

PROTOCOLLO D'INTESA REGIONALE

Provveditorato per la Campania



Indice

CAPO I

Principi ispiratori. Campo di applicazione.

Art. 1

Materie di regolamentazione

Art. 2

Relazioni sindacali

Art. 3

Commissione Arbitrale Regionale

CAPO II

IL TEMPO DEL LAVORATORE. TEMPO DI LAVORO. ORARIO DI LAVORO e ORARIO DI SERVIZIO.

Art. 4

Turni di servizio

Art. 5

Lavoro straordinario

Art. 6

Riposo compensativo

Art. 7

Turni di reperibilità

CAPO III

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 8

Modello organizzativo dell'area sicurezza degli istituti penitenziari

Art. 9

Impiego nei servizi. Compiti istituzionali. Turni festivi, pomeridiani e notturni.

CAPO IV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DEL PERSONALE. FORMAZIONE e MOBILITA'

Art. 10

Pari opportunità nel lavoro e sviluppo professionale.

Art. 12

Attività di protezione e di benessere del personale

Art. 13

Formazione. Disciplina delle attività formative.

Art. 14

Mobilità

CAPO V

DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E TRANSITORIE

Art. 15

Applicazione delle disposizioni

Art. 16

Norma conclusiva

FNS ^{CL SL}
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

cgil Secco *USAP* *[Signature]* *UIL PAPA* *[Signature]*

[Signature]



CAPO I Principi ispiratori. Campo di applicazione.

art. 1 Materie di regolamentazione

Il Protocollo di Intesa definisce le materie previste all'art. 24 c. 5 lett. c), f), g), h), l) e comma 6 lett. a), b), c), d), e) del D.P.R. 164/2002 nonché dell'art. 8, commi 4 e 5 dell'A.N.Q. sottoscritto il 24.03.2004.

Si applica al Personale del Corpo di polizia penitenziaria delle sedi di servizio della Regione Campania ad esclusione dei dirigenti e dirigenti aggiunti. Rispetto ai funzionari del ruolo direttivo si fa riserva di confronto mirato ad una più specifica regolamentazione che armonizzi i principi del presente documento con le peculiarità di suddetto personale. Relativamente al personale appartenente ai Nuclei Traduzione e Piantonamenti, fermo restando le disposizioni contenute nel presente Protocollo espressamente previste o comunque applicabili in ragione della loro natura universale, le parti si riservano specifica regolamentazione successivamente alla emanazione dei nuovi modelli organizzativi.

E' volontà delle parti che il presente accordo sia pregnante strumento per garantire la salvaguardia dei diritti del personale sopra individuato nonché l'esercizio corretto dei loro doveri.

Rif. art. 1 AQN integralmente richiamato per la parte non espressamente regolamentata.

art. 2 Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è fondato sul reciproco riconoscimento della necessità del confronto continuo tra l'Amministrazione Penitenziaria e le Organizzazioni Sindacali. Anche per tale ragione, fermo restando la ripartizione di cui all'art. 1., le parti convengono sulla necessità di rafforzare il sistema attraverso una serie di iniziative quali incontri di natura non negoziale su tematiche di particolare interesse, la creazione di Osservatori congiunti e commissioni paritetiche, quali luoghi di analisi di confronto positivo e costruttivo per individuare e promuovere iniziative e per perseguire soluzioni. Il Provveditore si impegna a convocare le OO.SS. rappresentative del Comparto Sicurezza ogni 3 mesi per incontri di natura non negoziale.

Pur nella riconosciuta necessità di affidare anche a questo documento il perseguimento di una omogeneità di comportamento nell'applicazione delle norme contrattuali sul territorio regionale, per la specificità (tra l'altro, per le dimensioni, la tipologia detentiva, etc) che contraddistingue gli istituti penitenziari regionali è riconosciuta alla contrattazione decentrata adeguata funzione normativa di dettaglio nel rispetto delle intese raggiunte.

Il Provveditore si impegna nell'esercizio delle sue funzioni a garantire le necessarie azioni di indirizzo, di sostegno e di controllo organizzativo e gestionale nei confronti delle direzioni degli istituti del proprio territorio anche attraverso l'emanazione di atti di indirizzo che partecipa alle OO.SS., nel rispetto delle prerogative riservate dal D. Lgs 165 / 2001.

Alle richieste delle OO.SS. è assicurato un celere riscontro che dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricezione della interrogazione sindacale.

I rapporti tra la amministrazione e le parti sindacali, in ogni declinazione territoriale, devono essere improntati a reciproca correttezza e rispetto. Contribuiscono alla realizzazione di una costruttiva relazione istituzionale, adeguate modalità di

CGIL Scoca

UIL PAPA
USPP
S. S.

Myden Pao
2

FNS
ASL

[Handwritten signature]

comunicazione rispettose dei tempi sopra previsti e di uno stile che reciprocamente le parti assumono essere ispirato a canoni di correttezza e rispetto personale, oltre che istituzionale.

L'accesso agli atti amministrativi da parte delle Organizzazioni Sindacali, fatte salve le comunicazioni dovute per accordo, è regolata dalla normativa vigente (L. 241/90 e successive modifiche). Nelle relazioni sindacali va sempre tutelato il diritto alla riservatezza, così come previsto dalla normativa vigente.

Le Direzioni garantiranno una sede adeguata per lo svolgimento migliore delle attività delle Organizzazioni Sindacali.

Rif. art. 2 AQN integralmente richiamato per la parte non espressamente regolamentata.

art. 3
Commissione Arbitrale Regionale

La Commissione arbitrale di cui all'art.3, punto 14 dell'A.N.Q. di Amministrazione del Corpo di polizia penitenziaria è organo di garanzia ai fini dell'applicazione degli accordi decentrati regolarmente stipulati, nonché della corrispondenza di questi alle intese raggiunte con il presente Protocollo e ai criteri determinati nell'A.N.Q.

Il suo funzionamento è disciplinato dal regolamento vigente.

CAPO II
IL TEMPO DEL LAVORATORE. TEMPO DI LAVORO. ORARIO DI LAVORO e
ORARIO DI SERVIZIO.

art. 4
Turni di servizio

L'orario di lavoro individuale deve essere funzionale all'orario di servizio. Esso deve contribuire a garantire il corretto svolgimento delle attività istituzionali, il mantenimento dell'ordine e della sicurezza e il regolare svolgimento delle attività trattamentali.

In relazione all'orario di lavoro, i turni di servizio, della durata di sei ore, dovranno essere articolati su quattro quadranti orari nelle 24 ore. La possibilità di deroga a tale principio è demandata alla contrattazione decentrata in sede periferica. Essa interviene esclusivamente, per eccezionali, temporanee e dimostrate esigenze di servizio quali la carenza di personale, i livelli di sicurezza degli istituti, il numero di detenuti, le aliquote del personale legittimamente assente dal servizio per periodi determinati e altri eventuali parametri concorrenti; in ogni caso, non potrà comportare lesioni dei diritti dei lavoratori. Tali eventuali turnazioni particolari, in ogni caso, non potranno avere durata superiore alle 12 ore (c.d. lunga o doppio turno), e dovranno ricevere sempre il consenso del lavoratore.

Alla medesima contrattazione è rimessa l'individuazione delle tipologie di orari - comprese quelle su cinque giorni settimanali o flessibile - in relazione ai posti di servizio. Sempre in tale sede saranno individuate le fasce di flessibilità, ove applicabili, ed i criteri di valutazione di eventuali istanze di richiesta di orari particolari da parte del personale in ragione di documentate motivazioni personali.

Dovrà essere sempre e comunque assicurato il turno di riposo (o congedo ordinario) dopo la giornata di smontante dal turno notturno e la rotazione nell'attribuzione dei turni notturni tra il personale, in modo da assicurarne un'equa distribuzione, così come previsto dall'art. 9 dell'A.Q.N. 2002/05.

Il servizio nei reparti ospedalieri dovrà essere inderogabilmente articolato in quattro turni giornalieri.

La programmazione del servizio, dovrà avere cadenza mensile ed affissa su modello firmato dal Direttore e dal Comandante del Reparto almeno 7 giorni prima dell'inizio del



Handwritten signature and initials on the right margin, including 'FNS' and 'CISL'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CGIL Secca', 'USPP', 'UK PAPP', and others.

mese. Le variazioni della programmazione dei turni potranno essere effettuate in presenza di effettive esigenze di servizio non previste; le stesse dovranno essere tempestivamente portate a conoscenza del personale interessato, delle variazioni del turno e delle ragioni che hanno determinato il cambiamento.

In sede di contrattazione decentrata, nel rispetto delle norme inderogabili del D.P.R. n. 82 del 15/02/1999, saranno comunicati i posti di servizio da sopprimere in caso di esigenze straordinarie e sopraggiunte assenze non programmate del personale previsto nel turno. Il contenuto di quanto comunicato dovrà essere recepito in specifici ordini di servizio che non dovranno tradursi in meri accorpamenti di posti di servizio ma costituiranno adeguati strumenti di gestione in grado di limitare la sovraesposizione a responsabilità del personale in servizio.

L'ordine di servizio di recepimento dell'accordo dovrà essere trasmesso alle OO.SS.

Le parti si impegnano di dedicare almeno un incontro semestrale alla tematica della coniugazione del tempo di lavoro del dipendente con quello della sua vita privata.

In presenza della Mensa Obbligatoria di Servizio, il tempo strettamente necessario per la consumazione del pasto viene considerato orario di servizio espletato; esso non va recuperato se il compito in cui il lavoratore è applicato è istituzionale e non può essere interrotto, ovvero sussiste il bisogno del c.d. "cambio". In caso contrario tale tempo va recuperato.

Per tutto il restante personale (che non fruisce della mos), il tempo di recupero psico fisico è fissato in 10'

Analoga procedura viene applicata, in assenza della M.O.S. e/o con elargizione del buono pasto; in tal caso il tempo della pausa è fissato in almeno trenta minuti. L'argomento è inserito tra le tematiche di obbligato confronto di cui all'art. 1 del presente documento.

Rif. art. 1 AQN integralmente richiamato per la parte non espressamente regolamentata.

art. 5 Lavoro straordinario

In coerenza con quanto previsto all'art. 10 dell'A.Q.N., che qui puntualmente si intende richiamato, prestazioni di lavoro straordinario possono essere richieste, con provvedimento motivato e consenso preventivo espresso del dipendente, in caso di particolari esigenze di servizio, per periodi predeterminati, da ricondurre in via preminente, alle seguenti fattispecie, per:

- a) fronteggiare esigenze particolari ma programmabili connesse alla sicurezza degli istituti;
- b) fronteggiare un incremento programmato della popolazione detenuta correlata alla apertura di nuove sezioni e/o reparti detentivi;
- c) fronteggiare una grave temporanea carenza di personale dell'organico previsto, compresa la percentuale naturale per assicurare congedi e riposi;
- d) garantire lo svolgimento di attività o servizi particolari (spettacoli e/o manifestazioni a favore della popolazione detenuta, visite in istituto, perquisizioni, etc);
- e) fronteggiare eccezionali esigenze in ordine a trasferimenti e traduzioni in atto o movimentazioni collettive interne.



PNS
CSL
[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signatures: eqi, Sencq, OSPP]

[Handwritten signature: UK PAPP]

[Handwritten signature: Myde Deo]

Ai sensi del comma 6 dell'art. 10 A.Q.N., possono essere disposte, con provvedimento motivato del Comandante del Reparto e ratificato dall'Autorità Dirigente, prestazioni di lavoro straordinario anche senza il consenso del dipendente in caso di particolari ed inderogabili esigenze di servizi, attinenti in via preminente alla sicurezza.

La ripartizione dei fondi per le prestazioni di lavoro straordinario previo confronto sindacale è effettuata tenendo conto del livello di sicurezza dell'istituto, del numero dei detenuti presenti, dell'effettiva consistenza del personale, ovvero della carenza esistente rispetto all'organico fissato. Essa è disposta con separate assegnazioni per i Nuclei Operativi Traduzioni e Piantonamenti, per gli Istituti e Servizi, per il Gruppo di Unità Cinofile, per il Provveditorato, e per il personale del Corpo che non presta servizio nelle sedi dell'Amministrazione Penitenziaria.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere richieste in assenza della necessaria copertura finanziaria; pertanto, devono essere rigorosamente contenute entro il budget di assegnazione.



Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario deve garantire un'equa distribuzione tra il personale che ha dato preventivamente formale disponibilità a seguito di una richiesta annuale da parte della direzione e previa informativa ai sindacati.

La direzione assicurerà l'esposizione di un prospetto riepilogativo delle prestazioni di lavoro straordinario espletato dal Personale di Polizia Penitenziaria presente nella struttura in forma anonima ed aggregata per qualifica, nei confronti del quale sia stata disposta la liquidazione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, con l'indicazione del numero delle ore effettuate, il numero delle ore retribuite e gli eventuali turni di riposo compensativo concessi o da concedere in luogo della retribuzione, per un periodo non inferiore a 15 giorni e sarà trasmesso alle OO.SS. con cadenza mensile.

Particolare attenzione dovrà essere riservata al ricorso al lavoro straordinario nella ipotesi del lavoratore che svolge la propria settimana lavorativa su cinque giorni (c.d. settimana compattata) ovvero che fruisce di agevolazioni diverse sul proprio orario di lavoro.

I posti di servizio sui quali è previsto il passaggio di consegne tra il personale smontante e montante devono essere individuati formalmente dalla direzione dell'istituto che ne cura anche la procedura, l'aggiornamento e l'informazione alle OO.SS.

Rif. art. 10 AQN integralmente richiamato per la parte non espressamente regolamentata

art. 6 Riposo compensativo

FNS
ASL
[Signature]

E' facoltà del dipendente chiedere turni di riposo compensativo in luogo del pagamento delle prestazioni straordinarie rese su base mensile anche se remunerabili in ragione degli stanziamenti.

La fruizione dei riposi compensativi deve essere concordata in forma scritta tra il dipendente e la Direzione.

Quando ostino inderogabili esigenze di servizio, adeguatamente motivate per iscritto, l'Amministrazione comunicherà in tempo utile, l'impossibilità di concedere il riposo, con la possibilità di concordare una nuova data.

Il dipendente, di regola, potrà concordare con l'Amministrazione la possibilità di fruire del

CGIL Seccia
11/11/11

UKPA PP

[Signature]

[Signature]

57

[Large signature]

riposo non oltre i due mesi da quello in cui le prestazioni sono state effettuate.
In sede di contrattazione potrà essere stabilito il limite massimo dei riposi accumulabili.

art. 7 **Turni di reperibilità**

In sede di contrattazione decentrata sono determinate, in relazione a quanto previsto dalla normativa vigente precedentemente richiamata, le modalità di applicazione dei criteri di cui all'art. 12, comma 2, dell'AQN.

Il Provveditore, nell'assegnazione dei turni mensili di reperibilità ai sensi dell'art. 12, comma 3, dell'AQN, tiene conto dei livelli di sicurezza degli istituti e dei Nuclei Traduzione e dei restanti servizi, di eventuali scoperture organiche del personale, del numero e tipologia dei detenuti e delle esigenze di funzionalità istituzionale.

Il criterio di volontarietà del dipendente deve essere garantito attraverso il consenso scritto del personale.

Tale ripartizione viene trasmessa alle Organizzazioni Sindacali.

Le parti convengono sulla necessità che per ogni turno di reperibilità sia individuata, quando possibile, una unità tra quelle addette al servizio di prevenzione e protezione, se non già prevista in servizio per quel turno.

In caso di effettivo impiego in servizio, sarà corrisposto, dal momento in cui il dipendente raggiunge l'istituto, il compenso per lavoro straordinario.

Rif. art. 12 AQN.

CAPO III **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

art. 8

Modello organizzativo dell'area sicurezza degli istituti penitenziari



Ciascuna direzione di istituto penitenziario, con il concerto delle OO.SS. previsto dalle norme contrattuali in vigore, è tenuta a formalizzare il modello organizzativo dell'area sicurezza, nel rispetto della classificazione di istituto, della tipologia e del circuito penitenziario delle persone detenute, delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione.

Il Direttore dell'istituto penitenziario, titolare della responsabilità organizzativa dell'area sicurezza, emana i necessari atti di indirizzo in favore del Comandante del reparto - Direttore dell'area sicurezza, anche ai sensi dell'art. 40 c. 10 del decreto legislativo n. 95 del 29.05.2017.

Il Comandante del Reparto - Direttore dell'area sicurezza esercita l'autonomia propria del ruolo, con responsabilità di gestione delle risorse assegnate; nel rispetto degli atti di indirizzo propri del Direttore, emana gli ordini di servizio previsti dall'art. 29 del regolamento di servizio, approvato con d.p.r. n. 82 del 15.02.1999.

Gli altri Funzionari della carriera direttiva del Corpo di Polizia Penitenziaria sono destinatari di una o più deleghe per la gestione di servizi o unità organizzative all'interno dell'area sicurezza ed esercitano l'autonomia del ruolo nel rispetto delle funzioni individuate dal decreto legislativo n. 95 del 29.05.2017.

L'area sicurezza è organizzata in Unità Operative individuate dalla direzione, comprendenti più postazioni di lavoro in ragione della funzione e del compito da svolgere, tra quelle individuate dall'art. 33 comma 2 del Regolamento di servizio, approvato con d.p.r. n. 82 del 15.02.1999. Il Provveditore, sempre nell'ottica di una tendenziale omogeneità normativa regionale, si riserva una attenta verifica del numero e

CGIL Secco Oll
UIL PAPP
Miyden
PNS
CISL
[Handwritten signatures and marks]

dei contenuti delle Unità Operative esistenti affinché la loro vigenza corrisponda ad esigenze effettive.

L'individuazione delle postazioni di lavoro ricopribili in relazione alle risorse a disposizione dell'area è riferita ai compiti istituzionali così come ridefiniti dal D.Lgs 27.12.2019, n. 172.

Per ciascuna postazione di lavoro è individuata la copertura oraria, nelle diverse ipotesi di giornata feriale e festiva, nei quadranti orari in rapporto al livello minimo e massimo di funzionalità in relazione ai servizi da assicurare. L'Unità Operativa centro deve essere di competenza strategico.

Particolare cura deve essere destinata alla redazione delle disposizioni regolamentari. Esse dovranno essere chiare e aggiornate.

Al coordinamento delle unità operative sono preposte figure di responsabilità nominate dal Direttore dell'istituto, acquisito il parere o su proposta del Comandante del reparto, che esercitano l'autonomia propria del ruolo e con responsabilità di risultato in relazione agli obiettivi di gestione assegnati, attinenti la gestione delle risorse e dei servizi, la partecipazione delle stesse ai processi di osservazione e trattamento, il controllo dei luoghi per finalità di sicurezza preventiva.

E' necessario che la presenza delle figure apicali sia proporzionatamente spalmata nel corso della giornata lavorativa assicurando, tra l'altro, in relazione alle risorse disponibili, alla qualità detentiva ospitata, qualificati punti di riferimento al personale in servizio presso i reparti detentivi della regione.

Il Provveditore, sentite le OO.SS., individua gli elementi di valutazione della performance gestionale delle figure professionali dell'area della sicurezza ed assicura la loro partecipazione alla valutazione della performance.



art. 9
Impiego nei servizi. Compiti istituzionali. Turni festivi, super festivi, pomeridiani e notturni. Ferie.

Fermo restando il principio di pari opportunità nel lavoro e sviluppo professionale per cui si rinvia a quanto concordato nel successivo art. 10 e seguenti, l'assegnazione del personale all'interno dei singoli servizi è finalizzata, esclusivamente, al loro potenziamento ed alla loro funzionalità, nonché alla realizzazione di strutture operative rispondenti a criteri d'economia e di razionale impiego delle risorse umane disponibili.

In relazione a quanto disposto dall'art. 5, comma 2, della Legge 395/90, nell'impiego del personale deve essere comunque garantita, in via principale, la copertura dei posti di servizio relativamente ai compiti strettamente di istituto.

ENS
CSL
[Handwritten signature]

I turni ritenuti comunque più disagiati (anche oltre l'indicazione che seguirà) dovranno essere assegnati tutti con criteri di imparzialità e in maniera omogenea tra il personale secondo principi di uguaglianza e pari opportunità. In sede decentrata potranno essere individuati tali turnazioni che concorreranno alla definizione annuale del F.E.S.I. a livello regionale. Le parti definiranno annualmente con il dovuto anticipo le fattispecie da incentivare.

Turni notturni. Al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 17 DPR 164/2002, fatte salve le norme di cui al Testo Unico n. 151/2001, nonché da ultimo, dall'art. 18 D.P.R. 51/2009 (Tutela delle lavoratrici madri) le modalità d'impiego del personale nei turni notturni sono definite in sede di contrattazione decentrata nel rispetto dei criteri sopra richiamati.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCIL Scoperi Off', 'U/R PAPP', and others.]

ciascun appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria non possono essere assegnati mensilmente turni notturni, in eccedenza all'aliquota mensile stabilita, per ciascun ruolo, in sede di contrattazione decentrata; non è consentito prolungare il servizio notturno oltre le sei ore. La possibilità di deroga a tale principio è demandata alla contrattazione decentrata.

Turni festivi. La ripartizione dei riposi festivi, domenicali ed infrasettimanali, dovrà essere effettuata secondo criteri di eguaglianza e di pari opportunità tra tutto il personale. A ciascun appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria non possono essere assegnati mensilmente turni festivi domenicali e infrasettimanali, in eccedenza al limite mensile stabilito, per ciascun ruolo, in sede di contrattazione decentrata.

Il personale non addetto ai servizi a turno (cd. posti fissi), dovrà garantire mensilmente almeno un turno festivo (comunque non coincidente con quello notturno) e un turno notturno. Eventuali deroghe potranno essere stabilite in sede di contrattazione decentrata anche in relazione alla specifica situazione di contesto.

Non potranno tuttavia prevedersi esenzioni sul contributo minimo come sopra individuato (almeno in una delle sue voci), salvo specifiche e temporanee esigenze debitamente motivate.

Per gravi ed indifferibili esigenze di servizio o su richiesta specifica del dipendente, possono essere assegnati:

- a) turni notturni eccedenti il limite mensile stabilito e, comunque, non superiori a sei turni mensili;
- b) turni festivi domenicali e infrasettimanali eccedenti il tetto mensile stabilito. In ogni caso, non possono essere superati tre turni mensili;
- c) turni serali (16.00/24.00 oppure 18.00/24.00) in eccedenza rispetto al tetto mensile stabilito. Non possono essere, comunque, superati gli otto turni mensili.

Al personale addetto ai servizi a turno, deve essere garantito nell'arco di una mensilità, due riposi coincidenti con la domenica.

Fermo restando quanto stabilito in materia di mobilità all'art. 14 del presente documento, in ogni organizzazione del lavoro periferica, nei limiti degli ambiti operativo funzionali esistenti, deve trovare ampia cittadinanza il concetto di rotazione di incarichi all'interno della Unità Operativa. Essa risponde ad esigenze di trasparenza e imparzialità, oltre che a specifiche esigenze preventive del fenomeno corruttivo. Tale principio deve essere applicato anche all'interno delle sezioni detentive (a partire da quelle ospitanti detenuti appartenenti al circuito dell'A.S. e omosessuali e transessuali) e tra Unità Operative detentive. L'applicazione del principio è rimessa alla contrattazione in sede decentrata che dovrà declinarne le modalità.

Ferie. In sede di contrattazione decentrata verrà altresì quantificato il numero di turni che il personale, indipendentemente dalla qualifica rivestita, è tenuto a garantire durante le festività Natalizie, Pasquali ed Estive, avendo cura di assicurare un'equa ed imparziale ripartizione degli stessi tra tutto il personale.

Durante il periodo estivo viene fissato in 17 giorni comprensivi di due giorni di riposi la durata minima individuale del piano ferie. Trattasi di norma motivatamente derogabile in



CGIL Secco

UK PAPP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]

considerazione delle specifiche situazioni di contesto.

E' previsto il ricorso all'istituto del mutuo soccorso nel periodo feriale o in situazioni di particolare gravità tra i servizi.

Esigenze di studio. Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 21 del DPR 395/95 e dall'art. 20 del DPR 164/2002, il personale interessato al conseguimento di titoli di studio è agevolato, salvo eccezionali motivate esigenze di servizio, con turni di servizio compatibili con la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e con l'esonero da eventuali prestazioni di lavoro straordinario.

Personale femminile. All'interno delle sezioni detentive deve essere impiegato personale dello stesso sesso dei detenuti e degli internati ivi ristretti. In sede locale, negli istituti con annessa sezione femminile, sarà definita la percentuale di personale femminile in servizio che potrà essere impiegata nei posti cd. fissi, successivamente alla individuazione dei posti necessari al corretto funzionamento delle sezioni femminili e dei servizi istituzionali correlati.

Rif. art. 9 AQN integralmente richiamato per la parte non espressamente regolamentata.

Compiti istituzionali. I compiti istituzionali sono ridefiniti in base a quanto previsto dall'art. 29 del Decreto Legislativo 27 dicembre 2019, n. 172.

In considerazione anche di tale recente novità legislativa, le parti ritengono necessario procedere, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo, ad una nuova mappatura dei compiti che integrano le < attività amministrative di supporto e direttamente connesse ai servizi di istituto >, di cui alla fonte normativa citata.

Si assume quale criterio orientativo cogente, quello della necessaria prevalenza istituzionale dei compiti strettamente connessi al funzionamento dei reparti e dei nuclei Traduzione e Piantonamento.

Negli incontri di verifica periodici, successivamente alla succitata ricognizione sui posti da classificare le < attività di supporto e direttamente connesse ai servizi di istituto >, le parti si aggiornano per definire un corretto equilibrio anche in percentuale tra il personale impiegato nei reparti detentivi e il resto del personale.

CAPO IV DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DEL PERSONALE. FORMAZIONE E MOBILITA'

art. 10

Pari opportunità nel lavoro e sviluppo professionale.

Premesso quanto riportato all'articolo precedente sul punto, il personale femminile e quello maschile devono essere impiegati secondo il principio dell'uguaglianza di posizione, attitudine e dignità professionale, in relazione ai diversi ruoli e qualifiche, disposizioni di legge e regolamenti.

Nella ipotesi di progressione di ruolo per titolo o per concorso, in caso di conferma della sede di appartenenza o di distacco, la permanenza necessariamente del dipendente nell'incarico precedentemente ricoperto è rimessa alla contrattazione competente.



FNS
ASL

CGIL Scoperchia
MACOP
1/11 PAPP
9

(ovvero di aggiornamento i cui destinatari sono stati già oggetto di una formazione iniziale).

Premessa la distinzione di cui sopra, l'accesso alla attività formativa dovrà garantire i seguenti punti : a parità di condizioni fra più candidati deve essere data precedenza a colui che da maggior tempo non abbia partecipato ad attività formativa e , successivamente, al più giovane rispetto ai più anziani.

Anche in una ottica di maggiore trasparenza l'amministrazione si impegna ad aggiornare il libretto formativo.

Tutte le iniziative formative dovranno essere adeguatamente portate a conoscenza del personale.

Rif. art. 13 AQN integralmente richiamato per la parte non espressamente regolamentata

art. 14 Mobilità

Disposizioni generali.

Il sistema di mobilità è finalizzato a generare :

Benessere organizzativo, in quanto rivolto ad offrire a tutto il personale pari opportunità di esperienze e crescita professionale nei vari servizi;

Sviluppo organizzativo, costituendo uno dei mezzi per contribuire assicurare la migliore e più efficace distribuzione delle risorse;

Integrità ed anticorruzione, mirando anche a prevenire possibili abusi assicurando la rotazione del personale su incarichi esposti al rischio corruttivo.

Tipologie :

- a) Mobilità ordinaria;
- b) Mobilità d'urgenza.



Procedure.

Mobilità ordinaria

L'assegnazione a posti di servizio diversi dal servizio a turno avviene, di regola, mediante interpello. Tutti i posti di servizio sono sottoposti a rotazione. Fatto salvo il principio di corretto equilibrio di presenza del personale all'interno delle diverse articolazioni contenuto nell'articolo 9 del presente documento, resta ferma la ipotesi di preposizione temporanea in altri servizi rispetto a quelli di appartenenza per gravi motivi di salute debitamente documentati o serie ragioni di opportunità. In entrambi i casi, il provvedimento dovrà essere portato a conoscenza delle organizzazioni sindacali. Il provvedimento ha natura eccezionale e temporanea; esso non ha interferenza con le graduatorie annuali di mobilità. Le motivazioni alla base del provvedimento dovranno essere periodicamente verificate. La scelta del posto di servizio dovrà prioritariamente tenere conto della possibilità di uno spostamento tra Unità operative (o sezioni) detentive.

Sono stabilite 3 categorie di interpello :

- a) Nucleo Traduzione e Piantonamenti e Nucleo Operativo Collaboratori;
- b) Incarichi di specifico contenuto professionale (ufficio comando, segreteria, matricola, servizi, rilascio colloqui, sopravvitto / conti correnti, casellario);

CGIL Spacco All
USPP AICU

Quar

VIK PAPP

Myd. Der

FNS
DSL
Handwritten signature and initials

- c) Incarico ordinario (tutti i restanti posti di servizio non compresi alle lettere a e b. In relazione a quanto previsto all'art. 9 del presente articolato le parti si riservano una elencazione precisa all'esito della verifica ivi contenuta. Senza alcuna pretesa di esaustività sono compresi in questo ambito anche le portinerie, accompagnamento ditte, posti cd. esterni).



Durata degli incarichi in relazione alla categoria di appartenenza.

- a) Nucleo Traduzione e Piantonamenti : 3 anni;
b) Incarichi di specifico contenuto professionale : 4 anni con eccezione dell'ufficio matricola per il quale non è previsto termine di scadenza dell'incarico;
c) Incarico ordinario 1 anno.

Disciplina delle procedure.

1. Il Direttore dell'istituto, obbligatoriamente il primo giorno feriale del mese di novembre di ogni anno emanerà interpello per tutti i posti di servizio che declinano l'organizzazione dell'istituto, indipendentemente dalla loro effettiva vacanza.
2. Al predetto interpello può partecipare tutto il personale di Polizia Penitenziaria effettivamente presente in istituto. Il personale in posizione di distacco (in entrata e in uscita) sarà tuttavia posto in coda alla graduatoria e avrà accesso al posto di servizio per il quale concorre solo in assenza di altri candidati. Al personale in distacco che per natura o tipologia del provvedimento è presente in istituto da almeno un anno non si applica la precedente previsione.
3. In caso di distacco in altra sede di servizio il dipendente decade dall'incarico dopo 4 mesi continuativi. Il personale collocato utilmente in graduatoria, se distaccato presso altra sede almeno da 4 mesi, perde la posizione in graduatoria.
4. Il bando verrà pubblicato per un periodo non inferiore a venti giorni e portato a conoscenza di tutto il personale a qualsiasi titolo assente dal servizio (distacchi, missioni, ferie, etc.) a cura delle singole Direzioni. Contestualmente alla sua pubblicazione deve essere data comunicazione alle OO.SS..
5. Le graduatorie degli interPELLI avranno validità annuale.
6. In assenza di candidati posizionati utilmente in graduatoria, sarà indetto interpello straordinario.
7. In relazione agli esiti dell'interpello il dipendente potrà presentare richiesta di annullamento in autotutela al Direttore e, in caso di mancato accoglimento, presentare ricorso gerarchico al Provveditore Regionale entro quindici giorni .
8. Il personale che fuoriesce dal proprio incarico per cessazione, non potrà partecipare per un periodo di un anno, ad altro interpello.
9. Non è consentita la partecipazione agli interPELLI ordinari di quel personale che occupa uno degli incarichi messi ad interpello. Tale preclusione non è valida per gli interPELLI straordinari.
10. Qualora il vincitore dell'interpello rinunci all'incarico optato verrà reimpiegato nel servizio a turno e potrà partecipare ad analoga procedura, anche per altro posto di servizio, allo scadere dell'anno in corso.

TITOLI VALUTABILI

CGIL Scocg
USPP Aer

[Handwritten signatures and initials]
UK PAPP
F. S. S. L. J.
12



Tutte le Categorie.

Sono oggetto di valutazione i seguenti titoli:

1. per ogni anno di servizio punti 0,50;
2. Diploma di scuola media superiore punti 3,00;
3. Diploma di laurea triennale punti 4,00;
4. Diploma di laurea magistrale o vecchio ordinamento punti 5,00;
5. Per ogni corso formativo organizzato dall'amministrazione nell'ultimo biennio p.0,20 fino ad un massimo di p.2,00;
6. Per ogni lode conseguita p. 1;
7. Per ogni encomio conseguito p. 2;
8. Aver conseguito nel quinquennio antecedente l'interpello il giudizio di "ottimo" 2,00;
9. Possesso attestato ECDL o EIPASS punti 1,00;
10. Possesso patente amministrazione p.1,00.

Per la categoria b) i punteggi sono integrati dai seguenti titoli :

1. per ogni corso formativo specifico (avente attinenza all'incarico per il quale ci si candida) organizzato dall'amministrazione nell'ultimo triennio p. 0,20 fino ad un massimo di due corsi;
2. esperienza pregressa nel posto per il quale si concorre p. 0,5 per ogni anno nell'ultimo quinquennio per un massimo di p.2.
3. Master valutabili una sola volta. Master I livello p. 1. Master II livello p. 2

Per la Categoria a) unitamente ai suddetti titoli è valutabile il seguente titolo :

1. possesso della patente " D " dell'amministrazione p. 4 (con obbligo di conservazione del titolo per l'intero periodo dell'incarico).
2. esperienza pregressa nel posto per il quale si concorre p. 0,5 per ogni anno nell'ultimo quinquennio per un massimo di p.2.

Mobilità d'urgenza.

Per sopravvenute ed urgenti documentabili ragioni di servizio è data facoltà alla direzione dell'istituto applicare, per un massimo di mesi due, unità di personale scelte discrezionalmente per la tipologia di incarico di cui al punto b e il primo in graduatoria dell'interpello vigente per tutti gli altri posti di servizio in relazione alle esigenze da fronteggiare.

Il termine dei due mesi è perentorio. La direzione deve dare tempestiva informazione alle OO.SS. della determinazione assunta.

Il periodo di applicazione temporanea non costituisce titolo preferenziale e aggiuntivo per il punteggio utile alla graduatoria dell'interpello.

NORME TRANSITORIE E FINALI.

Non è considerata mobilità ai sensi del presente articolo, lo spostamento di personale all'interno della stessa Unità Operativa, ad eccezione dei posti di servizio oggetto di interpello.

Il personale che alla data di sottoscrizione del presente documento ricopre incarichi di cui

CGIL Secca

USPP

[Handwritten signature]

UK PP 4

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

alla categorie di appartenenza a), b) e c) del presente articolo, viene confermato nell'incarico attualmente ricoperto con esclusione del personale che vi è stato assegnato senza procedura di interpello negli ultimi due anni, nonché del personale che attualmente ricopre incarichi già sottoposti a rotazione per effetto dei protocolli locali vigenti (ovvero di quel personale che attualmente ricopre cariche fisse in quanto vincitore di interpelli che già prevedevano la rotazione)

Le parti si riservano di perfezionare il piano di mobilità in uscita successivamente alla definizione delle disposizioni vigenti in materia di anticorruzione di esclusiva competenza della parte pubblica e, comunque, entro il 31 dicembre c.a.

Gli incarichi interessati dalla rotazione derivante dall'applicazione della normativa anticorruptiva sono quelli di seguito riportati.

- ✓ Addetto cucina;
- ✓ Addetto colloqui;
- ✓ Addetto pacchi;
- ✓ Addetto bollettario;
- ✓ Addetto magazzino;
- ✓ Accompagnamento ditte ;
- ✓ Gestione personale;
- ✓ Gestione spesa detenuti (addetto e responsabile).



Il dipendente potrà prioritariamente essere preposto ad altro incarico nell'ambito della Unità Operativa di appartenenza laddove possibile (come già disposto per i reparti detentivi all'art. 9).

Tale elencazione è suscettibile di periodico aggiornamento e/o specificazione, sentite le organizzazioni sindacali, in relazione al cambiamento delle disposizioni vigenti in materia nazionale e locale di prevenzione alla corruzione.

CAPO V DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E TRANSITORIE

art. 15 Applicazione delle disposizioni

Le parti si impegnano ad una azione di adeguata presentazione ed efficace verifica periodica del rispetto delle disposizioni declinate nel protocollo in sottoscrizione.

Le parti ritengono, infatti, che la validità del presente protocollo è correlata al suo costante aggiornamento e alla indefettibile effettiva attuazione.

art. 16 Norme conclusive

Il presente protocollo entra in vigore dalla data di sottoscrizione.

Per quanto non espressamente regolamentato nel presente Protocollo, si fa riferimento alle disposizioni contenute nell'A.Q.N. vigente e ad eventuale normativa ad esso collegata.

CGIL Scoccopoli
UNDP Sc. 10

[Handwritten signatures and initials]

FNS
ASL

Napoli, li 13 ottobre 2020



Per la parte Pubblica Antonio Fubini

Per le OO.SS.:

S.A.P.Pe. Assone Quac.

O.S.A.R.P. [Signature]

Si.N.A.P.Pe. [Signature]

U.I.L./P.A./ P.P. [Signature]

U.S.P.P. Alme Carlo

C.I.S.L. - F.N.S. [Signature]

F.S.A. - C.N.P.P. [Signature]

C.G.I.L. - F.P. / P.P. [Signature]