionari.

Formazione permanente per tutti

L'art. 5, comma 1, l. n. 69/2019, recante disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere, prevede che entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento (termine abbondantemente decorso), la Polizia di Stato, l'Arma dei carabinieri e il Corpo di Polizia Penitenziaria attivino presso i rispettivi istituti di formazione specifici corsi destinati al personale che esercita funzioni di pubblica sicurezza e di polizia giudiziaria in relazione alla prevenzione e al perseguimento dei reati di cui agli articoli 1, 2 e 3, l. n. 69/2019 o che interviene nel trattamento penitenziario delle persone per essi condannate. Siamo del parere che in questo ambito il Dirigente di Polizia non possa non ricevere una formazione adeguata, quale promotore di una fondamentale cultura della legalità.

Formazione in materia di tutela delle vittime di violenza domestica

Per ciò che riguarda, infine, più specificatamente i funzionari tecnici di Polizia Penitenziaria appartenenti al profilo "biologo" ed "informatico", in conformità alle previsioni dell'art. 22 del DPR 395/1995 e del DM 168/2012 occorre che la formazione continua sia un processo inteso ad assicurare il mantenimento degli alti *standard* accademici e professionali propri di

Formazione dei ruoli tecnici



operatori di “polizia scientifica” che “maneggiano” discipline di alto profilo come la Genetica e l’informatica forensi.

29

Pertanto, occorre stipulare apposite convenzioni per l’attivazione di *master* e corsi di specializzazione specifici, e magari instaurare una proficua collaborazione con l’ente ACCREDIA, l’organismo deputato al rilascio e sorveglianza del certificato di accreditamento alla norma ISO/IEC 17025/2018 di cui il Laboratorio Centrale necessita per soddisfare il requisito normativo, affinché l’accesso ai corsi erogati sia strutturato in forma continua ed organizzato secondo principi di efficienza e trasparenza.

Sui ruoli tecnici del Corpo, DirPolPen denuncia da sempre una colpevole inerzia dell’Amministrazione di fronte ad un lento ma continuo *brain drain* dei nostri biologi ed informatici. A nostro avviso non solo i ruoli tecnici vanno distribuiti sul territorio, nei Provveditorati regionali e al Dap, non confinandoli al solo Laboratorio centrale, ma vanno implementati con medici e psicologi, figure strategiche per un Corpo di Polizia.

Esodo dei ruoli
tecnici

Assunzione di
Medici e Psicologi
del Corpo

Nonostante le annose problematiche in materia di cause di servizio (con ritardi di mesi per il riconoscimento delle idoneità di servizio del personale, con conseguenti gravose e inutili assenze dal lavoro in periodi emergenziali di migliaia di poliziotti), procedure concorsuali volte al reclutamento del personale del Corpo e definizione di adeguati protocolli sanitari a beneficio del complesso sistema dell’esecuzione penale, ancora nel 2022, il Corpo e l’Amministrazione si trovano costrette a “mendicare” professionalità imprescindibili per l’ordinario svolgimento dei compiti istituzionali ad Amministrazioni terze, per non dire a liberi professionisti (con ingenti esborsi per l’erario).

Il lavoro della Polizia Penitenziaria, in contesti di pena e totalizzanti, rende imprescindibile il ricorso a supporti psicologici con competenze ed esperienze maturate tra le fila del Corpo, senza il ricorso a dispendiose e inutili professionalità esterne ed estemporanee, non in grado di comprendere



intimamente il disagio del poliziotto penitenziario, esattamente come avviene nelle altre Forze di Polizia e Forze Armate. L'istituzione del servizio di supporto psicologico a favore del personale del Corpo di Polizia Penitenziaria con lo stanziamento di 1 milione di euro per l'anno 2022, pur rappresentando sicuramente un primo ed importante strumento da destinare a programmi finalizzati a promuovere il benessere fisico, psicologico e sociale del personale, non è da solo sufficiente a risolvere la problematica.

Lo psicologo, figura strategica di un Corpo di Polizia

Gli psicologi del Corpo, così come avviene per le altre Forze di Polizia, dovrebbero essere considerati come consulenti strategici anche nei momenti di grave disagio personale e, soprattutto, nelle procedure concorsuali volte al reclutamento delle risorse, senza ricorrere ad esperti ex art. 80 O.P. destinati a supportare l'utenza detenuta.

I ruoli tecnici della Polizia Penitenziaria, ad oggi solo biologi ed informatici, hanno per legge un compito delicato, di "servizio" per le altre forze di polizia e le AA.GG, le quali, avvalendosi dei preziosi dati genetici prodotti dai nostri colleghi, perseguono con strumenti sempre più all'avanguardia, la fondamentale ricerca degli autori dei reati.

Chiediamo che sia istituito un tavolo di confronto così da affrontare almeno i temi dell'impiego dei ruoli tecnici, del possibile ampliamento di funzioni in seno all'Amministrazione, onde evitare incarichi ultra-decennali nelle stesse mansioni ripetitive e in prospettiva senza speranza di crescita professionale, della loro formazione continua tramite convenzioni con Università, Ordini e Società scientifiche, finanche della possibile partecipazione a consessi e *network* di polizia e di istituti forensi europei per la condivisione istituzionale di esperienze, analisi e progetti.

Istituzione di un tavolo di confronto sui ruoli tecnici

In conclusione, la preparazione del Dirigente di Polizia deve essere improntata all'obbiettivo strategico di incrementare la formazione dei propri Dirigenti indispensabile per l'efficacia dei servizi resi al Paese.



CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Partendo dal presupposto che la formazione del Dirigente deve essere multidisciplinare, occorre *a priori* stabilire quali siano le esperienze formative significative per i Dirigenti, attraverso una lista dei corsi riconosciuti e delle materie utili alle competenze dirigenziali del funzionario di Polizia da aggiornare periodicamente.

Certificazione di competenze

Se le competenze all'interno dell'Amministrazione di regola sono acquisite attraverso esperienze "on the job" e cicli specifici di formazione, occorre patrimonializzare le competenze acquisite sul campo, specie quelle specialistiche, e utilizzarle in una fruttuosa sintesi da realizzare nella formazione tra mondo accademico e vissuto professionale.

In questo ambito, si deve parlare di certificazione delle competenze già acquisite e di quelle da promuovere, dando il giusto riconoscimento in chiave di merito e quindi di progressione in carriera, con ciò incentivando meccanismi motivazionali.

Si può pensare che i cicli formativi organizzati e promossi dall'Amministrazione portino a certificazioni di competenze che costituiscano ulteriori elementi per la progressione in carriera. Andrebbero poi favoriti percorsi certificati presso istituzioni accademiche esterne, incentivando eventuali scambi di arricchimento con il mondo accademico, anche mediante la conduzione, da parte dei funzionari qualificati, di seminari, lezioni o laboratori dedicati agli studenti delle facoltà interessate, con acquisizione di crediti formativi.

Cicli formativi

Andrebbero, altresì, incentivati scambi e *twinnings* con istituzioni sovranazionali ed internazionali per proficui scambi di *expertise*.

Scambi internazionali

La valorizzazione delle nostre competenze ed esperienze potrà contribuire a riaffermare la reputazione e il prestigio della Polizia Penitenziaria superando quel preconconcetto, duro a morire, del secondino che apre e chiude la cella.



TUTELA LEGALE – RESPONSABILITÀ CIVILE

Non è ammissibile che il Dirigente del Corpo stipuli privatamente un'assicurazione per tutelarsi dai rischi connessi alle responsabilità, atteso che stanno assolvendo alla propria funzione nell'interesse pubblico.

Polizza assicurativa
a carico
dell'Amministrazione

Orbene, lo stato “emergenziale” del sistema penitenziario e i decenni di incuria e scarsa efficienza dell'Amministrazione hanno comportato che i Dirigenti del Corpo si trovino a svolgere le proprie funzioni in contesti in cui le risorse umane e strumentali siano insufficienti ed inadeguate, con inevitabile aumento sotto il profilo dei rischi professionali. Da qui la necessità improcrastinabile di prevedere che l'Amministrazione garantisca una polizza assicurativa capace di coprire i numerosi rischi legati allo svolgimento delle attività istituzionali e alle responsabilità professionali.

La tutela legale deve coprire anche il contenzioso relativo all'equo indennizzo per la perdita dell'integrità fisica a causa del servizio o di declassamento della relativa categoria di menomazione.

Va, inoltre, ottimizzata la modalità per l'accesso alla tutela legale già prevista dall'art. 12 del D.P.R. 39/2018, estesa anche al personale Dirigente con il correttivo al riordino.

CRITERI DI MASSIMA PER LA GESTIONE DEGLI ENTI DI ASSISTENZA PERSONALE

Siamo del parere che per assecondare il benessere del Dirigente del Corpo vadano valorizzate:

Strumenti di
benessere del
Dirigente di Polizia

- le prestazioni, opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione ed assistenza sociale;
- le prestazioni di assistenza a familiari ed anziani non autosufficienti;
- le prestazioni sanitarie integrative, anche in regime convenzionale a condizioni vantaggiose;



- le prestazioni in regime di convezione per accesso al credito;
- le prestazioni di polizze assicurative in regime di convezione.

CONCLUSIONI

Valorizzare i nostri Dirigenti è la leva per fornire un servizio più efficiente al Paese: **un carcere sicuro è un luogo più umano e più rispondente alla funzione che lo Stato gli attribuisce.**

Dare una piattaforma normativa ed economica adeguata alla Dirigenza del Corpo è un obbligo morale da parte delle Istituzioni al fine di valorizzare e professionalizzare quei Comandanti di reparto, Comandanti di Nuclei Traduzioni e Piantonamenti, Direttori di divisioni che oggi sono fortemente demotivati e angustati, un atto doveroso della Politica verso migliaia di Dirigenti delle Forze di Polizia che al fianco dei loro reparti e uffici rendono un servizio lodevole allo Stato

Un carcere più sicuro
è più rispondente al
mandato
costituzionale

Riteniamo che tramite il confronto si possa instaurare un dialogo costruttivo con l'Amministrazione per la carriera dei funzionari in tema di organici, di percorsi di carriera, di trasferimenti, di attribuzione degli incarichi, di premi e di trasparenza.

L'area negoziale autonoma deve diventare il segno concreto di un'Amministrazione che vuole davvero essere trasparente anche nei confronti del personale Dirigente.

Solo dando la giusta attenzione alla valorizzazione e motivazione dei Dirigenti di Polizia, si avrà maggiore efficacia ed efficienza nei servizi per la sicurezza del Paese.

IL SEGRETARIO
Daniela Caputo