



Prot. n. 115/19
All. 1 (8 pagine)

li, 27/06/2019

Dott.ssa Angela Marcello
Direttore Casa Circondariale
VIBO VALENTIA

e, p.c.

Dipartimento dell'Amministrazione
Penitenziaria
D.G. del Personale e delle Risorse
Ufficio Relazioni Sindacali

R O M A

Provveditorato Regionale A.P.

CATANZARO

Gennarino De Fazio
UILPA Polizia Penitenziaria

R O M A

Salvatore Paradiso
UILPA Polizia Penitenziaria Calabria
LAMEZIA TERME

Oggetto: "Documento di contrattazione decentrata per il personale di Polizia penitenziaria".

Gentile Direttrice,

con riferimento alla bozza di articolato relativa all'aggiornamento dell'Accordo negoziale decentrato per gli operatori del Corpo di polizia penitenziaria trasmesso con nota n. 18869 Segr.AA.GG. del 22 u.s., al di là di alcune questioni squisitamente di merito e che, seppur assolutamente non condivise da questa Organizzazione Sindacale, attengono alla sfera prettamente contrattuale e su cui, dunque, cercherà di sensibilizzare gli attori anche al tavolo pertinente e dalle quali scaturirà, evidentemente, ogni valutazione circa l'adesione o meno a quella che sarà l'intesa finale, preme preliminarmente sollevare alcuni aspetti che afferiscono alla stessa legittimità dello stipulando Accordo e che se non riconsiderate costituirebbero persino un ostacolo alla prosecuzione del confronto.

Ciò premesso, va immediatamente segnalato che se questa Organizzazione Sindacale non avesse assoluta contezza dello stato di confusione che alberga nella Parte pubblica, sarebbe indotta a ipotizzare una crisi identitaria. Nel preambolo della bozza di cui si discute, vengono difatti citati sia l'articolo 3, comma 9, lettera c), ANQ vigente, che farebbe pensare a una sorta di declassamento della Direzione della Casa Circondariale di Vibo Valentia a sede non dirigenziale e che l'importanza e la storia dell'Istituto di certo non meriterebbero anche al di là di chi, pro-tempore, ne assuma la guida, sia l'art. 4, DPR n. 164/2002, che attiene invece agli stipendi (sic!) degli operatori dei ruoli non dirigenziali delle Forze di Polizia, quasi attribuendo alla contrattazione presso la sede vibonese poteri di modifica del c.d. "CCNL".

Analogamente, sempre nel preambolo della bozza *de qua*, nei "considerato", viene inopinatamente riportato che "[...] pur contenendo l'A.N.Q. e il Protocollo d'Intesa Regionale, in via generale, tutti gli strumenti necessari per una corretta organizzazione del lavoro del personale di Polizia penitenziaria, occorre, comunque, tener presente la specificità della Casa Circondariale di Vibo Valentia,

anche alla luce della nuova organizzazione del lavoro, [...]” e, ancora, “[...] consequenzialmente si rende necessario fissare delle linee guida ovvero i criteri generali per procedere a formalizzare correttamente gli accordi decentrati nelle materie indicate [...]”.

Dal *"combinato disposto"* di ciò, al di là di una certa confusione, a dire il vero coerente con il quadro generale, fra le cause e l'effetto nel primo dei due *"considerato"*, si rinviene una sostanziale delegittimazione della contrattazione decentrata di sede, dapprima sostenendo che l'ANQ e il PIR conterrebbero, seppur in via generale, *tutti gli strumenti necessari*, per poi relegare lo stipulando accordo a mere *linee guida per procedere a formalizzare correttamente gli accordi decentrati (?)*, come se con l'atto di cui si discute si dovessero individuare, appunto, le linee guida utili alla definizione di ulteriori e successivi accordi!

In proposito, si evidenzia, invece, che la contrattazione decentrata di sede è lo strumento principe, insostituibile e inalienabile per la definizione, in ambito locale, delle materie enumerate ai commi 7 e 8, art. 3, nonché all'art. 9, ANQ del 24 marzo 2004.

Ulteriormente, si segnala che l'Accordo decentrato che si sta innovando col negoziato in essere risale al 4 giugno 2006, poi modificato e integrato con quello del 16 aprile 2012 citato nel preambolo della bozza più volte richiamata, che a sua volta è stato ancora rivisitato con successivi accordi del 24 settembre 2014 e del 9 febbraio 2016.

Riguardo a ciò, anche allo scopo di non ingenerare confusioni attuative che potrebbero essere foriere di contenziosi futuri e in aderenza a elementari principi in tema di semplificazione amministrativa, si auspica che si proceda alla stesura di un testo coordinato che sostituisca e abroghi espressamente tutti precedenti. In alternativa, sarà comunque necessario citare indefettibilmente la totalità degli accordi innovati e quelli che cessano di avere efficacia.

Allo stesso modo, è imprescindibile che venga rivalutata e riscritta la parte afferente alle prestazioni di lavoro straordinario. È di tutta evidenza, infatti, che il lavoro straordinario non costituisca di per sé un vantaggio di cui *"assicurare la fruizione"*, ma – al contrario – un sacrificio da richiedere con modalità trasparenti e in equanime quantità esclusivamente a coloro che abbiano fornito preventivo consenso scritto (*art. 10, comma 5, ANQ del 24 marzo 2004*), salvo i casi di cui al 6° comma, art. 10, vigente ANQ.

Sempre in punto di legittimità, si evidenzia inoltre che quanto previsto all'ultimo periodo, 5° comma, del Capo E (*"[...] e l'attribuzione di 1 punteggio aggiuntivo per ogni anno di espletamento di tali funzioni per almeno 45 giorni all'anno"*) oltre a risultare indeterminato (*"1 punteggio aggiuntivo"* = quanti punti?), sproporzionato e incoerente anche con criteri generali che uniformano (o dovrebbero) pure l'Accordo in fieri e che vogliono che si raggiunga il punteggio rapportato a un anno per frazioni di esso superiori a sei mesi, confligge apertamente e incontrovertibilmente con il dettato della lettera B) della Nota Integrante del Protocollo d'Intesa Regionale del 3 novembre 2004, laddove è espressamente precisato che: *"In questa sede si fornisce come unica indicazione quella secondo la quale la specifica precedente esperienza non dovrà costituire condizione preferenziale per l'accesso"*.

Ancora, è palese che l'art. 9 dell'Accordo decentrato (*"Impiego nei servizi, Turni festivi, Serali e notturni"*), non possa limitarsi a un rinvio *sic et simpliciter* all'art. 9 dell'ANQ, atteso che quest'ultimo a sua volta, in più parti rimanda al *"tetto"*, alle *"deroghe"*, al *"limite mensile"* e all'*"aliquota mensile"* stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

Si prega pertanto la S.V. di voler cortesemente riconsiderare tutti i suddetti aspetti e di voler trasmettere, con congruo anticipo rispetto alla prossima riunione negoziale già calendarizzata per il giorno 4 p.v., un nuovo testo che tenga debitamente conto di quanto evidenziato.

Nel merito dell'articolato, invece, al di là degli aspetti già ripetutamente segnalati e non condivisi da chi scrive, preme sottoporre all'attenzione della S.V., prim'ancora di farlo al Tavolo negoziale e con

l'eventuale apporto delle restanti OO.SS., l'opportunità di prevedere per l'aliquota "autisti" (e ogni volta che si fa riferimento alle "patenti") l'abilitazione alla guida degli automezzi del Corpo per la categoria pertinente ("D") e non semplicemente il *possesso della patente*, che potrebbe essere confusa con la patente c.d. "civile".

La stesura dell'art. 2 ("*riposo compensativo*") risulta, anche per chi scrive, di difficile interpretazione e se ne richiede, pertanto, una redazione più intellegibile.

In ogni parte della bozza in cui si disciplina l'individuazione degli operatori che dovranno essere avvicendati negli incarichi e nei posti di servizio (cc.dd. "*criteri d'uscita*") va precisato che la maggiore permanenza va calcolata facendo decorrere il dies a quo dal primo ingresso che abbia dato luogo all'impiego ininterrotto nel posto di servizio/incarico stesso fino al momento dell'avvicendamento (e non dunque circoscrivendolo all'eventuale ultimo periodo di reingresso consecutivo nel medesimo posto di servizio).

All'art. 6, lettera B), ai punti 5) e 6), relativi ai criteri di valutazione dei titoli per la compilazione delle graduatorie, sono stati ascritti una serie di parametri che risultano del tutto generici e soprattutto discordanti con quanto previsto dall'art. 9 del Protocollo d'Intesa Regionale, che però subito dopo viene confermato ("*fermo restando i criteri indicati dal n° 1 al n° 9 del Protocollo d'Intesa Regionale, [...]*"); non è dunque affatto chiaro quale punteggio verrà riconosciuto in relazione ai titoli posseduti.

Ancora, sempre all'art. 6, alla lettera B, punto 6, si ripropone di prevedere che in caso occorra procedere ad avvicendamenti/implementazioni in posti di servizio per i quali le vigenti graduatorie siano a qualsiasi titolo esaurite o non redatte per mancanza di candidati, si proceda attraverso interpello straordinario, se del caso, e previo specifico accordo fra Amministrazione e OO.SS., anche con criteri e presupposti in deroga a quelli ordinariamente vigenti. Solo in caso di ulteriore assenza di richieste la Direzione dovrebbe poter agire d'autorità.

Ulteriormente, si segnala la necessità di esplicitare il rapporto fra quanto enunciato al 3° comma, lettera A), articolo 6 ("*Al fine di offrire la massima opportunità a tutto il personale di ambire a cariche fisse, conferma la decurtazione di 1,5 (punti? ndr) ogni sei mesi di assegnazione ad ogni carica fissa, per un massimo di 5 anni*"), con quanto riportato al punto 2, lettera B) dello stesso articolo ("*Al personale addetto ad una carica fissa che intende partecipare ad altri interPELLI per uffici, ai fini dell'inserimento in graduatoria, verranno decurtati per ogni anno di permanenza negli uffici, riferita all'ultimo quinquennio, un punto per ogni anno*"). Non si comprende, ad esempio, se le due decurtazioni – di entità diversa – si sommino, etc.

Sempre con riferimento all'art. 6, lettera B), si evidenzia poi la necessità di sopprimere al punto 7) la parte successiva alle parole "*... il punteggio da attribuire ad ogni anno di servizio è di 0.25 senza limite*", restando infatti impregiudicate le decurtazioni, che hanno una loro precipua quantificazione e non influiscono direttamente sul punteggio attribuito in funzione dell'anzianità di servizio, disciplinate dall'Accordo.

Infine, ma non per ultimo, si sottolinea la necessità che la S.V. trasmetta il verbale della riunione negoziale del 16 aprile u.s., citato nella bozza, mai reso disponibile per le OO.SS.

Per gli Uffici che leggono per conoscenza, si allega la nota citata in premessa.

Nell'attesa e con espressa riserva di integrare la presente anche in corso di riunione, molti cordiali saluti.

p. La Segreteria Regionale
Francesca Bernardi




MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE CASA CIRCONDARIALE - N.C.P.
VIBO VALENTIA

Prot.n. ¹⁸⁸⁶⁷ Segr.AA.GG del 22 giugno 2019

A tutte le OO.SS
comparto sicurezza

Oggetto: Inoltro nuovo accordo decentrato locale

Con riferimento a quanto in oggetto e nel rispetto di quanto concordato a maggioranza durante i diversi incontri, si provvede con la presente alla trasmissione dell'accordo decentrato così come rielaborato.

Pertanto le SS.LL sono invitate a verificare la corrispondenza tra le modifiche apportate e le determinazioni concordate in sede di riunione sindacale (così come risultanti dai verbali già opportunamente trasmessi) , avendo cura di far pervenire le eventuali richieste di correzione **entro e non oltre il 27 giugno 2019** (non saranno prese in considerazione richieste fuori di tale data).

Sin da ora vengono convocate le SS. LL per il giorno 4 luglio alle ore 9.30 per la sola firma.

Distinti saluti.

Il Direttore
Dott. ssa Angela Marcello



MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Casa Circondariale N.C.P.

VIBO VALENTIA

DOCUMENTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER IL PERSONALE DI POLIZIA PENITENZIARIA ISTITUTO PENITENZIARIO DI VIBO VALENTIA

PREMESSO

Che l'arrivo di nuove unità di Polizia Penitenziaria ha imposto una revisione dell'organizzazione del che nella nuova formulazione sarà operativa a partire del prossimo 2 settembre 2019 giusto decreto dirigenziale del 13 giugno 2019 n. ;

CONSIDERATO

Che conseguenzialmente occorre rivedere anche l'accordo decentrato datato 16 aprile 2012 con la modifica dello stesso concordata in data 24 settembre 2014,

VISTI

Verbali ed estratti delle riunioni del 12 e del 16 aprile e dei verbali delle riunioni pregresse a quella odierna e precisamente (22 , 27 30 maggio, 4 e 13 giugno) intercorse tra le OO.SS e la direzione ai quali pertanto si rimanda ;

VISTI

Gli articoli: . 3 comma 9 lettera "c" dell'Accordo Nazionale Quadro per il personale del Corpo di Polizia Penitenziaria del 24/03/2004 e 2 comma 4 dei Protocollo D'Intesa per il Personale Polizia Penitenziaria Regione Calabria del 03/11/2004;

CONSIDERATO

che, pur contenendo l'A.N.Q. e il Protocollo d'Intesa Regionale, in via generale, tutti gli strumenti necessari per una corretta organizzazione del lavoro del personale di Polizia penitenziaria, occorre, comunque, tener presente la specificità della Casa Circondariale di Vibo Valentia, anche alla luce della nuova organizzazione del lavoro, nella quale il suddetto accordo deve essere concretamente applicato al fine di conferire univocità e uniformità in ambito Regionale e ciò almeno fino quando non venga modificato anche il protocollo regionale;

CONSIDERATO

Che conseguenzialmente si rende necessario fissare le linee guida ovvero i criteri generali per procedere a formalizzare correttamente gli accordi decentrati nelle materie indicate nell'art 4, comma 5 lettere c), d) e), f), g), h), i), l), e comma 6, lettere a), b , e), d) e) del D.P.R. 18 giugno 2002, n. 1 64 e dell'art. 8, commi 4 e 5 e all'art. 9 dell'A. N. Q. di Amministrazione;

Il Direttore della **Casa Circondariale di Vibo Valentia** e le OO.SS. : SAPPE, OSAPP, UIL, SINAPPE, CISL, CGIL, CNPP stipulano il presente accordo::

ARTICOLO 1

INDIVIDUAZIONE DELLE TIPOLOGIE PER L'ARTICOLAZIONE DEI TURNI DI SERVIZIO -CRITERI GENERALI PER LA PROGRAMMAZIONE DI TURNI DI LAVORO STRAORDINARIO.

**(art. 3 e 4 del Protocollo d'Intesa Regionale)
(art. 24, comma 5, lett. "e", DPR 164/2002" art, 8, commi 4-5, ANQ)**

L'articolazione del servizio, con programmazione mensile dello stesso, viene ad essere predisposta prevalentemente su quattro quadranti ad accezione della Sorveglianza Generale (0/8) e degli altri 17 servizi inseriti nell'ambito dell'Unità operativa sicurezza ed evidenziati con i riquadri in rosso di cui all'allegato 1 decreto dirigenziale n. che ha dato attuazione alla nuova organizzazione del lavoro esecutiva a partire dal 2 settembre 2019 che viene allegato anche al presente accordo quale parte integrante al fine di individuare con chiarezza i posti di servizio a sei ore su quattro quadranti e quelli che da 6 possono passare a 8.

Per la programmazione dello straordinario, fermo restando quanto previsto nell'A. Q. N. e del protocollo d'intesa regionale, le parti concordano che, qualora nonostante la nuova organizzazione si dovesse far ricorso a tale strumento oltre i limiti di quello previsto e concordato, ne venga assicurata la fruizione a tutto il personale in maniera equa, tenendo presente che di norma esso non è consentito al personale di P.P. che presta servizio negli uffici, salvo che in via eccezionale e di regola preventivamente autorizzato o ratificato nei casi più urgenti dall'Autorità Dirigente con adeguata documentazione.

ART.2

RIPOSO COMPENSATIVO

**(art. 5 del Protocollo d'Intesa Regionale)
(art. 24, comma 5, lett. "g", DPR 164/2002;
art. 11, ANQ)**

Si prende testualmente atto.

L'unica integrazione è quella relativa alla conoscenza da parte del personale che usufruisce dei riposi del mese di riferimento, mediante trascrizione sul mod. 14 in conformità alle nuove prescrizioni dettate in materia di Gus Web..

Art. 3

REPERIBILITA'

**(Art.6 del protocollo d'Intesa Regionale)
(Art.. 24, comma 5, lett. "I", DPR 164/2002)**

Si prende testualmente atto degli accordi intervenuti con protocollo d'intesa sulla base dell'A.Q.N.

Art. 4

IMPIEGO DEL PERSONALE CON OLTRE 50 ANNI DI ETA' O CON PIU' DI TRENTA ANNI DI SERVIZIO.
(art. 7 del Protocollo d'Intesa Regionale)
(art.24, comma 5 , lett. "I", DPR 164/2002)

Si prende testualmente atto, anche con riferimento alla nota del Provveditorato Regionale n. 34840 del 3 ottobre 2005 relativa alla modifica apportata all'art. 7 del protocollo d'intesa laddove testualmente dispone deve essere eliminato l'inciso di" norma ".

Articolo 5

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO
(art. 8 del Protocollo d'Intesa Regionale)
(art.-24, comma 6. lett."b", DPR 164/2002; art. 13, ANQ)

Si prende testualmente atto e si concorda di assicurare equamente, secondo il principio della rotazione, la possibilità per tutto il personale di partecipare ai percorsi formativi; ciò sia se che tali percorsi formativi siano organizzati dal Provveditorato, sia che gli stessi siano previsti e curati dalla stessa Direzione.

Articolo 6

PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO E NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE
(art. 9 del Protocollo d'Intesa Regionale)
(art. 24, comma 6, lett "e", DPR 164/2002)

Tenuto conto della nuova organizzazione del lavoro , si concorda quanto segue:

A) CRITERI GENERALI

Il personale in servizio di distacco da altri uffici e servizi di altri non partecipa agli interpellati;

Il personale assegnato ad uno dei posti soggetti a rotazione che risulta impiegato fuori sede a domanda da almeno un anno, decade automaticamente dall'incarico;

Al fine di offrire la massima opportunità a tutto il personale di ambire alle cariche fisse, si conferma la decurtazione di 1.5 ogni sei mesi di assegnazione ad ogni carica fissa, per un massimo di 5 anni.

B) PARTECIPAZIONE AGLI INTERPELLI:

Requisiti di accesso:

- 1) Giudizio complessivo negli ultimi due anni non inferiore a buono.
- 2) Anzianità di servizio non inferiore **ad 1 anno**;

Si prende atto del contenuto della nota del Provveditorato Regionale n. 34840 del 3 ottobre 2005.

Criteri di valutazione dei titoli per la formazione delle graduatorie.

- 1) diploma di laurea **8 punti**
- 2) diploma laurea breve **6 punti**
- 3) diploma maturità **4 punti**
- 4) licenza media **2 punti**
- 5) attestati rilasciati da enti locali, scuole strutture formative comprovanti la frequenza i corsi di formazione attinenti il posto di servizio per il quale è stato indetto l'interpello: **1 punto fino ad un massimo di tre**
- 6) partecipazione ad attività formative promosse dall'amministrazione:
per ogni attestato attinente al posto di servizio per il quale è stato indetto l'interpello: **1 punto fino ad un massimo di tre**
- 7) *dove non prevale il criterio dell'anzianità di servizio resta confermato che il punteggio da attribuire ad ogni anno di servizio è di 0.25 senza limite fatta salva la decurtazione degli ultimi cinque anni per il personale che già in servizio presso gli uffici decide di partecipare sempre ad interpellati per uffici.*
- 8) *cause di servizio non incompatibili con l'incarico richiesto: 0.50 punti per ogni causa di servizio fino ad un massimo di 1 punto;*
- 9) punti 1),2),3 e 4) non sono cumulabili tra loro.
- 10) I titoli di studio sono sempre valutabili per tutti i posti di servizio al 100% .

A parità di punteggio entrerà il più anziano nel ruolo.

Saranno tenuti in considerazione i titoli posseduti e l'anzianità di servizio maturata alla data prevista per la presentazione delle domande.

Fermo restando i criteri indicati dal n° 1 al n° 9 dell'art. 9 del Protocollo d'Intesa Regionale, si **apportano** e seguenti modifiche:

Criterio della prevalenza dell'anzianità di servizio rispetto ai titoli di studio per seguenti posti di servizio :

- A) Unità operativa colloqui per il personale addetto;
- B) Mof per l'addetto
- C) Sala Regia
- D) Magazzino detenuti/ lavanderia
- E) Cucina detenuti
- F) Addetto Spaccio

Per l'accesso a tali posti di servizio infatti oltre ai titoli di studio valutati comunque come per tutti i posti di servizio al 100% cioè senza alcuna decurtazione, si attribuisce un punto per ogni anno di servizio fino a 15 anni e da 15 anni e sei mesi e un giorno 2 punti per ogni anno di servizio senza il limite dei 3 punti previsto al punto 7 dell'art. 9 del Protocollo d'Intesa Regionale.

2 Al personale addetto ad una carica fissa che intende partecipare ad altri interpellati per Uffici, ai fini dell'inserimento in graduatoria, verranno decurtati per ogni anno di permanenza negli uffici, riferita all'ultimo quinquennio, 1 punto per ogni anno.

3. Il Periodo superiore a sei mesi equivale ad un anno.
Nel caso in cui un partecipante ad interpellato risultasse vincitore in più posti di servizio sarà data allo stesso la possibilità di scelta.

4. Il criterio di uscita, per effetto della rotazione, è quello della maggiore permanenza nel posto di servizio soggetto ad interpellato.

5. Le graduatorie avranno la validità fino all'emanazione della graduatoria definitiva del successivo interpellato.

6 Per tutte le sostituzioni che si renderanno necessarie si attingerà dalle graduatorie esistenti. In mancanza di graduatorie, nei casi di interpellati indetti e andati deserti, procederà d'ufficio l'A.D.

CAPO C: POSTI NON SOGGETTI A ROTAZIONE

Non sono soggetti a rotazione i posti di servizio relativi ai Responsabili ed ai Vice responsabili degli uffici e delle diverse unità operative così come riformulate nella nuova Organizzazione del lavoro che potranno essere soggetti a rimpasto ogni due anni sentiti dall'A.D. che ne valuterà gli eventuali spostamenti avendo riguardo l'interesse prevalente dell'Amministrazione.

AREA SEGRETERIA : un ispettore assegnato alla segreteria sicurezza e particolare del Direttore.

Capo D: Posti Soggetti a rotazione

1. **U.O. Matricola:** 1 Responsabile, 1 Vice Responsabile e 7 unità.

la rotazione prevista è consentita ad una sola unità ogni 4 anni e a parità di requisiti con il personale già inserito in questa Unità Operativa (per cui requisito imprescindibile per la partecipazione a tale' interpellato è quello del possesso di corsi specializzanti e qualificanti l'addetto all'Ufficio Matricola per gli ulteriori requisiti si demanda al capo B dell'art.6 del presente accordo);

2 **Area Segreteria;** 1 unità quale referente informatico con interpellato aperto a tutti i ruoli del Corpo di Polizia penitenziaria e requisito imprescindibile il possesso di corsi dell'amministrazione qualificanti rispetto all'incarico da ricoprire rotazione ogni 4 anni (per gli ulteriori requisiti si demanda al capo B dell'art.6 del presente accordo)

3. **U.O. Colloqui :** 1 Responsabile , un Vice Responsabile e 7 unità di cui 5 uomini e 2 donne con rotazione di un'unità maschile ogni anno e di un'unità femminile ogni 2 anni. Per i requisiti d'accesso si demanda all'art. 6 precisando che per l'addetto prevale il criterio dell'anzianità di servizio come previsto in detto articolo.

All'interno dell'Unità Operativa Logistica si prevedono seguenti posti fissi:

M.O.F. : 2 unità di cui 1 preposto ed 1 addetto con rotazione per il preposto ogni 4 anni e ogni 2 anni per l'addetto, requisiti d'accesso per il preposto esperienza nel settore e specifici corsi effettuati aventi

ad oggetto la formazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta ai requisiti di cui all'art. 6 del presente accordo, si precisa che il posto dell'addetto rientra tra quelli in cui il criterio dell'anzianità di servizio prevale sulla valutazione dei titoli di studio così come previsto sempre nell'art. 6;

Armeria: 1 addetto a rotazione ogni 4 anni a parità di requisiti con il personale uscente e cioè previa valutazione dell'esistenza di corsi qualificati per il posto da ricoprire in aggiunta ai requisiti di cui all'art. 6 del presente accordo, precisando altresì che anche tale posto di servizio rientra tra quelli in cui il criterio dell'anzianità di servizio prevale sulla valutazione dei titoli di studio così come previsto sempre nell'art. 6;

Ufficio Comando: 4 addetti con rotazione di un'unità ogni anno. Criteri **d'accesso il possesso dei titoli di studio valutati al 100% oltre allo 0,50 per ogni anno di servizio.**

Magazzino / lavanderia / casellario : 2 addetti con rotazione ogni anno di 1 unità requisiti di cui all'art. 6 e prevalenza dell'anzianità di servizio così come previsto dall'articolo richiamato

Sala Regia: 6 addetti con rotazione annuale di e criteri d'accesso previsti dall'art. 6 compreso quello della prevalenza dell'anzianità di servizio

Ufficio Servizi Gus Web : 2 addetti con rotazione triennale di 1 unità e criteri d'accesso previsti dall'art. 6 compreso quello della prevalenza dell'anzianità di servizio

Sopravvitto: 3 addetti con rotazione ogni anno di un'unità e criteri d'accesso previsti dall'art. 6 compreso quello della prevalenza dell'anzianità di servizio

Cucina: 1 preposto con rotazione ogni 2 anni e criteri d'accesso previsti dall'art. 6 compreso quello della prevalenza dell'anzianità di servizio

SPACCIO : 1 responsabile con rotazione triennale e un addetto con rotazione annuale criteri d'accesso previsti dall'art. 6 compreso quello della prevalenza dell'anzianità di servizio

5 Nucleo Traduzioni e Piantonamenti, è attualmente composto da 22 unità così suddivise:

1 Funzionario del Corpo;

2 appartenenti al ruolo ispettori;

1 appartenente al ruolo sovrintendenti;

18 appartenenti al ruolo agenti-assistenti.

Nell'ambito di tale dotazione organica sono previsti i seguenti settori di interpellato:

ispettori (2 unità) con rotazione di 1 unità ogni 2 anni;

sovrintendenti (1 unità) con rotazione di 1 unità ogni 2 anni;

segreteria tecnica (4 unità di cui una femminile) con rotazione di una unità all'anno;

autisti patente "D" (8 unità) con rotazione di due unità all'anno;

scorte con rotazione di due unità all'anno (6 unità).

Vista l'introdotta settorializzazione all'interno dell'NTP, nelle more del completamento dell'organico segreteria tecnica, continueranno ad esercitare le funzioni di segreteria tecnica coloro che siano in possesso delle credenziali SIAT 2 e che abbiano in concreto esercitato tali funzioni negli ultimi 5 anni.

CapoE: *Criteri di accesso e di uscita per il personale del N.T.P.*

Nelle more dell'ingresso di tutte le unità previste in organico presso la *segreteria tecnica*, in occasione delle rotazioni annuali, per gli ingressi in segreteria tecnica, usciranno dal NTP coloro che hanno fatto ingresso tramite *segreteria-scorte nel consueto ordine di anzianità*.

Per gli interPELLI *Ispettori e Sovrintendenti*, sarà necessario il possesso della qualifica richiesta;

Per l'interPELLO segreteria tecnica si rinvia ai criteri previsti per Ufficio Servizi Gus Web e a quelli di cui all'art. 6 del presente accordo

Per l'interPELLO autisti patente D il requisito imprescindibile è quello ovviamente del possesso della patente D oltre quelli di cui all'art.6 .

Per l'interpello scorte si farà riferimento ai requisiti di cui all'art. 6 .

Per la copertura del responsabile automezzi, potrà prevedersi l'indizione di interpello straordinario con rotazione ogni 4 anni, a cui potranno partecipare tutti gli appartenenti al Corpo in possesso della patente "D" o superiore (in tal caso con attribuzione di punteggio aggiuntivo di 2 punti) appartenente, in via transitoria, a qualsiasi ruolo. Il responsabile automezzi così individuato potrà andare in uscita al termine dei 4 anni, solo previo idoneo passaggio di consegne con autista D ritenuto idoneo all'incarico.

In merito ai titoli valutabili per questo interpello, oltre a quelli in vigore, si prevede la valutazione dei titoli all'interno dell'N.T.P anche se scaduti ad esempio corso Siat (1 punto), corso SDI anche conseguito in altri settori (1 punto), abilitazione Siap /Afis, anche se acquisita in altri settori e anche se scaduta (un punto), abilitazione Gus web acquisita in qualsiasi settore (2 punto anche se scaduta) e l'attribuzione di 1 punteggio aggiuntivo per ogni anno di espletamento di tali funzioni per almeno 45 giorni l'anno.

Il criterio d'uscita, per effetto della rotazione, è quello della maggiore permanenza nel posto di servizio soggetto a rotazione, rimanendo impregiudicata la possibilità di partecipare ai successivi interPELLI anche per gli stessi settori anche senza soluzione di continuità.

Per quanto qui non specificato si demanda alla contrattazione decentrata del 2012 .

Articolo 7

**Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali
(art. 10 del Protocollo d'Intesa Regionale)
(art. 24, comma 6, lett "a", DPR 164/2002)**

Si prende atto del contenuto dell'art.10 del Protocollo d'Intesa regionale.

Si concorda che, all'atto della ricezione dei fondi, la Direzione convocherà le OO.SS per la relativa trattativa.

Art.8

Verifica della qualità e della salubrità dei Servizi di mensa, spacci e alloggi e Alloggi, nonché dell'attività di protezione sociale e di benessere del personale.

**(art. 11 del Protocollo d'Intesa Regionale)
(art.24, comma 6, lett 2C"" e "D" , D.P.RS.164/2002)**

Le parti confermano quanto in merito previsto Protocollo d'Intesa regionale.

Art. 9

**Impiego nei servizi, Turni, festivi, Serali e notturni
(art.9 A.N.Q., D.P.R. 164/2002)**

Si demanda interamente a quanto previsto nell'art. 9 di cui all'A.Q.N.