



**PIATTAFORMA PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL PRIMO CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELLA
DIRIGENZA PENITENZIARIA**

Al termine di un lungo lavoro che ha visto la partecipazione di un congruo numero di Dirigenti penitenziari sin dalla approvazione della legge Meduri, LA CGIL FP licenzia una piattaforma negoziale che tende principalmente ad assicurare certezza di diritti e adeguato trattamento giuridico ed economico ad una categoria che da troppo tempo vive una assoluta indeterminatezza e provvisorietà del proprio status professionale.

L'avenuta costituzione - sia pure ope legis - di una categoria di dirigenti dell'Amministrazione Penitenziaria non può, in alcun modo, essere intesa dall'Amministrazione stessa esclusivamente quale punto di approdo delle pur sacrosante rivendicazioni di un insieme di lavoratori per troppo tempo investiti di responsabilità del tutto sproporzionate ai profili professionali posseduti ed al conseguente trattamento giuridico ed economico.

Il riconoscimento delle funzioni dirigenziali deve costituire, viceversa, lo straordinario punto di partenza per l'avvio di un'opera di profonda riforma che sia in grado - in un periodo di tempo ragionevole - di rendere finalmente moderno, efficace, trasparente e di alto livello qualitativo l'operato dell'Amministrazione Penitenziaria.

L'esistenza di una dirigenza numericamente rilevante e territorialmente diffusa costituisce una vera e propria sfida ai modelli di lavoro sclerotizzati sui quali, in un passato ancora prossimo, si sono fondati i processi decisionali e le scelte strategiche operate dall'Amministrazione penitenziaria. Si impone altresì che quest'ultima riveda quei modelli in una fase strategica di reale condivisione operativa con una classe dirigente che non può essere ignorata, né inglobata in un approccio centralistico e sostanzialmente disinteressato alle reali esigenze degli istituti e dei servizi penitenziari dislocati sul territorio.

L'esistenza di una dirigenza implica un approccio serio ed oggettivo al fondamentale tema della valutazione dell'operato dei dirigenti che, a sua volta, richiede, in via preliminare, un'altrettanto seria ed oggettiva capacità di valutare l'efficienza dei singoli servizi penitenziari. Pertanto solo un sistema di valutazione ancorato a criteri oggettivi di misurazione può costituire una base inattaccabile e trasparente per le scelte gestionali relative al nodo cruciale dell'assegnazione degli incarichi.

Vi è un bisogno primario, sia all'interno dell'amministrazione e diffuso fra gli operatori di ogni ruolo e qualifica, sia all'esterno nella società civile, di

poter confidare in un'azione amministrativa che sia sostanzialmente scevra da valutazioni personalistiche, inique, talvolta clientelari, spesso (ed in modo del tutto incongruente) celate da un'accezione evanescente della specificità del mondo penitenziario.

Quanto sopra appare ulteriormente necessario ed urgente in un'Amministrazione, in cui da sempre hanno convissuto con difficoltà anime diverse, sia da un punto di vista culturale che ordinamentale, e che vede riproporre le medesime dinamiche anche nella sua classe dirigente, che oggi è in parte di diritto pubblico ed in parte contrattualizzata.

Questo ultimo dato costituisce un vero pericolo ed un grande freno ad una azione amministrativa efficace ed efficiente finalizzata alla realizzazione dell'interesse pubblico definito dalla carta costituzionale, perché se la classe dirigente costituisce il veicolo del cambiamento deve farlo in maniera coesa con gli stessi obiettivi e le stesse finalità, scevra da interessi corporativi.

Un ragionamento complessivo sull'impianto concettuale che deve supportare il Contratto dei dirigenti penitenziari non può perciò prescindere dalle seguenti considerazioni:

- ***La previsione di un autonomo comparto di contrattazione e la natura pubblicistica della dirigenza penitenziaria sancita dalla legge 154/05 non possono in alcun modo prefigurare una separatezza del comparto rispetto ai principi ispiratori del percorso di riforma della dirigenza pubblica nella sua interezza, avviato dal decreto 29 del 1993 e che trova ancora nel decreto legislativo 165/2001 un architrave fondamentale. Quei principi devono costituire – viceversa – la trama su cui tessere l'ordito di un complessivo processo di riforma dell'Amministrazione Penitenziaria (a partire proprio dalla sua dirigenza) del quale, con tutta evidenza, la sottoscrizione del contratto costituisce un momento di fondamentale importanza;***

- ***in coerenza con tale impostazione, è opinione della CGIL-FP che l'intero impianto contrattuale debba ricalcare – con gli ovvi ed indispensabili adeguamenti al dettato normativo specifico del comparto penitenziario – quanto contenuto nel CCNL relativo al personale dirigente dell'Area 1, per costituirne un'ulteriore evoluzione;***

- ***a sostegno di tale progetto deve essere anche garantito il reperimento di adeguate risorse economiche che consenta di poter strutturare gli istituti contrattuali, al fine di restringere il più possibile il gap fra le reali esigenze di ammodernamento dell'Amministrazione e gli interessi individuali del lavoratore.***

Se dunque il criterio generale che muove la CGIL FP nella sua azione va individuato in un complessivo adeguamento della disciplina contrattuale del comparto interessato agli assetti previsti per la dirigenza contrattualizzata, appare opportuno segnalare le aree tematiche ove più stridente risulta il contrasto tra la bozza di accordo presentata dall'Amministrazione penitenziaria, di cui si è avuto modo di conoscere il contenuto informalmente e di cui si apprezza comunque lo spirito di fondo, e la disciplina che questa O.S. ritiene debba essere di riferimento:

A) Una prima area di crisi è rappresentata dal sistema di relazioni sindacali proposto che, se d'un canto omette di prevedere il confronto su materie di particolare rilevanza (valga per tutte l'esempio della mobilità), d'altro lato opta per un modello di relazioni industriali rigidamente centralizzato, senza ipotizzare alcuna possibilità di articolazione sul territorio. Del tutto inadeguata appare poi la previsione dell'art.14 in tema di raffreddamento dei conflitti, con la mancata indicazione di un organismo arbitrale.

Si ritiene, inoltre, essenziale una valorizzazione del confronto sindacale in sede di contrattazione integrativa (art. 4), a seguito di una adeguata lettura dell'art. 23, comma 6, del decreto legislativo n. 63/06, a cui deve essere garantita, in quanto strumento più agile, una maggiore ricchezza di contenuti quali ad esempio la determinazione della retribuzione collegata ai risultati, alla realizzazione di specifici obiettivi e la relativa disciplina.

Appare, altresì, opportuno prevedere che la consultazione con le organizzazioni sindacali (art. 7) sia resa obbligatoria per alcune specifiche materie quali l'organizzazione e la disciplina di strutture ed uffici, centrali e regionale aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed in tema di consistenza e variazione della dotazione organica.

Una riflessione specifica merita, poi, la questione relativa al libero esercizio dell'attività sindacale svolta dai dirigenti penitenziari, ed in particolare da coloro che esercitano funzioni di direzione di strutture penitenziarie o di uffici (art. 12), per i quali non è possibile a priori negare le libertà sindacali.

B) Si ritiene, inoltre, che tematiche quali il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali, la mobilità, la valutazione dei dirigenti, la graduazione dei posti di funzione debbano essere disciplinate da procedure improntate ad assoluta trasparenza, rigorosa equità e pari opportunità per tutti i dirigenti del comparto. Ciò, ovviamente, nella piena salvaguardia di una visione coerente ed unitaria, tale da evitare macchinose ed eccessive frammentazioni della categoria della dirigenza penitenziaria.

In particolare occorre che l'Amministrazione sostenga fortemente sistemi di incentivazione economica, di progressione in carriera e di gestione che consentano di favorire la mobilità interna, soprattutto verso quelle strutture che in sede di contrattazione potranno essere considerate particolarmente disagiate.

C) La stessa previsione, in tema di impegno di lavoro, di un assetto sostanzialmente omogeneo a quello della dirigenza della c.d. Area 1, pur astrattamente apprezzabile, trova la propria specifica ragion d'essere all'interno di uno scenario che sappia prevedere una figura di dirigente che operi per processi lavorativi, che risponda dei risultati della propria attività sulla base di procedure e parametri trasparenti ed oggettivi, che costituisca motore di innovazione in un processo di rapida sburocratizzazione dell'Amministrazione.

Ed in tal senso tutti i dirigenti penitenziari devono essere equamente valorizzati con l'attribuzione di specifici obiettivi, anche nel caso dei

dirigenti non titolari (cc.dd. aggiunti) , i quali misureranno il loro impegno nel raggiungimento di obiettivi parziali rispetto al disegno complessivo dell'unità organica, con il temperamento dei principi di autonomia e del rapporto funzionale.

D) Assolutamente in controtendenza con una tale figura di classe dirigente appare la proposta di operare una graduazione dei posti di funzione articolata in ben sette fasce, risultanti dalla combinazione insiemistica di tre criteri (responsabilità connessa all'incarico, competenza richiesta per lo svolgimento dell'incarico, rilevanza esterna della funzione esercitata).

Sulla questione si propone una soluzione orientata alla riduzione dei parametri alla sola responsabilità connessa all'incarico e rilevanza della funzione svolta, con una minore articolazione di fasce, che potranno essere riempite di contenuto anche a seguito della definizione delle procedure per l'individuazione dei nuovi posti di funzione dirigenziale dell'Amministrazione penitenziaria.

Indiscutibilmente la determinazione delle fasce dovrà valorizzare maggiormente gli incarichi di front-line, ed in tal senso la retribuzione di risultato dovrà avere un peso ancora maggiore.

Nell'ambito di tal discorso un ruolo fondamentale lo gioca la determinazione del fondo e quindi le risorse finanziarie a disposizione dell'Amministrazione.

Da ultimo e non ultimo, si segnala come l'impianto normativo complessivo che sorregge la dirigenza penitenziaria nulla dica in tema di trattamento pensionistico da applicarsi. Potrà essere quindi il confronto che si va aprendo con il Governo la sede più idonea per la definizione del regime compatibile con il quadro normativo vigente.