



MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
PROVVEDITORATO REGIONALE DEL PIEMONTE LIGURIA E VALLE D'AOSTA
Ufficio I Affari Generali, Personale e Formazione – Settore Relazioni Sindacali

PROT e-mail

/SIND

PROVVEDITORATO REGIONALE
PIEMONTE E VALLE D'AOSTA



PROT. NR 51410/18
DEL 21/12/2018

Alle **Segreterie Regionali** Piemonte Liguria Valle d'Aosta
delle **Organizzazioni Sindacali Comparto Sicurezza**

Alle **Direzioni degli Istituti** dipendenti
LORO SEDI

OGGETTO: trasmissione verbale del 18/12/2018 – sottoscrizione PID

Si trasmette in allegato il verbale relativo alla riunione tenutasi presso questo Provveditorato in data 18 dicembre 2018 unitamente al testo del nuovo Protocollo d'intesa Distrettuale vigente dalla suddetta data di sottoscrizione.

Si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

Il Provveditore Regionale
Liberato Guarriero

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE

L'anno duemiladiciotto, addì diciotto del mese di dicembre, alle ore 10.00, nella sala riunioni del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria del Piemonte Liguria e della Valle D'Aosta, si è tenuto un incontro sindacale presieduto dal Provveditore Dr Liberato Guerriero. La delegazione di Parte Pubblica è inoltre composta dal Dr Romolo Pani, direttore dell'Ufficio I del Prap.

Sono presenti le seguenti sigle sindacali:

Comparto Sicurezza¹

SAPPE	Santilli Vicente, Michele Lorenzo
OSAPP	Pino Cataldo , Romano Gerardo;
UIL	Carbone Salvatore ;
SINAPPE	Tuttolomondo Raffaele , Polsinelli Bruno;
CISL	Mangione Salvatore , Napoli Antonio, Ottonello Massimiliano;
USPP	Streva Roberto ;
FSA- CNPP	Renda Agrippino , Singarella Maurizio;
CGIL	Scalzo Daniele , Vento Enrica;

Ordine del giorno: nuovo P.I.D.- definizione articolo 23 norma conclusiva e sottoscrizione accordo

Il Provveditore prende atto che tutte le OO.SS. convocate sono regolarmente presenti all'incontro.

Dopo aver dato lettura dell'articolo 23 del sottoscrivendo PID, invita le OO.SS. presenti ad esporre le proprie osservazioni in merito auspicando che, dopo un anno di intenso lavoro, si possa addivenire, con il più ampio consenso possibile, alla sottoscrizione del documento anche al fine di dare risposte alle aspettative e alle esigenze delle sedi decentrate.

Su proposta delle **OO.SS.**, il comma 1 dell'articolo 23 viene modificato e approvato nella seguente formulazione:

"Il presente P.I.D. entra in vigore alla data della sottoscrizione"

Si passe all'esame del comma 2

O.S. UIL chiede l'inserimento di una previsione tesa alla esplicita conservazione dell'accordo stragiudiziale siglato nel 2002 tra UIL e l'allora Provveditorato del Piemonte Valle d'Aosta.

Il **Provveditore** non accoglie la richiesta ritenendo che quello odierno è un tavolo di confronto sindacale finalizzato a dare al Distretto unificato Piemonte, Liguria Valle d'Aosta nuove regole: il richiamo a un accordo stragiudiziale risalente al 2002 appare pertanto in tale sede incongruo.

O.S. UIL si riserva in merito alla sottoscrizione.

O.S. CISL chiede di inserire l'inciso "sia locali che regionali": dopo ampia discussione il comma 2 viene letto ed approvato nella seguente formulazione:

"A seguito della entrata in vigore del presente PID sono da ritenersi abrogati e privi di efficacia tutti i previgenti accordi sia locali che regionali nelle Regioni Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta"

¹ Sono indicati in carattere evidenziato i dipendenti che partecipano alla riunione utilizzando permesso su convocazione

O.S. SINAPPE sottolinea l'esigenza di disciplinare anche la materia dei Nuclei Traduzioni e Piantonamenti evidenziando al riguardo la sofferenza organica riscontrabile in molte sedi. Auspica che su tale materia sia fatta chiarezza circa le procedure di assegnazione e la definizione degli organici garantendo il rispetto del modello operativo varato nel 2013 e mai del tutto attuato.

O.S. USPP condivide quanto affermato evidenziando che, fermo restando il modello operativo del 2013, il confronto dovrà riguardare sia la definizione degli organici, sia le procedure di assegnazione

Si sviluppa ampia ed articolata discussione in merito alla materia dei Nuclei operativi all'esito della quale Parte Pubblica e Parte Sindacale concordano sull'inserimento di un comma 3 che viene letto ed approvato nella seguente formulazione:

"Per quanto concerne i NN.TT.PP le parti si impegnano ad attivare un tavolo entro il mese di gennaio 2019, nelle more restano congelate le procedure di assegnazione, le parti si impegnano ad concludere i lavori entro il 31 marzo 2019."

Venendo all'esame del comma successivo, si sviluppa ampio ed articolato dibattito in merito alla definizione delle tempistiche con cui le sedi decentrate devono procedere al recepimento del presente PID.

Il **Provveditore**, pur auspicando tempi brevi, evidenzia che è imminente l'avvicendamento negli incarichi di Direzione presso diverse sedi: occorre pertanto fare in modo che i Direttori insediati in una nuova sede abbiano il tempo di rendersi conto delle esigenze della struttura prima di ipotizzare una nuova organizzazione.

Le **Organizzazioni Sindacali** sottolineano d'altro canto l'esigenza di procedere speditamente alle contrattazioni decentrate ricordando che, in alcune realtà, il recepimento del precedente PIR ha richiesto oltre 10 anni.

Il **Dr. Pani** pur condividendo l'esigenza di tempi congrui, richiama l'attenzione dei presenti sulla circostanza che, a seguito dell'entrata in vigore del PID, si darà il via a una fitta serie di incontri in tutte le sedi del Distretto con conseguenti possibili sovrapposizioni di date: definire una tempistica troppo serrata comporterebbe pertanto il rischio di non riuscire a rispettarla.

All'esito del dibattito il comma 4 viene letto ed approvato nella seguente formulazione:

"Nel termine di 60 giorni dall'entrata in vigore del presente PID le Direzioni degli istituti e servizi dipendenti attiveranno le procedure sindacali al fine di sottoscrivere, entro i successivi 90 giorni dall'attivazione del tavolo e nell'ambito delle linee guida fornite dal presente PID, i nuovi protocolli d'intesa locali che saranno poi trasmessi al Provveditorato"

O.S. CGIL richiama l'attenzione dei presenti sulla questione delle richieste di attivazione della Commissione Arbitrale Regionale presentate in questo periodo chiedendo di conoscere come debbano essere definite e, soprattutto, a quale contesto normativo debbano fare riferimento.

O.S. CISL pone il problema della "cogenza" di eventuali delibere che, riferite a casi presentati sotto la vigenza dei precedenti accordi, sarebbero emanate dopo l'entrata in vigore del nuovo PID.

Dopo ampia discussione sul punto, il **Provveditore** precisa che i casi pendenti saranno rimessi alla Commissione Arbitrale Regionale di nuova nomina che valuterà il perdurare dell'interesse alla definizione delle controversie.

Si procede alla lettura del comma 5 che, all'esito del confronto, viene letto ed approvato nella seguente formulazione:

"Decorso un anno di sperimentazione dall'entrata in vigore del presente PID, le Parti si incontreranno per una verifica sull'andamento"

Approvato l'articolo 23 – norma conclusiva, il **Provveditore** invita le Sigle presenti ad esprimersi in merito alla sottoscrizione del Protocollo d'intesa Distrettuale, ribadendo come il presente

documento sia il risultato di un anno di proficuo confronto e auspicando la più ampia condivisione possibile.

Si dichiarano favorevoli e sottoscrivono l'accordo le Organizzazioni Sindacali SAPPE, OSAPP, CISL, USPP, FSA-CNPP e CGIL con una maggioranza, calcolata sulla base del decreto del Sig. Capo del Dipartimento del 30/07/2018, pari al 73,45%.

O.S. SINAPPE sentiti i lavoratori e i propri delegati, dichiara di non sottoscrivere il P.I.D. per i seguenti motivi: in primis lo strumento del calendario sindacale di recente introduzione appare poco funzionale e rischia di appesantire, rallentandolo, l'andamento dei lavori in ambito distrettuale.

Inoltre il sistema della mobilità interna come delineato dall'attuale PID viene meno alle aspettative poiché non offre adeguati spazi di crescita professionale.

Infine, come più volte sostenuto, la previsione di un turno di 12 ore (cd "lunga") rischia di diventare uno strumento dannoso per i lavoratori che potrebbero ritrovarsi obbligati ad effettuare turni lunghi anche se non hanno dato la loro disponibilità.

Per le ragioni esposte ribadisce la volontà di non sottoscrivere il PID, riservandosi di rivolgersi alla Commissione Centrale di Garanzia.

O.S. UIL si riserva la sottoscrizione dell'accordo intendendo preventivamente sentire il parere del proprio ufficio legale in merito alla eventuale incompatibilità tra il presente PID e la contemporanea vigenza dell'accordo stragiudiziale tra UIL PA e Provveditorato Piemonte e Valle d'Aosta.

Il **Provveditore** non nasconde la propria soddisfazione per il risultato e assicura, per quanto di competenza, l'adozione di apposito Ordine di Servizio che imporrà a tutte le sedi del Distretto il recepimento del presente P.I.D. nei rispettivi accordi locali.

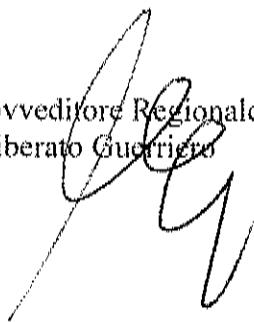
Precisa che la corretta gestione delle relazioni sindacali nel Distretto sarà considerata come elemento determinante nella valutazione dei dirigenti. Sarà inoltre prioritaria l'azione di supporto, impulso e forte sollecitazione nei confronti delle Direzioni.

SAPPE Segreteria Regionale Liguria rivendica la propria autonomia statutaria che prescinde dagli assetti organizzativi derivanti dalla riorganizzazione dei Provveditorati sottolineando la piena titolarità a interloquire, con gli strumenti previsti dal vigente ordinamento, nella gestione delle relazioni sindacali riguardanti le sedi della Liguria. Precisa al riguardo di essere in attesa di intervento chiarificatore da parte dei competenti Uffici dipartimentali all'uopo interpellati.

OO.SS. **OSAPP e SINAPPE** si associano alla posizione sopra riportata.

La riunione si chiude alle ore 13.00.

Il Provveditore Regionale
Liberato Guccirero





MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA

SETTORE RELAZIONI SINDACALI

Protocollo d'intesa

Per l'organizzazione del lavoro negli Istituti del

Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta

Torino, aggiornato al 18 dicembre 2018

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'C' followed by a long, sweeping horizontal stroke that ends in a sharp upward hook.

FSA-CNPP
[Signature]

OSAPP
[Signature]

SAPPE
[Signature]

Vista la legge 15 dicembre 1990, n. 395, come modificata dalla legge 16 ottobre 1991, n. 321 e dal decreto legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito con modificazioni nella legge 7 agosto 1992, n.356;

Visto l'articolo 3, settimo comma, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, come modificato dall'art. 2 del decreto legislativo 31 marzo 2000, n. 129;

Visti i Decreti del Presidente della Repubblica nn. 395/95, 254/99 e 164/2002;

Visto l'art. 24, del Decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164;

Visto l'art. 3 comma 1 dell'Accordo nazionale Quadro di Amministrazione per il personale appartenente al corpo di polizia penitenziaria sottoscritto in data 24 marzo 2004;

Vista la Legge n. 114 dell'11/08/2014 che ridefinisce i contingenti complessivi dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali;

Visto il D.P.C.M. 15 giugno 2015 n. 84;

Visto l'articolo 9 del Decreto Ministeriale del 2 marzo 2016 e la intervenuta soppressione del Provveditorato Regionale per la Liguria con la conseguente estensione della competenza del Prap Piemonte e Valle d'Aosta anche alla circoscrizione ligure;

Preso atto dell'esito della riunione sindacale tenutasi con le Organizzazioni Sindacali del comparto sicurezza Piemonte Liguria e Valle d'Aosta in data 10 maggio 2016;

Visto il nuovo contratto per le Forze di Polizia ad ordinamento civile di cui al DPR 15 marzo 2018 n. 39;

Ravvisata la necessità di armonizzare i previgenti protocolli d'intesa regionali sottoscritti in data 23 giugno 2004 per la Regione Piemonte e in data 5 agosto 2004 per la Regione Liguria, nonché "il programma di collaborazione sulla gestione delle relazioni sindacali in ambito regionale" sottoscritto nella circoscrizione ligure in data 16-12-2004;

IL PROVVEDITORE REGIONALE

dell'Amministrazione Penitenziaria per Piemonte Liguria e Valle d'Aosta

E

Le Organizzazioni Sindacali

SAPPE, OSAPP, UIL, SINAPPE, CISL, USPP, FSA-CNPP, CGIL

Stipulano il presente **Protocollo d'Intesa Distrettuale** per le Regioni Piemonte Liguria e Valla d'Aosta che, dalla data della sua entrata in vigore, sostituisce integralmente i previgenti PP.I.RR.

[Vertical signature]

CGIL
[Signature]

CISL FINS
[Signature]

[Signature]

SAPP
[Signature]

OSAPP
[Signature]
FSA - CNPP
[Signature]

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Fonti normative

- 1) Il presente Protocollo di intesa è stipulato ai sensi dell'art. 3, comma 1, 2, 3, dell'Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione per il personale appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria, sottoscritto in data 24 marzo 2004, ai sensi dell'articolo 3, comma 7 del Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195 e dell'art. 24 del Decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164.
- 2) Ai fini del presente protocollo d'intesa, per comodità e speditezza di trattazione, con le sotto indicate locuzioni si intende fare riferimento ai soggetti, alla materie ed alle funzioni a fianco descritte:
 - "PID" il presente protocollo d'intesa tra il Prap Piemonte Liguria e Valle d'Aosta e le Organizzazioni Sindacali
 - "A.N.Q." accordo nazionale quadro di amministrazione sottoscritto il 24/03/2004
 - "provveditore" il Provveditore per le Regioni Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta
 - "direttore" direttore di istituto penitenziario
 - "OO.SS." organizzazioni sindacali del personale di polizia penitenziaria;
 - "rappresentanze locali" articolazioni di livello provinciale e/o locale delle Organizzazioni Sindacali OO.SS.;
 - "C.A.R." Commissione Arbitrale Regionale

Art 2 - Ambito di applicazione

- 1) Il PID è finalizzato ad attuare una progressiva uniformità dei previsti istituti contrattuali nelle strutture del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta.
- 2) Il protocollo prende in esame le seguenti materie:
 - a. Relazioni sindacali;
 - b. Criteri di individuazione delle tipologie per l'articolazione dei turni di servizio, in relazione alle diverse tipologie di orario di lavoro;
 - c. Criteri per la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio e modalità generali per la fruizione di periodi di congedo ordinario
 - d. Criteri per l'applicazione del riposo compensativo;
 - e. Criteri per la programmazione di turni di reperibilità;
 - f. Criteri per l'impiego del personale con oltre cinquanta anni di età o con più di trenta anni di servizio;
 - g. Gestione ed applicazione delle modalità per la destinazione, utilizzazione, attribuzione e verifica, su base annuale, delle risorse di cui all'art. 14 del Contratto Collettivo;
 - h. Criteri applicativi relativi alla formazione del personale, con riferimento a materie, tempi e modalità;
 - i. Criteri per la verifica della qualità e salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
 - j. Criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
 - k. Misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - l. Misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro anche in relazione alle previsioni del D. Lgs. 626/94 così come integrato dal D. Lgs. 81/08.

CSIL
[Signature]

OSAPP
[Signature]

[Signature]

OSAPP
[Signature]

SAPPE

OSAPPE
FSA - EVA

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 – Principi generali

- 1) Le relazioni sindacali nell'ambito del provveditorato e negli istituti del Distretto sono ispirate alla disciplina recata dal DPR n. 164 del 18.06.2002 e dal vigente A.N.Q.
- 2) Le stesse si inseriscono in un sistema articolato i cui cardini principali sono:
 - fluidità della comunicazione: a tale riguardo vanno responsabilmente individuati i mezzi più idonei ed evoluti che possano favorirla e renderla spedita;
 - completezza e chiarezza delle informazioni: tali requisiti devono caratterizzare ogni forma di comunicazione;
 - esatta individuazione degli interlocutori: la comunicazione e, in generale, l'interscambio informativo devono avvenire tra soggetti certi, accreditati e titolati a fornire ed acquisire notizie;
 - corretta rappresentazione di fatti e problematiche: i fatti e le circostanze degne di attenzione sono rappresentati con la maggior precisione possibile, evitando il ricorso a generalizzazioni che possano risultare fuorvianti rispetto alla necessaria verifica;
 - attinenza dell'oggetto delle comunicazioni con le materie previste dal sistema delle relazioni sindacali: eventuale corrispondenza su altre tematiche non sarà sottoposta alle presenti regole;
 - rispetto dei ruoli: nell'ambito del confronto le Parti sono uguali ed hanno pari dignità;
- 3) in base al principio della fluidità di comunicazione tra le parti di cui al comma precedente, il ricorso allo scambio di informazioni in modo diretto e informale è riconosciuto quale modello di valida relazione sindacale e considerato metodo di lavoro condiviso. Il ricorso alle comunicazioni scritte ha luogo in presenza di situazioni rilevanti e per la cui trattazione il metodo informale sia da considerarsi inadeguato o inefficace ai fini della necessaria completezza dell'informazione;
- 4) il riscontro alla corrispondenza deve avvenire nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 30 giorni;
- 5) al fine di evitare sovrapposizioni tra le riunioni sindacali in tutte le sedi territoriali, ciascuna Direzione provvederà, prima della fissazione degli incontri, a sincerarsi, presso il settore relazioni sindacali del PRAP che, nella data prescelta, non siano già state fissate riunioni presso altre sedi. In ogni caso la riunione dovrà essere fissata nel più breve tempo possibile e comunque non oltre i successivi otto giorni. Analoghe modalità verranno seguite per le riunioni di rinvio. In ogni caso il rinvio delle riunioni può essere richiesto esclusivamente per la partecipazione a convegni, congressi o riunioni di organismi statutari delle OO.SS.;
- 6) la convocazione e l'informazione preventiva devono essere contestuali;
- 7) al termine degli incontri i verbali devono essere visti dai partecipanti e, se necessitano di trascrizione, questa deve essere ultimata e consegnata alle OO.SS con copia all'ufficio competente presso il provveditorato, entro e non oltre i 5 giorni lavorativi; sono ammesse registrazioni foniche il cui file dovrà essere messo a disposizione delle OO.SS richiedenti. Le Direzioni hanno l'obbligo di comunicare alle OO.SS tutti i provvedimenti che riguardano il personale di Polizia Penitenziaria.

Articolo 4 – Livelli

- 1) il sistema delle relazioni sindacali opera nel Distretto su due livelli
 - livello locale (o primo livello) rappresentato dalle Direzioni degli istituti e dalla segreteria provinciali locali e regionali delle Organizzazioni Sindacali;
 - livello regionale (o secondo livello) rappresentato dal Provveditorato e dalle segreterie regionali delle OO.SS;

OSIL

OSDFNS

le

U.S.S.P.

SAPPE
K...
of

FSA - ENPP
U...
M...

- 2) Il Provveditorato intrattiene le relazioni con le Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali e, quando richiesto, con le Segreterie Nazionali con le forme, tempi e modalità di cui al presente protocollo.

Art. 5 -Sedi di contrattazione decentrata periferica

Sono individuate, quali sedi di contrattazione decentrata, i seguenti uffici:

- il Provveditorato Regionale, per il personale che vi presta servizio;
- gli istituti per il personale che vi presta servizio.

OSAPP
M...

Art. 6 - Relazioni Sindacali

- Il sistema di relazioni sindacali del distretto, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali è riordinato in modo coerente all'obiettivo di incrementare e mantenere elevata l'efficienza dei servizi istituzionali unitamente al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale degli operatori della polizia penitenziaria.
- Il sistema di relazioni sindacali del distretto si articola, nel rispetto del D.P.R. 164/2002 e dell'ANQ, nei seguenti modelli:
 - contrattazione decentrata;
 - esame;
 - consultazione.

Art. 7 - Contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata si svolge presso ogni sede di livello dirigenziale, senza oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL e dall'ANQ, con le procedure previste dall'articolo 3, comma 2 del decreto sulle procedure (D.Lgs. 12 maggio 1995 n. 195), e nel rispetto dell'articolo 3 commi 10, 11, 12 e 13 del vigente ANQ per le materie indicate

- all'art. 3, comma 7, dell'ANQ, che si riportano:
 - gestione ed applicazione, con cadenza annuale, di quanto previsto dal comma 5, lettera a), dell'art. 24 DPR 164/02 secondo le modalità ivi definite ed entro 30 giorni dalla data dell'accordo stesso e dei successivi aggiornamenti. Nel caso non si pervenga, entro tale termine, ad un accordo, la commissione di cui all'articolo 29, comma 3 DPR 164/02, esprime parere vincolante nel merito;
 - criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento alle materie, ai tempi ed alle modalità;
 - criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
 - criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
 - misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991 n. 125.

R...
OSAPP
M...

ESIL
M...

M...
S...
M...

M...

SAPP
Handwritten signature

FSO - CNPP
Handwritten signature

- all'art. 8 dell'ANQ, relativamente alle ipotesi di deroga prevista dal comma 4 e all'articolazione dei turni di servizio di cui al comma 5 del medesimo articolo;
- all'art. 9 comma 2 dell'ANQ: individuazione posti che richiedono particolari attitudini e capacità professionali, nonché l'individuazione di criteri per la copertura degli stessi tramite interpello;
- all'art. 9 commi 3-4-5 dell'ANQ: modalità di impiego del personale nei turni notturni e serali.

Art. 8 – Esame -

1. Prima di procedere all'esame di cui all'art. 26 del DPR. 162/2002 l'Amministrazione fornisce alle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale, con congruo anticipo, tutte le informazioni e la relativa documentazione riguardanti:
 - a) l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio. È fatto salvo quanto disposto dall'art. 8 commi 4 e 5 dell'ANQ;
 - b) la mobilità interna anche temporanea e/o d'ufficio, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti in sede regionale;
 - c) la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio nel rispetto dei principi e criteri stabiliti in sede regionale;
 - d) l'applicazione del riposo compensativo servizio nel rispetto dei principi e criteri stabiliti in sede regionale;
 - e) la programmazione di turni di reperibilità servizio nel rispetto dei principi e criteri stabiliti in sede regionale;
 - f) i provvedimenti di massima riguardanti l'organizzazione degli uffici e l'organizzazione del lavoro servizio nel rispetto dei principi e criteri stabiliti in sede regionale;
 - g) la qualità del servizio ed i rapporti con l'utenza, nonché le altre misure di massima volte a migliorare l'efficienza dei servizi;
 - h) l'attuazione di programmi di formazione del personale;
 - i) le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in relazione all'attuazione del dlgs.81/08;
 - l) l'introduzione di nuove tecnologie e le conseguenti misure di massima riguardanti i processi generali degli Uffici aventi effetti sull'organizzazione del lavoro.
2. L'informazione preventiva è fornita dal responsabile della struttura competente ad emanare gli atti: contestualmente alla trasmissione dell'informazione preventiva, l'Amministrazione fissa un incontro che si conclude nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione da parte delle OO.SS., fatti salvi eventuali impedimenti delle parti; decorsi tali termini l'Amministrazione assume le proprie autonome definitive determinazioni *tranne che sulle materie oggetto di contrattazione*. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale devono risultare le posizioni delle parti.
3. Durante il periodo in cui si svolge l'esame, le Amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie in argomento e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

OSAPP
Handwritten signature

Art. 9 Commissione Arbitrale Regionale

- 1) Al fine di garantire l'applicazione degli accordi decentrati è istituita la Commissione Arbitrale, così come previsto dall'art. 3 comma 14 ANQ, presieduta dal Provveditore o da un suo delegato e composta pariteticamente da un rappresentante di ciascuna delle OO.SS. e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione;

CAIL
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

USPP
Handwritten signature

FSA-ENPP
M

SAPP
francesca

- 2) Per il funzionamento della commissione sarà adottato un regolamento concertato tra la parte pubblica e le organizzazioni sindacali regionali.

Art.10 Albo Regionale delle relazioni sindacali

1. Al fine di incrementare il grado di trasparenza delle relazioni è istituito presso il PRAP - Ufficio I Affari Generali Personale e Formazione, Settore delle Relazioni Sindacali - un Albo Regionale delle relazioni sindacali, ove viene custodita, in copia ed in ordine cronologico, la seguente documentazione:
 - Informazioni preventive, verbali delle trattative, accordi sottoscritti e provvedimenti adottati in sede periferica;
 - Informazioni preventive, verbali delle riunioni effettuate e relativi protocolli d'intesa, provvedimenti amministrativi adottati successivamente adottati a tali esami;
 - Verbali riunioni CAR e relative delibere;
 - Circolari DAP in materia di relazioni Sindacali;
 - Ogni altro atto attinente alle relazioni sindacali.
2. La consultazione alla documentazione della documentazione citata è consentita ad ogni dirigente sindacale interessato, anche a mezzo di posta elettronica.
- 3) Analoghe procedure saranno adottate nelle sedi periferiche.

OSAPP
T. P.

Titolo III Orario di lavoro

Art. 11 Turni e modalità di servizio

- 1) È demandata alla contrattazione decentrata in sede periferica l'individuazione degli orari di inizio dei turni ferma restando l'articolazione su quattro quadranti;
- 2) La possibilità di deroga ai quattro quadranti nelle 24 ore è demandata alla contrattazione in sede decentrata e può essere prevista in relazione alle carenze rispetto all'organico fissato, ai livelli di sicurezza dell'istituto, al numero dei detenuti, alle aliquote di personale legittimamente assente dal servizio per periodi predeterminati (ad esempio i piani ferie) . In ogni caso il servizio nei reparti ospedalieri dovrà essere articolato in quattro quadranti.
- 3) In sede di contrattazione decentrata sono individuati i posti di servizio ove è possibile applicare tipologie di orario di lavoro su 5 giorni e/o flessibile. Nella medesima sede sono individuate le fasce di flessibilità, ove applicabili.
- 4) Ferme restando le previsioni di cui al precedente comma 3, i turni di servizio del Personale di Polizia Penitenziaria negli istituti del distretto possono essere organizzati, previa contrattazione decentrata in sede locale, con le seguenti modalità:
 - a) articolazione su 6 giorni: consiste nell'articolare l'orario di servizio su 6 giorni la settimana per sei ore al giorno cd. 6x6
 - b) articolazione su turni unici fissi: il ricorso a tale modalità può essere attuata, compatibilmente con l'organizzazione dell'istituto, per documentate e comprovate esigenze di carattere personale da individuarsi prioritariamente tra quelle previste dalla vigente normativa in materia di cui al D.Lgs. 151/2001 e alla Legge 104/92
 - c) articolazione su 5 giorni: l'articolazione dell'orario di servizio settimanale su cinque giornate consiste nella previsione che i turni possano essere organizzati osservando i seguenti orari giornalieri
 - prosecuzione dell'orario di servizio per un'ora e dodici minuti oltre il turno ordinario giornaliero, ovvero per 7 ore e 12 minuti al giorno per cinque giorni con riposo compensativo in una giornata della stessa settimana;

OSAPP
M. P.

ESIL
della
M. P.

M. P. ISL FNS

7

SAPPE
FSA-ENPP

- prosecuzione dell'orario di servizio per due ore oltre il turno ordinario, ovvero 3 turni da otto ore e 2 da sei ore per cinque giorni con riposo compensativo in una giornata della stessa settimana;
 - prosecuzione dell'orario di servizio per tre ore oltre il turno ordinario, ovvero 2 turni di nove ore e 3 turni di sei ore per cinque giorni con riposo compensativo in una giornata della stessa settimana;
 - d) articolazione su 12 ore: consiste nella prosecuzione, a richiesta del dipendente, con turni di 12 ore fino ad un massimo di un turno settimanale (cd. lunga). L'orario di lavoro eccedente le 6 ore giornaliere darà diritto al dipendente esclusivamente ad una giornata di riposo compensativo da fruire, a richiesta dello stesso, con le modalità indicate nel successivo articolo 13;
 - e) orario flessibile: consiste nella possibilità, per il Personale del Corpo che occupa posti di servizio non soggetti a rotazione giornaliera (cd. cariche fisse), di anticipare o posticipare l'inizio del turno di servizio fino ad un massimo di un'ora dall'orario previsto. L'individuazione dei posti di servizio, la modalità applicativa, nonché l'eventuale aliquota giornaliera dei dipendenti ammessi a fruire della flessibilità dell'orario è demandata alla contrattazione decentrata locale.
- 5) La programmazione del servizio, che dovrà avere cadenza mensile, sarà riportata su apposito modello firmato dal Comandante ed approvato dal Direttore e dovrà essere affisso almeno 7 giorni prima dell'inizio del mese. Le variazioni del servizio programmato potranno essere effettuate in presenza di obiettive esigenze non previste. Le variazioni del turno di servizio programmato a livello mensile produrranno effetti per quanto riguarda le indennità previste. In sede di contrattazione decentrata le parti concorderanno i dettagli, le modalità e i tempi per la comunicazione delle variazioni;
 - 6) Il modello contenente la programmazione mensile del servizio ed il suo dettaglio orario dovrà esser inviato mensilmente alle OO.SS. unitamente al consuntivo del mese precedente, anche con modalità di trasmissione elettronica;
 - 7) Per i posti di servizio che prevedono la contemporanea presenza di due agenti per il cambio ed il passaggio di consegne sul posto tra il personale smontante e quello montante, i turni saranno maggiorati da un minimo di 5 ad un massimo di 15 minuti. I posti di servizio ed i tempi per le consegne saranno individuati in sede periferica;
 - 8) In sede di contrattazione decentrata, tenuto conto delle piante organiche come ridefinite dal D.M. del 2-10-2017, nel rispetto delle norme inderogabili del DPR. 15-02-1999 n.82, saranno definiti i posti di servizio da sopprimere in caso di esigenze straordinarie e sopraggiunte assenze non programmate del personale previsto nel turno: il contenuto di queste intese sarà recepito in specifiche disposizioni di servizio.
 - 9) *Le aliquote per tutti i ruoli dei turni pomeridiani, serali, notturni e festivi, coerentemente alle previsioni contenute nell'articolo 9 commi 5 e 6 del vigente a.n.q., saranno disciplinate in sede di contrattazione decentrata in modo da risultare rispondenti alle specifiche esigenze del singolo istituto.*

Art. 12 Lavoro straordinario

- 1) Ogni anno, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione del budget disponibile nel distretto, il Provveditore ripartisce i fondi a favore degli istituti dipendenti, sulla base di quanto disposto dalle lettere circolari dipartimentali vigenti in materia;
- 2) Non possono essere richieste ed effettuate prestazioni lavoro straordinario se non per le finalità di cui all'articolo 10 commi 5 e 6 del vigente ANQ;

CSIL
elle
lu

9
S.L.F.S

OSAPP
M. P. G.

lu

25/11
M. P. G.

SAPPE

OSAPP
FSA - CNPP

- 3) Al personale impiegato presso gli istituti in compiti diversi da quelli istituzionali possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario nel rispetto Circolare del Capo del Dipartimento n. 0386572 del 23 novembre 2016 (o eventuali successive disposizioni);
- 4) Le Direzioni assicureranno la predisposizione e l'affissione, in apposite bacheche dell'istituto, situate in luogo tale da garantire la riservatezza, del prospetto mensile, sottoscritto dall' Autorità Dirigente, riguardante la totalità del personale appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria presente nella struttura distinto per qualifica, nei confronti del quale sia stata disposta la liquidazione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario. In esso sarà riportata 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 il lavoro straordinario prestato. Tale prospetto deve rimanere affisso per un periodo non inferiore a quindici giorni e trasmesso alle Organizzazioni Sindacali con cadenza mensile, con le modalità previste dall'art. 11 comma 6 del presente Accordo;
- 5) Per le preclusioni relative al personale al quale per condizioni di salute, età o situazioni familiari non possano essere richieste prestazioni di lavoro straordinario, si rinvia alle disposizioni contenute nell'art. 10 commi 10 e 11 dell'Accordo Quadro.

Art. 13 Riposo Compensativo

- 1) In sede di contrattazione decentrata sono determinati, fermo restando quanto disposto dall'articolo 11 dell'Accordo Quadro, i tempi e le modalità di richiesta e di concessione dei turni di riposo compensativo.
- 2) In ogni caso le richieste di fruizione dei riposi compensativi devono essere presentate per iscritto, nel termine utile, determinato dalla contrattazione decentrata, per la programmazione mensile del servizio. In caso di comprovati, gravi motivi le stesse possono essere presentate anche fuori dai termini citati: la Direzione assicurerà ogni possibile sforzo per venire incontro alle motivate richieste del personale.
- 3) In caso di diniego per esigenze di servizio, il relativo provvedimento - scritto e motivato - dovrà essere portato a conoscenza del dipendente nel più breve tempo possibile e comunque prima della data della richiesta fruizione.
- 4) Le ore di straordinario maturate e non retribuite su richiesta del dipendente possono essere utilizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche per compensare eventuali permessi brevi fruiti dal dipendente in base all'articolo 7 DPR 39 del 15/03/2018.

Art.14 Turni di reperibilità

- 1) si richiama l'art. 12 dell'Accordo Quadro, che regola compiutamente i criteri, gli scopi e le motivazioni per l'impiego di personale in reperibilità, in base al quale compete al Provveditorato, previa informazione alle OO.SS. Regionali, assegnare a ciascun istituto il numero dei turni mensili di reperibilità;
- 2) le Direzioni degli istituti provvederanno, previa informazione alle OO.SS. Locali, a prevedere i criteri e le modalità per dar corso operativamente al servizio in reperibilità secondo la norma citata al comma precedente.

Art.15 Congedo ordinario

- 1) Il congedo ordinario deve esser fruito nell' anno solare, salvo indifferibili esigenze di servizio che non ne rendano possibile la completa fruizione; in tal caso la parte residua deve essere fruita entro i successivi 18 mesi;
- 2) Il personale dovrà essere invitato a programmare la fruizione del proprio congedo nell'anno solare, presentandone richiesta nel tempo utile determinato dalla contrattazione decentrata per

OSAPP
Anno 2018

OSAPP

OSAPP

OSAPP

SAPP
Kuffler

FSA - ENP
M

consentire una adeguata programmazione dello stesso: l'organizzazione dei servizi dovrà prevedere possibilità di modifiche a richiesta del dipendente, fermo restando il termine massimo di fruizione (18 mesi successivi);

- 3) Le Direzioni dipendenti, previo incontro con le OO.SS. nei periodi estivo, natalizio e pasquale, stabiliranno la durata dei periodi di congedo, nonché i termini temporali per la richiesta ed il riscontro all'istanza presentata.

TITOLO IV DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DEL PERSONALE

Art. 16 Personale con oltre cinquanta anni di età o trenta anni di servizio

- 1) Fermo restando quanto disposto dagli artt. 9, comma 3 lett. c) e 10, comma 11, dell'Accordo Quadro, è rimessa alla sede decentrata l'individuazione dei criteri riferiti all'impiego nei posti di servizio non compresi dall'art. 42 DPR 15 febbraio 1999 n. 82 del personale con più di 50 anni di età o con più di trenta anni di servizio.
- 2) Fermo restando l'equa ripartizione dei turni notturni tra tutto il personale non avente diritto all'esonero, sono rimessi alla contrattazione decentrata i criteri di tutela, nella individuazione dei turni notturni tra il personale richiedente l'esonero, ove ricorrano inderogabili e comprovate esigenze di servizio.

Art. 17 Formazione

- 1) Premesso che è intendimento dell'Amministrazione favorire la partecipazione di tutto il Personale alle attività formative, anche utilizzando criteri di rotazione, il provveditorato, nel rispetto delle indicazioni dipartimentali sottopone, con cadenza annuale, alla competente commissione paritetica prevista dall'articolo 26 del DPR 395/95 il piano della attività formativa da realizzare che ha il fine di fornire a tutto il personale gli strumenti tecnici, culturali e professionali per meglio adempiere ai propri compiti ed innalzare il livello qualitativo della propria prestazione lavorativa.
- 2) Le parti si impegnano a valorizzare il ruolo della Commissione nella preparazione del piano regionale della formazione attraverso una attività di consultazione che possa, nel rispetto dei vincoli superiori, arricchire il programma distrettuale in base alle esigenze tipicamente locali.
- 3) Le iniziative formative sono tempestivamente portate a conoscenza di tutto il personale che, di norma, vi partecipa su base volontaria ad eccezione dei percorsi inerenti l'aggiornamento e il miglioramento delle competenze inerente la specifica mansione svolta che hanno, invece, carattere obbligatorio.
- 4) Le Parti concordano sulla opportunità di tenere conto delle difficoltà logistiche e organizzative che spesso non consentono a tutto il Personale di partecipare alle attività formative prevedendo l'uso delle strutture dell'Amministrazione disponibili sul territorio e di strutture di altre Amministrazioni eventualmente disponibili.

Art. 18 Attività di protezione sociale e di benessere del personale

- 1) Fermo restando quanto normativamente disposto in tema di misure dirette a favorire pari opportunità nei lavoro, con particolare riferimento alle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, è demandata alla contrattazione in sede decentrata l'individuazione di modalità di dettaglio atte ad agevolare il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità.
- 2) In sede di contrattazione decentrata sono stabiliti tempi e modalità di verifica della qualità e salubrità dei servizi di mensa e degli spacci, nonché delle attività di protezione sociale e di benessere del personale.
- 3) Nelle sedi di contrattazione decentrata, le parti si incontrano con cadenza almeno annuale per procedere ad un monitoraggio complessivo delle attività poste in essere nelle materie di cui ai comma precedenti.

es 12
M

OSAPP
M

M

USIP
M

SAPPE
Fuffa

FSA - CNPD

[Signature]

OSAPP
[Signature]

TITOLO V - MOBILITA' DEL PERSONALE

Art. 19 - mobilità interna

- 1) Il sistema di mobilità interna è finalizzato ad offrire a tutto il personale pari opportunità di esperienze e crescita professionale nei vari servizi. *Tutti gli interPELLI sono emanati per incarichi a tempo determinato. La durata dell'incarico sarà definita, per ogni singolo posto di servizio, in sede di contrattazione decentrata;*
- 2) il personale che alla data dell'approvazione del presente protocollo risulta assegnato ad un posto di servizio in seguito a interpellato a tempo indeterminato conserverà l'incarico fino ad esaurimento;
- 3) le assegnazioni ai posti di servizio si attuano secondo criteri, tempistiche e modalità di scelta del personale da impiegare che tengano conto della necessità di assicurare la costante regolarità ed efficienza dell'azione amministrativa esplicata, che abbiano riguardo alle caratteristiche proprie delle singole articolazioni territoriali, che tengano conto dell'organizzazione del lavoro, delle peculiarità dei posti di servizio e non da ultimo dell'esigenza di garantire le posizioni di responsabilità gestionali in capo al Comandante del Reparto ed al Direttore dell'Istituto;
 - 3.1 Nell'ipotesi in cui si debba attingere al Personale delle cariche fisse per ovviare a contingenti esigenze operative, onde garantire il regolare funzionamento degli Uffici, dovrà essere applicato un criterio di rotazione.
- 4) in applicazione di quanto esposto al comma 3 in sede di contrattazione nelle sedi del distretto per tutti i posti di servizio di polizia penitenziaria si procederà a indicare
 - 4.1 durata dell'incarico, necessità e durata dell'affiancamento,
 - 4.2 aliquota "fissa" (numero di unità sottratte alle procedure di mobilità in rapporto all'organico previsto per lo specifico servizio in sede di organizzazione del lavoro) per garantire continuità e crescita professionale per i "nuovi";
 - 4.3 modalità previste per l'avvicendamento periodico, chiarendo se si procede con interpellato o attraverso provvedimenti adottati d'ufficio dal Direttore su proposta del Comandante;
 - 4.3.1 sono adottati d'ufficio i provvedimenti che riguardano i coordinatori delle unità operative;
 - 4.3.2 il personale impiegato in attività di p.g. sarà selezionato nel rispetto delle disposizioni di carattere superiore adottando criteri di rotazione e rispetto delle pari opportunità tra tutto il personale di Polizia Penitenziaria, di ogni ordine e grado, che avrà manifestato la propria disponibilità;
- 5) particolare attenzione dovrà esser riservata ai servizi per i quali l'amministrazione prevede la "specializzazione". In tali casi
 - 5.1 la durata dell'incarico non potrà essere inferiore a 5 anni;
 - 5.2 in assenza di partecipanti agli interPELLI previsti per gli incarichi a tempo determinato potranno essere confermati gli incarichi in essere, previo assenso degli interessati, *per un altro anno, trascorso il quale l'interpellato sarà ripetuto.*
- 6) non può partecipare agli interPELLI il Personale che non è effettivo nella sede (distaccati a qualsiasi titolo);
- 7) qualora l'interpellato vada deserto per mancanza di candidati la Direzione proroga di sette giorni il termine di scadenza per la presentazione delle domande, dopodiché procede d'ufficio fornendone informazione successiva alle Organizzazioni Sindacali;

CCIL
[Signature]

[Signature]
FSA

[Signature]

USPP
[Signature]

SAPP
Fuffini

FSA-ENPP
M

- 8) la mobilità dovrà rispettare il principio delle pari opportunità tra i sessi: al fine di garantire il regolare svolgimento dei servizi in tutti gli Istituti (con o senza sezione femminile) dovrà essere fissato un contingente minimo di personale femminile per i servizi di sezione e altri servizi istituzionali che non possono essere demandati a personale maschile (es.: controllo familiari al servizio colloqui).

Art. 20 – disciplina delle procedure di mobilità

1. Il bando di interpello dovrà contenere tutte le indicazioni relative al servizio da svolgere e alla durata dell'incarico così come concordato in sede locale.
2. Il bando d'interpello deve essere portato a conoscenza di tutto il personale mediante affissione in bacheca per almeno 15 giorni.
3. Per quanto riguarda il personale assente a qualsiasi titolo si provvederà a darne comunicazione secondo le modalità ritenute più idonee (e-mail, telefono).
4. Il personale che si trova in stato di malattia o a disposizione della CMO non può partecipare alla prova d'interpello a meno che non presenti un certificato del medico curante che attesti la possibilità di partecipare alla prova d'interpello.
5. Il bando d'interpello deve indicare data, ora e luogo della prova scritta che dovrà essere unica per tutti i candidati e che non dovrà essere fissata durante il piano ferie stabilito in ciascuna sede nell'ambito della contrattazione decentrata.
6. Le graduatorie degli interPELLI di cui al comma 1 avranno validità annuale. È demandata alla contrattazione decentrata la disciplina delle sostituzioni temporanee nei posti di servizio soggetti ad interpello fermi restando i criteri disciplinati dal presente articolo.
7. La prova scritta d'interpello è costituita da un questionario di dieci domande a risposta multipla, con tre possibili opzioni di risposta, il cui criterio di valutazione sarà il seguente:

risposta corretta	+ 1,00
risposta errata	0
risposta non data	0

7.1 A prescindere dal raggiungimento di un punteggio minimo, risulta vincitore il dipendente che nella prova ottiene il punteggio più alto.

7.2 Solo ed esclusivamente in caso parità di punteggio nella prova scritta, verranno considerati i titoli di studio del personale. Il criterio di valutazione degli stessi è il seguente:

licenza media	+ 0.50
diplomi triennali	+ 0.75
diploma di maturità	+ 1.00
laurea	+ 1.50
laurea specialistica o vecchio ordinamento	+ 2.00

I punteggi di cui sopra non sono cumulabili.

8. Qualora la somma dei punteggi delle prove e dei titoli determinasse situazioni di parità, il personale verrà selezionato secondo la maggiore qualifica posseduta. In caso di ulteriore situazione di parità sarà preso in considerazione l'ordine del ruolo verificato con l'applicativo SGP.
9. Per gli interPELLI senza prova la graduatoria sarà stilata computando l'anzianità di servizio dalla data di arruolamento nel Corpo di Polizia Penitenziaria.
10. I risultati della prova devono essere pubblicati immediatamente. La graduatoria deve essere redatta entro 48 ore e successivamente comunicata agli interessati, affissa in bacheca e trasmessa alle Organizzazioni Sindacali Trascorsi sette giorni si procede alla nomina del personale vincitore di interpello che dovrà essere adibito al nuovo incarico nel più breve tempo possibile.

OSAPP
M

OSAPP
M

CP14
M

CP14

M

SAPPE
Kuffler

FSA-ENEP
M

11. In relazione agli esiti dell'interpello il dipendente interessato potrà presentare ricorso gerarchico al Provveditore entro il termine di sette giorni lavorativi.
12. Il personale che ha aderito all'interpello e ne risulti vincitore dovrà optare tra l'incarico ricoperto in precedenza e quello per il quale è stato indetto interpello. Detto personale non potrà partecipare, per il periodo di un anno, ad interPELLI per la copertura di entrambi i posti di servizio.
13. Qualora il vincitore di interpello rinunci all'incarico optato verrà reimpiegato nel servizio a turno.
14. La candidatura all'interpello non implica in alcun caso la preventiva rinuncia al posto di servizio occupato dal personale.
15. La Commissione è composta dal Direttore, dal Comandante e dal Responsabile dell'unità operativa per la quale è indetto l'interpello. La commissione predispone le domande del questionario nella stessa mattinata in cui ha luogo la prova avendo cura di predisporre tre buste chiuse e comunque attenendosi a modalità che garantiscano l'assoluta trasparenza della procedura secondo criteri analoghi a quelli utilizzati in sede nazionale.
16. Il Personale giudicato parzialmente idoneo al servizio dalla CMO, sarà assegnato ad incarico compatibile con la prescrizione sanitaria a prescindere dalle procedure di interpello.

Articolo 21 - Assegnazione temporanea a domanda

1) Qualora si verificasse che un appartenente al Corpo chieda di essere assegnato presso altro istituto del distretto per motivi diversi da quelli previsti dall'articolo 7 del DPR 16 marzo 1999 n. 254, l'Amministrazione può accogliere la domanda, previo esame della medesima, solo nel caso di reciprocità. Per reciprocità si intende che nell'istituto di destinazione deve esserci altra unità di Polizia Penitenziaria di pari ruolo che, contestualmente, chiede l'assegnazione presso l'istituto di provenienza del predetto dipendente.

2) L'ipotesi di cui al comma 1) viene revocata qualora uno dei due dipendenti chieda la riassegnazione all'Istituto di provenienza, salvo eventuali nuove richieste in sostituzione.

Articolo 22 - Assegnazione temporanea per esigenze di servizio

1) Ove ricorra la necessità di far fronte a carenze organiche in una delle sedi del Distretto, l'Amministrazione ha facoltà di operare spostamenti del personale tra istituti e servizi di propria competenza, seguita da tempestiva informazione alle OO.SS.;

2) Il personale sostitutivo viene individuato in primo luogo tramite verifica di disponibilità tra tutti gli istituti del Distretto

3) In presenza di un numero di disponibilità superiore alle esigenze, l'Amministrazione procederà sulla base dei seguenti criteri:

- a) evitare il depauperamento di alcune sedi a discapito di altre facendo riferimento alle carenze di organico rispetto alle dotazioni previste dal vigente Decreto Ministeriale;
- b) la maggiore anzianità di servizio

4) Ove non sia stata espressa alcuna disponibilità, ovvero ove la disponibilità espressa non sia sufficiente a soddisfare le esigenze dell'Amministrazione, l'Amministrazione procede sulla base dei seguenti criteri:

- a) Personale nubile/celibe;
- b) Personale senza prole;
- c) Personale con prole di età superiore a 14 anni;
- 5) Non rientra in tale ipotesi di mobilità d'ufficio il personale:

- a. beneficiario della Legge 104/92;
- b. che ha superato il cinquantesimo anno di età;
- c. affetto da patologia di rilevante gravità, certificata dagli Organi competenti;
- d. personale con il coniuge in stato di gravidanza certificata dagli Organi competenti;
- e. personale con prole di età inferiore ai sei anni;
- f. personale in situazione monoparentale;
- g. il dirigente sindacale senza il preventivo nulla osta dell'O.S. di appartenenza

CSAPP
R

CSIL
R

DE L'ES

R

USPP
R

- h. il personale destinatario dei permessi studio con obbligo di frequenza o esami in corso a dieci giorni.
- 6) Qualora l'assegnazione temporanea si protragga per un arco temporale superiore ai quindici giorni lavorativi, salva la richiesta del dipendente a proseguire detta assegnazione, si procede a rotazione del personale;
 - 7) Le sedi dalle quali effettuare la movimentazione dovranno essere prioritariamente individuate tra quelle più vicine;
 - 8) Il personale di che trattasi dovrà svolgere esclusivamente gli incarichi per i quali si è determinata l'esigenza recepita nel provvedimento;
 - 9) Al personale di cui sopra compete il servizio di missione secondo la normativa vigente. Altresì, il personale in questione ha diritto alla conservazione del posto di servizio precedentemente occupato.
 - 10) Le disposizioni di cui ai commi precedenti non trovano applicazione con riferimento al ruolo Commissari per l'ipotesi di attribuzione delle funzioni di Comandante di Reparto previste dall'articolo 32 comma 2 del DPR 15 febbraio 1999 n. 82.

Art. 23 Norma conclusiva

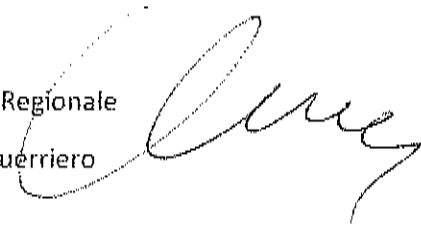
1. Il presente PID entra in vigore alla data della sottoscrizione.
2. A seguito della entrata in vigore del presente PID sono da ritenersi abrogati e privi di efficacia tutti i previgenti accordi sia locali che regionali nelle Regioni Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta.
3. Per quanto concerne gli NN.TT.PP le parti si impegnano ad attivare un tavolo entro il mese di gennaio 2019, nelle more restano congelate le procedure di assegnazione, le parti si impegnano ad concludere i lavori entro il 31 marzo 2019.
4. Nel termine di 60 giorni dall'entrata in vigore del presente PID le Direzioni degli istituti e servizi dipendenti attiveranno le procedure sindacali al fine di sottoscrivere, entro i successivi 90 giorni dall'attivazione del tavolo e nell'ambito delle linee guida fornite dal presente PID, i nuovi protocolli d'intesa locali che saranno poi trasmessi al Provveditorato.
5. Decorso un anno di sperimentazione dall'entrata in vigore del presente PID, le Parti si incontreranno per una verifica sull'andamento.

LETTO E SOTTOSCRITTO

Torino 18 dicembre 2018

Il Provveditore Regionale

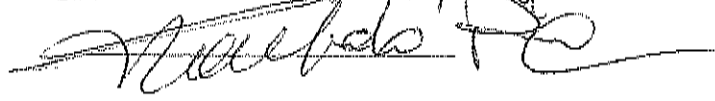
Dr Liberato Guerriero



SAPPE



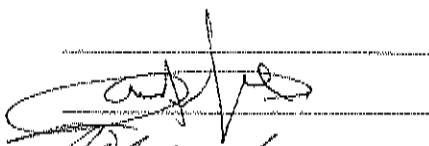
OSAPP



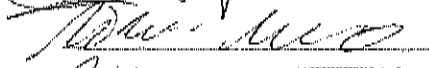
UIL

SINAPPE

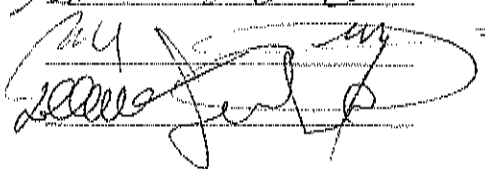
CISL



USPP



FSA-CNPP



CGIL

