

**MINISTERO DELLA GIUSTIZIA**  
**DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA**  
**PROVVEDITORATO REGIONALE PER LA CALABRIA**

**PROTOCOLLO D'INTESA**  
**PER IL PERSONALE APPARTENENTE AL CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA**

**STIPULATO**  
**AI SENSI DELL'ART. 3 DELL'ACCORDO NAZIONALE QUADRO DI**  
**AMMINISTRAZIONE 2002-2005**

**VISTO** l'art. 3 commi 1, 2 e 3 dell'Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione per il personale del Corpo di Polizia Penitenziaria 2002-2005;

**PRESO ATTO** dei contenuti della lettera circolare n. 172101 del 5 maggio 2004 dell'Ufficio del Capo del Dipartimento - Ufficio Relazioni Sindacali;

**CONSIDERATO CHE**, pur contenendo l'Accordo Nazionale Quadro, in via generale, tutti gli strumenti necessari per una corretta organizzazione del lavoro del personale di Polizia Penitenziaria, occorre tener 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;

**CONSIDERATO CHE**, di conseguenza, si rende necessario fissare le linee guida ovvero i criteri generali per procedere a formalizzare correttamente gli accordi decentrati nelle materie indicate nell'art. 24, comma 5, lettere c), d), e), f), g), h), i), l), e comma 6, lettere a), b), c), d), e), del D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164 e nell'art. 8, commi 4 e 5 dell'Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione;

**IL PROVVEDITORE REGIONALE DELLA CALABRIA**

**E**

## **LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI REGIONALI**

**S.A.P.Pe, CISL – F.P.S./P.P., UIL – P.A./P.P., F.S.A SIAPPe , S.A.G. SINAPPE**

stipulano il presente Protocollo d'Intesa:

### **CAPO I**

#### **GENERALITA'**

##### **- 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. 8, commi 4 e 5, dell'Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione.
2. Il Protocollo è finalizzato ad attuare una progressiva uniformità dei previsti istituti contrattuali nelle strutture e servizi del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria della Calabria.
3. In tale ambito le parti s'impegnano a prestare attenzione alle specificità locali che, nei limiti previsti rispettivamente dall'Accordo Quadro e dal presente Protocollo, saranno oggetto della contrattazione decentrata a livello di ciascuna struttura periferica.
4. Il presente protocollo si riferisce al quadriennio contrattuale 2002 - 2005 e resta in vigore fino alla stipula del successivo Accordo Nazionale.

##### **- ART. 2 -**

#### **SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

1. Così come indicato all'art. 23 del D.P.R. 164/2002 e all'art. 2 dell'A.Q.N. il sistema delle relazioni sindacali deve essere orientato al rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali, al 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 centrale, 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'art. 25 del D.P.R. 164/2002, una costante informazione.
  3. L'informazione preventiva dovrà essere completa e tempestiva in modo da consentire alle OO.SS. di intervenire con cognizione di causa sulle questioni oggetto di esame.
  4. In ossequio alle previsioni di cui all'art 3 comma 9 dell'Accordo Quadro sono sedi di contrattazione decentrata tutte le strutture dirigenziali. Le contrattazioni presso la C.C. di Lamezia Terme, sede non dirigenziale, saranno, pertanto, effettuate con le modalità di cui al citato comma 9 lett. c); la delegazione di parte pubblica sarà quindi composta dal Provveditore Regionale, nonché dal titolare dell'ufficio o istituto o servizio, fatta salva la facoltà da parte del Provveditore di formalizzare la delega al Direttore Reggente.
  5. In considerazione delle previsioni di cui all'art. 2 comma 2 dell'A.Q.N. 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 delle OO.SS., dei componenti di parte sindacale.
  7. Il Provveditore si impegna ad effettuare un monitoraggio degli Accordi decentrati sottoscritti.
  8. Al fine di garantire l'applicazione degli accordi decentrati è rinnovata la Commissione Arbitrale, così come previsto dall'art. 3 comma 14 A.Q.N.
  9. Nel caso in cui le deliberazioni della Commissione regionale non siano condivise dalle parti in conflitto è possibile ricorrere alla Commissione Arbitrale Nazionale così come previsto dall'Art.3 comma 18 dell'A.Q.N..

## **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. 8, commi 4 – 5 A.N.Q.)**

Fermo restando il combinato disposto di cui agli art.t.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 di cui alla circolare n3452/5902 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 contrattazioni decentrate nelle sedi periferiche.

Nell'ipotesi di servizio di piantonamento presso luoghi esterni di cura, il tempo occorrente per il viaggio e quello per la consumazione del pasto è da considerarsi servizio effettivo.

### **- ART. 4 -**

#### **CRITERI GENERALI PER LA PROGRAMMAZIONE DI TURNI DI LAVORO STRAORDINARIO (art. 24, comma 5, lett. "f", DPR 164/2002)**

Fatte salve le previsioni di cui all'art.10 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.

Il provvedimento motivato che disporrà il lavoro straordinario dovrà essere notificato all'interessato.

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.

La programmazione del lavoro straordinario dovrà avvenire solo previa informazione preventiva alle OO.SS. e conformemente agli accordi che saranno stipulati nelle sedi interessate in occasione della contrattazione decentrata.

Il personale di cui all'art. 10, comma 11, 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.

### **-ART. 5 -**

#### **RIPOSO COMPENSATIVO**

(art. 24, comma 5, lett. "g", DPR 164/2002; art. 11, A.N.Q.)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 11 dell'Accordo Nazionale Quadro, si riafferma l'importanza d'intraprendere ogni utile iniziativa al fine di assicurare il rispetto del termine di due mesi per la fruizione del riposo compensativo.

Il dipendente che debba fruire 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.

### **- ART. 6 -**

## REPERIBILITA'

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 dell'Accordo Nazionale Quadro, il ricorso alla 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.

Ne consegue che, in presenza di tali esigenze, si dovrà prioritariamente attingere al personale reperibile e solo per "extrema ratio" si farà rientrare il personale dal riposo o dal congedo.

Fermi restando i criteri generali di cui al comma 2 lettere a,b e c del già citato art.12 A.N.Q., il criterio della volontarietà è comprovato mediante l'assenso scritto del personale cui i turni di reperibilità sono richiesti.

## **-ART. 7 -**

### IMPIEGO DEL PERSONALE CON OLTRE 50 ANNI DI ETA' O CON PIU' DI 30 ANNI DI SERVIZIO

(art. 24, comma 5, lett "l", DPR 164/2002)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 11 (lavoro straordinario) e dall'art. 9, comma 3, lett."c" (esoneri turni notturni) dell'A.N.Q., è ~~di norma~~<sup>1</sup> escluso l'impiego del personale in argomento per l'espletamento di servizio di missione specie se in sede lontana.

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. 13, ANQ)

Fermo restando le direttive emanate dal Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria in materia, a conclusione del tavolo di confronto Nazionale previsto nell'art. 13 dell'A.N.Q., il Provveditorato Regionale della Calabria si impegna a presentare, entro il 31 gennaio di ogni anno alle OO.SS. Regionali, il Piano Annuale della Formazione, predisposto sulla base della normativa in vigore e delle disposizioni dipartimentali impartite.

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:

1. la formazione e l'aggiornamento professionale sono organizzati utilizzando anche strutture esterne, attivando protocolli o convenzioni con università o enti pubblici o privati;
2. 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. Verrà realizzata "un'anagrafe della formazione" a

cura dell'Ufficio del Personale e della Formazione del Provveditorato Regionale entro il 30 giugno 2005;

3. 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.
4. tra le esigenze formative particolare/prioritaria attenzione dovrà essere rivolta:
  - a) all'addestramento al tiro ed alle 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 nell'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 626/94 per la prevenzione e la sicurezza sui posti di lavoro, estesa ed adeguata alle effettive esigenze ed alla complessità degli Istituti, in modo tale da garantire la presenza di operatori qualificati nei vari turni di servizio;
  - d) corsi di aggiornamento mirati a favorire una visione aggiornata e innovativa adeguata alle attuali esigenze dell'Amministrazione.

## **- ART. 9 -**

### **PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO E NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE** (art. 24, comma 6, lett. "e", D.P.R. 164/2002)

Ferma restando l'esigenza di favorire la pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale del personale di Polizia Penitenziaria e fermo restando quanto previsto dall'art. 9 comma 1 dell'ANQ, l'individuazione dei posti di servizio che richiedono particolari attitudini o capacità professionali è demandata alla contrattazione decentrata.

Al fine di perseguire l'obiettivo dell'uniformità nelle strutture penitenziarie della Regione (Provveditorato – Istituti – Servizi), vengono definiti i criteri generali per gli interpelli esterni ed interni che di seguito si elencano:

- 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.
- c) La graduatoria una volta stilata verrà trasmessa alle OO.SS ed avrà validità di un anno.

Al fine di evitare differenti parametri di valutazione nella redazione della graduatoria si farà riferimento ai seguenti criteri:

- requisiti d'accesso:

- 1) Giudizio complessivo negli ultimi due anni non inferiore a buono;
- 2) Anzianità di servizio non inferiore a 3 anni;
- ~~3) Non avere in corso procedimenti penali per fatti dolosi attinenti all'attività d'Istituto, per i quali sia stato disposto il rinvio a giudizio, non aver riportato condanne penali per fatti dolosi, non avere riportato una sanzione più grave della deplorazione nei due anni precedenti.<sup>1</sup>~~

- titoli valutabili per la formulazione della graduatoria

- 1) diploma di laurea: punti 8
- 2) diploma di laurea breve: punti 6
- 3) diploma di maturità: punti 4
- 4) licenza media inferiore: punti 2
- 5) 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 l'interpello: punti 0,50 e massimo 3 punti.
- 6) partecipazione ad attività formative promosse dall'Amministrazione: punti 1,50 per ogni attestato attinente al posto di servizio per il quale è indetto l'interpello e punti 1 per gli altri attestati, per un massimo di 3 punti.
- 7) anzianità di servizio: punti 0,25 per ogni anno e massimo 3 punti.
- 8) Cause di servizio non incompatibili con l'incarico richiesto: punti 0,50 per causa di servizio, fino ad un massimo di punti 1
- 9) I punti 1) - 2) - 3) - 4) non sono cumulabili tra loro.

La graduatoria degli aspiranti sarà stilata con riferimento ai singoli punteggi attribuiti. A parità di punteggio sarà valutata con favore la maggiore anzianità di servizio.

Nel caso in cui l'interpello dovesse andare deserto, l'Autorità Dirigente procederà ex art.21 D.P.R. 82/99.

All'inserimento nel posto di servizio seguirà un periodo di prova, determinato in 3 mesi, al termine del quale il Responsabile dell'Area e/o del Settore predisporrà un adeguato rapporto, motivato e circostanziato, ai fini della conferma dell'incarico.

I tempi e le modalità per la rotazione del personale, compreso quello già ammesso a carica fissa e successivamente recesso e quello assegnato al Nucleo Traduzioni, sono demandati alla contrattazione decentrata.

Fermo restando quanto sancito dall'art. 9 dell'ANQ, 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.

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 tali 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.

## **- ART. 10 -**

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

In considerazione dei vincoli posti dall'art. 7 dell'ANQ, si intendono integralmente recepiti i contenuti dell'articolo stesso per la distribuzione del fondo.

In aggiunta, si ritiene opportuno prevedere tra i beneficiari del fondo le seguenti categorie:

- a) personale impiegato in compiti amministrativo – contabili per le giornate in cui è stato impiegato in operazioni di perquisizioni e/o cambi;
- b) personale impiegato in servizio di sentinella per almeno 3 ore ;
- c) personale del Ruolo degli Assistenti che ha svolto funzioni di responsabile della Sorveglianza;
- d) personale addetto ai CSSA impiegato in qualità di autista in servizi particolari (accompagnamento assistenti sociali per inchieste socio familiari – verifica misure alternative ...)

## **- ART. 11-**

### **VERIFICA DELLA QUALITA' E DELLA SALUBRITA' DEI SERVIZI DI MENSA, SPACCI E ALLOGGI NONCHE' DELL'ATTIVITA' DI PROTEZIONE SOCIALE E DI BENESSERE DEL PERSONALE**



(art. 24, comma 6, lett. "c"- "d", DPR 164/2002)

Ferme restando le disposizioni contenute negli articoli 14 e 15 dell'Accordo Nazionale Quadro, la Commissione per il controllo sul servizio mensa degli istituti penitenziari prevista dall'art. 10 del Capitolato d'onori 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.

Il Comitato di vigilanza, previsto dall'art. 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.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 15 dell'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.

#### **- ART.12 -**

##### **NORMA CONCLUSIVA**

1. Sono fatte salve le previsioni dell'A.N.Q. non espressamente previste dal presente Protocollo.
2. Quanto concordato con il presente Protocollo d'Intesa, sarà oggetto di successiva verifica semestrale congiunta, circa la corretta applicazione.

**Catanzaro, 3 novembre 2004**

**L.C.S.**

#### **NOTA INTEGRANTE DELL'ACCORDO DEL 3 novembre 2004**

**MOBILITA' INTERNA – MISSIONI E DISTACCHI – TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI.**

## **MOBILITA' 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'uguaglianza 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.

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

### **A ) SPECIALIZZAZIONI**

L'art.19 dell'ANQ indica in modo specifico le specializzazioni che sono presupposto fondamentale ed indispensabile per l'assolvimento dei relativi incarichi .

### **B) INCARICHI CHE RICHIEDONO PARTICOLARE PROFESSIONALITA'**

Vengono considerati gli incarichi che, per essere adeguatamente assolti, prevedono il possesso di una specifica qualificazione, 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, di gestione e traduzione di detenuti collaboratori di giustizia, quello in possesso della patente Cat. D nonché quello addetto al sistema informatico automatizzato.

Il Coordinatore del NTP si adopererà 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% semestrale del personale in servizio nel Nucleo, non in possesso dei requisiti sopra indicati, ed un'aliquota (cd. fissa) pari al 5% semestrale, che dovrà essere avvicendato utilizzando criteri puntuali che saranno stabiliti in sede di contrattazione decentrata. In questa sede si fornisce come unica indicazione quella secondo la quale la specifica precedente esperienza non dovrà costituire condizione preferenziale per l'accesso.

Tali criteri varranno pure per i settori C.E.D. e Ufficio Matricola limitatamente alle unità addette ai video terminali e al SIDET .

In tali settori - che impongono una preparazione di particolare specificità - allorché non vi è disponibilità di personale in possesso dei peculiari requisiti, l'accesso avverrà osservando i seguenti criteri in ordine prioritario:

1. titolo di studio;
2. titoli professionali nel settore, frequenza corsi specifici organizzati DAP o PRAP – buona conoscenza lingua straniera con attestato;
3. anzianità di servizio ;
4. condizioni di salute e particolari situazioni familiari.

Tali criteri varranno anche per la mobilità del personale nei vari settori soggetti ad interpellato.

La mobilità, comunque, dovrà essere garantita nell'ambito di tutti i settori operativi e sarà cura del responsabile adoperarsi per l'avvicendamento costante del personale nella singola unità produttiva.

La mobilità interna in uscita dovrà avvenire prevedendo un'aliquota minima di unità che dovrà essere avvicinata 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 quella relativo della maggiore permanenza nel settore in questione compatibilmente con la sua funzionalità.

### **MISSIONI**

Nelle ipotesi di missioni temporanee disposte dall'Amministrazione Regionale per esigenze di servizio degli Istituti e Servizi si terrà conto dei criteri indicati nel P.D.G. del 05/05/1999, valutati in senso inverso.

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.

### **DISTACCHI**

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 sopra citata circolare.

Tale movimentazione del personale non andrà dunque ad incidere sulla quota prevista dalle disposizioni Dipartimentali e sarà consentita anche fra appartenenti a ruoli diversi, purché riconducibili alle seguenti due fasce:

- a) Agenti –Assistenti;
- b) Assistenti capo – Sovrintendenti;
- c) Sovrintendenti – Ispettori.

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

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

### **TUTELA DIRIGENZA SINDACALE**

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, dell'Accordo Nazionale Quadro, allorquando il provvedimento rientri nell'ambito dei processi di rotazione e avvicendamento programmati e previsti in contrattazione decentrata, le OO.SS. si impegnano a valutare la concessione del relativo N.O.

Catanzaro 3 novembre 2004  
L.C.S.ù

*(1) Eliminato con disposizione Provveditoriale, nota n. 34836/Uff.Segr.AA.GG./2005 del 04 ottobre 2005*