



*[Handwritten signature]*

# Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

PROVVEDITORATO REGIONALE PER LA CALABRIA

*[Handwritten signature]*

**Protocollo d'intesa regionale per il personale  
appartenente al Corpo di polizia penitenziaria**

**stipulato**

**ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo Nazionale  
Quadro di Amministrazione 2019 - 2021**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CISL

SINAPSE  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

FSA-CNPP  
*[Handwritten signature]*

- VISTO** il Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195 e, in particolare l'art. 3 – Forze di polizia ad ordinamento civile;
- VISTO** l'art. 5, comma 3, della Legge 15 dicembre 1990, n. 395 così come modificato dall'art. 29 del D.Lgs. 27 dicembre 2019, n. 172;
- VISTI** i DD.PP.RR. 18 giugno 2002, n. 164, 11 settembre 2007, n. 170, 16 aprile 2009, n. 51, 15 marzo 2018, n. 39 e 18 giugno 2002, n. 164;
- VISTO** l'art. 3, commi 1, 2, 3 e 4 dell'Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione per il personale del Corpo di polizia penitenziaria 2019 – 2021;
- PRESO ATTO** dei contenuti della Lettera Circolare dell'Ufficio del Capo del Dipartimento – Ufficio Relazioni Sindacali prot. n. GDAP-0172101-2004 del 05 maggio 2004;
- CONSIDERATO** che l'Accordo Nazionale Quadro, pur contenendo in via generale tutti gli strumenti necessari per una corretta organizzazione del lavoro del personale del Corpo di polizia penitenziaria, occorre tenere presenti le specificità regionali e quelle delle singole strutture nelle quali esso deve essere concretamente applicato al fine di conferire univocità e uniformità applicativa in ambito regionale;
- VISTO** il Protocollo d'Intesa Regionale per la Calabria siglato il 03 novembre 2004;
- CONSIDERATO** che si rende necessario procedere ad un aggiornamento per meglio formalizzare gli accordi decentrati nelle materie indicate nell'Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione;

## Il Provveditore Regionale della Calabria

e

## Le Organizzazioni Sindacali Regionali

S.A.P.Pe. - Si.N.A.P.Pe. - O.S.A.P.P. - UILPA Polizia Penitenziaria - U.S.P.P. - CISL FNS - CGIL FP PP  
– F.S.A. C.N.P.P.

**STIPULANO IL PRESENTE PROTOCOLLO D'INTESA**



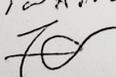
**CAPO I**  
**GENERALITÀ**

**ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE**

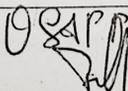
1. Il presente protocollo indica i criteri generali cui dovrà fare riferimento la contrattazione periferica da attuarsi presso le strutture penitenziarie della Regione Calabria nelle materie indicate nell'art. 24, comma 5, lettere c), f), g), h), l), e comma 6 lettere a), b), c), d), e), del D.P.R. 18 giugno 2002 n. 164 e nell'art. 9, commi 5 e 6, dell'Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione, e si applica al personale appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria fatta eccezione per i Dirigenti.
2. Il protocollo è finalizzato ad attuare una progressiva uniformità dei previsti istituti contrattuali nelle strutture del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria della Calabria.
3. In tale ambito le parti si impegnano a prestare attenzione alle peculiarità e specificità delle varie sedi interessate all'applicazione del presente.
4. Il presente protocollo regionale sostituisce quello precedente e resta in vigore fino alla stipula del successivo Accordo Nazionale Quadro.

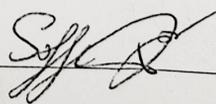
**ART. 2 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

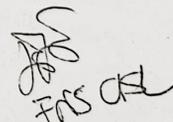
1. Così come indicato all'articolo 23 del D.P.R. 164/2002 e all'art. 2 dell'Accordo Quadro Nazionale il sistema delle relazioni sindacali deve essere orientato al rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali, a rafforzamento del confronto sulle tematiche di comune interesse con particolare riguardo:
  - agli obiettivi comuni tesi alla progressiva risoluzione delle problematiche;
  - alla necessità di attivare tutte le procedure di raffreddamento dei conflitti;
  - alla necessità di migliorare la qualità dei servizi;
  - alla necessità di perseguire gli obiettivi definiti in sede centrali, nonché quelli che la vigente normativa assegna a questa amministrazione;
  - al benessere del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali declinato nel presente protocollo è finalizzato a raggiungere intese locali in tutte le materie oggetto di esame, come previsto all'art. 26 del D.P.R. 164/2002 e ad assicurare la massima trasparenza nei rapporti: in tal senso le parti si impegnano ad attuare un corretto sistema di partecipazione, garantendo, nelle forme previste dall'articolo 25 del D.P.R. 164/2002, una costante informazione.
3. L'informazione preventiva dovrà essere completa e tempestiva e trasmessa almeno 10 giorni prima rispetto alla data fissata per la riunione, in modo da consentire alle OO.SS. di intervenire con cognizione di causa sulle questioni oggetto di esame.
4. In ossequio alla previsione di cui all'articolo 3 comma 10 dell'Accordo Quadro sono sede di contrattazione decentrata tutte le strutture del territorio come di seguito indicato:
  - Gli Istituti per il personale in servizio;
  - Il PRAP per il personale in servizio presso la propria sede;
  - Il PRAP per il Nucleo cittadino.

S. 10 APR 2003  


PIR Regione Calabria





  
F. P. C. R.

5. In considerazione delle previsioni di cui all'articolo 2 comma 2 dell'accordo quadro nazionale le parti concordano nel ritenere le commissioni paritetiche e i comitati previsti dai contratti quali strumenti di sostegno e sviluppo ai processi di partecipazione.
6. Il Provveditore si impegna a costituire, ovvero rinnovare, i suddetti organismi entro e non oltre un mese dalla sottoscrizione del presente protocollo, previa indicazione, da parte del OO.SS., dei componenti di parte sindacale.
7. Il Provveditore si impegna ad effettuare un monitoraggio degli accordi decentrati sottoscritti i cui esiti saranno portati a conoscenza delle OO.SS.
8. Al fine di garantire l'applicazione degli accordi decentrati sarà rinnovata la commissione arbitrale, così come prevista dall'articolo 3 commi 15 e 16 dell'A.Q.N. La commissione si attiva su richiesta dei rappresentanti regionali delle parti o comunque di almeno una delle organizzazioni sindacali. Ricevuta la richiesta il Provveditore regionale, entro 15 giorni, attiva la procedura di conciliazione, convocando le parti interessate. Qualora le parti raggiungano l'accordo non si procederà con la convocazione della C.A.R., in caso contrario si procederà con la convocazione seguendo le procedure previste (Art. 3 comma 20 ANQ).
9. Nel caso in cui le deliberazioni della commissione regionale non siano condivise dalle parti in conflitto, così come previsto dall'articolo 3 comma 23 dell'A.Q.N., è possibile ricorrere alla Commissione di garanzia di cui all'art. 29, comma 3, d.p.r. n. 164/2002. Il ricorso non sospende l'esecutività della decisione.
10. Le richieste di notizie, chiarimenti e quant'altro dovranno essere riscontrate nel più breve tempo possibile e comunque entro 30 giorni dalla loro ricezione.
11. Le trattative a tavoli separati sono consentite esclusivamente nell'ambito delle materie di contrattazione, ovvero nelle materie in cui l'adozione di provvedimenti è condizionata al raggiungimento di una intesa (50%+1) con le OO.SS. con le modalità indicate nell'art. 4 comma 8 dell'A.N.Q..
12. Ferme restando le previsioni di cui all'art. 9 comma 7 e 8 (fogli di servizio) ed all'art 11 comma 8 (lavoro straordinario), visto l'art. 7 dell'A.N.Q. (accesso al sistema GUSWEB) l'Amministrazione non è tenuta al rilascio di documentazione cartacea per i dati e le informazioni dettagliate dall'art. 7 comma 5.
13. Come previsto dall'art. 4 comma 1 lettera l) le OO.SS. dovranno essere informate in merito all'introduzione di nuove tecnologie anche per quanto attiene agli impianti di videosorveglianza. Resta fermo il divieto di utilizzo degli strumenti tecnologici e degli impianti di videosorveglianza per il controllo a distanza dei lavoratori.

## CAPO II

### INTESA PER LA STIPULA DEGLI ACCORDI DECENTRATI E IMPIEGO DEL PERSONALE DEL CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA

#### ART. 3 - INDIVIDUAZIONE DELLE TIPOLOGIE PER L'ARTICOLAZIONE DEI TURNI DI SERVIZIO (art. 24, comma 5, lett. "C", DPR 164/2002; art. 9 commi 5 e 6 A.N.Q.)

1. Fermo restando il combinato disposto di cui agli artt. 12 c.4 del D.P.R. 395/95 e 16 del D.P.R. 164/2002, e ferma restando l'osservanza delle disposizioni dipartimentali in materia di livelli minimi e massimi di sicurezza stabiliti in ogni sede in ossequio alla circolare numero 3452/5902 dell'8 marzo 1997, è ammessa la possibilità che i tradizionali quadranti orari siano

- variati in relazione alle esigenze di servizio dei singoli istituti, previa intese nelle sedi periferiche.
2. Nell'ipotesi di servizio di piantonamento presso luoghi esterni di cura, il tempo occorrente per il viaggio, per il passaggio di consegne e quello per la consumazione del pasto presso la mensa obbligatoria di servizio è da considerarsi servizio effettivo. In sede di contrattazione decentrata verranno individuati i posti di servizio che richiedono il passaggio di consegne ai sensi dell'art. 9 comma 10.
  3. Per l'espletamento delle operazioni di ricovero e piantonamento, l'articolazione dei turni di servizio è disposta su quattro quadranti orari giornalieri.
  4. Il servizio di piantonamento nei reparti ospedalieri e il servizio di vigilanza e osservazione nelle articolazioni di tutela della salute mentale (A.T.S.M.) è regolamentato tenendo conto dei seguenti criteri (comma 14 dell'art. 9 dell'A.Q.N.)
    - a. Organizzazione tassativa su quattro quadranti orari;
    - b. Obbligo di avvicendare il personale impiegato in tale servizio;
    - c. Obbligo dell'Amministrazione di sottoporre, a proprie spese, il personale impiegato nel predetto servizio e nei servizi di piantonamenti dei detenuti e nei luoghi esterni di cura ad accertamenti clinici nei tempi e nei modi fissati dalle vigenti normative in materia, ovvero ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.
  5. I turni di servizio, di regola, non possono superare le 9 (nove) ore giornaliere nel limite massimo, fatta eccezione per i servizi delle traduzioni per i quali non sia possibile l'avvicendamento del personale o il ricorso alle soste programmate previste dal modello organizzativo vigente.
  6. In sede di accordo decentrato potranno essere individuati i posti di servizio ove, a richiesta dell'interessato, potrà attuarsi l'orario flessibile ovvero turnazioni "a giorni alterni", ai sensi dell'art. 9 comma 5 del nuovo A.N.Q.
  7. In sede di contrattazione decentrata, tenuto conto delle piante organiche come definite dal D.M. del 02/10/2017 e s.m.i., 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. Le aliquote per tutti i ruoli dei turni pomeridiani, serali, notturni e festivi, coerentemente alle previsioni contenute nell'art. 10 commi 7 e 9 del vigente A.N.Q. saranno disciplinate in sede di contrattazione decentrata in modo da risultare rispondenti alle specifiche esigenze del singolo istituto.

#### ART. 4 - CRITERI GENERALE PER LA PROGRAMMAZIONE DEI TURNI DI LAVORO STRAORDINARIO (art. 24, comma 5, lett. "f", DPR 164/2002)

1. Fatte salve le previsioni di cui all'art. 11 dell'A.N.Q., si potranno programmare turni di lavoro straordinario solo in presenza di particolari esigenze di servizio che concernano il mantenimento dell'ordine e della sicurezza e solo per un tempo determinato.
2. Il provvedimento motivato che disporrà il lavoro straordinario dovrà essere comunicato all'interessato.
3. Previa contrattazione decentrata, si potrà, altresì, far ricorso a prestazioni di lavoro straordinario in presenza di particolari situazioni contingenti, ad esempio al fine di garantire la fruizione del congedo ordinario (specie se degli anni precedenti) o l'applicazione del piano ferie durante il periodo estivo.

4. La programmazione del lavoro straordinario dovrà avvenire conformemente agli accordi che saranno stipulati nelle sedi interessate in occasione della contrattazione decentrata.
5. Il personale di cui all'art. 11, comma 10, dell'Accordo Nazionale Quadro, vale a dire quello esentato dall'espletamento di prestazioni di lavoro straordinario, di norma non sarà inviato in servizio di missione.
6. L'Amministrazione all'inizio dell'anno acquisirà la disponibilità del personale ad effettuare lavoro straordinario e di conseguenza, fatte salve esigenze di servizio che non consentano valutazioni, utilizzerà in via prioritaria questo personale nell'effettuazione del lavoro straordinario.
7. 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.
8. Tale prospetto deve rimanere affisso per un periodo non inferiore a quindici giorni e trasmesso alle OO.SS. con cadenza mensile, con le modalità previste dall'art. 11 comma 8 del A.N.Q.
9. Le direzioni si impegnano a comunicare alle OO.SS. i dati relativi all'assegnazione del budget ed all'eventuale sfioramento delle ore disponibili.

#### ART. 5 - RIPOSO COMPENSATIVO

(art. 24, comma 5, lettera "g", DPR 164/2002; art. 12 A.N.Q.)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 dell'Accordo Nazionale Quadro, si riafferma l'importanza di intraprendere ogni utile iniziativa al fine di assicurare il rispetto del termine di due mesi per la fruizione del riposo compensativo.
2. Il dipendente che debba usufruire dei riposi compensativi dovrà presentare in tempo utile idonea richiesta all'Amministrazione la quale, in sede di programmazione dei servizi, è tenuta a recepire la stessa fatte salve esigenze di servizio non diversamente fronteggiabili.

#### ART. 6 - REPERIBILITÀ

(art. 24, comma 5, lett. "h", DPR 164/2002; art. 13 A.N.Q.)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 13 dell'Accordo Nazionale Quadro, il ricorso all'utilizzo del personale in reperibilità dovrà avvenire esclusivamente nei casi di improvvise e contingenti esigenze di servizio legate al mantenimento e/o al ripristino dell'ordine, della disciplina e della sicurezza dell'istituto.
2. Ne consegue che, in presenza di tali esigenze, si dovrà prioritariamente attingere al personale reperibile e solo per "extrema ratio" disponendo il rientro del personale dal riposo o dal congedo.
3. Fermi restando i criteri generali di cui al comma 2 lettere a, b e c del già citato art. 13 A.N.Q., il criterio della volontarietà è comprovato mediante l'assenso scritto del personale.

**ART. 7 - IMPIEGO PERSONALE CON OLTRE 50 ANNI DI ETÀ O CON PIÙ DI 30 ANNI DI SERVIZIO**  
(art. 24, comma 5, lettera "l" DPR 164/2002)

1. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali e legislative le modalità di impiego del personale nei turni notturni sono definite in sede di contrattazione decentrata nel rispetto dei seguenti criteri generali (art. 10 comma 4 ANQ):
  - a. Per ciascun appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria non possono essere assegnati mensilmente turni notturni in eccedenza rispetto al tetto mensile stabilito, per ciascun ruolo, in sede di contrattazione decentrata;
  - b. Non è consentito prolungare il servizio notturno oltre le sei ore. La possibilità di deroga a tale principio è demandata alla contrattazione decentrata;
  - c. Il personale di Polizia Penitenziaria che abbia superato il cinquantesimo anno di età o che abbia oltre trenta anni di servizio è esentato a sua richiesta, dalle turnazioni notturne nell'ambito dei servizi di vigilanza ed osservazione dei detenuti e di vigilanza armata, salvo inderogabili e comprovate esigenze di servizio. Il predetto personale può essere impiegato nel turno notturno soltanto qualora tutto il restante personale abbia raggiunto il limite dei turni notturni previsti dalla contrattazione decentrata.
2. Di norma è escluso l'impiego del personale in argomento per l'espletamento di servizio di missione specie se in sede lontana.
3. Si potrà utilizzare il personale che è nelle condizioni di cui sopra per lo svolgimento dei servizi di missione unicamente in via straordinaria e comunque solo dopo aver attinto alle altre risorse disponibili.

**ART. 8 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**  
(art. 24, comma 6, lett. "b" DPR 164/2002; art. 14 A.N.Q.)

1. Ferme restando le direttive emanate dal Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria in materia, a conclusione del tavolo di confronto nazionale previsto nell'art. 14 dell'A.N.Q., il Provveditorato Regionale della Calabria si impegna a trasmettere, entro il 31 gennaio di ogni anno -o comunque appena possibile- alle OO.SS. regionali, il piano annuale della formazione, predisposto sulla base della normativa in vigore e delle disposizioni dipartimentali impartite. Analogamente sarà trasmessa la rilevazione semestrale (al 30 giugno e al 31 dicembre) delle attività formative e delle attività addestrative entro il mese successivo a quello di scadenza del rilevamento alle OO.SS. Regionali da parte del competente Ufficio del Provveditorato.
2. L'amministrazione si impegna a trasmettere tempestivamente alle OO.SS. l'avvio dei singoli corsi di formazione programmati in favore del personale.
3. S'impegna altresì a sensibilizzare le direzioni affinché i corsi di formazione vengano portati a conoscenza di tutto il personale favorendo la partecipazione in conformità dei fabbisogni individuali.
4. L'attività formativa prevista dal piano annuale dovrà realizzarsi attraverso programmi per la formazione di base, per l'aggiornamento, per la qualificazione anche interoperativa nonché per la specializzazione e dovrà conformarsi ai seguenti criteri:
  - a) la formazione e l'aggiornamento professionale sono organizzati utilizzando anche strutture esterne, attivando protocolli e convenzioni con università o enti pubblici o privati;
  - b) dovrà essere offerta equamente a tutto il personale la possibilità di accedere a corsi e momenti di formazione o aggiornamento professionale secondo principi di rotazione e

di avvicendamento, con la priorità al personale che svolge mansioni attinenti alla formazione proposta. Verrà realizzata una "anagrafe della formazione" a cura dell'ufficio del personale e della formazione del Provveditorato Regionale nel rispetto delle disposizioni del Centrale Ufficio dipartimentale;

c) si dovrà individuare un contingente annuo minimo per ciascuna realtà operativa da avviare ad attività formative proporzionato al numero di operatori effettivamente in servizio ovvero un numero minimo di giornate di impegno addestrativo/formativo per ciascun dipendente.

5. Fermi restando gli obiettivi fissati dalla competente Direzione Generale, tra le esigenze formative particolare/prioritaria attenzione dovrà essere rivolta:

- a) all'addestramento al tiro e dalle tecniche operative;
- b) alla formazione ed all'aggiornamento di supporto per le specializzazioni del personale del corpo per elevare il livello di operatività e di efficienza oltre che la motivazione del personale l'espletamento dei compiti affidati. Si richiamano, tra le varie specializzazioni l'informatica e la lingua straniera;
- c) formazione ed aggiornamento sui vari aspetti connessi al D.Lgs 81/2008 per la prevenzione e la sicurezza sui posti di lavoro, estesa ed adeguata alle effettive esigenze e dalla complessità degli istituti, in modo tale da garantire la presenza di operatori qualificati nei vari turni di servizio;
- d) programmi di aggiornamento mirati a favorire una visione aggiornata e innovativa adeguata alle attuali esigenze dell'Amministrazione.

#### ART. 9 - PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO E NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE (art. 24, comma 6, lett. "e" DPR 164/2002)

1. Ferma restando l'esigenza di favorire le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale del personale di polizia penitenziaria e fermo restando quanto previsto dall'art. 10 comma 1 dell'A.N.Q., l'individuazione dei posti di servizio che richiedono particolari attitudini o capacità professionali è demandata alla contrattazione decentrata.
2. In ogni Istituto dovrà essere prevista la istituzione delle *unità operative* ai sensi dell'art. 33 del DPR. 82/99, all'interno delle quali il personale dovrà essere messo nelle condizioni di conoscere i vari servizi di competenza in modo da consentire crescita professionale e capacità di risposta ad ogni bisogno dell'amministrazione.
3. Il sistema degli interPELLI dovrà riguardare la *mobilità tra le unità operative*, abbandonando l'assegnazione statica ad unica mansione e assicurando agli operatori l'applicazione a più servizi nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza, in ossequio a quanto detto al comma 2 del presente articolo.  
Nella sede decentrata si stabilirà la durata dell'incarico dei coordinatori delle Unità Operative.
4. Al fine di perseguire l'obiettivo dell'uniformità nelle strutture penitenziarie della regione (Provveditorato - Istituti), vengono definiti criteri generali per gli interPELLI:
  - a) la partecipazione agli interPELLI esterni è riservata al personale assegnato agli istituti e servizi della regione, ovvero al personale in attesa di assegnazione definitiva, distaccato a tempo indeterminato, con trasferimento differito, distaccato per motivi di tutela sindacale.

- b) La partecipazione agli interpelli interni è riservata al personale assegnato all'istituto, ovvero al personale in attesa di assegnazione definitiva, distaccato a tempo indeterminato, con trasferimento differito, distaccato per motivi di tutela sindacale, mandato elettorale, legge 104/92, art. 42bis legge 151/2001.
- c) Gli interpelli indetti per il ruolo "ispettori" non dovranno contenere indicazioni relative al sesso dei/delle potenziali partecipanti: le relative graduatorie e l'impiego conseguente saranno pertanto formulate tenendo conto esclusivamente dei criteri previsti per lo specifico servizio.
- d) La graduatoria una volta stilata verrà trasmessa alle OO.SS. ed avrà validità di un anno.
5. Al fine di evitare differenti parametri di valutazione nella redazione della graduatoria si farà riferimento ai seguenti criteri:

➤ Requisiti d'accesso:

- a) giudizio complessivo negli ultimi due anni non inferiore a buono;
- b) anzianità di servizio non inferiore a tre anni nella Polizia Penitenziaria;
- c) non avere in corso procedimenti penali per fatti dolosi attinenti all'attività di istituto, per i quali sia stato disposto il rinvio a giudizio, non aver riportato condanne penali per fatti dolosi, non aver riportato una sanzione più grave della deplorazione nei due anni precedenti.

➤ Titoli valutabili per la formulazione della graduatoria:

- A) diploma di laurea: punti 8
- B) diploma di laurea breve: punti 6
- C) diploma di maturità: punti 4
- D) diploma di qualifica professionale: punti 3
- E) licenza media inferiore: punti 2
- F) Master di I livello punti 0,50, Master II livello punti 1, seconda laurea punti 1,50 fino ad un massimo di 3 punti;
- G) attestati rilasciati da Enti Locali, Scuole, strutture formative comprovanti la frequenza di corsi di formazione attinenti il posto di servizio per il quale è indetto interpellò: 0,50 e massimo 3 punti.
- H) Partecipazione ad attività formative promosse dell'amministrazione: punti 1,50 per ogni attestato attinente al posto di servizio per il quale è indetto l'interpellò e punti 1 per gli altri attestati, per un massimo di 3 punti.
- I) Servizio svolto presso USPEV, NIC, GOM per almeno 6 mesi punti 0,50 (una tantum e non cumulabili);
- J) Anzianità di servizio: punti 0,30 per ogni anno;
- K) Ricompense disciplinate dall'art. 82 dpr 15/02/1999 e precedenti: lode punti 0,50, encomio punti 0,75, encomio solenne punti 1, per un massimo di 2 punti;
- L) I punti A) - B) - C) - D) - E) non sono cumulabili tra loro.
6. La graduatoria degli aspiranti sarà stilata con riferimento ai singoli punteggi attribuiti.
7. Requisito per la partecipazione ad un interpellò per i c.d. posti a carica fissa è l'aver prestato, nei dodici mesi antecedenti la pubblicazione dell'interpellò stesso, servizio in una carica non fissa.

Coloro che provengono da carica fissa potranno partecipare agli interpelli, tuttavia detto personale verrà collocato in coda rispetto al resto dei partecipanti.

A parità di punteggio sarà valutata con favore la maggiore anzianità di servizio, a parità di anzianità di servizio sarà valutata la maggiore età.

8. Nel caso in cui l'interpellò dovesse andare deserto, l'Autorità Dirigente procederà ex art. 21 D.P.R. 82/99, in attesa dell'esito dell'interpellò straordinario. Si precisa che l'interpellò

straordinario potrà essere indetto in caso di graduatorie ordinarie esaurite, la relativa graduatoria sarà stilata senza le preclusioni di cui al punto 7.

9. All'inserimento nell'unità operativa seguirà un periodo di prova, determinato in tre mesi, al termine del quale il Coordinatore dell'U.O. predisporrà un adeguato rapporto, motivato e circostanziato, ai fini della conferma dell'incarico.
10. Ai sensi dell'art. 21 del regolamento di servizio 82/99 tutti i posti di servizio sono soggetti a rotazione fatti salvi i posti che richiedono specializzazioni per i quali si procederà alla rotazione con personale in possesso di analoga specializzazione.
11. I tempi e le modalità per la rotazione del personale, compreso quello già ammesso a carica fissa e quello assegnato al Nucleo Traduzioni locale, sono demandati alla contrattazione decentrata.
12. Fermo restando quanto sancito dall'articolo 10 dell'A.N.Q., l'attribuzione degli incarichi e l'organizzazione del lavoro dovranno mirare a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra i dipendenti dell'Amministrazione individuando anche misure, denominate azioni positive, finalizzate a rimuovere ostacoli che di fatto impediscono le pari opportunità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa.
13. Resta conseguentemente ferma la necessità:
  - di superare condizioni, organizzazioni e distribuzioni del lavoro che provochino effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti;
  - di promuovere l'inserimento delle donne nei livelli di responsabilità ed in quei settori nei quali siano in maniera inadeguata rappresentate ed in particolare nelle attività tecnologicamente avanzate;
  - di favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi di impegno lavorativo, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi, mirando a sostenere le posizioni particolarmente meritevoli di tutela;
  - di promuovere a livello periferico, in ogni sede, almeno un progetto di formazione finalizzato al perseguimento degli obiettivi anzidetti, avvalendosi dei finanziamenti di enti locali o nazionali o di organismi finanziari sociali.
12. Il personale che si assenterà volontariamente, per più di quattro mesi, dall'istituto per distacchi e/o missioni in altra sede decadrà dall'assegnazione dalla carica fissa.

**ART. 10 - FONDO PER L'EFFICIENZA DEI SERVIZI ISTITUZIONALI**  
(art. 24, comma 6, lett. "a" DPR 164/2002)

1. In considerazione dei vincoli posti dall'articolo 8 dell'ANQ, si intendono integralmente recepiti i contenuti dell'articolo stesso per la distribuzione del fondo.

**ART. 11 - VERIFICA QUALITÀ E SALUBRITÀ DEI SERVIZI MENSA, SPACCI E ALLOGGI NONCHÉ DELL'ATTIVITÀ DI PROTEZIONE SOCIALE E DI BENESSERE ORGANIZZATIVO**  
(art. 24, comma 6, lett. "c" e "d" DPR 164/2002)

1. Ferme restando le disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 dell'Accordo Nazionale Quadro, la commissione per il controllo sul servizio mensa degli istituti penitenziari prevista dall'articolo 10 del Capitolato d'oneri incontra, semestralmente, i delegati delle organizzazioni sindacali rappresentative, in sede locale, del Corpo di polizia penitenziaria, al fine di acquisire idee e proposte per migliorare la qualità del servizio. La convocazione

avverrà a cura del Direttore della struttura che comunicherà alle OO.SS. gli esiti delle verifiche;

2. Il comitato di vigilanza, previsto dall'articolo 13 dello Statuto dell'Ente di Assistenza per il personale dell'Amministrazione Penitenziaria, si confronta semestralmente, fatte salve diverse esigenze, con i delegati delle organizzazioni sindacali rappresentative, in sede locale, del Corpo di Polizia Penitenziaria, al fine di verificare la qualità e la salubrità degli spacci e di formulare proposte per il miglioramento del servizio nonché per verificare e incrementare le attività di protezione sociale e di benessere del personale, ivi compresi la creazione, il mantenimento ed il miglioramento degli impianti sportivi.
3. Ferme restando le previsioni di cui all'articolo 16 dall'ANQ, è necessario prevedere una verifica semestrale delle caserme, finalizzata all'accertamento dell'adeguatezza degli alloggi in modo da programmare un piano di interventi a breve e medio termine.
4. Qualora lo stato della stanza non corrisponda ad uno o più requisiti indicati nella tabella A il personale avente diritto usufruirà della sistemazione alberghiera come previsto all'art. 16 commi 3 e 4 dell'A.N.Q.

### CAPO III

## MOBILITÀ INTERNA - MISSIONI E DISTACCHI - TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

### ART. 12 - MOBILITÀ DEL PERSONALE

Per favorire l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, per un'organizzazione funzionale del servizio e per la valorizzazione delle risorse umane disponibili consentendo la più ampia possibilità di elevare il livello professionale attraverso anche un processo di aggiornamento costante, nel conferimento degli incarichi, il personale dovrà essere impiegato secondo il principio dell'eguaglianza di posizione, attitudine e dignità professionale secondo criteri di equità e trasparenza.

Tenuto conto di quanto previsto dal regolamento di servizio, il personale dovrà essere impiegato in relazione alle funzioni proprie del ruolo e della qualifica di regola secondo criteri di rotazione, salva l'applicazione del criterio di specializzazione ove previsto.

La distinzione uomo/donna non sarà prevista in nessun caso per l'impiego del personale del ruolo ispettori; per il ruolo sovrintendenti si valuterà caso per caso in relazione allo specifico servizio.

Nell'assegnazione dei compiti l'obiettivo della più ampia ed equa rotazione del personale dovrà essere perseguito osservando i seguenti criteri:

#### a) SPECIALIZZAZIONI

l'articolo 22 dell'ANQ indica in modo specifico le specializzazioni che sono presupposto fondamentale ed indispensabili per l'assorbimento dei relativi carichi.

#### b) INCARICHI CHE RICHIEDONO PARTICOLARE PROFESSIONALITÀ

Vengono considerati gli incarichi che, per essere adeguatamente assolti, prevedono il possesso di una specifica competenza, conseguita anche attraverso un apposito corso, quali quelli da rivestire nell'ambito del Nucleo Traduzioni e Piantonamenti.

Viene, infatti, adibito con precedenza il personale che ha frequentato corsi di guida sicura e attinenti, di gestione e traduzione di detenuti collaboratori di giustizia, quello in possesso della patente categoria D nonché quello addetto al sistema informatico automatizzato.

Il coordinatore del NTP si adopera per far acquisire ai suddetti operatori la più ampia professionalità attraverso l'utilizzazione nei vari settori.

Al fine di garantire la professionalità, le pari opportunità ed un'equa rotazione di tutto il personale, si ritiene di prevedere un'aliquota (cd. mobile) pari al 10% annuale del personale in servizio del nucleo, non in possesso dei requisiti sopra indicati, ed un'aliquota (cd. fissa) pari al 5% annuale, che dovrà essere avvicendato utilizzando criteri puntuali che saranno stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

La mobilità interna in uscita, dove prevista, dovrà avvenire prevedendo un'aliquota minima di unità che dovrà essere avvicendata per consentire analoghe opportunità professionali al restante personale.

Per quanto concerne la mobilità in uscita, il criterio principale di cui si dovrà tener conto sarà quello relativo della maggiore permanenza nel settore.

### ART. 13 - MISSIONI

Nelle ipotesi di missioni temporanee disposte dall'Amministrazione Regionale per esigenze di servizio degli istituti e servizi si terrà conto delle disposizioni del Centrale Ufficio Dipartimentale.

Potrà essere disposta la rotazione mensile salvo diversa dichiarazione di disponibilità da parte dei soggetti interessati.

La modalità del trattamento di missione è subordinata agli esiti della verifica effettuata su tutto il territorio regionale in ordine all'adeguatezza delle caserme.

### ART. 14 - DISTACCHI CON CAMBIO

Preso atto del contenuto della Circolare Dipartimentale n. 076243/5.1 del 13/04/2000, al fine di favorire le ulteriori esigenze di mobilità del personale le parti concordano sulla possibilità di accogliere istanze di distacco con cambio a prescindere dalla sussistenza dei presupposti di cui alla sopracitata circolare.

Tale movimentazione del personale non andrà dunque ad incidere sulla quota prevista delle disposizioni dipartimentali e sarà consentita anche fra appartenenti a ruoli diversi.

L'eventuale revoca di disponibilità manifestata da una delle due parti comporterà il venir meno del provvedimento.

Il provvedimento avrà una durata massimo di quattro mesi rinnovabili, previa presentazione di ulteriore richiesta, con congruo anticipo.

#### 1. Procedure applicative

Al fine di dare completa e trasparente applicazione ed offrire opportunità e tutele al personale interessato si seguirà la seguente procedura:

##### a. Istanza dell'interessato

Il dipendente interessato ad un distacco in altra sede del distretto si attiva presso la propria Direzione presentando una istanza nella quale manifesta il proprio interesse per una sede diversa da quella di assegnazione, specificando le motivazioni ed allegando eventuali documenti a sostegno.

L'istanza va trasmessa, a cura dell'ufficio della direzione di appartenenza, al Provveditorato Regionale.

##### b. Attività del Prap

Il Prap, ricevuta l'istanza, chiede alla Direzione della sede aspirata dal dipendente di verificare se tra il personale in forza ci sia qualcuno interessato al cambio, fissando un termine di 15 giorni per la ricezione di eventuali adesioni.

##### c. Attività della Direzione dell'Istituto richiesto

La Direzione ne dà la massima diffusione nel modo ritenuto più opportuno e allo scadere del termine trasmette al Prap le eventuali istanze ricevute.

d. Valutazione

Sarà cura del Prap valutare le istanze ricevute ed adottare il provvedimento finale, in base ai criteri appresso descritti:

- ✓ **Personale appartenente ai ruoli:**
- Agenti – Assistenti
- Assistenti Capo – Sovrintendenti
- Sovrintendenti - Ispettori

Al fine di prevenire difficoltà operative nei reparti di polizia penitenziaria il cambio potrà essere accordato a personale di diverso sesso solo previa verifica degli organici di sede e/o parere favorevole delle direzioni interessate.

Le Direzioni interessate sono invitate a compiere ogni possibile sforzo organizzativo per garantire pari opportunità ed equità di trattamento tra personale di diverso sesso, evitando di esprimere pareri standardizzati non preceduti da specifica riflessione e approfondimento: il Prap valuterà le richieste di distacco con cambio sul presupposto della fungibilità di personale di sesso diverso ponendo però particolare attenzione ad evitare significativi scostamenti tra le piante organiche dipartimentali e quelle "amministrate" in concreto.

Eventuali eccezioni alla corrispondenza delle qualifiche potranno essere accordate in presenza di parere favorevole delle direzioni interessate.

✓ **Scelta tra aspiranti al cambio**

Nel caso di disponibilità di più unità per la stessa sede sarà fatta una scelta in base a:

- a) Presenza di figli minori di anni 10 all'interno del nucleo familiare;
- b) A parità di condizioni si valuterà la distanza dalla sede di servizio con favore per chi è più lontano.
- c) Nel caso di situazioni simili tra loro rispetto a quanto sopra indicato sarà presa in considerazione la maggiore anzianità di servizio presso la sede di appartenenza (e da cui si intende temporaneamente staccare) quale criterio finale di scelta.

L'eventuale revoca di disponibilità comporterà il venir meno dei provvedimenti correlati, che non saranno rinnovati alla prima scadenza.

L'assenza prolungata di uno dei dipendenti destinatari di questi provvedimenti, non determinata da specifici episodi riconducibili al servizio, sarà oggetto di valutazione alla prima scadenza del provvedimento in vigore. Analogamente si procederà al sopraggiungere di un diverso provvedimento che, a qualsiasi titolo, allontani il dipendente dalla sede di provvisoria assegnazione.

Il provvedimento avrà una durata massima di 4 mesi rinnovabili, previa presentazione di ulteriore richiesta, con congruo anticipo.

I provvedimenti adottati in applicazione della presente procedura, a prescindere dalla durata continuativa quale conseguenza di più rinnovi avranno sempre il carattere intrinseco della provvisorietà e non avranno alcuna rilevanza in altre procedure dipartimentali.

**ART. 15 - TUTELA DIRIGENZA SINDACALE**

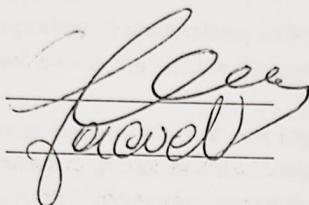
Si richiama integralmente quanto stabilito dall'articolo 6 dell'accordo nazionale quadro.

## ART. 16 - NORMA CONCLUSIVA

1. Sono fatte salve le previsioni dell'ANQ non espressamente previste dal presente protocollo;
2. Sono fatte salve le previsioni della normativa Nazionale ed Europea in tema di anticorruzione;
3. quanto concordato con il presente protocollo d'intesa sarà oggetto di successiva verifica semestrale congiunta, circa la corretta applicazione.

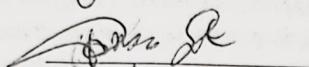
Catanzaro, 31 gennaio 2024

Parte Pubblica

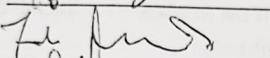


OO.SS.

SAPPE -



Si.N.A.P.Pe. -



O.S.A.P.P. -



UILPA Pol. Pen.-



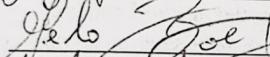
U.S.P.P. -



CISL FNS -



CGIL FP PP -



F.S.A. C.N.P.P.

