



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL' AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
UFFICIO IV - RELAZIONI SINDACALI

Ai Rappresentanti delle OO.SS. del personale
non dirigente del Corpo di Polizia Penitenziaria

Oggetto: Decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57 recante
*"Recepimento dell' accordo sindacale per il personale non dirigente delle Forze di
polizia a ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per il personale
non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento militare <<Triennio 2019-
2021>>". Errata Corrige*

Si trasmette, per opportuna informativa, la nota n. 0248197.U del 27 giugno
2022, di questa Direzione Generale concernente l'argomento in oggetto indicato.

IL DIRETTORE
dott.ssa Ida Del Grosso



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Ai Signori Direttori Generali

Ai Signori Provveditori Regionali

Ai Signori Direttori degli II. PP.

Ai Signori Direttori delle Scuole

Al Responsabile del Gruppo Operativo Mobile

Al Responsabile del S.A.D.A.V

Ai Signori Direttori degli Uffici
del Capo del Dipartimento

All'Ufficio IV- Relazioni Sindacali-

e, p.c.

Al Signor Capo del Dipartimento

Al Signor Capo del Dipartimento per
la Giustizia Minorile e di Comunità

Al Signor vice Capo del Dipartimento

LORO SEDI

OGGETTO: decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57 recante *“Recepimento dell'accordo sindacale per il personale non dirigente delle Forze di polizia a ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento militare <<Triennio 2019 – 2021>>”*. **Errata Corrige.**

Si fa seguito alla nota n. 0227804.U del 13 giugno scorso, con la quale sono state illustrate le principali novità che hanno interessato il personale del Corpo di polizia penitenziaria introdotte dal provvedimento in oggetto, per ritrasmettere la stessa in quanto alla pagina 3, nella tabella che indica **“ASSEGNO FUNZIONALE”** l'importo dovuto all'Assistente Capo Coordinatore con 17 anni di servizio è pari a euro 1.740,40 e non 1.470,40 come indicato per mero errore materiale.

Nel ringraziare per l'attenzione e raccomandare la scrupolosa osservanza delle disposizioni partecipate, si coglie l'occasione per inviare cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Massimo Parisi





Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Ai Signori Direttori Generali

Ai Signori Provveditori Regionali

Ai Signori Direttori degli II. PP.

Ai Signori Direttori delle Scuole

Al Responsabile del Gruppo Operativo Mobile

Al Responsabile del S.A.D.A.V

Ai Signori Direttori degli Uffici
del Capo del Dipartimento

All'Ufficio IV- Relazioni Sindacali-

e, p.c.

Al Signor Capo del Dipartimento

Al Signor Capo del Dipartimento per
la Giustizia Minorile e di Comunità

Al Signor vice Capo del Dipartimento

LORO SEDI

OGGETTO: decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57 recante *“Recepimento dell’accordo sindacale per il personale non dirigente delle Forze di polizia a ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento militare <<Triennio 2019 – 2021>>”*.

Si porta a conoscenza che nella Gazzetta Ufficiale n. 126 del 31 maggio 2022 – Serie Generale, supplemento ordinario n. 21/L – è stato pubblicato il decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57 concernente il recepimento dell’accordo sindacale e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare per il triennio 2019-2021, firmato in data 23 dicembre 2021.

Al riguardo, al fine di assicurare uniformità di applicazione dei diversi istituti tra tutte le articolazioni centrali e territoriali, si ritiene opportuno illustrare le principali novità che interessano il personale del Corpo di polizia penitenziaria introdotte da detto provvedimento.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

§. *Trattamento Economico fondamentale.*

In ordine al trattamento economico fondamentale il provvedimento in argomento definisce, all'**articolo 2**, i seguenti aumenti stipendiali:

- ❖ per l'anno 2019 l'aumento del punto di parametro a **179,30** euro, a decorrere dal mese di gennaio; ciò ha comportato l'assorbimento della totalità delle risorse finanziarie destinate alla corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale in godimento dall'anno 2019. Si evidenzia che l'incremento del punto parametrico risulta pari allo 0,70% rispetto a quello fissato a regime con il D.P.R. n. 39 del 15 marzo 2018;
- ❖ per l'anno 2020, il punto parametrico è stato aumentato, a decorrere dal mese di gennaio, a **179,50** euro, con un incremento del medesimo pari allo 0,81% rispetto a quello fissato a regime con il D.P.R. n. 39 del 15 marzo 2018;
- ❖ a decorrere dall'anno 2021 il punto parametrico è stato incrementato, a decorrere dal mese di gennaio, a **183,15** euro, con un incremento a regime della componente stipendiale del 2,86%.

Si precisa che, come stabilito dall'**articolo 3**, :

- ❖ le nuove misure degli stipendi hanno effetto:
 - sulla tredicesima mensilità;
 - sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato;
 - sull'indennità di buonuscita;
 - sull'assegno alimentare per il dipendente sospeso, come previsto dall'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, o da disposizioni analoghe;
 - sull'equo indennizzo;
 - sulle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrata INPS, o altre analoghe, e i contributi di riscatto;
- ❖ i benefici economici risultanti dall'applicazione del nuovo contratto sono corrisposti integralmente, alle scadenze e negli importi espressamente previsti, al personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del decreto in esame, mentre, agli effetti dell'indennità di buonuscita si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Ai sensi dell'**articolo 4**, l'aumento dell'indennità pensionabile è stato definito, a decorrere dal mese di febbraio 2021, in misura pari al 7,44% percentuale, uguale per tutte le qualifiche.

L'**articolo 5** prevede, inoltre, a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dal 2022, un incremento di 12,00 euro annui, lordo dipendente, delle misure dell'assegno funzionale attualmente in godimento al personale a cui è stata attribuita da 4 anni la denominazione di "Coordinatore" con riferimento alle seguenti qualifiche di "sostituto commissario coordinatore", "sovrintendente capo coordinatore" ed "assistente capo coordinatore".

QUALIFICA	ASSEGNO FUNZIONALE		
	17 anni di servizio	27 anni di servizio	32 anni di servizio
	<i>(importi annui su 12 mensilità)</i>		
Sostituto Commissario Coordinatore	€ 1.841,40	€ 3.082,50	€ 3.543,03
Sovrintendente Capo Coordinatore <i>con 4 anni nella qualifica</i>	€ 1.812,20	€ 3.030,20	€ 3.482,98
Assistente Capo Coordinatore <i>con 4 anni nella qualifica</i>	€ 1.740,40	€ 2.961,83	€ 3.404,30

L'**articolo 6** stabilisce, infine, per gli anni 2019, 2020 e 2021, l'attribuzione di una indennità *una tantum*, da corrispondere in relazione ai mesi di servizio prestato, per un importo, lordo dipendente, pari, rispettivamente, ad euro 27,37 euro per l'anno 2019, ad euro 287,44 per l'anno 2020 e ad euro 73,83 per l'anno 2021.

§. *Trattamento Economico accessorio.*

In correlazione, con il provvedimento in argomento sono state rideterminate, all'**articolo 8** le misure orarie del compenso per il lavoro straordinario (feriale, notturno o festivo, notturno



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

festivo) con il medesimo incremento percentuale stabilito per gli aumenti stipendiali. Si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle nuove misure orarie:

	Qualifica	Feriale	Notturno o festivo	Notturno festivo
Misure orarie lavoro straordinario a decorrere dal 1° gennaio 2021	Commissario Capo	16,11	18,22	21,02
	Commissario	15,85	17,93	20,69
	Vice Commissario	14,64	16,57	19,11
	Sost. Comm. Coordinatore	15,85	17,93	20,69
	Sostituto Commissario	15,37	17,39	20,06
	Ispettore Superiore (8 anni)	14,99	16,96	19,56
	Ispettore Superiore	14,72	16,64	19,20
	Ispettore Capo	14,30	16,18	18,66
	Ispettore	14,02	15,86	18,30
	Vice Ispettore	13,36	15,11	17,43
	Sovr.te Capo Coordinatore	14,02	15,86	18,30
	Sovr.te Capo (4 anni)	13,47	15,24	17,58
	Sovrintendente Capo	13,31	15,06	17,37
	Sovrintendente	13,01	14,72	16,98
	Vice Sovrintendente	12,50	14,14	16,31
	Ass.te Capo Coordinatore	13,01	14,72	16,98
	Ass.te Capo (5 anni)	12,53	14,17	16,35
	Assistente Capo	12,48	14,12	16,29
	Assistente	11,99	13,56	15,65
	Agente scelto	11,62	13,15	15,17
Agente	11,28	12,76	14,72	

Il nuovo accordo sindacale prevede, inoltre, a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dal 1° gennaio 2022, i seguenti incrementi:

1. dell'indennità giornaliera di missione di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 18 dicembre 1973, n. 836, portandola da euro 20,45 a euro 24,00, con un differenziale pari a +17,36% (**articolo 9, lett. a**). La nuova tabella è pertanto la seguente:



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

TABELLA DIARIA DI MISSIONE

	INTERA	RIDOTTA AL 40%	RIDOTTA AL 60%
DIARIA GIORNALIERA	24,00	9,60	14,40
DIARIA ORARIA	1,00	0,4	0,6

2. all'**articolo 9, lett. b)**, degli importi massimi di rimborso delle spese documentate per la fruizione dei pasti, adeguandole a quelle previste per il personale dirigente. In particolare l'importo massimo è stato elevato per un pasto da euro 22,26 a euro 30,55 (+37,24%), mentre per due pasti da euro 44,26 a euro 61,10 (+38,05%), con la precisazione che per incarichi di durata non inferiore a otto ore compete il rimborso di un solo pasto. Gli stessi limiti di rimborso si applicano al personale in trasferta che dichiara di non aver potuto consumare i pasti per ragioni di servizio o per mancanza di strutture idonee. È consentito, inoltre, il rimborso del documento fiscale con dicitura "pasto completo";
3. dell'indennità di compensazione da euro 8,00 a euro 12,00 (**articolo 10**);
4. dell'indennità di presenza notturna, da euro 4,10 a euro 4,30 per ciascuna ora (**articolo 14, lett. a**);
5. dell'indennità di presenza festiva, da euro 12,00 a euro 14,00 (**articolo 14, lett. b**);
6. dell'indennità 41-bis vigilanza detenuti sottoposti al regime previsto dall'articolo 41-bis della legge 26 luglio 1975, n. 354, da euro 12,00 a 14,00 (**articolo 19**);.

L'Accordo ha previsto, poi, all'**articolo 18**, comma 1, l'istituzione dell'**"Indennità di specificità del Corpo di polizia penitenziaria"** per l'importo di euro 1,50 per le attività di servizio, di vigilanza ed osservazione di detenuti nelle sezioni detentive, nonché di traduzione e di piantonamento dei detenuti medesimi e per le attività svolte dal personale individuato dall'articolo 45, decreto del Presidente della Repubblica 15 febbraio 1999, n. 82.

L'indennità in argomento, così come determinato nella relazione tecnica e definito con il provvedimento previsto dal comma 2 del medesimo articolo 18, compete e dunque va corrisposta :

- al personale che svolge attività presso l'ufficio matricola degli istituti penitenziari;
- al personale che svolge attività di vigilanza ed osservazione detenuti all'interno delle sezioni detentive;



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

- al personale che svolge attività nei reparti detentivi ove sono ristretti detenuti ammessi al lavoro all'esterno *ex art. 21 O.P.* e al regime della semilibertà;
- al personale che svolge *effettivamente* traduzioni dei detenuti a qualsiasi titolo e piantonamenti dei detenuti in luoghi esterni di cura.

Come previsto, tale indennità deve essere corrisposta per ciascun turno di servizio non inferiore alle tre ore continuative. La stessa andrà corrisposta in misura doppia qualora, per eccezionali esigenze dell'Amministrazione, il personale svolga un doppio turno di servizio continuativo.

La medesima è altresì cumulabile con l'indennità del servizio esterno di cui all'articolo 12 del decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 1990, n. 147, nonché con l'indennità di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164.

Si fa riserva di ulteriori indicazioni e direttive tecnico-operative.

Relativamente alle previsioni di cui all'**articolo 23** "*Trattamento economico di trasferimento*" si sottolinea che la disposizione integra il quadro normativo vigente in materia di trattamento economico di trasferimento prevedendo il rimborso degli oneri sostenuti dal personale, derivanti dal deposito di mobili e masserizie presso terzi, nelle more dell'effettiva consegna dell'alloggio di servizio per cause indipendenti dalla volontà dell'interessato.

Pertanto, il personale trasferito d'autorità che, ove sussista l'alloggio di servizio, ne abbia titolo in relazione all'incarico ricoperto, e abbia presentato domanda per ottenerlo, può richiedere, previa presentazione di formale contratto di locazione o di fattura quietanzata:

1. fino all'assegnazione dell'alloggio di servizio e, comunque, per un periodo non superiore a tre mesi, il rimborso del canone dell'alloggio per un importo massimo di euro 775,00 mensili;
2. in attesa dell'effettiva consegna dell'alloggio non disponibile temporaneamente e comunque per un periodo non superiore a tre mesi, il rimborso delle spese per il deposito delle proprie masserizie nel limite di euro 1.000,00 mensili.

La disposizione in commento precisa che, in alternativa, il personale ha facoltà di optare per la riduzione dell'importo mensile previsto in relazione alla elevazione proporzionale dei mesi di durata dei benefici che non deve, comunque, superare i mesi sei.

Per completezza, si richiama l'**articolo 7** che ha previsto un incremento delle risorse destinate al fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali di cui all'art. 14 D.P.R. n. 164/2002 e ss.mm.ii. a decorrere dall'anno 2022 per un importo pari ad euro 220.126,00.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

§. Ulteriori disposizioni.

Quanto alle novità si segnala, poi, in particolare, l'**articolo 22** che ha recepito la disciplina di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 relativa alla possibilità di cedere, a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro al fine di consentire a quest'ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, rimettendo alla contrattazione di comparto la definizione della misura, delle condizioni e delle modalità di accesso al beneficio.

La citata disposizione contrattuale ha, quindi, inserito, nell'ambito dell'ordinamento del personale, l'istituto del congedo e riposo solidale che consente al personale del Corpo di polizia penitenziaria, fino alla qualifica di commissario capo, di cedere e ricevere, dai colleghi appartenenti al Corpo medesimo, giornate di congedo solidale per assistere i figli minori che necessitano di cure costanti.

La norma stabilisce, preliminarmente, che possono essere ceduti i giorni di congedo ordinario, spettanti e non ancora fruiti ai sensi dell'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, eccedenti le quattro settimane annue, ritenute assolutamente necessarie per assicurare al personale, in considerazione della specificità delle funzioni e dei compiti svolti, un effettivo reintegro delle energie psicofisiche.

Ne deriva, quindi, che possono essere cedute le giornate di congedo ordinario dell'anno in corso, ovvero dei due anni precedenti qualora, per ciascuna annualità, non sia ancora trascorso il termine di diciotto mesi successivi all'anno di spettanza, ai sensi del citato articolo 9 del D.P.R. n. 39/2018.

Risulta di tutta evidenza, pertanto, che il personale, con riferimento a ogni annualità di congedo, può cedere solo la parte residua, rispetto alle quattro settimane, quantificabile in 20 giorni, nell'ipotesi di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, e in 24 giorni in caso di articolazione su sei giorni.

Con particolare riferimento alle modalità di cessione del congedo solidale, la disposizione - al comma 2 - stabilisce espressamente che essa:

- ✓ è a titolo volontario e gratuito;
- ✓ non può essere sottoposta a condizione o a termine;
- ✓ non è revocabile;
- ✓ avviene in forma scritta, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dei dati personali.

Quanto, invece, alle modalità di ricezione del congedo solidale, la norma prescrive che il dipendente "ricevente":

- ✓ al momento della formalizzazione della richiesta del congedo solidale deve presentare adeguata certificazione, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata,



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

comprovante la necessità di cure costanti del figlio minore in relazione alle sue particolari condizioni di salute;

- ✓ non può richiedere più di trenta giorni per ciascuna domanda, fruibili anche consecutivamente, fino al limite massimo di centoventi giorni all'anno;
- ✓ può avvalersi dei giorni ceduti solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione di tutto il congedo ordinario a lui spettante, dei riposi di cui alla legge n. 937/1977, ovvero di eventuali giorni precedentemente ricevuti, qualora risulti già destinatario di analoghe cessioni a titolo solidale.

In relazione, infine, all'*iter* procedimentale da adottare, la norma stabilisce che il trasferimento dei giorni dal cedente al cessionario può avvenire direttamente, ovvero mediante sistemi centralizzati, secondo procedure da definire - entro novanta giorni dell'entrata in vigore del DPR 20 aprile 2022, n. 57 di che trattasi - a seguito di contrattazione collettiva integrativa a livello centrale, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il decreto in argomento, e di cui si fa riserva di successiva comunicazione.

Ulteriore novità di rilievo sono le previsioni normative contemplate di cui all'**articolo 24 "Tutela della genitorialità"** che, al fine di agevolare una lettura coordinata delle disposizioni vigenti, ripropone, con alcune integrazioni, il contenuto dell'articolo 18 rubricato "*Tutela delle lavoratrici madri*" del D.P.R. n. 51/2009 .

Già dalla modifica della rubrica si evince che la norma contempla interventi ulteriori rispetto a quelli riservati, inizialmente, alle sole "lavoratrici madri".

In proposito, infatti, giova evidenziare che la **lettera a)** del **comma 1** della disposizione in esame estende l'esonero dalla sovrapposizione completa dei turni ai genitori (non riferendosi quindi più ai soli coniugi come previsto dal citato art 18 DPR 51/2009) dipendenti dalla stessa Amministrazione, con figli fino a sei anni di età, al fine di rispondere maggiormente alle esigenze di organizzazione nella gestione dei predetti minori e di provvedere alle materiali esigenze degli stessi.

La **lettera e)**, precisa che il divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata il personale con figli di età inferiore a tre anni, senza il consenso dell'interessato, vige qualora lo stesso abbia proposto, alternativamente, istanza per essere esonerato dai turni continuativi, dai turni notturni o dalla sovrapposizione dei turni.

Ciò rilevato, appare evidente come il beneficio *de quo* deve essere riconosciuto al personale che abbia precedentemente richiesto e ottenuto l'esonero dai turni continuativi, ovvero l'esonero dai turni notturni o, infine, l'esonero dalla sovrapposizione dei turni non essendo, al riguardo, necessaria la concomitante ricorrenza delle tre condizioni.

È altresì espressamente previsto che il divieto di inviare in missione fuori sede per più di una



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

giornata il personale con figli di età inferiore a tre anni senza il consenso è esteso anche alle missioni all'estero.

La **lettera f)**, stabilisce esplicitamente, al fine di evitare dubbi interpretativi, che il beneficio dell'esonero a domanda dal turno notturno deve essere riconosciuto al personale che assiste un soggetto disabile per il quale risulta già godere delle agevolazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La disposizione contrattuale, coerentemente con l'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro nel 2009 in risposta a uno specifico quesito finalizzato a conoscere il significato da attribuire all'espressione "a proprio carico", riconduce pertanto i benefici in questione nell'ambito del complessivo impianto disegnato dal legislatore della legge 104/1992 e dunque, per l'effetto, chiarisce espressamente che l'esonero dal turno notturno spetta solo al personale che assiste un portatore di handicap in condizione di gravità.

Il **comma 2**, in maniera innovativa, riconosce ai genitori di studenti del primo ciclo di istruzione (costituito *ex art.* 4 D.lgs n.59/2004 dalla scuola primaria della durata di cinque anni e dalla scuola secondaria di primo grado della durata di tre anni) affetti da disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico di cui all'articolo 1 della legge 8 ottobre 2010, n. 170, il diritto di usufruire, salvo che sussistano specifiche esigenze di servizio, di orari di lavoro flessibili per assistere i figli nelle attività scolastiche a casa quando ciò sia richiesto dal piano didattico personalizzato definito dalla scuola secondo le linee guida in materia emanate dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca ai sensi dell'articolo 7 della medesima legge n. 170 del 2010.

Pertanto, attesa la *ratio* della norma è del tutto evidente che l'eventuale provvedimento di diniego avuto riguardo alle specifiche esigenze di servizio deve essere adeguatamente motivato.

Il **comma 3** attribuisce un nuovo beneficio al lavoratore padre consistente nel diritto a fruire, a domanda, nella prima settimana di vita del bambino, di due giorni di congedo per paternità, con l'espressa previsione che tale assenza non sia computata ai fini del raggiungimento del limite massimo di congedo straordinario annui fruibili ai sensi dell'articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395 (pari a 45 giorni).

Si precisa, altresì, che durante la fruizione di tale congedo il trattamento economico fisso e continuativo è corrisposto nella misura intera; esso è computato ai fini dell'anzianità di servizio, nonché della maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

Il **comma 4**, correlativamente all'introduzione di nuovi benefici relativi alla tutela della genitorialità rispetto alla previgente normativa, estende gli stessi alle ipotesi di adozione o affidamento preadottivo a far data, come già precedentemente disposto, dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

L'**articolo 25** introduce una importante tutela in favore delle donne vittime di violenza di genere inserite nei percorsi di protezione ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, riconoscendo alle stesse il diritto di astenersi dal lavoro - per motivi connessi a tale percorso - per un periodo massimo di novanta giorni di congedo straordinario, nell'arco di tre anni, da fruire su base giornaliera e con decorrenza dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Di fatto, dunque, è stata inserita una ulteriore tipologia di congedo straordinario e dunque, quanto alle modalità di fruizione, esso segue il medesimo regime previsto per questo istituto.

La norma contrattuale precisa espressamente che i relativi periodi di assenza sono esclusi dal computo dei 45 giorni da fruire *ex* articolo 15 del DPR n. 395/1995. Viene, altresì, stabilito che la dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a farne richiesta scritta al dirigente dell'Ufficio ove presta servizio almeno sette giorni prima della decorrenza del congedo, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo desiderato, allegando la prevista certificazione relativa al suo inserimento nei percorsi di protezione connessi alla violenza di genere.

Le disposizioni chiariscono, altresì, che durante la fruizione di tale istituto all'interessata deve essere corrisposto il trattamento economico fisso e continuativo nella misura intera e che tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio nonché della maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità. Il comma 4 chiama le amministrazioni ad adottare misure organizzative e tecniche idonee a garantire la *privacy* della lavoratrice a tutela della riservatezza della condizione di vittima di violenza di genere

L'**articolo 26** nel prevedere che, derogando alla disciplina di cui all'art. 34 del Dlgs n. 151/2001, i periodi di congedo parentale *ex* art. 32 del medesimo decreto legislativo sono computati nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alla maturazione del congedo ordinario e alla tredicesima mensilità, rettifica la sperequazione finora esistente tra il personale delle Forze di polizia e quello delle Forze armate in relazione agli effetti conseguenti alla fruizione del congedo parentale con retribuzione ridotta al 30%, ovvero senza retribuzione, stabilendone pertanto la loro computabilità in relazione a detti istituti.

Come noto, infatti, il richiamato articolo 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001 disciplina il trattamento economico del congedo parentale prevedendo, in termini generali, la corresponsione di un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione fino al compimento del sesto anno di età del bambino per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Tale indennità viene estesa fino al compimento degli otto anni di vita del bambino, nei casi in cui il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Successivamente a tale periodo il congedo parentale fruibile dal genitore fino al compimento dei dodici anni di età del figlio non dà diritto ad alcuna retribuzione.

Per il personale del Corpo di polizia penitenziaria, come noto, i primi quarantacinque giorni



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria Direzione Generale del Personale e delle Risorse

del congedo in argomento sono concessi, se non fruiti per altri motivi, a titolo di congedo straordinario ai sensi dell'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39 con il relativo trattamento economico. Per i periodi di congedo parentale eccedenti i predetti quarantacinque giorni (per ciascun genitore, se entrambi appartenenti alla Polizia Penitenziaria) è corrisposta, fino al compimento del sesto anno di età del bambino, una indennità pari al 30 per cento della retribuzione, fermo restando il limite complessivo tra i genitori di sei mesi.

A seguito dell'intervento normativo, tali periodi (sia a retribuzione ridotta che senza retribuzione), fruiti dopo l'entrata in vigore del D.P.R. n. 57/2022 in argomento, possono ora essere computati, oltre che ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio, anche per la maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità spettanti nell'anno di fruizione del congedo parentale. Analogo trattamento economico e giuridico spetta nel caso di adozione o affidamento preadottivo, calcolando come riferimento, la data di ingresso in famiglia del minore.

L'**articolo 27**, attraverso la previsione normativa contenuta dalla lettera b), estende a tutto il personale tenuto al rispetto di obblighi formativi per l'aggiornamento scientifico e per il mantenimento dell'iscrizione all'albo o a un elenco professionale le previsioni di cui all'art. 18, comma 5, del D.P.R. n. 395/1995. Tale disposizione contrattuale attribuiva al solo personale medico della Polizia di Stato la possibilità di fruire, a titolo di congedo straordinario, di 8 giorni da dedicare all'aggiornamento scientifico. Con la norma in esame, pertanto, detto congedo è esteso, per quanto riguarda il Corpo di polizia penitenziaria, ai funzionari tecnici del ruolo dei biologi, a condizione che l'Amministrazione non vi provveda in proprio ovvero attraverso convenzioni con soggetti o enti esterni.

Come precisato dalla norma, tale personale, pertanto, può essere autorizzato a usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di otto giorni di congedo annuo nell'ambito dei periodi di congedo straordinario di cui all'articolo 15, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395 ai fini dell'aggiornamento scientifico della propria specializzazione professionale.

L'**articolo 28** detta disposizioni in materia di fruizione del congedo ordinario integrando quelle già vigenti in materia.

Al **comma 1**, eliminandosi l'attuale vincolo del frazionamento del congedo ordinario in soli quattro periodi, previsto dall'articolo 14, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, viene introdotta la possibilità, di distribuire il periodo feriale anche in più periodi, compatibilmente con le esigenze di servizio, garantendo il godimento di almeno 4 settimane di congedo ordinario annuale, di cui almeno 2 settimane nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre, elevate a 3 settimane per il personale con oltre 25 anni di servizio.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Siffatta disposizione prevede, poi, l'obbligo, da parte dell'Ufficio o Reparto di appartenenza, di comunicare al dipendente, in forma scritta, la concessione o il diniego del congedo richiesto entro un termine congruo dalla presentazione dell'istanza, tenendo anche conto delle eventuali esigenze prospettate dall'interessato. Ciò significa che, in termini generali e laddove possibile, la richiesta del dipendente deve essere valutata con ogni consentita sollecitudine al fine di agevolare l'organizzazione personale e familiare.

Il **comma 2**, provvede a dettare la disciplina relativa alla concessione o diniego del congedo, stabilendo, in particolare, nel caso in cui l'istanza è stata presentata almeno sessanta giorni prima della data di inizio del medesimo, che la concessione o il diniego devono essere comunicati all'interessato almeno trenta giorni prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto.

Il successivo **comma 3**, in deroga ai termini stabiliti al comma 2, detta una disciplina particolare per determinati periodi ovvero dal 1° giugno al 30 settembre e in occasione delle festività natalizie e pasquali, del 25 aprile, del 1° maggio, del 2 giugno, del 1° novembre e dell'8 dicembre. In tali casi occorre predisporre, con congruo anticipo, una pianificazione delle esigenze del personale sulla base delle istanze presentate, avendo cura di comunicare, tuttavia, agli interessati, gli eventuali dinieghi almeno quindici giorni prima dell'inizio del periodo feriale richiesto.

Al **comma 4**, al fine di assicurare la corretta e uniforme applicazione delle disposizioni che regolano la materia, la norma contrattuale statuisce che gli Uffici devono:

- a) vigilare sul rispetto dei termini previsti dall'articolo 9, commi 1 e 2, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, nell'ottica di un equo contemperamento delle necessità personali del dipendente e delle esigenze di servizio dell'Amministrazione, pianificando la fruizione del congedo ordinario, con congruo anticipo rispetto alla scadenza, sulla base delle esigenze di servizio e delle istanze del personale;
- b) provvedere a programmare la fruizione del congedo ordinario residuo, anche d'ufficio, sia per garantire l'effettivo reintegro delle energie psico-fisiche del personale, in considerazione della specificità delle funzioni e dei compiti svolti dalla Polizia Penitenziaria, sia per renderne sistematica la pianificazione, ai fini del buon andamento degli Uffici e del corretto godimento, da parte degli interessati, anche in vista del futuro collocamento a riposo.

L'**articolo 30** oltre a interventi di *drafting* normativo, apporta modifiche alle disposizioni pattizie concernenti il sistema delle relazioni sindacali.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria Direzione Generale del Personale e delle Risorse

In particolare, il **comma 1, lettera a)**, prevede una rivisitazione degli attuali organismi paritetici, al fine di valorizzarne obiettivi e competenze, qualificandone meglio l'attività.

La principale novità riguarda l'istituzione della Commissione per l'istruzione e lo sviluppo professionale del personale con competenza sugli indirizzi generali per l'individuazione degli obiettivi formativi in materia di formazione e aggiornamento professionale del personale.

La stessa è chiamata a esprimere le proprie osservazioni sugli indirizzi generali della formazione e dell'aggiornamento professionale del personale connessi con gli aspetti innovativi, evolutivi e tecnologici delle differenti attività istituzionali. Ciò in quanto, nell'attuale contesto lavorativo, caratterizzato da una rapidissima evoluzione non solo delle innovazioni tecnologiche e delle esigenze dei cittadini, ma anche degli scenari operativi nei quali il personale delle Forze di polizia si trova ad operare, la formazione e l'aggiornamento professionale rivestono un ruolo strategico assolutamente centrale.

La nuova formulazione di Commissione per l'istruzione e lo sviluppo professionale del personale, a livello centrale e periferico, sostituisce, con ambiti di intervento differenti, la Commissione per la formazione e l'aggiornamento professionale.

Oltre alla Commissione per l'istruzione e lo sviluppo professionale del personale, al fine di garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione con quelle del giusto riconoscimento del ruolo e delle funzioni degli organismi paritetici, sono state riunite nella Commissione per il benessere del personale le competenze delle Commissioni qualità e salubrità dei servizi di mensa e degli spacci, protezione sociale e benessere del personale - di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 26 del D.P.R. n. 395 del 1995 - e nella Commissione automezzi, tecnologia e informatica le competenze della Commissione automezzi e della Commissione tecnologia e informatica - di cui alle lettere e) ed f) della citata norma - anche al fine di favorire l'implementazione del digitale.

Sono rimaste, invece, invariate la struttura e le competenze della Commissione per le pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, costituita solo a livello periferico.

In attuazione della citata disposizione normativa, già a decorrere dal secondo semestre dell'anno in corso, si dovrà pertanto procedere, per la verifica e la formulazione di proposte, alla costituzione delle seguenti Commissioni:

- Commissione per il benessere del personale, con competenza in materia di qualità e salubrità di servizi di mensa e degli spacci, attività di protezione sociale e di benessere del personale (a livello centrale e periferico).
- Commissione automezzi, tecnologia e informatica (a livello centrale e periferico).
- Commissione per l'istruzione e lo sviluppo professionale del personale (a livello centrale e periferico).



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Resta immutata la disciplina sulla Commissione per la formulazione di pareri in ordine alla qualità e funzionalità del vestiario di cui al comma 2 dell'art. 26 del D.P.R. n. 395/95.

Il **comma 2, lettera a)**, novella l'art. 23 del D.P.R. n. 164 del 2002 in materia di relazioni sindacali. La norma chiarisce espressamente che le organizzazioni sindacali, comunque costituite, sia in forma unitaria che aggregata, si relazionano con l'Amministrazione esclusivamente attraverso il proprio legale rappresentante o un suo delegato che risulta, dunque, l'unico interlocutore valido, con riferimento, sia agli adempimenti previsti dalla vigente normativa, sia alla trattazione di questioni anche di natura non contrattuale.

Con particolare riferimento alle organizzazioni sindacali che raggiungono la soglia della rappresentatività mediante la sottoscrizione di un patto associativo si precisa, quindi, che le stesse, avendo condiviso la scelta di rapportarsi con l'Amministrazione come soggetto unitario, si confronteranno con essa attraverso il legale rappresentante dell'aggregazione o un suo delegato.

Quanto sopra, naturalmente, non pregiudica la possibilità della singola organizzazione sindacale di segnalare situazioni ritenute meritevoli di attenzione le quali, però, troveranno riscontro da parte dell'Amministrazione, per il tramite dell'aggregazione associativa, solo se fatte proprie dall'aggregazione associativa medesima.

Il **comma 2, lettera f)**, sostituisce l'articolo 35 del D.P.R. n. 164 del 2002 in materia di Federazioni Sindacali.

La nuova formulazione dell'articolo 35, al fine di superare alcune incertezze applicative verificatesi nel passato, ridefinisce la disciplina specifica delle aggregazioni tra due o più sigle sindacali, completando il quadro delineato in materia di relazioni sindacali dal novellato articolo 23 sopra richiamato.

Il nuovo articolo 35 chiarisce, al comma 1, che, ai fini dell'accertamento della rappresentatività, le organizzazioni sindacali che abbiano dato o diano vita ad una aggregazione sindacale, a prescindere dalla natura giuridica scelta, devono imputare sul codice unico del nuovo soggetto sindacale le deleghe di cui risultino titolari. Per rendere effettivo tale conferimento la norma stabilisce che il nuovo soggetto sindacale (nato per fusione, incorporazione, affiliazione o in altra forma di aggregazione associativa) deve depositare presso l'Amministrazione, oltre all'atto costitutivo e allo statuto, un "*modello unico d'iscrizione sindacale*" che dovrà essere utilizzato dal personale della Polizia penitenziaria all'atto dell'iscrizione al sindacato.

Più in particolare, secondo la previsione del comma 2, nel caso in cui due o più sigle sindacali decidano di dar vita a una affiliazione o ad altra forma aggregativa, ai fini dell'accertamento della rappresentatività è condizione imprescindibile l'imputazione delle deleghe dell'affiliato sul codice unico dell'affiliante. Allo stesso modo è richiesta l'effettiva attribuzione delle deleghe in favore del soggetto risultante da una procedura di fusione o incorporazione di una



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

organizzazione sindacale in un'altra; in tali casi l'attribuzione delle deleghe è consentita anche per successione a titolo universale.

La disposizione prosegue prevedendo che le aggregazioni associative devono dimostrare di aver dato effettiva ottemperanza al disposto della norma; in caso contrario non sarà possibile riconoscerne la rappresentatività ai fini dell'ammissione alle trattative per il rinnovo del contratto.

Non sono, quindi, ritenute utili, sempre ai fini degli effetti connessi alla rappresentatività, quelle forme di aggregazione che non danno luogo alla creazione di soggetti sindacali nuovi, con ciò escludendo ogni forma di accordo di mera imputazione del dato associativo, senza un reale trasferimento della titolarità delle deleghe tra associazioni sindacali legate a vario titolo.

In definitiva ai fini della misurazione della consistenza associativa delle federazioni (comma 3), a prescindere dalle diverse modalità utilizzate per dar vita al nuovo soggetto sindacale, l'Amministrazione provvederà a conteggiare esclusivamente le deleghe confluite nel codice unico del nuovo soggetto sindacale, ovvero nel codice dell'affiliante (che in forza dell'affiliazione diventa codice unico della nuova aggregazione), alla data del 31 dicembre di ciascun anno, e trattenute sulla busta paga dell'iscritto a decorrere dal mese successivo. Dalle predette deleghe saranno sottratte, in forza del richiamo dell'articolo 34, comma 2, del D.P.R. n. 164 del 2002, le deleghe revocate entro il 31 ottobre precedente.

Il comma 4, inoltre, nell'esplicitare un principio di portata generale, volto a garantire al sistema delle relazioni sindacali massima trasparenza e chiarezza coniugate alla necessaria pubblicità delle iniziative intraprese dalle organizzazioni sindacali in favore dei lavoratori, prevede che qualora si verifichi un qualsiasi mutamento associativo, le organizzazioni sindacali devono darne formale comunicazione all'Amministrazione, mediante idonea documentazione che attesti la regolarità sostanziale degli atti prodotti, adottata dai competenti organi statuari e trasmessa all'Amministrazione, a firma del legale rappresentante del soggetto sindacale interessato, a mezzo di posta elettronica certificata. Non sono riconosciute valide a tale scopo mere comunicazioni non corredate dalle modificazioni statuarie e che non diano conto degli elementi di effettività necessari per la successione nella titolarità delle deleghe del nuovo soggetto o dell'O.S. affiliante e per l'imputazione a quest'ultimo delle stesse.

Coerentemente col nuovo sistema appena illustrato - finalizzato a favorire corrette e costruttive relazioni sindacali in una cornice di stabilità e riconoscibilità degli attori coinvolti nelle relative dinamiche - il comma 5 chiarisce che qualsiasi mutamento associativo, compreso il cambio di denominazione, avrà effetto soltanto dal successivo periodico accertamento triennale della rappresentatività, effettuato con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione.

Il principio salvaguarda la libertà delle singole OO.SS. di aggregarsi ai fini del raggiungimento della maggiore rappresentatività e delle prerogative che da essa discendono, poiché



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

ogni periodico accertamento della rappresentatività può tradursi nel riconoscimento di nuovi soggetti sindacali, risultanti proprio dalla libertà di aggregazione, rimessa alla autodeterminazione delle Parti interessate. La misura proposta, quindi, assicura ordine e stabilità nel sistema delle relazioni sindacali individuando, per l'intero triennio, gli interlocutori dell'Amministrazione legittimati ad assumere il ruolo di controparte in tutti i momenti di confronto, anche di natura non contrattuale.

Resta salva la rilevazione annuale della consistenza associativa di cui all'articolo 32, comma 3, del D.P.R. n. 164 del 2002 effettuata in favore delle organizzazioni sindacali del personale individuate con il predetto decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e rappresentative sul piano nazionale, ai fini della ripartizione del monte ore di permessi sindacali.

Da quanto sopra esposto deriva, quindi, che l'ordine di rappresentatività, in ciascun triennio contrattuale, sarà quello stabilito dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione (di tale ordine si terrà conto, ad esempio, per l'invio della corrispondenza, per gli interventi nell'ambito di riunioni, commissioni, ecc.).

Alcune disposizioni di chiusura completano la nuova disciplina delle Federazioni sindacali.

In particolare, al comma 7, la disposizione in argomento chiarisce che, fuori dai casi di fusione o incorporazione, resta salva la possibilità per le organizzazioni sindacali componenti di aggregazioni associative di prevedere, nell'atto costitutivo e nello statuto, disposizioni finalizzate a salvaguardare l'autonomia di ciascuna, anche per quanto riguarda la gestione dei contributi dei propri iscritti. Tali accordi assumono una rilevanza esclusivamente interna all'aggregazione e sono privi di effetti ai fini della rappresentatività triennale e delle correlate prerogative sindacali, nonché nei rapporti con l'Amministrazione.

Infine, il comma 8 detta una disciplina transitoria finalizzata a consentire alle aggregazioni sindacali già costituite al 31 dicembre 2021 di uniformarsi alla nuova disciplina attraverso una procedura semplificata.

Il **comma 2, lettera g**, modifica l'articolo 36 del D.P.R. 164 del 2002, riconoscendo solo al dirigente sindacale che riprende servizio al termine di un periodo di distacco sindacale (e non anche di aspettativa) la possibilità, a domanda, di essere trasferito con precedenza rispetto agli altri richiedenti in altra sede, atteso che solo i periodi di distacco sono equiparati, a tutti gli effetti, al servizio prestato nell'Amministrazione.

Viene, infine, integrato il comma 4 dello stesso articolo, chiarendo che la partecipazione dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali ai lavori delle Commissioni paritetiche di cui all'articolo 26, comma 1, del D.P.R. n. 395 del 1995 è valutata, ai fini degli avanzamenti di carriera,



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

con le medesime modalità previste per il personale designato dall'Amministrazione per la partecipazione alle medesime Commissioni.

Per completezza si rappresenta che, ai sensi dell'**articolo 59**, al personale del Corpo di polizia penitenziaria fino alla qualifica di commissario capo, destinatario del D.P.R. n. 57/2022 in argomento, continuano ad applicarsi, ove non in contrasto con il medesimo decreto, le norme previste dai precedenti provvedimenti di accordo e concertazione.

Nel ringraziare per l'attenzione e raccomandare la scrupolosa osservanza delle disposizioni partecipate, si coglie l'occasione per inviare cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Massimo Parisi