

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE

L'anno duemilaventi, addì sei del mese di marzo, alle ore 10.00, nella sala riunioni del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria del Piemonte Liguria e della Valle D'Aosta, si è tenuta con modalità videoconferenza (in ragione delle disposizioni di recente emanate a riguardo) una riunione sindacale presieduta dal Provveditore reggente Dr Pietro Buffa. 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, Amodco;
OSAPP	
UIL	
SINAPPE	
CISL	Napoli, Cozzolino, Ottonello;
USPP	Streva;
FSA- CNPP	Renda, Singarella, Manoti;
CGIL	Scalzo, Vento, Urso, Bianchi;

Ordine del giorno: modifiche al PID sottoscritto il 18/12/2018 e integrato il 03/07/2019

La riunione è presieduta dal Provveditore reggente Dr. Pietro Buffa, fa inoltre parte della delegazione di parte Pubblica, il Dr Romolo Pani, Direttore dell'Ufficio I del Prap.

Si precisa che il Signori Santilli, Streva e Cozzolino sono fisicamente presenti presso la sala riunioni del Prap, mentre gli altri sono collegati dalle Direzioni di riferimento con modalità video conferenza.

Risultano assenti sebbene regolarmente convocati i rappresentanti delle sigle Osapp, Uil, Sinappe.

La riunione che fa seguito a quella del 4 marzo, verte sul seguente ordine del giorno: modifiche al PID sottoscritto il 18/12/2018 e integrato il 03/07/2019.

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

In apertura di riunione il Provveditore distribuisce ai presenti copia cartacea dell'ipotesi di aggiornamento del PID e dispone che le competenti Direzioni ne consegnino copia ai rappresentanti collegati in videoconferenza. Avuta assicurazione che tutti i presenti dispongono del testo, procede alla lettura del PID articolo per articolo che.

Dopo lungo dibattito, il testo aggiornato del PID viene approvato dalle sigle presenti (SAPPE, USPP, CISL, CGIL, FSA-CNPP) con una maggioranza pari al 56,13%.

La predetta maggioranza viene calcolata sulla base della rappresentatività nazionale delle OO.SS. quale risulta dal decreto di ripartizione DEFINITIVO del monte ore di permesso sindacale del Signor Capo del Dipartimento del 02/07/2019.

Il PID viene firmato in originale dal Provveditore e successivamente trasmesso agli indirizzi mail dei segretari regionali che, al più presto, si recheranno al PRAP per la sottoscrizione in originale.

La riunione termina alle ore 16.45

Il Provveditore Reggente
Dr Pietro Buffa





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, 6 marzo 2020

SAPPO
[Signature]

USPP
[Signature]

CGIL FP
[Signature]

CISL / FNS
[Signature]

[Signature]

FSD - CUPP

[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;

Visto il Decreto Legislativo 29 maggio 2017 n.95.

Visto il Decreto Legislativo 27 dicembre 2019, n. 172.

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;

Letto il *Protocollo d'Intesa per l'Organizzazione del lavoro negli Istituti Penitenziari del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta* sottoscritto in data 18 dicembre 2018 e successivamente modificato in data 3 luglio 2019.

Vista la Deliberazione della Commissione Arbitrale Regionale del 28 febbraio 2020 secondo la quale il *Protocollo d'Intesa Distrettuale sottoscritto il 18 dicembre 2018 e modificato il 3 luglio 2019 presenta in diversi articoli, nella deliberazione meglio enumerati, aspetti di inconferenza e/o di incompatibilità rispetto alle previsioni del vigente A.N.Q.*

Ritenuta quindi la necessità di apportare le opportune modifiche al Protocollo d'Intesa Distrettuale onde conformarlo agli Accordi di rango superiore, e considerato che lo stesso Protocollo, all'articolo 23, comma 5 ha previsto che le parti a distanza di un anno si incontrassero per una verifica sull'andamento.

SAPPE
Super
FP CRIL
2020

USPP
de

IL PROVVEDITORE REGIONALE

CISA FNS
✓

ESA-CUPP
2020

✓

SAPPE
J. C. P.

FSA-CNPP
A. M. G.

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 Valle d'Aosta che, dalla data della sua entrata in vigore, sostituisce il *Protocollo d'Intesa per l'Organizzazione del lavoro negli Istituti Penitenziari del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta* sottoscritto in data 18 dicembre 2018 e successivamente modificato in data 3 luglio 2019.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Fonti normative.

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.

Articolo 2 – Definizioni.

Ai fini del presente protocollo d'intesa, per comodità e speditezza di trattazione, con le sotto indicate locuzioni si intende fare riferimento ai soggetti, alle 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 firmatarie.
- "C.C.N.L." Contratto collettivo nazionale
- "A.N.Q." Accordo nazionale quadro di amministrazione sottoscritto il 24/03/2004
- "Provveditore" Provveditore per le Regioni Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta
- "Direttore" Direttore di Istituto penitenziario
- "OO.SS." Organizzazioni sindacali del Personale di Polizia penitenziaria firmatarie dell'ANQ

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 -Sedi di contrattazione decentrata periferica

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

- a) il Provveditorato Regionale;
- b) gli Istituti Penitenziari.

Art. 4 – Sistema delle Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle 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 ed alla crescita professionale degli operatori della Polizia penitenziaria.

CISL FNS
FP 2012

USPP
T. M. L.

SAPP
g. [signature]

FSD/CURR
[signature]

2. Il sistema delle relazioni sindacali del distretto si articola, nel rispetto del D.P.R. 164/2002 e dell'A.N.Q., nei seguenti modelli:

- a) contrattazione decentrata;
- b) esame congiunto.

Art. 5 - Contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata si svolge presso ogni sede di livello dirigenziale, senza oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. e dall'A.N.Q., 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 A.N.Q. per le materie indicate:

- all'art. 3, comma 7, dell'A.N.Q., che si riportano:
 - a) 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;
 - b) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento alle materie, ai tempi ed alle modalità;
 - c) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
 - d) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
 - e) 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.
- all'art. 8 dell'A.N.Q., 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'A.N.Q.: 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'A.N.Q.: modalità di impiego del personale nei turni notturni e serali

Art. 6 – Esame congiunto

1. Prima di procedere all'esame di cui all'art. 26 del DPR. 164/2002 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'A.N.Q.;
 - b) la mobilità interna anche temporanea e/o d'ufficio, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti in sede regionale;

FP CSIZ
[signature]

CISL FNS
[signature]

USPP
[signature]

SAPPC
F. P. P. P.

ESBYCURR
A. M. M.

- 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 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;
 - 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, nella medesima comunicazione l'Amministrazione fissa, un incontro che si conclude nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione da parte delle OO.SS. Decorso tale termine 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 OO.SS. non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

TITOLO III ORARIO DI LAVORO

Art. 7 Turni e modalità di servizio

- 1) In relazione all'orario di lavoro i turni di servizio, della durata di sei ore, dovranno essere articolati su quattro quadranti orari nelle ventiquattro ore.
- 2) La possibilità di deroga ai quattro quadranti nelle ventiquattrore ore è demandata alla contrattazione decentrata a livello di istituto. In ogni caso il servizio nei reparti ospedalieri dovrà essere articolato in quattro quadranti.
- 3) L'articolazione dei servizi su turni diversi, organizzata con orario di lavoro settimanale su sei o cinque giorni lavorativi, e l'eventuale flessibilità dell'orario di lavoro sono demandate alla contrattazione decentrata a livello di istituto.
- 4) 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 sette giorni prima dell'inizio del mese di riferimento. Le variazioni del servizio programmato potranno essere effettuate in presenza di obiettive esigenze non previste e non prevedibili. Le variazioni del turno di servizio programmato a livello mensile produrranno effetti per quanto riguarda le indennità previste.
- 5) Per i posti di servizio che prevedono la contemporanea presenza di due unità 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 previo esame congiunto;
- 6) Le aliquote di personale, per tutti i ruoli, da impiegarsi nei turni serali, notturni e festivi, coerentemente alle previsioni contenute nell'articolo 9 commi 3, 4, 5 e 6 del vigente A.N.Q. e

F. P. P. P.

CISL FMS

USPI
D. M. M.

DARIO
[Signature]

FSDC 2022
[Signature]

tenuto conto delle previsioni di cui all'articolo 11 del presente Protocollo, saranno disciplinate in sede di contrattazione decentrata in modo da risultare rispondenti alle esigenze specifiche del singolo istituto.

Art. 8 Lavoro straordinario

1. Ogni anno, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione del budget disponibile nel distretto, il Provveditore, previo esame congiunto con le OO.SS., ripartisce i fondi a favore degli Istituti e Servizi dipendenti, sulla base dei criteri di cui all'art. 10, comma 4 dell'A.N.Q. Per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio di ogni anno e la predetta data di comunicazione, il Provveditore conferisce agli Istituti e Servizi una dotazione provvisoria sulla base degli stessi criteri.
2. In sede di esame congiunto a livello di Istituto si provvederà ad individuare ulteriori criteri di dettaglio per l'utilizzazione di prestazioni eccedenti l'orario ordinario di lavoro.
3. Non possono essere richieste ed effettuate prestazioni di lavoro straordinario se non per le finalità di cui all'art. 10, comma 5 dell'A.N.Q., che si ricordano essere:
 - a) La garanzia dell'ordine, della sicurezza e della disciplina della struttura penitenziaria;
 - b) Il conseguimento delle finalità ed adempimenti che la legge assegna al Corpo di Polizia Penitenziaria.
4. Il personale verrà periodicamente interpellato in modo da registrare il consenso preventivo espresso per iscritto. La frequenza di tale sondaggio sarà annuale salvo revoche dell'indicazione data. Le prestazioni straordinarie saranno pertanto richieste prioritariamente al personale che ha espresso il consenso. Ai sensi dell'art. 10, comma 6 dell'A.N.Q., possono essere richieste con provvedimento motivato, prestazioni di lavoro straordinario, anche senza il consenso del dipendente, in caso di particolari ed inderogabili motivate esigenze di servizio da ricondurre in via preminente ai punti a) e b) previsti dal comma 3 del presente articolo.
5. Al personale impiegato presso gli Istituti in compiti diversi da quelli istituzionali non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario se non con riferimento ai predetti punti a) e b) previsti dal comma 3 del presente articolo.
6. Le Direzioni assicureranno la predisposizione e l'affissione, in apposito albo dell'Istituto o Servizio, situato in luogo tale da garantire la riservatezza, di un prospetto mensile, sottoscritto dal Direttore e redatto in forma anonima ed aggregata, 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 OO.SS. con cadenza mensile, anche con modalità di trasmissione a mezzo posta elettronica al fine di contenere la spesa.
7. Per le preclusioni circa il personale cui - per condizioni di salute e limiti di età, ovvero per situazioni familiari - non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario, si rinvia alle disposizioni contenute nell'art. 10, comma 10 e comma 11 dell'A.Q.N.

F PCC 12
[Signature]

CISL FAS
[Signature]

US 11
[Signature]

SAPPE
F. J.

FSA-CURP

A. M.

8. Sarà escluso dalle prestazioni di lavoro straordinario il personale che non presta il consenso, salvo quanto previsto al comma 4, quarto capoverso del presente articolo
9. 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'art.7 del D.P.R. n.39 del 25.03.2018.

Art. 9 Riposo Compensativo

- 1) Fermo restando quanto disposto dall'articolo 11 dell'A.Q.N., i tempi e le modalità di richiesta e di concessione dei turni di riposo compensativo sono oggetto di esame congiunto a livello d'Istituto.
- 2) In ogni caso le richieste di fruizione dei riposi compensativi devono essere presentate per iscritto, nel termine utile fissato per la programmazione mensile del servizio. In caso di comprovati, gravi motivi le stesse possono essere presentate anche fuori dai termini citati. Le Direzioni assicureranno 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 richiesta per la fruizione.

Art.10 Criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità.

1. Il Provveditorato, nell'assegnazione dei turni mensili di reperibilità ai sensi dell'art. 12 comma 3 dell'A.Q.N., tiene conto dei livelli di sicurezza degli istituti, del numero e tipologia dei detenuti, delle carenze di personale rispetto all'organico fissato dall'Amministrazione Centrale.
2. La ripartizione dei turni di reperibilità tra gli istituti dipendenti, sarà oggetto di esame congiunto a livello regionale.
3. In sede di esame congiunto a livello d'Istituto sono determinate, nei limiti di quanto disposto dalla normativa vigente, le modalità di applicazione dei criteri di cui all'art. 12 comma 2 dell'A.Q.N.
4. I turni di reperibilità, stabiliti tenendo conto della necessaria dichiarazione di volontarietà del dipendente, sono disposti con provvedimento scritto del Direttore contenente l'indicazione degli orari di inizio e termine turno.

Art. 11 Criteri per l'impiego del personale ultra cinquantenne o con più di 30 anni di servizio

1. Fermo restando quanto disposto dagli artt. 9, comma 3 lett. c) e 10, comma 11, dell'A.N.Q., è demandata alla contrattazione decentrata a livello regionale l'individuazione dei criteri riferiti all'impiego nei posti di servizio non compresi all'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. Le parti concordano che, per facilitare gli accordi decentrati, il principio da salvaguardarsi sia quello che per i turni notturni che riguardano i predetti posti di servizio sarà impiegato prioritariamente il personale con età anagrafica inferiore ai 50 anni e con anzianità di servizio inferiore ai 30 anni o coloro i quali, pur avendo superato tali requisiti, non hanno fatto richiesta di esenzione;

F. P. C. P. P.
2000

CISL F. P. S.

USPP
G. M. C. M.

7

SARRE
f. f.

FSB-L222
Ahh

3. Fatto salvo quanto previsto dai commi precedenti, tale personale verrà impiegato solo dopo che il restante personale avrà raggiunto il limite massimo di turnazioni previsto dall'A.N.Q., o, se inferiore, quanto previsto a livello locale;
4. La contrattazione decentrata prenderà in esame il numero di notti da richiedersi nel limite di cui sopra al personale di cui all'art. 9 lett. c) dell'A.N.Q.

TITOLO IV DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DEL PERSONALE

Art. 12 Formazione

- 1) La Commissione paritetica prevista dall'articolo 26 del DPR 395/95 sarà convocata due volte nel corso dell'anno solare. Nella prima riunione, da tenersi entro il primo trimestre, si procederà alla verifica sull'andamento dell'attività formativa espletata l'anno precedente e alla rilevazione dei bisogni; nella successiva riunione si procederà all'illustrazione del piano della formazione per l'anno successivo. In entrambe le circostanze il PRAP provvederà a inviare preventivamente una completa informativa ai componenti della Commissione.
- 2) Le ~~Direzioni porteranno~~ iniziative formative sono tempestivamente portate a conoscenza di tutto il personale, ~~le iniziative formative~~. Il Personale, 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.
- 3) Le Parti concordano sull'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. 13 Attività di protezione sociale e di benessere del personale

Nell'ambito della contrattazione decentrata in sede locale sono stabiliti tempi e modalità di verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci, nonché delle attività di protezione sociale e di benessere del personale.

Art. 14 Pari opportunità di genere

- 1) Le Direzioni, nell'ambito della contrattazione decentrata, individueranno quei posti di servizio che non possono prevedere l'impiego in modo indifferenziato dal punto di vista del genere. Sulla base dei posti di servizio così determinati verrà calcolata l'aliquota del personale corrispondente per genere.
- 2) Sulla base di quanto previsto al comma precedente, le Direzioni provvederanno a calcolare, per differenza, il numero dei posti di servizio ove è impiegabile il Personale in modo indifferenziato.
- 3) Sulla base dell'aliquota di cui al comma precedente si calcolerà il rapporto per genere che dovrà essere utilizzato nei processi d'impiego e mobilità interna nei suddetti posti.
- 4) Nell'ambito della contrattazione decentrata in sede locale, saranno quindi definite le modalità di impiego e di mobilità nei posti di servizio di cui al comma 2.

TITOLO V - MOBILITA' DEL PERSONALE

Art. 15 - mobilità interna

FPCRIL
bell

CISL
S

1501
Tanno. 10

CONVFC
F. [Signature]

VSD-CURP

[Signature]

- 1) Il sistema di mobilità interna è finalizzato alla funzionalità ed efficienza del servizio ed offre a tutto il personale pari opportunità di esperienze e crescita professionale. Per tali motivi l'accesso ai servizi indicati dall'art. 9 comma 2 dell'A.N.Q. dall'amministrazione ha luogo mediante interpello aperto a tutti fatto salvo quanto previsto all'articolo 14.
- 2) A tal fine le Direzioni avranno cura di indicare i suddetti posti di servizio e i ruoli necessari per la loro copertura che verranno stabiliti per il tramite della contrattazione decentrata locale.
- 3) La mobilità si fonda sul presupposto di dover provvedere alla sostituzione di uno o più addetti in ragione di loro:
 - a. Dimissione;
 - b. Trasferimento ad altra sede o ad altro incarico;
 - c. Distacco a domanda per più di mesi quattro, salvaguardando le situazioni protette connesse alla maternità;
 - d. Comportamento negligente nella funzione espletata, sanzionato disciplinarmente, per fatti inerenti all'ufficio, con sanzione superiore alla censura a cui consegua un provvedimento di rimozione;
 - e. Avvicendamento programmato.
- 4) In considerazione del fatto che alcune funzioni sono previste quali specializzazioni del Corpo di Polizia Penitenziaria e/o la loro gestione fa capo ad Uffici Dipartimentali, la mobilità in uscita, in ragione dei presupposti di cui ai punti c, e è esclusa per:
 - a. Matricolisti;
 - b. Addetti informatici;
 - c. Addetti TLC;
 - d. Armaioli;
 - e. Istruttori di tiro;
 - f. Gestori Sale Convegno
- 5) Il personale che alla data dell'approvazione del presente Protocollo risulta assegnato ad un posto di servizio in seguito a interpello a tempo indeterminato conserverà l'incarico senza avvicendamento.
- 6) In considerazione della modifica apportata all'art. 5 comma 3 legge 15 dicembre 1990, n. 395, dal D.Lgs 27 dicembre 2019, n. 172, è consentito l'impiego del Personale del Corpo di Polizia penitenziaria in attività amministrative a supporto e direttamente connesse ai servizi d'istituto. In tal senso tali esigenze verranno ricomprese nella previsione di cui al comma 2 del presente articolo. In ogni caso le esigenze prospettate non potranno superare i vincoli delle piante organiche.
- 7) Le parti concordano che in sede di contrattazione decentrata regionale si proceda all'individuazione dei criteri generali atti a regolare la mobilità dei posti di servizio che potranno essere oggetto di un avvicendamento programmato, lasciando alla contrattazione decentrata a livello d'istituto l'individuazione dei posti di servizio, i tempi e le modalità di tale avvicendamento e dell'eventuale affiancamento, con particolare attenzione accchè tali parametri non minino l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. In ogni modo si concorda, sin d'ora, che il periodo massimo degli incarichi non sia superiori ad anni cinque.
- 8) 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.
- 9) In assenza di partecipanti agli interpelli potranno essere confermati gli incarichi in essere, previo assenso degli interessati, per ulteriori sei mesi, trascorsi i quali l'interpello sarà ripetuto.
- 10) non può partecipare agli interpelli il Personale che non è effettivo nella sede (distaccati a qualsiasi titolo);

FPE 12

[Signature]

CISFANS
[Signature]

VSD
[Signature]

SAPPE
Gianni

F.S.D. C. 22
A. M.

Art. 16 – disciplina delle procedure di mobilità

1. Il bando di interpello dovrà contenere specificatamente le indicazioni relative:
 - 1.1 al servizio da svolgere
 - 1.2 alla durata dell'incarico
 - 1.3 data, ora e luogo della prova
 - 1.4 composizione della Commissione esaminatrice.
2. Per gli incarichi per i quali è prevista la prova scritta, il bando di interpello dovrà contenere l'indicazione delle materie oggetto della stessa.
3. Il bando d'interpello deve essere portato a conoscenza di tutto il personale mediante affissione in bacheca per almeno 15 giorni.
4. Per quanto riguarda il personale assente a qualsiasi titolo si provvederà a darne comunicazione secondo le modalità ritenute più idonee (e-mail, telefono).
5. 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.
6. La prova scritta dovrà essere unica per tutti i candidati e che non dovrà essere fissata durante il piano ferie stabilito in ciascuna sede.
7. L'Amministrazione, se ritenuto necessario, potrà prevedere prove tecniche o informatiche coerenti con l'incarico che deve essere attribuito.
8. 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.
9. 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

 - 9.1 Il punteggio minimo per poter essere dichiarati idonei è fissato in 6 punti. Risulta vincitore il dipendente che raggiunga il punteggio minimo e che nella prova ottiene il punteggio più alto.
 - 9.2 Fatto salvo il punteggio minimo che deve essere raggiunto, la valutazione complessiva si forma sommando al punteggio ottenuto un coefficiente pari a 0.05 per ogni anno di servizio prestato esclusivamente nei posti di servizio contemplati dall'art. 34 da 1 a 4 del D.P.R. 82/1999.
 - 9.3 Solo ed esclusivamente in caso parità, verranno considerati i titoli di studio del personale. Il criterio di valutazione degli stessi è il seguente:

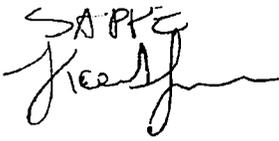
licenza media	+ 0.50
diplomi triennali	+ 0.75
diploma di maturità	+ 1.00
laurea	+ 1.50
laurea specialistica o vecchio ordinamento	+ 2.00

I punteggi di cui sopra non sono cumulabili.
10. Qualora la somma dei punteggi delle prove, del servizio qualificato 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 SIGP.
11. Per gli interPELLI senza prova la graduatoria sarà stilata computando il punteggio di 0,15 punti per ogni anno di servizio maturato dalla data di arruolamento nel Corpo di Polizia Penitenziaria. In caso di

FP C. 22
2020

CISL FMS

USPC
A. M.

SAPPE


FSDC 028


parità di punteggio il personale verrà selezionato osservando i criteri di cui al precedente comma ~~24~~ 9.3 del presente articolo.

12. In caso di interpello con prova la relativa graduatoria deve essere redatta al termine della prova e notificata agli interessati entro le 48 ore successive. Gli interessati dovranno manifestare l'accettazione o la rinuncia all'incarico entro le 48 ore successive dalla notifica. L'esito della prova sarà affisso in bacheca e trasmesso alle OO.SS. locali anche in via informatica.
13. In relazione agli esiti dell'interpello il dipendente interessato potrà presentare ricorso gerarchico al Provveditore entro il termine di sette giorni lavorativi.
14. Allo spirare del termine per i ricorsi ed esperiti gli stessi, ricevuta l'accettazione ad assumere l'incarico la Direzione procede senza indugio alla nomina del personale vincitore
15. Il personale che ha aderito all'interpello e che occupi già un incarico per il quale è prevista la copertura mediante interpello e risulti vincitore per il nuovo posto di servizio dovrà optare tra l'incarico ricoperto in precedenza e quello per il quale è stato indetto interpello. Qualora il vincitore di interpello rinunci all'incarico optato verrà reimpiegato nel servizio a turno.
16. La candidatura all'interpello non implica in alcun caso la preventiva rinuncia al posto di servizio occupato dal personale.
17. La Commissione è composta dal Direttore, dal Comandante e dal Responsabile dell'unità operativa per la quale è indetto l'interpello, o dai loro sostituti previsti nel bando. La commissione predispone le domande del questionario nella stessa mattinata in cui ha luogo la prova avendo cura di predisporre tre buste chiuse.
18. Il Personale giudicato parzialmente idoneo al servizio dalla CMO, sarà assegnato ad incarico compatibile con la prescrizione sanitaria a prescindere dalle procedure di interpello.

Art. 17 Norma conclusiva

1. Il presente Protocollo entra in vigore alla data della sottoscrizione.
2. A seguito della entrata in vigore del presente Protocollo dovranno essere oggetto di revisione tutti gli accordi locali già sottoscritti che dovessero risultare incoerenti con le previsioni in esso contenute. Sono fatti salvi gli effetti di tutti gli interpelli banditi sino alla data odierna che abbiano adottato criteri contrattati nell'ambito del P.I.D. del 18 dicembre 2018, così come modificato il 3 luglio 2019.
3. Decorso un anno di sperimentazione dall'entrata in vigore del presente Protocollo, le Parti si incontreranno per una verifica del suo stato di applicazione.

LETTO E SOTTOSCRITTO

Torino 6 marzo 2020

Il Provveditore Reggente

Pietro Buffa

SAPPE

OSAPP

UIL





SINAPPE

CISL FNS

USPP

CGIL

FSA-CNPP

Antonio Di Pietro
Antonio Di Pietro
Antonio Di Pietro
Antonio Di Pietro

[Handwritten mark]