



Prot. n. 445/S.G.

Roma, 28 giugno 2024

- Al Dr. **Giovanni RUSSO**
Capo del Dipartimento
dell'Amministrazione Penitenziaria
ROMA
- Alla Dr.ssa **Lina DI DOMENICO**
Vice Capo del Dipartimento
dell'Amministrazione Penitenziaria
ROMA
- Al Dr. **Massimo PARISI**
Direttore Generale del Personale
Dip. Amm.ne Penitenziaria
ROMA
- Alla Dr.ssa **Rita RUSSO**
Direttore Generale della Formazione
Dipartimento Amm.ne Penitenziaria
ROMA
- Alle Segreterie SiNAPPe
LORO SEDI

**Oggetto: IL DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA E LE SUE DIREZIONI GENERALI.
STORIA UNA NEMESI CONTINUA.**

Sig. Presidente,

se potessimo scomodare Aristotele vorremmo poterLe raccontare l'indignazione che serpeggia sorda e latente nel carrozzone di Largo Daga; è palpabile finanche una forma di sofferenza individuale per azioni colpevoli riferite al passato, al presente e al futuro e capaci di arrecare disorientamento.

Se *"la vergogna risiede negli occhi"* bisognerebbe veramente riflettere su quelle situazioni che possono provocarla e riconoscere, poi, nelle persone intransigenti, quelle rispetto alle quali ci si indigna di più, perché *"si ritiene che un uomo non si indigni con gli altri per le azioni che egli stesso compie, e di conseguenza, è chiaro che è per le azioni che non compie che si indigni"*.

Per farla breve, al saluto di ieri del neo Direttore generale della formazione abbiamo certamente potuto apprezzare l'idea di un processo formativo più moderno, non standardizzato, con un Piano Annuale di Formazione (non ancora tradotto in termini pratici) contemporaneo e maggiormente rispondente alle emergenze diverse del personale del Corpo non necessariamente rivolto alle giovani leve.

Segreteria Generale Si.N.A.P.Pe

Via Tiburtina Valeria km 22.300 - Tivoli Terme (RM) - Tel. 0774 378108 - CF 97110020589 - E-mail: info@sinappe.it



Per la DGF si continua, però, a riproporre il vecchio binomio insofferenza/indignazione, riconoscendo nella complementarità delle due manifestazioni emotive, un legame che passa attraverso il vedere e l'essere visti: su quella direzione generale continua ad insistere un cono d'ombra, una interdipendenza dalla direzione generale del personale incomprensibile e per niente funzionale.

E così, nonostante i buoni propositi del nuovo management, siamo costretti ad ascoltare le solite voci che si rincorrono e che narrano dell'emanazione a breve di un corposo interpello, emanato dall'Amministrazione Centrale, volto all'individuazione di unità per integrare l'organico del DAP per alimentare le costituite Divisioni.

Non Le sfuggirà l'indignazione che potrebbe determinarsi senza una chiara analisi di ogni singola scelta, perché un'azione del genere sarà difficile da spiegare ad una periferia penitenziaria gravemente sofferente che lamenta criticità di dotazione organica.

Se per la DGF l'architettura di insieme è tutta da costruire a fronte di n. 255 unità in dote da ripartire tra l'articolazione centrale, le Scuole di formazione e di aggiornamento e gli istituti di istruzione, ben diversa dovrebbe essere la condizione delle altre direzioni generali resilienti dove potrebbe bastare un diverso asset di impiego del personale per alimentare le Divisioni e strutturare le relative sezioni.

Provare ad omogeneizzare la distribuzione del personale rispetto agli uffici di appartenenza con la simultanea razionalizzazione delle unità di entrambi i Comparti per ogni singola direzione generale, se un lustro fa ha potuto suscitare in alcuni poco attenti conoscitori della poderosa macchina elefantica romana una contagiosa ilarità oggi, invece, ci pone dinanzi ad un preoccupante bivio: il buonsenso o l'indignazione popolare?

Senza alcuna retorica, Sig. Presidente, è possibile conoscere il numero delle persone incardinate o da incardinare nei vari uffici/sezioni di ogni singola direzione generale, con la relativa qualifica funzionale, in ordine al compito ed alla mansione da svolgere nella data articolazione?

La consapevolezza dei dati succitati permetterà anche alla Sua Amministrazione un cogente piano di gestione e di impiego del personale in pianta organica (n. 570 unità per decreto ministeriale) senza dover necessariamente depauperare le articolazioni periferiche.

Serve, allora, una corretta definizione della correlazione fra performance individuale e performance organizzativa, leva essenziale per l'efficace gestione delle risorse umane utilizzando strumenti (coerenti) quali momenti di confronto ed omogeneizzazione, in grado comunque di agire sul livello di equità percepita da tutti gli attori in campo.

A tale proposito vale la pena ricordare la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto *"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"*, con la



quale sono state fornite alle amministrazioni una serie di “*indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce il presupposto per innalzare l’efficacia e l’impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, nel contempo, l’utilizzo delle risorse disponibili”.*

In attesa di cortese quanto sollecito riscontro, l’occasione è gradita per porgere deferenti ossequi.

Dott. Roberto SANTINI
Segretario Generale Si.N.A.P.Pe