

**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
2002-2005**

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

VISTI i DD.PP.RR. i CCNL del Comparto Sicurezza e in particolare i DD.PP.RR nn. 164/2002, 170/2007 e 51/2009;

VISTO l'articolo 24 comma 6 lett. a), b), c), d), e) del D.P.R. 18 giugno 2002 n.164;

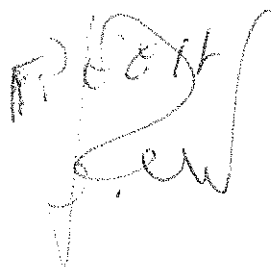
VISTO il Protocollo d'Intesa Regionale per la Lombardia, siglato il 23 agosto 2004;

CONSIDERATO che si rende necessario adeguare il Protocollo Regionale alle linee di indirizzo provveditoriali, nonché semplificare le procedure disciplinate dallo stesso anche con riferimento alle deliberazioni della Commissione Arbitrale Regionale, favorendo nel contempo una maggiore aderenza del medesimo al contesto locale.

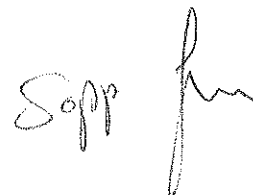
**IL PROVVEDITORE REGIONALE DELLA LOMBARDIA
E**

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI REGIONALI

**S.A.P.Pe., O.S.A.P.P., UIL-P.A./P.P., Si.N.A.P.Pe., U.G.L. Pol.Pen. C.I.S.L.-F.N.S., F.S.A.-
C.N.P.P., CGIL-F.P./P.P.**



Stipulano



il presente Protocollo d'Intesa

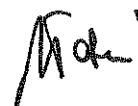
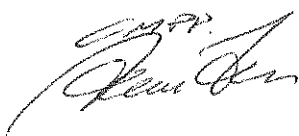
**CAPO I
GENERALITA'**



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 Lombardia nelle materie indicate nell'art. 24 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 del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria della Lombardia;
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 di successivo Protocollo d'Intesa Regionale attuativo di un nuovo Accordo Quadro 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 prerogative e responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali e 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 perseguire gli obiettivi definiti in sede centrale e regionale, nonché quelli che la vigente normativa demanda all'Amministrazione;
- alla necessità di migliorare la qualità dei servizi in modo da renderli efficienti ed efficaci;
- alle iniziative finalizzate al benessere del personale.

2. Il sistema delle relazioni sindacali declinato nel presente protocollo è finalizzato 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 e a raggiungere intese locali in tutte le materie oggetto di esame come previsto all'art. 26 del D.P.R. 164/2002.
3. Le richieste di notizie avanzate dalle OO.SS. devono essere evase in tempi ragionevoli entro il termine che verrà stabilito in sede di contrattazione decentrata locale e comunque non oltre i 30 giorni.
4. Per i confronti sindacali, la verbalizzazione dovrà riportare in maniera chiara e sintetica le posizioni da ciascuno espresse e le conseguenti maggioranze formatesi sugli specifici argomenti trattati. Se il tavolo di confronto sindacale convocato è finalizzato poi alla definizione di accordi decentrati, al confronto verbalizzato come sopra la Parte Pubblica, se

non vi è il tempo per la stesura, farà seguire la trasmissione dell'articolato che disciplina la materia contrattata per la relativa sottoscrizione.

5. Salvo quanto previsto in materia dalla normativa sulla privacy e ferme restando le responsabilità civili e penali in merito all'utilizzo di strumenti di registrazione, è possibile la registrazione audio delle riunioni sindacali.
6. Ferma restando la titolarità esclusiva dell'Autorità Dirigente in materia di rappresentanza dell'Amministrazione, al fine di assicurare continuità nel rapporto con le Organizzazioni Sindacali e un'interlocazione stabile, le Direzioni nomineranno, laddove presente, un funzionario referente per le relazioni sindacali.
7. 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 strumento di sostegno e sviluppo ai processi di partecipazione.
8. L'Amministrazione s'impegna a costituire, ovvero rinnovare, i suddetti organismi nei tempi e secondo le modalità previste dalla normativa vigente.
9. Con riferimento alla mancata definizione degli Accordi Decentrati si rimanda alla procedura dettagliatamente descritta all'art. 3 comma 13 A.Q.N.
10. Le delibere della Commissione Arbitrale Regionale sono recepite in provvedimenti formali del Provveditore Regionale cui le Autorità Dirigenti interessate dovranno attenersi.

Art. 3

Prerogative delle Organizzazioni Sindacali

1. In considerazione delle previsioni di cui agli artt. 5 e 6 dell'A.Q.N., che s'intendono integralmente richiamate, l'Amministrazione s'impegna ad assicurare nelle varie articolazioni le prerogative sindacali, così come previsto dalla normativa vigente.
2. Al fine di favorire la partecipazione alle assemblee sindacali, in sede di contrattazione decentrata verrà quantificata la percentuale di personale in servizio che potrà intervenire alle suddette assemblee. In ogni caso andranno salvaguardati i profili di sicurezza per i quali non si dovrà scendere al di sotto del livello minimo stabilito per ciascuna Direzione.

CAPO II

IMPIEGO DEL PERSONALE DEL CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA NEI SERVIZI

Art. 4

Articolazione dei turni di servizio

1. In sede di contrattazione decentrata locale è definita l'articolazione e la flessibilità dell'orario di lavoro che è funzionale ad assicurare il corretto svolgimento dei servizi

istituzionali, il mantenimento dell'ordine e della sicurezza e il regolare svolgimento delle attività trattamentali.

2. I turni di servizio, di regola, non possono superare, nel limite massimo, le nove ore giornaliere. E' fatta eccezione per i servizi delle traduzioni per i quali non sia possibile l'avvicendamento del personale, ovvero il ricorso alle soste programmate previste dal modello organizzativo del servizio.
3. Per l'espletamento delle operazioni di ricovero e piantonamento, l'articolazione dei turni di servizio è disposta su quattro quadranti orari giornalieri. Fermo restando quanto previsto dai commi 11, 12 e 13 del citato art. 8 A.Q.N., che si intende integralmente riportato nel presente accordo, è possibile derogare a tale disposizione quando la programmazione del servizio all'interno dell'Istituto Penitenziario abbia raggiunto il livello minimo di sicurezza.
4. Presso ogni Istituto, sulla base del personale presente (decurtato indicativamente del 35/40%), il Direttore, coadiuvato dal Comandante, avrà cura di stabilire la tabella dei posti di servizio con l'indicazione dei livelli minimi e massimi di sicurezza nonché dell'orario e dei relativi turni di servizio. L'individuazione dei posti di servizio dovrà essere formulata tenendo in debito conto le indicazioni fornite dalla Circolare n. 206745 del 30 maggio 2012, nonché dalle linee di indirizzo regionali di cui alla nota n. 49263 del 15 novembre 2012. Le Tabelle dei posti di servizio saranno comunicate mediante trasmissione in copia alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e validate dal Provveditorato avendo riguardo per i nuovi assetti derivanti dalla realizzazione del circuito regionale con l'obiettivo di uniformare progressivamente gli standard di impiego del personale.
5. La programmazione mensile dei servizi del personale di Polizia Penitenziaria di cui all'art. 8, comma 6 A.N.Q. deve essere trasmessa alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo.
6. Nella programmazione dei servizi andranno garantiti i diritti inviolabili del personale. Al fine di garantire la stabilità della programmazione mensile, in caso di necessità, saranno soppressi posti di servizio fino al raggiungimento del livello minimo di sicurezza, secondo un ordine di priorità già stabilito dall'Autorità Dirigente di concerto con il Comandante di Reparto. Saranno all'uopo assunti provvedimenti idonei che non dovranno tradursi in meri accorpamenti di posti di servizio, ma che costituiranno adeguati strumenti di gestione in grado di limitare la sovraesposizione a responsabilità del personale in servizio. Nell'ipotesi in cui non si riesca ad assicurare il livello minimo di sicurezza il Comandante del Reparto, previa intesa con il Direttore, individuerà i posti di servizio assolutamente indispensabili allo svolgimento delle essenziali attività d'istituto o altre iniziative volte a superare la contingenza.
7. In considerazione delle previsioni di cui all'art. 8 comma 9 A.Q.N., vengono stabiliti con provvedimento dell'Autorità Dirigente i posti di servizio che richiedono il tempo necessario al passaggio di consegne; il suddetto provvedimento verrà comunicato alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

SGARRE
An

Soppe /

8. Ad integrazione del comma 10 dell'art. 8 dell'A.Q.N., si concorda circa la necessità di stabilire criteri per la variazione dei turni programmati:

- variazione per esigenze del dipendente: l'interessato deve avanzare richiesta motivata e documentata. L'eventuale diniego dovrà essere comunicato in tempo utile, dal Comandante di Reparto o dal responsabile del servizio, con le stesse modalità prendendone nota su apposito registro;
- variazione per motivate esigenze di servizio: l'ufficio servizi dà comunicazione tempestivamente ai dipendenti interessati della avvenuta modifica e delle ragioni che l'hanno determinata. Tale comunicazione sarà formalizzata con relativa annotazione su apposito registro.

9. Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 comma 14 A.Q.N. e nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia, al rientro dalle assenze a qualsiasi titolo, il personale effettuerà il turno di servizio previsto dalla programmazione mensile; la programmazione dei turni notturni e serali deve essere proporzionale al numero delle presenze in servizio.

FS 0014 Art. 5 -

Criteri per l'impiego del personale nei turni festivi, serali e notturni

1. La ripartizione dei turni serali e notturni festivi, domenicali ed infrasettimanali, dovrà essere effettuata secondo criteri di eguaglianza e di pari opportunità tra il personale impiegato nei servizi a turno.
2. Nel demandare a quanto già previsto dall'art. 9 commi 3, 4, 5, 6 e 7 A.Q.N. nonché, da ultimo, dall'art. 18 D.P.R. 51/2009 che si intendono integralmente riportati nel presente protocollo, le parti concordano che le modalità di impiego del personale nei turni festivi, serali e notturni rispettino il seguente criterio generale:

fermo restando l'impiego in servizi consoni rispetto alla qualifica di appartenenza ed al livello di responsabilità assegnato, tutto il personale impiegato nei servizi a turno è tenuto alla partecipazione sino alla concorrenza del limite medio mensile di turni stabilito in contrattazione. In ogni caso dovrà essere assicurata l'equa distribuzione dei turni in questione tra tutto il personale in modo da evitare fenomeni di sperequazione nella loro attribuzione. Si indica quale limite ottimale da raggiungere nella distribuzione dei suddetti turni presso ogni struttura: un turno notturno alla settimana, 6 turni serali e il 50 % dei festivi nel bimestre.

3. Nello specifico la media mensile dei turni notturni sarà quantificata in relazione alla determinazione dei posti di servizio in modo da assicurare almeno il livello minimo di sicurezza.
4. Al fine di non gravare esclusivamente sulle unità impiegate nei servizi a turno, il personale addetto ai posti fissi ai sensi del successivo art. 9 di questo Protocollo contribuirà al servizio a turno garantendo almeno un turno notturno da espletare in attività di istituto; è fatta salva la possibilità di deroga in sede di contrattazione locale, qualora, per le modalità di

SIUAPPE
[Signature]

organizzazione del servizio (es. matricola), si possa considerare già assolto l'obbligo di partecipazione al servizio notturno da parte del personale che lo ha effettuato presso il posto fisso.

5. La ripartizione dei turni serali dovrà essere effettuata secondo criteri di uguaglianza e pari opportunità per il personale, con le stesse modalità indicate per il servizio notturno e per il servizio festivo. A tal fine per turno serale si concorda di intendere quello che assicura il diritto alla fruizione della Mensa Obbligatoria di Servizio nella fascia serale.
6. In sede di contrattazione decentrata locale verrà quantificato il numero di turni che il personale, indipendentemente dalla qualifica rivestita e compreso quello impiegato nei posti soggetti a mobilità interna, è tenuto a garantire durante le festività Natalizie, Pasquali ed estive, avendo cura di assicurare un'equanime ripartizione degli stessi tra tutto il personale.
7. E' inoltre rimessa alla contrattazione decentrata locale la definizione dei criteri per la programmazione del piano ferie fermo restando che, in assenza di tale disciplina concordata durante le festività e il periodo estivo (intendendo per quest'ultimo, il periodo compreso tra il 15 giugno ed il 15 settembre) andrà garantito il diritto alle ferie ad almeno un terzo per fascia del personale.

Art. 6

Prestazioni di lavoro straordinario

1. Fatte salve le previsioni indicate dall'art. 10 dell'A.Q.N., il lavoro straordinario deve essere contenuto rigorosamente entro i limiti massimi previsti dalle disposizioni in materia e, tassativamente, nei limiti del budget assegnato.
2. Il budget annuale di ciascun Istituto è determinato in relazione alle effettive esigenze operative con le modalità stabilite negli articoli 25 (INFORMAZIONE) e 26 (ESAME) del D.P.R. 164/2002, tenendo conto del livello di sicurezza dell'istituto, del numero di detenuti presenti, dell'effettiva consistenza del personale, ovvero della carenza esistente rispetto all'organico fissato.
3. Annualmente e di norma entro il mese di febbraio presso il Provveditorato verrà effettuato un incontro con i rappresentanti regionali delle OO.SS. per stabilire i criteri di massima per l'utilizzo del lavoro straordinario, cui dovrà far seguito la contrattazione locale che dovrà attuarsi nel rispetto dei criteri indicati dall'art. 10 comma 5 A.Q.N. come di seguito riportato:
 - garanzia dell'ordine, della sicurezza e della disciplina nella struttura penitenziaria; a tal fine si farà riferimento ai livelli minimi e massimi di sicurezza individuati per ciascun istituto;
 - conseguimento delle finalità ed adempimenti che la legge assegna al Corpo di polizia penitenziaria;

SOPAPPE

- consenso, preventivamente espresso, per iscritto, dal dipendente all'effettuazione di lavoro straordinario.
4. Ai sensi del comma 6 dell'art. 10 dell'A.Q.N., possono essere disposte, con provvedimento motivato del Comandante del Reparto e ratificato dall'Autorità Dirigente, prestazioni di lavoro straordinario anche senza il consenso del dipendente in caso di particolari ed inderogabili esigenze di servizio, attinenti in via preminente alla sicurezza.
 5. In considerazione delle previsioni normative e contrattuali non è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio procrastinabili di cui alla nota GDAP 0236788 del 21 giugno 2012; a tal fine saranno adottati idonei assetti organizzativi e buone prassi. Sarà altresì assicurato il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario secondo criteri che garantiscano un'equa distribuzione tra il personale che ha dato preventivamente formale disponibilità. L'Autorità Dirigente assicurerà la predisposizione di un prospetto mensile riepilogativo delle prestazioni di lavoro straordinario espletato dal Personale di Polizia Penitenziaria presente nella struttura in forma anonima ed aggregata per qualifica, nei confronti del quale sia stata disposta la liquidazione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, con l'indicazione del numero delle ore effettuate, il numero delle ore retribuite e gli eventuali turni di riposo compensativo concessi o da concedere in luogo della retribuzione per il lavoro straordinario prestato. Tale prospetto dovrà rimanere affisso, in luogo tale da garantire la riservatezza, per un periodo non inferiore a quindici giorni e sarà trasmesso alle Organizzazioni Sindacali con cadenza mensile.
 6. Per il personale le cui condizioni di salute, limiti di età, ovvero situazioni familiari, non consentono di effettuare prestazioni di lavoro straordinario, si rinvia alle disposizioni contenute nell'art. 10 commi 10 e 11 dell'Accordo Nazionale Quadro.

Turni di riposo compensativi e fruizione dei riposi accumulati

1. In ordine ai turni di riposo compensativo per prestazioni di lavoro straordinario, si richiama quanto disciplinato dall'art. 11 A.Q.N.
2. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 10 comma 12 A.Q.N., e' facoltà del dipendente chiedere turni di riposo compensativo, in luogo del pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese su base mensile anche se remunerabili in ragione degli stanziamenti.
3. In caso di richiamo in servizio nella giornata programmata di riposo settimanale o in giornata festiva infrasettimanale, fermo restando il diritto alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario per le ore eccedenti l'ordinario turno di servizio giornaliero e dell'indennità ex art. 15 D.P.R. 51/2009, la fruizione dello stesso dovrà essere garantita entro le quattro settimane successive.
4. In caso di cosiddetto cumulo di riposi su richiesta del dipendente, fermo restando il limite per un massimo di due riposi consecutivi nel mese, i relativi riposi compensativi dovranno essere fruiti entro i due mesi successivi. In tale ipotesi il dipendente non avrà diritto a percepire né il compenso per lavoro straordinario né l'indennità ex art. 15 D.P.R. 51/2009.

SINAPPE
An R

Art. 8

Criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità.

1. Il Provveditorato, nell'assegnazione dei turni mensili di reperibilità ai sensi dell'art. 12 comma 3 dell'A.Q.N., tiene conto dei livelli di sicurezza degli istituti, del numero e tipologia dei detenuti, delle carenze di personale rispetto all'organico fissato dall'Amministrazione Centrale.
2. In sede di contrattazione decentrata sono determinate, nei limiti di quanto disposto dalla normativa di cui all'art. 1 del Protocollo, le modalità di applicazione dei criteri di cui all'art. 12 comma 2 dell'A.Q.N.
3. La ripartizione dei turni di reperibilità tra gli istituti dipendenti, sarà oggetto di contrattazione regionale in considerazione delle sopravvenute disposizioni ministeriali relative alla realizzazione del circuito regionale e ai conseguenti cambiamenti che interesseranno gli istituti Penitenziari.
4. I turni di reperibilità, stabiliti tenendo conto della necessaria dichiarazione di volontarietà del dipendente, sono disposti con provvedimento scritto contenente l'indicazione degli orari di inizio e termine turno.

FD 0016

Art. 9

Pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale

1. Come previsto dall'articolo 9 A.Q.N., l'impiego del personale maschile e femminile di Polizia Penitenziaria in tutti i servizi, salvo quelli all'interno delle sezioni, per i quali deve essere assegnato personale dello stesso sesso dei detenuti/internati ivi ristretti, deve avvenire nel rispetto del principio dell'eguaglianza di posizione, attitudini e dignità professionale, in relazione ai diversi ruoli e qualifiche, disposizioni di legge e regolamenti.
2. In sede locale, negli Istituti con annessa sezione femminile, sarà definita la percentuale di personale femminile in servizio che potrà essere impiegata nei posti fissi, dopo aver stabilito i posti di servizio necessari al corretto funzionamento delle sezioni femminili e dei servizi istituzionali correlati alle stesse.
3. Le parti concordano che in tutti gli Istituti Penitenziari della regione devono essere istituite le Unità Operative secondo le linee guida diramate con nota PRAP n. 41066 del 26 settembre 2013, e che la Contrattazione locale individui meccanismi che favoriscano un avvicendamento periodico del personale di Polizia Penitenziaria tra le stesse.
4. Le unità di personale impiegato nei compiti amministrativo-contabili non potrà superare complessivamente l'aliquota prevista per il Comparto Ministeri di cui al P.C.D. 11 marzo 2004.

MAI

Sopra

UGL

Ma

A) INTERPELLI

A1) Al fine di garantire le pari opportunità tra tutto il personale di Polizia Penitenziaria in servizio presso le Strutture dell'Amministrazione in regione, l'accesso a tutti i posti di servizio fissi, individuati come tali dalla Contrattazione locale, è sottoposto a preventiva procedura d'interpello, con esclusione del Comandante di Reparto e del Coordinatore Nucleo Traduzioni e Piantonamenti.

A2) La Contrattazione Locale provvederà a stabilire tempi e modalità dello svolgimento della stessa, assicurando la funzionalità dei servizi e, nel contempo, avendo cura di garantire la massima pubblicità al personale e quindi partecipazione dello stesso.

A3) I criteri di accesso e di valutazione delle istanze dei dipendenti volte alla partecipazione agli interpelli indetti sono i seguenti:

Requisiti di accesso:

1. giudizio complessivo negli ultimi due anni non inferiore a buono,
2. anzianità di servizio, nel ruolo, non inferiore a tre anni,
3. non avere in corso procedimenti penali per fatti dolosi per i quali sia stato disposto il rinvio a giudizio e non avere riportato nei due anni precedenti: condanne penali per fatti dolosi o una sanzione disciplinare più grave della deplorazione,
4. per i soli interpelli relativi a posti rientranti nelle specializzazioni, essere in possesso delle abilitazioni e titoli di specializzazione eventualmente necessari allo svolgimento dei compiti propri dell'incarico posto a interpello, salvo che all'interpello stesso risulti non avervi partecipato alcun dipendente con tali requisiti.

Criteri e punteggi per la valutazione delle istanze di partecipazione:

- 1) diploma di laurea: punti 6;
- 2) diploma di laurea triennale: punti 5;
- 3) diploma di maturità: punti 4;
- 4) diploma di licenza media inferiore: punti 2,
- 5) esperienze lavorative pregresse nel medesimo settore, documentate e senza demerito: punti 0,50 per ogni semestre;
- 6) attestati di frequenza a corsi di formazione attinenti le mansioni proprie del posto di servizio oggetto di interpello, rilasciati da enti locali, scuole e strutture formative: punti 0,50 per attestato fino a un massimo di 3 punti;
- 7) attestati di partecipazione a corsi formativi dell'Amministrazione: punti 1,50 per ogni attestato se attinente al posto di servizio oggetto d'interpello, e punti 1 per gli altri, fino a un massimo di 3 punti;
- 8) anzianità di servizio: punti 0,50 per ogni anno;
- 9) causa di servizio non incompatibile con l'incarico oggetto d'interpello: punti 0,50 per causa di servizio fino a un massimo di punti 1.

A4) Il punteggio attribuito per i primi quattro titoli elencati non è cumulabile tra loro.

La Contrattazione locale stabilirà il criterio di scelta da seguire in caso di parità di punteggio, e provvederà altresì a regolamentare tempi dell'inammissibilità del personale

receduto da precedente incarico con demerito, nonché di conservazione del posto in graduatoria del partecipante distaccato in altra sede dell'Amministrazione.

- A5) Resta salva la facoltà dell'Autorità Dirigente, nell'eventualità di un interpello deserto, ovvero per il quale ha fatto domanda personale non avente i requisiti di ammissibilità, procedere alla nomina di personale ai sensi dell'art. 21 del DPR 82/99.

B) ROTAZIONI

- B1) Al fine poi di garantire al personale di Polizia Penitenziaria le aspirazioni a un arricchimento professionale, dato dalla diversificazione delle esperienze lavorative all'interno dell'Istituto Penitenziario, si concorda che presso ciascun Istituto Penitenziario della regione una percentuale minima del personale impiegato nei posti fissi da avvicendare, nonché di quello impiegato nei Nuclei T.P., sarà sottoposto a rotazione, secondo la cadenza temporale concordata in sede locale.
- B2) A tal fine, l'Accordo locale provvederà a stabilire detta percentuale nonché i posti fissi da avvicendare, stabilendone altresì tempi, modalità e criteri della rotazione, in modo che si assicuri il ricambio in quei settori nei quali la stessa non viene operata da maggior tempo. Si concorda che, in ogni caso, vadano esclusi dalla rotazione i posti di servizio della Matricola e SDI.
- B3) Si demanda, quindi, alla contrattazione locale la possibilità d'individuare altri posti di servizio che possano essere esclusi dalla rotazione.
- B4) Le parti concordano, infine, che al raggiungimento della percentuale di avvicendamento contribuisca la cd. rotazione fisiologica (ovvero, vacanze di posti fissi dovute a: trasferimenti, pensionamenti, transiti nei ruoli civili, recessi o rimozioni, ecc.).
- B5) Al riguardo, si chiarisce che il personale distaccato presso altra sede ha diritto al mantenimento del posto di servizio fisso per mesi quattro. Superato tale periodo di conservazione del posto, quest'ultimo sarà considerato vacante e quindi da sottoporre a interpello.

Art. 10

Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali.

1. Per i criteri relativi alla utilizzazione del F.E.S.I., si rimanda a quanto previsto annualmente dagli accordi stipulati a livello Nazionale.
2. Le parti s'impegnano a stipulare eventuali accordi decentrati in materia garantendo che i criteri di distribuzione dell'incentivo tra il personale di polizia penitenziaria della regione non comporti una distribuzione "a pioggia".
3. Ai fini di una corretta attribuzione del fondo previsto dal comma 2 lett. I) dell'art. 7 dell'A.Q.N., le Direzioni provvederanno, laddove non l'abbiamo già fatto, a formalizzare

SHAPPE

con ordine di servizio gli incarichi previsti dalla vigente normativa di sicurezza sul lavoro, nonché gli ulteriori incarichi che possano giustificare la corresponsione dell'emolumento.

4. La valutazione in ordine alla corretta utilizzazione delle risorse del fondo è demandata all'Amministrazione ed alle OO.SS. delle sedi di contrattazione decentrata

F.P. C.C.I.T. **CAPO III**

ELEVAZIONE CULTURALE ED INTERVENTI A FAVORE DEL PERSONALE

Art. 11

(Formazione ed aggiornamento del personale)

1. Il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria s'impegna a presentare alle Organizzazioni Sindacali Regionali il Piano Annuale della Formazione, predisposto sulla base della normativa in vigore e delle disposizioni dipartimentali impartite, che potranno entro 10 giorni chiedere l'esame congiunto o formulare osservazioni scritte. Decorso tale termine verrà convocata, entro 7 giorni, la Commissione ex art. 26 c.1 D.P.R. 395/95, in sede consultiva.
2. Fermo restando la previsione di cui all'art. 13 dell'A.Q.N., si recepisce l'Accordo Regionale sui criteri generali per la individuazione del Personale di Polizia Penitenziaria in servizio negli Istituti Penitenziari, Servizi e uffici P.R.A.P. Regione Lombardia da destinare alle attività formative, sottoscritto in data 26 luglio 2010 richiamando nello specifico la previsione di cui all'art. 2 comma 5 dello stesso relativa ai doveri di informazione e pubblicità delle iniziative formative a beneficio del personale.
3. Il Provveditore Regionale e i rappresentanti delle OO.SS. nel ritenere il personale risorsa fondamentale dell'Amministrazione Penitenziaria, concordano nel riconoscere alla formazione e all'aggiornamento un ruolo fondamentale nell'accrescimento e nella valorizzazione delle competenze.

Art. 12

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

1. Ferme restando le disposizioni contenute negli articoli 14 dell'A.Q.N., 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, ai fini di verificare la qualità e la salubrità degli spacci e di formulare proposte per il miglioramento del servizio, nonché per verificare e incrementare l'attività di protezione sociale e di benessere del personale. Il capitolato d'onori sarà messo a disposizione della suddetta Commissione.

OSARP Ruoragun *Sopre fu* *UGL* *Mei*

2. In caso di affidamento della gestione degli spacci a soggetti terzi, in sede di contrattazione decentrata locale, saranno individuate le modalità mediante le quali assicurare le previste prerogative sindacali.

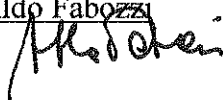
Art.13
Norma conclusiva

1. Il presente Protocollo sostituisce quello precedentemente sottoscritto e abroga le previsioni dell'Accordo regionale 7 febbraio 2007 nelle parti non compatibili.
2. Le Direzioni avvieranno le procedure per la stesura dei Protocolli d'Intesa locali che dovranno essere definiti entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente protocollo. In caso di mancata definizione si attiveranno le procedure di cui all'art. 3 c.13 AQN.

Milano, lì 27 gennaio 2014

Per la Parte Pubblica

Il Provveditore regionale Aldo Fabozzi



Per la Parte Sindacale

O.S. Sappe _____

O.S. UilPA _____

O.S. Osapp _____

O.S. Sinappe _____

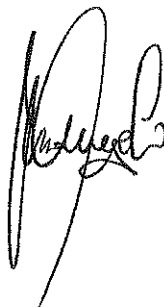
O.S. Cisl FNS _____

O.S. Ugl PP _____

O.S. FSA CNPP _____

O.S. Cgil FP-PP _____

Il sig. URSO (UIL) in merito al presente Protocollo di Intesa Regionale esprime la propria dichiarazione di voto. "La UIL ritiene che il presente accordo viola i principi di equità e pari opportunità sanciti dall'Accordo Quadro Nazionale, poiché demanda alla contrattazione decentrata la possibilità di escludere determinati servizi dalla rotazione significa determinare disparità di trattamento tra i medesimi servizi nell'ambito della competenza dell'accordo stesso, vale a dire gli Istituti Penitenziari della Lombardia. Analogo discorso per quanto riguarda l'individuazione di una percentuale minima complessiva di servizi da porre a rotazione. Di fatto determinerà disparità di trattamento nell'ambito dei posti fissi dello stesso istituto penitenziario. Ragione per cui non si ritiene di condividere e sottoscrivere il presente Protocollo di Intesa Regionale".



Il sig. TOSSI (CISL) esprime la dichiarazione di voto in merito al Protocollo di Intesa Regionale. "La CISL non sottoscrive l'accordo regionale in quanto non vi è le pari opportunità di rotazione di alcuni settori già dichiarati anche nel tavolo tecnico e nell'attuale giornata di cui la scrivente si riserva ad ulteriori interventi in seguito se necessario".

F.to sig. Mario Tossi