

## E' COLPA DELLA CARENZA D'ORGANICO?



Nel mondo chiamato carcere dovrebbero lavorare circa 45 mila poliziotti penitenziari. In questo caso il condizionale è d'obbligo e vi spiego il perché. In primis vorrei partire dalla ormai nota **carenza d'organico** che interessa (chi di più chi di meno) gli Istituti e i servizi penitenziari. Non c'è una Direzione di un carcere o di un servizio penitenziario che dica di avere l'organico **saturo**. Allora mi chiedo, se in tutti gli Istituti penitenziari c'è questa grave carenza, perché il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria rigetta puntualmente richieste di assegnazione temporanea e/o di trasferimento con la specifica motivazione di organico saturo? Chi ha ragione: il DAP o le singole Direzioni? Sinceramente c'è qualcosa che non capisco. Un'idea personale però me la sono fatta. Come ho più volte detto in passato, c'è sicuramente una carenza di personale principalmente negli Istituti penitenziari ma penso anche (e non è da poco) che ci sia una "traballante" gestione delle risorse umane. Ho il sospetto che il personale di polizia penitenziaria sia gestito come un accessorio del carcere e considerato come "braccio meccanico" utile a chiudere o ad aprire un cancello. In tutto questo non mi sembra che ci sia nulla di strategico all'altezza di un Dirigente penitenziario. Negli ultimi anni la polizia penitenziaria è stata coinvolta in diversi mutamenti che tra molteplici questioni di rilievo hanno fatto emergere la necessità di sviluppare un più elevato livello di coinvolgimento e partecipazione del personale verso obiettivi organizzativi condivisi. Negli Istituti penitenziari si avverte sempre di più un senso di malessere legato alla motivazione al lavoro. Il personale si sente demotivato e la cosa più assurda è che l'Amministrazione non sa come "motivarlo", con il triste risultato che i poliziotti penitenziari perdono stimoli e l'Amministrazione possibilità. Qualche sindacalista va sbandierando che occorrono almeno 2000 poliziotti penitenziari in più per risolvere questa gravissima carenza d'organico che c'è negli istituti penitenziari; sono d'accordo ma mi viene il sospetto (scusate la polemica) che forse è proprio quel sindacato che ha bisogno di procacciare possibili 2000 tessere in più, forse per sanare le sue carenze. Questa però, è un'altra storia. E' riduttivo parlare soltanto di carenza di personale; credo che bisognerebbe confrontarsi, nell'ambito della gestione delle risorse umane, anche

sulla grave carenza del processo di pianificazione che, in sostanza, dovrebbe occuparsi di rendere coerente la consistenza e la qualità delle risorse umane con la missione produttiva dell'Amministrazione, svolta in funzione degli obiettivi. La pianificazione del personale abbraccia i seguenti argomenti:

1. il dimensionamento degli organici, cioè le teste: tiene conto dei previsti esodi, trasferimenti, riorganizzazioni, e definisce conseguentemente le necessarie assunzioni o altre azioni. L'eventuale fabbisogno di personale risultante, corredato dalla specificazione della tipologia e della qualità delle risorse da reclutare, costituisce il principale input al processo di Selezione del personale.
2. Il costo: tiene conto della composizione del costo del lavoro e delle sue previste variazioni, applicandolo alla previsione degli organici di cui sopra. La dimensione del costo previsto va a confluire nelle elaborazioni del Controllo di gestione.
3. Le ore disponibili: tiene conto del calendario lavorativo e delle variabili connesse (ferie, permessi, assenteismo, straordinario, tipi di orario), applicandole alla previsione degli organici di cui sopra. E' il dato da confrontare con il carico di lavoro previsto dai piani produttivi, per verificare la compatibilità delle necessità con la potenzialità. (Estratti da: wikipedia)

Prima di decantare ai quattro venti nuove unità di polizia penitenziaria, bisognerebbe prima di tutto attuare una politica strategica nel dimensionamento degli organici, concretizzare la politica di identificazione e valorizzazione dei poliziotti penitenziari considerati "chiave" per l'amministrazione, degli specialisti e dei talenti, per prevenire abbandoni indesiderati e magari anche l'assenteismo. Per ultimo, non per questo meno importante, la gestione delle risorse umane è strettamente collegata anche al sistema incentivante che è uno stimolo che incide sul processo motivazionale dell'individuo. Come ho più volte ribadito nelle sedi Istituzionali, il sistema incentivante previsto per il personale di polizia penitenziaria e anche per le altre forze di polizia è decisamente penoso in quanto non si basa su criteri oggettivi, in funzione dei comportamenti organizzativi tenuti dal personale o dei risultati dallo stesso conseguiti, ma solo sulla presenza; in pratica, solo per il fatto che sei venuto a lavorare hai diritto all'incentivo, indipendentemente dal risultato conseguito. Che stronzata!

L'Amministrazione penitenziaria, prima di integrare il suo organico dovrebbe fare una seria riflessione sul modo in cui vengono attualmente gestite le risorse umane disponibili.

8 gennaio 2009

Alessandro De Pasquale