



## *Segreteria Generale Nazionale*

@Prot. 4087/S.G./B/Comparto Sicurezza, Comparto Ministeri ed Enti, Dirigenza  
Trani, 12 Marzo 2018

E, p.c. :

Al Dirigente Generale dottor Antonio FULLONE  
Provveditore Regionale A.P. Per la Toscana e l'Umbria  
Firenze

Al Vice Capo del Dipartimento  
Cons. dottor Marco DEL GAUDIO  
Roma

Alla Direzione Generale del Personale e delle Risorse  
dottor Pietro BUFFA

Al Direttore Ufficio Relazioni Sindacali Settore IV  
Amministrazione Penitenziaria  
Dott.ssa Pierina CONTE  
Roma

Ai Delegati Regionali, Provinciali e Territoriali Co.S.P.  
Toscana - Umbria  
Loro Sedi

All' Ufficio Stampa Nazionale CO.S.P.  
dottor Onofrio D'ALESIO - Giornalista - Condirettore  
TV- Sede

**Oggetto: REGIONE TOSCANA e UBRIA - Lettera aperta al Provveditore A. FULLONE.**

Gentile Provveditore,

il Sindacato Co.S.P., con nota 04-18/SR del 22/01/2018 e con nota 10-18/SR del 27/02/2018 del segretario regionale Toscana-Umbria, aveva chiesto e poi ancora sollecitato un incontro con la S.V. Dispiace dover qui sottolineare a distanza di tempo, forse anche troppo tempo di penoso silenzio e assenza di riscontro, la mancanza di considerazione per la scrivente sigla sindacale e per le tante donne/lavoratrici e uomini/lavoratori che rappresenta vista la mancata presa in carico delle note prima indicate. Molti sono i temi che come sindacato si voleva porre alla Sua attenzione, stante soprattutto lo stallo nelle relazioni sindacali che si continua a "subire", nostro malgrado. Mancanza di informazioni, mancanza di riscontri (nemmeno quelli sollecitati dalla S.V. a Dirigenti di Istituto!) che rendono un grave danno anche all'immagine di chi si sforza di far capire l'importanza della



## *Segreteria Generale Nazionale*

trasparenza, del rispetto della Costituzione, dello Statuto dei Lavoratori, di sentenze dei vari tribunali del lavoro in materia di contenziosi in materia di lavoro.

La scrivente O.S. Co.S.P. riteneva e continua a ritenere opportuno e quanto mai urgente richiamare la Sua attenzione sulla "trascurata" situazione di alcuni Istituti penitenziari rientranti nella Sua competenza giuridico-amministrativa che, al pari delle altre realtà toscane, ben conosce la drammatica condizione della carenza organica.

Ebbene, il Co.S.P. ha più volte sottolineato le tante problematiche che emergono presso la **Circondariale di Livorno** dove rimarchiamo la poca attenzione per il benessere del personale!

I nove piani della caserma agenti si ergono sconsolati come una cattedrale nel deserto, dopo l'inibizione avvenuta più di un anno e mezzo fa! Non può più ospitare quel personale pendolare o che gravato di problematiche familiari e di carattere personale aveva come un porto posto al riparo dal maltempo! E nemmeno quel personale che per altri motivi poteva contare su un alloggio (vedi personale che effettua traduzioni a lunga percorrenza, personale proveniente dai corsi per espletamento del periodo "on the job", ecc). Inizieranno i lavori di messa a norma? Sarà prestata attenzione alle condizioni (pessime) in cui versa la Palestra agenti?

E che dire della **C.C. di Pisa**?

Altra struttura che mostra i segni del passato e di chi ci è passato...

Sarà stato sicuramente messo a conoscenza delle gravi carenze strutturali e delle gravi carenze di personale sia del comparto sicurezza che del comparto ministeri. Carenze che hanno portato il Dottor Santi Consolo nella sua visita di fine Agosto presso la struttura pisana "che avrebbe implementato il personale". Un carcere dove ad oggi non si riesce a far fronte nemmeno alle piccole spese per la messa in sicurezza di chi spesso è rimasto isolato nei reparti detentivi senza poter comunicare a causa dell'assenza di radio ricetrasmittenti...

Addirittura imbarazzante risulta espletare il servizio per le poliziotte penitenziarie nel reparto femminile, dove sarebbe necessario secondo la scrivente provvedere alla chiusura dello stesso sine die, o meglio fino a quando non si provvederà alla messa a norma dello stesso, proponendo in alternativa la riapertura di reparto femminile proprio presso la C.C. Livorno!

E se Livorno e Pisa piangono altre realtà non ridono. E' il caso dell'istituto di **Porto Azzurro**, dove nonostante l'impegno dell'attuale Direttore e del Comandante, poco ha fatto l'Amministrazione Centrale per attenuare le carenze di sottufficiali, tanto che spesso la sorveglianza generale di un carcere così complesso viene affidata agli assistenti capo!

Anche in quest'ultimo istituto molto può e deve essere fatto per garantire la sicurezza del personale nell'espletamento del proprio servizio: risulta improcrastinabile l'inserimento di due cancelli/inferriate nel Terzo Reparto all'inizio delle due sezioni di base "Prima e Sesta Sezione" in modo da creare altre due entrate alle sezioni, oltre l'ingresso principale. Tra un'inferriata e l'altra che delimitano l'ingresso delle sezioni si creerebbe così uno spazio intermedio dove troverebbero posto gli uffici per agenti e l'ispettore di reparto, all'interno di questo spazio intermedio si svolgerebbe il servizio del personale e dove, nonostante le promesse di far arrivare sull'isola nuovo vestiario e annessi, visto che dopo anni di mancato approvvigionamento, i poliziotti penitenziari sono costretti a rattoppare e a far fronte alla meno peggio in violazione a quanto previsto dalla tab. 40/33 del D.M. 10 dicembre 2014.



## *Segreteria Generale Nazionale*

Alla **C.R. Prato** risulta carente il numero di poliziotti penitenziari e il sovraffollamento di alcune sezioni nuoce gravemente al buon andamento del servizio e delle condizioni di sicurezza del personale!

Infine tra gli Istituti che meritano una Sua personale e particolare attenzione la **C.R. di San Gimignano**. La sede non può permettersi ancora l'assenza di un Direttore titolare (da ultimo tale lacuna colmata con l'invio in missione di un Dirigente), un dirigente che possa farsi carico delle aspettative del personale di quella che già è dichiarata sede disagiata e dove ulteriore disagio verrebbe fatto pesare al personale pendolare, negando l'accumulo dei riposi settimanali in barba alla sottoscrizione di accordi regionali e dove lo stato di diritto sembra non esistere per svariate problematiche che ci riserviamo di farLe conoscere!

Ci facciamo oggi portavoce del malumore, della stanchezza e dello sconforto dei poliziotti, muti servitori dello Stato, che proprio dallo Stato si sentono abbandonati.

In ragione di queste lunghe premesse, essendo nostra intenzione perorare la causa dei colleghi, chiediamo alla S.V. di voler intervenire personalmente e di sollecitare eventualmente i Superiori Uffici Dipartimentali dell'Amministrazione Penitenziaria in maniera tempestiva e radicale, sollecitando l'invio presso codesta (Macro)Regione di agenti provenienti dall'attuale Corso di formazione di agenti di polizia penitenziaria per permettere inoltre l'integrazione di tutti i **NN.TT.PP.**

Voglia inoltre sollecitare quelle direzioni dove non risulta stipulato ancora (!) con le OO.SS. il **protocollo d'intesa locale**, come per esempio nella sede di Pisa, dove, il Co.S.P. ha posto in passato all'attenzione del Direttore la problematica degli orari di servizio chiedendo per il personale impiegato in compiti amministrativi, contabili e in altri servizi connessi alla sicurezza (cd. Cariche fisse ed equiparate quali i Coordinatori di UU.OO.) di poter articolare l'attuale orario di servizio previsto su 6 giorni con turno nella fascia 08.00/14.00 e, ove la tipologia lo consentiva per il personale prima menzionato la valutazione dell'articolazione dell'orario di servizio su 5 giorni lavorativi prevedendo l'opzione di recupero in due rientri settimanali di 3 ore ciascuno o il recupero giornaliero di 1 ora 12 minuti per 5 giorni settimanali.

Nei posti di servizio ove è previsto più unità beneficiarie dell'orario di servizio articolato su 5 giorni lavorativi il riposo compensativo verrebbe fruito nell'arco della settimana lavorativa con criterio di rotazione tra gli interessati in modo da garantire la presenza di almeno una unità tutti i giorni della settimana lavorativa.

Per il personale sopra citato si chiedeva di valutare la possibilità di eventuali richieste di flessibilità nell'orario di inizio e fine turno entro la misura di un'ora così come già accade in molti Istituti della Nazione garantendo fra l'altro efficienza, efficacia, e non ultimo un'organizzazione più funzionale dei servizi. Nonostante ciò non abbiamo notizia (leggendo i verbali di contrattazione) che l'argomento sia stato preso nella sperata considerazione.



## *Segreteria Generale Nazionale*

Si chiede alla S.V. di voler riscontrare la presente comunicando il numero di ore di lavoro straordinario consumato nell'anno appena trascorso, avendo anche cura di fornire i dati relativi alla piante organiche previste e amministrare per sede. Si chiede inoltre di conoscere l'ammontare dell'aliquota di personale penitenziario impiegato in compiti amministrativi in supplenza di figure del comparto ministeri.

Voglia permettere alla scrivente O.S. Co.S.P. di poter svolgere la propria attività costituzionalmente garantita, attraverso le stesse comunicazioni che riserva alle altre sigle sindacali e invitando le Direzioni delle C.C. di Pisa, di Livorno e di San Gimignano a fare altrettanto.

Signor Provveditore, abbiamo segnalato nel recente passato il crescente numero di procedimenti disciplinari in particolare in alcune sedi, l'aumentato disagio a cui viene costretto il personale di polizia penitenziaria all'or quando chi ha il "potere" di disporre della vita familiare e personale attraverso la predisposizione dei servizi e quindi anche dei relativi Riposi e dei Congedi, senza motivazioni plausibili forse solo per strane coincidenze (!) arreca un vero danno a chi purtroppo suo malgrado è costretto a subire...

Apprendiamo a tal proposito di situazioni che rasentano l'arbitrarietà, la mancanza di trasparenza e l'imparzialità laddove così, con un colpo di spugna, si cancellano i congedi programmati di quel personale pendolare che necessariamente abbisogna di "certezze" (certezze venute meno solo da qualche mese a questa parte e mai venute meno in un ventennio... ) per poter prenotare al minor prezzo possibile i viaggi da e per la propria residenza/domicilio familiare e magari scopre all'ultimo momento che ciò non sarà possibile. Ciò provoca non solo un enorme danno economico ma un notevole stress e disagio in quel personale che potrebbe a causa di un comportamento etico e amministrativo scorretto dover rimandare la possibilità di condividere i propri momenti liberi con la propria famiglia.

Signor Provveditore forse qualcuno dimentica che l'errata attenzione se non addirittura la parzialità nel trattare le persone può tramutarsi in quelle forme di mobbing che anche se superfluo volevamo di seguito ricordare quale nozione:

Per integrare il mobbing sul luogo di lavoro, l'azione molesta deve essere caratterizzata da molteplici condotte persecutorie, ripetute nel tempo, e tali da provocare un notevole danno alla salute del lavoratore.

Dal punto di vista probatorio, ai fini della configurabilità della condotta mobbizzante del datore di lavoro, è necessario provare la serie di comportamenti di carattere persecutorio, l'evento lesivo, il nesso eziologico e l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi, in quanto la condotta non è configurabile per mera colpa. Dunque, per ottenere il risarcimento dei danni da mobbing, si richiede una prova particolarmente rigorosa che deve essere fornita dal lavoratore. Alcune pronunce hanno individuato sette parametri tassativi per il riconoscimento del fenomeno, rappresentati: dall'ambiente, dalla durata, dalla frequenza, dal tipo di azioni ostili, dal dislivello tra gli antagonisti, dall'andamento secondo fasi successive, dall'intento persecutorio. Quando invece la condotta mobbizzante è effettuata dai colleghi del lavoratore, tale comportamento può portare ad ottenere il risarcimento del danno da parte del datore di lavoro quando questo sia rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo o delle condizioni ambientali che rendono possibile, o le abbia addirittura determinate. Potrà essere chiamato a



## *Segreteria Generale Nazionale*

rispondere civilmente anche l'autore materiale delle condotte secondo le classiche regole civilistiche. Infine, l'intento persecutorio unificante i comportamenti lesivi può desumersi anche dall'uso abnorme del potere direttivo, ossia quando il datore di lavoro o il superiore va al di là dei poteri ad esso consentiti. Il fondamento della tutela contro il mobbing trae origine dal principio di buona fede cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro, dovendo il datore di lavoro astenersi dal porre in essere comportamenti e azioni che comportino condizioni lavorative caratterizzate da stress, in quanto lesivi dei diritti fondamentali del dipendente. La giurisprudenza ha riscontrato condotte mobbizzanti in caso di discredito continuo e palese del lavoratore; ostruzionismo nell'esercizio dei diritti del lavoratore; rimproveri immotivati ed aggressivi; demansionamento (però, quando sia dequalificante); e assegnazione di giorni arretrati di permesso diversi da quelli richiesti. Quando il comportamento mobbizzante non ha il carattere della ripetitività della condotta, il lavoratore ha comunque diritto a vedersi risarcito il danno patito in conseguenza della condotta lesiva e persecutoria, anche qualora non derivi da molteplici comportamenti.

La fattispecie dello straining è stata recentemente legittimata dalla Corte di Cassazione, la quale ha avuto modo di confermare il risarcimento in favore del lavoratore danneggiato da attività di **straining**, che altro non è se non "**una forma attenuata di mobbing, nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie**". Sostanzialmente, mentre nel mobbing ci sono una serie di azioni ostili, ripetute nel tempo, nello straining è sufficiente anche soltanto un'unica azione, basta che gli effetti siano continui nel tempo. In questo caso, dunque, il lavoratore vive sul luogo di lavoro una **situazione stressante** legata ad un'azione ingiusta.

Si può configurare lo straining con la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, con l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, con il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, e con la svalutazione dell'operato del lavoratore. Per concludere, non è importante la qualificazione dell'azione intentata dal lavoratore ai fini del risarcimento, in quanto il Giudice non sbaglia se qualifica la fattispecie come straining e non come il richiesto mobbing. Ciò che conta è che sia accertato il compimento di una condotta contraria alla buona fede, senza che rilevi la iniziale domanda giudiziale per l'accertamento ed il risarcimento da mobbing.

Quanto appena accennato per ribadire la nostra vicinanza e il nostro impegno a tutela dei nostri iscritti in tutte le sedi che si dovessero rendere necessarie per accertare eventuali "soprusi" lesivi dei diritti di chi tutti i giorni affronta con sacrificio e abnegazione un difficile lavoro.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE NAZIONALE CO.S.P.

**Domenico MASTRULLI**

Firma autografa sostituita a mezzo stampa  
ex art. 3, comma 2, F. legs. n. 39/93