

**IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE QUADRO D'AMMINISTRAZIONE  
PER IL PERSONALE APPARTENENTE AL CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA  
QUADRIENNIO NORMATIVO 2019 -2021**

Vista la legge 15 dicembre 1990, n. 395, recante *“Ordinamento del Corpo di polizia penitenziaria”*;

Visto il decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443, recante *“Ordinamento del personale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell’art. 14, comma 1, della legge 15 dicembre 1990, n. 395”*;

Visto il decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, recante *“Attuazione dell’art. 2 della legge 6 marzo 1992, n. 216, in materia di procedure per disciplinare i contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di polizia e delle Forze armate”*;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, recante *“Recepimento dell’accordo sindacale del 20 luglio 1995 riguardante il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo di polizia penitenziaria e Corpo forestale dello Stato) e del provvedimento di concertazione del 20 luglio 1995 riguardante le Forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei carabinieri e Corpo della guardia di finanza)”*;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 15 febbraio 1999, n. 82, recante *“Regolamento di servizio del Corpo di Polizia Penitenziaria”*;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, n. 254, recante *“Recepimento dell’accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione delle Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 1998 - 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999”*;

Visto il decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146 recante *“Adeguamento delle strutture e degli organici dell’Amministrazione penitenziaria e dell’Ufficio centrale per la Giustizia minorile, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell’articolo 12 della legge 28 luglio 1999 n. 266”*;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, recante *“Recepimento dell’accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e dello schema di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 2002 - 2005 ed al biennio economico 2002 - 2003, ed in particolare l’articolo 24, recante “Accordo nazionale quadro di amministrazione e contrattazione decentrata”*;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, recante

*“Recepimento dell’accordo sindacale e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare (quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)”;*

*Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;*

*Visto il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51, recante “Recepimento dell’accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare, integrativo del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, relativo al quadriennio normativo 2006 - 2009 e al biennio economico 2006 – 2007”;*

*Visto il decreto del Ministro della Giustizia 18 novembre 2014, n. 201 “Regolamento recante norme per l’applicazione, nell’ambito dell’amministrazione della giustizia, delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro”;*

*Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 giugno 2015, n. 84, recante “Regolamento di riorganizzazione del Ministero della giustizia e riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche”;*

*Visto il decreto del Ministro della giustizia 17 novembre 2015, recante “l’individuazione presso il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità degli uffici di livello dirigenziale non generale, la definizione dei relativi compiti, nonché l’organizzazione delle articolazioni dirigenziali territoriali ai sensi dell’articolo 16, commi 1 e 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 15 giugno 2015, n. 84” e s.m.i;*

*Visto il decreto del Ministro della giustizia 2 marzo 2016, recante “l’individuazione presso il Dipartimento dell’amministrazione penitenziaria degli uffici di livello dirigenziale non generale, la definizione dei relativi compiti e l’organizzazione e delle articolazioni dirigenziali territoriali ai sensi dell’articolo 16, commi 1 e 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 giugno 2015, n. 84, nonché l’individuazione dei posti di funzione da conferire nell’ambito degli uffici centrali e periferici dell’amministrazione penitenziaria ai sensi dell’articolo 9 del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63” e s.m.i;*

*Visto il decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95 recante “Disposizioni in materia di revisione dei ruoli delle Forze di polizia, ai sensi dell’articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;*

*Visto il decreto del Ministro della Giustizia 2 ottobre 2017, recante “Ripartizione delle dotazioni organiche del Corpo di Polizia Penitenziaria”;*

*Visti i provvedimenti del Capo del Dipartimento 9 ottobre 2017, concernenti “Dotazioni organiche territoriali”;*

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, recante *“Recepimento dell’accordo sindacale e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare «Triennio normativo ed economico 2016-2018»”*;

Visto il decreto legislativo 5 ottobre 2018, n. 126 recante *“Disposizioni integrative e correttive, a norma dell’articolo 8, comma 6, della legge 7 agosto 2015, n. 124, al decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, recante: «Disposizioni in materia di revisione dei ruoli delle Forze di polizia, ai sensi dell’articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»”*;

Visto il decreto legislativo 27 dicembre 2019, n. 172 recante *“Disposizioni integrative e correttive, a norma dell’articolo 1, commi 2 e 3, della legge 1° dicembre 2018, n. 132, al decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, recante: «Disposizioni in materia di revisione dei ruoli delle Forze di polizia, ai sensi dell’articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57, recante *“Recepimento dell’accordo sindacale per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento militare «Triennio 2019-2021»”*;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 aprile 2022, n. 54, recante *“Modifiche al regolamento di riorganizzazione del ministero della giustizia di cui al decreto del presidente del consiglio dei ministri 15 giugno 2015, n. 84 e al regolamento concernente l’organizzazione degli uffici di diretta collaborazione del ministro della giustizia, nonché dell’organismo indipendente di valutazione di cui al decreto del presidente del consiglio dei ministri 19 giugno 2019, n. 100”*.

## **IL MINISTRO DELLA GIUSTIZIA**

e

### **le Organizzazioni Sindacali**

**S.A.P.Pe.; O.S.A.P.P.; U.I.L.P.A./P.P; Si.N.A.P.Pe; U.S.P.P.; C.I.S.L-F.N.S.; C.G.I.L. - F.P./P.P. ; F.S.A.- C.N.P.P.;**

stipulano il presente Accordo Nazionale Quadro d’Amministrazione, ai sensi dell’articolo 24 del decreto del Presidente della Repubblica 18 Giugno 2002, n. 164.

#### **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

## Art. 1 Campo d'applicazione

1. Il presente Accordo Nazionale Quadro disciplina i contenuti degli articoli 23, 24, 25, 26, 27, 28 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, e si applica al personale appartenente al Corpo di polizia penitenziaria, ~~fino alla qualifica di Commissario Capo~~ con esclusione dei Dirigenti.
2. Ai sensi dell'art. 24, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, le disposizioni contenute nel presente Accordo non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da quanto stabilito **nelle norme contrattuali vigenti**, né possono comportare oneri eccedenti le risorse confluite nel Fondo per l'Efficienza dei Servizi Istituzionali di cui all'art. 14 del d.P.R. 164/2002
3. Il presente Accordo si riferisce al triennio contrattuale **2019 - 2021** e resta in vigore fino alla stipula del successivo Accordo e attiene alle seguenti materie:
  - a) individuazione delle fattispecie e delle misure da attribuire a ciascuna di esse, cui destinare le risorse del Fondo per l'Efficienza dei Servizi Istituzionali; definizione delle modalità per la loro destinazione, utilizzazione e attribuzione, nonché delle necessarie modalità di verifica. L'accordo su tale materia avrà cadenza annuale;
  - b) principi generali per la definizione degli accordi decentrati di cui al comma 6 dell'art. 24 del d.P.R. 18 giugno 2002, n. 164, unitamente alle procedure di perfezionamento in caso di mancata intesa ed alle modalità di verifica di tali accordi, nonché per la determinazione dei periodi di validità;
  - c) individuazione delle tipologie per l'articolazione dei turni di servizio, disciplinando, in ragione di specifiche esigenze locali, anche la possibilità di accordi decentrati con articolazioni dei turni di servizio diverse rispetto a quelle stabilite con l'Accordo Quadro;
  - d) criteri per la valutazione dell'adeguatezza degli alloggi di servizio utilizzabili dal personale in missione;
  - e) criteri relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale;
  - f) criteri generali per la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;
  - g) criteri generali per l'applicazione del riposo compensativo;
  - h) criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità;
  - i) indirizzi generali per le attività di gestione dell'Ente di Assistenza del personale;
  - j) criteri per l'impiego del personale con oltre cinquanta anni di età o con più di trenta anni di servizio.

## CAPO II

### RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA ED I SINDACATI DEL

# PERSONALE DEL CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA

## Art. 2 Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali, è incentrato sul leale rafforzamento del confronto su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva;
- b) accordo nazionale quadro;
- c) contrattazione decentrata, attuata secondo le modalità di cui all'articolo 3 del presente Accordo **a livello dipartimentale, regionale e locale.**

2. Il sistema delle relazioni sindacali tende a realizzare la massima trasparenza nei rapporti ed a favorire la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali. In tale contesto le commissioni paritetiche e i comitati previsti **dalle norme contrattuali vigenti** rappresentano uno strumento di sostegno e sviluppo dei processi di partecipazione.

3. Presso il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria è istituita una commissione paritetica, dotata di autonomo regolamento, presieduta dal Capo del Dipartimento o dal Vice Capo, **o da un Direttore Generale delegato** composta da rappresentanti dell'Amministrazione Penitenziaria e del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità e da un rappresentante per ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie **del contratto** che delibera in ordine ad eventuali violazioni delle procedure del sistema delle relazioni sindacali in sede di applicazione delle materie regolate **dalle norme contrattuali vigenti**, nonché dal presente Accordo Nazionale Quadro.

4. In caso sorgano contrasti interpretativi in ordine all'applicazione delle disposizioni **dalle norme contrattuali vigenti** è facoltà di una o più delle Organizzazioni Sindacali firmatarie ricorrere all'attivazione delle procedure di raffreddamento dei conflitti di cui all'art. 8 del d.lgs. n.195/95, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs. n.129/2000.

5. Gli indirizzi fissati dal Ministro in materia di organizzazione e gestione dell'Amministrazione sono materia di comunicazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali e sono esaminati annualmente dalla conferenza di rappresentanti dell'Amministrazione e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie **del contratto.**

## Art. 3 Contrattazione decentrata

1) Nell'ambito della contrattazione decentrata, avuto riguardo all'assetto funzionale

dell'Amministrazione Penitenziaria e della Giustizia Minorile e di Comunità così come delineato dal DPCM 15 giugno 2015 n. 84, dal DM 17 novembre 2015, e dal DM 2 marzo 2016, e dal DPCM 19 giugno 2019 n.99, e tenuto conto delle prerogative di cui al DM 25 ottobre 2017 quanto al Direttore Generale della Formazione, ai decreti legislativi n. 165/2001 e n. 63/2006 quanto ai Provveditori Regionali ed ai Direttori degli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna e delle prerogative di cui all'art.17 del D. Lgs. n.165/2001 quanto ai Direttori dei Centri per la Giustizia Minorile è stipulato un protocollo di intesa, nei limiti di quanto definito dal presente Accordo Nazionale Quadro, con criteri di maggior dettaglio in funzione delle esigenze delle articolazioni dipendenti, che prende in considerazione le materie di cui all'articolo 24, comma 5, lettere c), f), g), h), l), del D.P.R. 18 giugno 2002, n.164.

2) Il citato protocollo di intesa, nei limiti di quanto definito dall'Accordo Nazionale Quadro, tenuto conto delle esigenze degli istituti e servizi dei Provveditorati, dei Centri per la Giustizia minorile e degli Uffici Interdistrettuali di esecuzione penale esterna, Scuole di Formazione e Istituti di istruzione territorialmente competenti, per conferire uniformità di indirizzo applicativo considera le materie di cui all'art. 8, commi 4 e 5, del presente Accordo Nazionale Quadro e quelle di cui al d.P.R. n. 164/2002, articolo 24, comma 6, lettere a), b), c), d), e).

~~3) Nel medesimo protocollo vengono definiti i termini e le modalità per la sottoscrizione degli accordi decentrati locali, ivi compresi i protocolli di intesa locali.~~

4) I protocolli di intesa regionali sono sottoscritti, per quanto attiene ai provveditorati, dal Provveditore Regionale e dalle Organizzazioni Sindacali regionali e, per quanto attiene ai Centri di Giustizia Minorile e agli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna, dai rispettivi Direttori e dalle Organizzazioni Sindacali regionali. Il protocollo di intesa per le strutture formative è sottoscritto dal Direttore Generale della formazione e dalle Organizzazioni sindacali nazionali.

5) Nel caso di mancata definizione del protocollo d'intesa regionale l'esame della questione è rimesso alla commissione paritetica centrale di cui al comma 3 dell'articolo 2 del presente Accordo Nazionale Quadro che esprime parere vincolante entro e non oltre trenta giorni dalla richiesta di una delle Parti.

6) Il Direttore Generale della Formazione, in relazione al DM 25 ottobre 2017, i Provveditori e i Direttori degli Uffici Interdistrettuali territorialmente competenti, in relazione ai d.lgs. n.165/2001 e n. 63/2006, adottano, nell'ambito delle proprie prerogative, le iniziative necessarie a garantire l'effettiva concreta applicazione dell'Accordo Nazionale Quadro; analogamente i Direttori dei Centri per la Giustizia Minorile ed i ai sensi dell'art. 17 del decreto Legislativo n.165/2001.

7) Per l'avvio dei lavori relativi al Protocollo d'Intesa regionale, l'Amministrazione territorialmente competente, entro e non oltre trenta giorni dalla data di pubblicazione dell'A.N.Q., convoca le Organizzazioni Sindacali, fornendo la prima informazione e relativa

documentazione almeno dieci giorni prima della data di convocazione; I relativi lavori devono concludersi entro e non oltre i successivi sessanta giorni. Il Protocollo d'Intesa regionale resta in vigore per tutta la vigenza dell'A.N.Q.

Per l'avvio dei lavori relativi al Protocollo d'Intesa locale, i Direttori competenti convocano le Organizzazioni Sindacali, entro e non oltre trenta giorni dalla comunicazione della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa regionale, fornendo la relativa documentazione almeno dieci giorni prima della data di convocazione. I relativi lavori devono concludersi entro e non oltre i successivi novanta giorni.

8) La contrattazione decentrata a livello centrale e periferico regola le materie espressamente individuate dall'art. 24, comma 6 del d.P.R. 18 giugno 2002, n.164 di seguito elencate:

- a) gestione e applicazione, con cadenza annuale di quanto previsto dal comma 5 lettera a) dello stesso articolo 24, secondo le modalità ivi definite ed entro trenta giorni dalla data dell'accordo stesso e dei successivi aggiornamenti. Nel caso non si pervenga ad un accordo entro tale termine, la commissione di cui all'art. 29 comma 3, del d.P.R. n.164/2002 esprime parere vincolante nel merito;
- b) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento alle materie, ai tempi ed alle modalità;
- c) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
- d) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
- e) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n.125.

9) La contrattazione decentrata regola, altresì, le ipotesi di cui all'art. 8, commi 4 e 5 del presente Accordo.

10) Ai fini della contrattazione decentrata a livello centrale e periferico il presente Accordo individua le seguenti sedi:

- a) la sede centrale del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria per il personale di polizia penitenziaria ivi in servizio (Direzioni Generali e articolazioni dell'Ufficio del Capo del Dipartimento e personale in servizio presso la sede centrale del Ministero della Giustizia);
- b) la sede centrale del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità per il personale di Polizia Penitenziaria ivi in servizio;
- c) la sede del provveditorato regionale territorialmente competente per il personale degli uffici e servizi ad esso riconducibili compreso il personale dei Nuclei Traduzione e Piantonamenti provinciali, interprovinciali e cittadini;
- d) le sedi dell'ufficio, istituto, scuola di formazione, istituto di istruzione o servizio di livello dirigenziale per il personale ivi in servizio compreso il personale dei Nuclei Traduzione e Piantonamenti locali;
- e) le sedi dell'ufficio, istituto o servizio di livello non dirigenziale. In tal caso la delegazione di parte pubblica è composta dai Direttori dei Centri per la Giustizia Minorile o Dirigente delegato e dai Direttori degli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna o Dirigente delegato competente anche per le articolazioni territoriali afferenti (Uffici locali di

esecuzione penale esterna).

11) L'Amministrazione, dopo aver fornito completa informativa e relativa documentazione, convoca le Organizzazioni Sindacali, le cui delegazioni non possono superare le tre unità per ciascuna di esse. Relativamente alle convocazioni presso i Provveditorati Regionali, i Centri per la Giustizia Minorile e presso gli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna che accorpano più Regioni la delegazione potrà essere composta da un massimo di quattro unità per ciascuna Organizzazione sindacale. Nell'ambito di ciascuna riunione sindacale convocata dall'Amministrazione, un solo rappresentante sindacale per ogni organizzazione sindacale può gravare sui permessi di cui all'art. 32 comma 4 d.P.R. 164/2002, nel rispetto dell'art. 7 comma 1-bis del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni nella Legge n. 114/2014. Ad eventuale completamento della delegazione è facoltà di ciascuna sigla utilizzare i permessi sindacali per l'espletamento del mandato di cui all'art. 32 commi 1, 2 e 3 da computare nel proprio monte ore annuo di pertinenza o ricorrere ai Dirigenti Sindacali liberi dal servizio, senza alcun onere a carico dell'Amministrazione. È onere delle Organizzazioni Sindacali indicare nella richiesta di permesso sindacale su convocazione dell'Amministrazione - non computabile quindi nel monte ore di pertinenza di ciascuna Organizzazione Sindacale - la sede di riunione presso la quale il dirigente sindacale individuato espletterà il proprio mandato, qualora non coincidente con quella di servizio, al fine di consentire all'Amministrazione di procedere agli eventuali controlli di rito.

12) Salvo quanto previsto al comma 7), la trattativa si conclude nel termine di quindici giorni dal suo inizio con il relativo verbale conclusivo che deve riportare chiaramente la posizione delle Parti (Parte Pubblica e ciascuna Organizzazione Sindacale avente titolo) e l'Accordo raggiunto, trasfuso in un ~~con~~ apposito articolato, sottoscritto dalle parti aderenti. Il verbale viene trasmesso senza ritardo alle predette Organizzazioni sindacali.

13) L'accordo decentrato è valido ed efficace fino alla stipula di nuovi accordi sulle stesse materie. È facoltà delle Organizzazioni Sindacali legittimate avanzare istanza motivata di revisione dell'Accordo decentrato. La richiesta non sospende la validità dell'Accordo decentrato.

14) Nel caso di mancata definizione degli accordi decentrati di livello periferico, entro i termini di cui ai commi 7) e 12), il Direttore Generale della formazione, il Provveditore Regionale competente per territorio ovvero i Dirigenti Direttori dei Centri per la Giustizia Minorile ed i Dirigenti Direttori degli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna, nonché le strutture regionali delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo - acquisite le argomentazioni dell'autorità responsabile del direttore dell'ufficio, istituto ~~penitenziario~~, scuola di formazione, istituto di istruzione o servizio interessato e dei responsabili delle Organizzazioni Sindacali locali - entro dieci giorni dalla ricezione delle argomentazioni anzidette individuano ipotesi utili al raggiungimento delle intese. Durante detto periodo i suddetti direttori degli Istituti e Uffici e servizi non possono adottare disposizioni e/o provvedimenti unilaterali sulla materia oggetto della trattativa. La mancata osservanza di



tale previsione costituisce violazione del presente Accordo; in tal caso il Direttore generale o Provveditore competente revoca dette disposizioni e/o provvedimenti. Sulla base di tali ipotesi, entro **ulteriori i successivi** dieci giorni è convocato un ulteriore confronto per la definizione e sottoscrizione dell'accordo. L'Accordo deve riportare in via esplicita e formale i contenuti delle intese raggiunte e la sottoscrizione delle parti. L'Amministrazione Centrale, dopo aver accertato l'avvenuta stipulazione degli accordi decentrati, effettuerà un monitoraggio periodico sull'andamento degli stessi i cui esiti saranno comunicati alle Organizzazioni Sindacali legittimate.

15) Al fine di garantire l'applicazione degli accordi decentrati stipulati nelle sedi di cui al comma 9, ~~è istituita una Commissione Arbitrale~~ è previsto il ricorso alla commissione arbitrale regionale, la cui attivazione è preceduta dal tentativo di conciliazione tra le parti. La commissione arbitrale regionale è istituita:

a) presso ogni Provveditorato Regionale dell'Amministrazione penitenziaria, presieduta dal Provveditore territorialmente competente o da un suo delegato. Detta Commissione è competente anche relativamente all'applicazione degli accordi decentrati stipulati nelle Scuole di formazione e istituti di istruzione insistenti nel distretto;

b) presso il Centro per la Giustizia Minorile per i servizi del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, presieduta, a seconda della materia trattata, dal Direttore del Centro per la Giustizia Minorile o dal Direttore dell'Ufficio Interdistrettuale di Esecuzione Penale Esterna o loro delegati.

Ogni Commissione arbitrale è composta, pariteticamente, da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione e si dota di un proprio regolamento. I componenti di parte sindacale hanno titolo a fruire dei permessi su convocazione di cui all'art. 32, comma 4, d.P.R. 164/2002, agli stessi non compete il trattamento economico di missione.

16) L'ammissibilità delle richieste di attivazione è valutata esclusivamente dalla Commissione Arbitrale Regionale.

17) La richiesta di attivazione della Commissione Arbitrale Regionale territorialmente competente non sospende l'esecutività degli atti impugnati.

18) La Commissione Arbitrale Regionale esercita anche funzioni di garanzia in ordine alla corrispondenza degli accordi decentrati periferici al Protocollo di intesa regionale ed ai principi e criteri determinati nell'Accordo Nazionale Quadro.

~~18) La Commissione Arbitrale Regionale è altresì competente alla verifica dello stato delle caserme e della loro conformità ai canoni fissati nella tabella A del presente Accordo Nazionale Quadro.~~

19) La Commissione arbitrale ha competenza per la soluzione dei conflitti instauratisi in sede di applicazione degli accordi **decentrati**. La commissione si attiva su richiesta dei

rappresentanti regionali di almeno una delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo. Ricevuta la richiesta, il Provveditore regionale, entro quindici giorni, attiva la procedura di conciliazione, convocando la parte che ha formulato richiesta di attivazione della CAR e il direttore dell'istituto, servizio o scuola interessato. L'incontro è presieduto dal provveditore regionale. Un dirigente o funzionario in servizio presso il provveditorato svolge la funzione di segretario e ha il compito di illustrare la questione controversa e di redigere processo verbale. Qualora le parti raggiungano l'accordo non si darà corso alla richiesta di convocazione della CAR; in caso contrario si procederà con la convocazione, seguendo le procedure previste.

Acquisita la documentazione relativa alla questione controversa, compreso il processo verbale relativo alla procedura di conciliazione, la CAR delibera ~~e, acquisita la documentazione relativa alla questione, delibera~~ a maggioranza dei due terzi dei componenti presenti entro i successivi venti giorni informando della decisione, che ha carattere vincolante, la Commissione Centrale istituita ai sensi dell'art. 29 del d.P.R. n.164/2002. Qualora la Commissione Arbitrale Regionale territorialmente competente non raggiunga nel corso della seduta la maggioranza dei due terzi dei componenti presenti, il Presidente aggiorna la seduta a non oltre sette giorni. Nell'ipotesi in cui anche nell'ambito della seconda convocazione la Commissione non riesca a deliberare con la maggioranza dei due terzi dei componenti presenti, la delibera è assunta con il voto favorevole della metà più uno dei componenti presenti.

La delibera della Commissione Arbitrale Regionale è immediatamente esecutiva. Il Direttore Generale della formazione, il Provveditore territorialmente competente e il Direttore dell'Ufficio Interdistrettuale di Esecuzione Penale Esterna in relazione ai d.lgs. n.165/2001 e n. 63/2006, in caso di mancata ottemperanza o inerzia, adotta i provvedimenti necessari a garantire l'immediata effettiva concreta applicazione della delibera della Commissione Arbitrale; analogamente provvede il Direttore del Centro per la Giustizia Minorile ai sensi dell'art. 17 del d. lgs n.165/2001.

20) Nell'ipotesi in cui la delibera della Commissione Regionale Arbitrale competente per territorio non sia condivisa dalla Parte Pubblica o da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative, la Parte Pubblica o ciascuna Organizzazione Sindacale rappresentativa può ricorrere alla Commissione di Garanzia di cui all'art. 29, comma 3, del d.P.R. n.164/2002. Il ricorso non sospende l'esecutività della decisione

21) Per i casi Nell'ipotesi di controversie in ordine all'applicazione degli accordi decentrati sottoscritti dal Direttore Generale della formazione, dal Provveditore, dal Direttore ~~relative alla sede del Provveditorato~~, del Centro per la giustizia minorile, dal Direttore dell'Ufficio interdistrettuale di esecuzione penale esterna, è competente la Commissione di Garanzia.

22) Le delibere della Commissione di Garanzia sono convertite in direttive dai rispettivi Dipartimenti. Il Direttore Generale della formazione, il Provveditore territorialmente competente, ed il Direttore dell'Ufficio Interdistrettuale di Esecuzione Penale Esterna in relazione ai d.lgs. n.165/2001 e n. 63/2006, in caso di mancata ottemperanza o inerzia, adottano i provvedimenti necessari a garantire l'effettiva concreta applicazione della

delibera della Commissione di Garanzia; analogamente il Direttore del Centro per la Giustizia Minorile ai sensi dell'art. 17 del d. lgs n.165/2001.

23) Al di fuori delle ipotesi di conflitti, i responsabili degli Uffici centrali e periferici si incontrano con cadenza semestrale, con le rispettive strutture periferiche delle Organizzazioni Sindacali anche su richiesta delle stesse, per un confronto senza alcuna natura negoziale, sulle modalità di applicazione dei criteri concernenti la programmazione dei turni di lavoro straordinario, il riposo compensativo, i turni di reperibilità ed il cambio turno. A seguito di tale confronto le Organizzazioni Sindacali sottopongono la questione all'Amministrazione Centrale per un apposito esame, qualora nel predetto confronto si riscontri una diversa valutazione da parte delle medesime Organizzazioni Sindacali.

24) Per tutte le questioni rimesse all'Amministrazione Centrale la delegazione è composta:

- a) per la parte pubblica, dal titolare del potere di rappresentanza dell'Amministrazione o da un suo delegato e da una rappresentanza dei dirigenti titolari direttori degli Uffici direttamente interessati alla trattativa;
- b) per la parte sindacale, dalle Organizzazioni Sindacali legittimate.

25) Le riunioni sindacali e le commissioni paritetiche si tengono, ordinariamente, in presenza. E' facoltà dei partecipanti presenziare da remoto. Per particolari esigenze l'Amministrazione può indirle in videoconferenza.

**Alcuni componenti di parte sindacale del tavolo tecnico ritengono di dover inserire, alla fine del comma 1, la frase: "tenendo conto della rappresentatività al 31 dicembre dell'anno precedente", in considerazione di quanto stabilito dalla delibera della commissione di garanzia del 18 marzo 2008. Si rimette pertanto la fattispecie al tavolo nazionale. I componenti di parte pubblica ritengono non rientri tra le materie che il contratto prevede debbano essere oggetto di ANQ.**

**Alcuni componenti di parte sindacale ritengono, invece, che rientri tra le predette materie per i seguenti motivi:**

- 1) la delegazione della Funzione Pubblica, in sede di trattativa per il rinnovo contrattuale, interessata della controversia, affinché fosse inserita nel contratto, ha espressamente affermato che non era materia contrattuale ma di accordo nazionale quadro;
- 2) la polizia di Stato, in effetti, nell'accordo nazionale quadro del 31 luglio 2009, all'articolo 4, comma 4, stabilisce che "Gli accordi decentrati sono efficaci quando vengono sottoscritti dal presidente della delegazione di parte pubblica, dalle componenti della delegazione sindacale di cui al comma 1 che rappresentano la maggioranza assoluta (50%+1) del totale degli iscritti alle organizzazioni sindacali nella provincia (Quindi, come si vede, è materia di accordo quadro)
- 3) l'articolo 1, comma 3, lett. b) del presente accordo prevede che lo stesso si occupi di definire "principi generali per la definizione degli accordi decentrati". La

rappresentatività è un principio generale necessario per la definizione degli accordi decentrati.

Alcuni componenti di parte sindacale del tavolo tecnico ritengono di rimettere al tavolo nazionale la questione relativa alla possibilità che il direttore generale della formazione sia competente a stipulare il protocollo d'intesa per le scuole di formazione e gli istituti di istruzione. I componenti di parte pubblica, attesa anche la richiesta del Direttore Generale della formazione, ritengono sia utile e funzionale ad evitare sperequazioni a livello territoriale tra le strutture formative.

#### Art. 4

#### Sistema di partecipazione, informazione ed esame

1. L'Amministrazione, prima di procedere all'esame a livello centrale e periferico, previsto dall'art. 26 del d.P.R. 18 giugno 2002, n.164 ~~(come confermato dall'art.37 d.P.R. 170/2007 e dall'art.46 d.P.R. 51/2009)~~ e successive modificazioni, fornisce alle Organizzazioni Sindacali rappresentative sul piano nazionale, con congruo anticipo, le informazioni e la relativa documentazione riguardanti:

- a) l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio. E' fatto salvo quanto disposto all'art. 8, commi 4, 5 e 6 del presente accordo;
- b) la mobilità esterna del personale a domanda (solo a livello centrale) e la mobilità interna anche temporanea a domanda e/o d'Ufficio;
- c) la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;
- d) l'applicazione del riposo compensativo;
- e) la programmazione di turni di reperibilità;
- f) i provvedimenti di massima riguardanti l'organizzazione degli uffici - e l'organizzazione del lavoro (a livello centrale e periferico);
- g) la qualità del servizio ed i rapporti con l'utenza, nonché le altre misure di massima volte a migliorare l'efficienza dei servizi;
- h) l'attuazione di programmi di formazione del personale;
- i) le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in relazione alle previsioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- l) la definizione delle dotazioni organiche;
- m) la gestione del rapporto di impiego relativamente agli atti normativi ed amministrativi di carattere generale concernenti lo stato giuridico, previdenziale ed assistenziale, ivi compresi i criteri di massima da seguirsi negli scrutini per le promozioni e i regolamenti recanti le modalità di svolgimento dei concorsi (solo a livello centrale);
- n) l'introduzione di nuove tecnologie anche per quanto attiene agli impianti di videosorveglianza e le conseguenti misure di massima riguardanti i processi generali di organizzazione degli Uffici centrali e periferici aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro (a livello centrale, ma anche periferico nel caso si tratti di progetti da realizzarsi in sede periferica).

2) L'informazione preventiva è fornita dal **titolare direttore dell'Ufficio, Istituto, Scuola di formazione, Istituto di istruzione o Servizio competente ad emanare gli atti.**

3) Trasmessa l'informazione preventiva, l'Amministrazione fissa un incontro che avrà inizio entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della informativa da parte delle Organizzazioni Sindacali per l'esame delle predette materie. Tale incontro si conclude nel termine **tassativo** di quindici giorni.

4) Durante il periodo in cui si svolge l'esame, l'Amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie in argomento; l'inosservanza di tale obbligo di astensione costituisce violazione contrattuale. Parimenti le Organizzazioni Sindacali non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali.

5) Decorsi tali termini l'Amministrazione assume le proprie autonome definitive determinazioni tranne che sulle materie indicate come oggetto di contrattazione decentrata nel presente accordo. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale devono risultare le posizioni delle parti in ordine alle materie oggetto di esame.

6) Il numero dei rappresentanti di ciascuna delegazione sindacale non dovrà superare le tre unità nei modi e nei limiti previsti dall' art. 3, comma **10 11** del presente accordo. Sempre nei limiti previsti dal citato art. 3, comma **10 11** alle convocazioni presso **la Direzione Generale della formazione**, i Provveditorati Regionali, i Centri per la Giustizia Minorile e gli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna che accorpano più Regioni la delegazione potrà essere composta da un massimo di quattro unità per ciascuna Organizzazione Sindacale.

7) Sarà cura dei Provveditorati, dei Centri per la Giustizia Minorile e degli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna che hanno competenza sul territorio di più Regioni, far pervenire le convocazioni alle segreterie territoriali di ciascuna regione di riferimento, al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali l'individuazione dei componenti della delegazione. **Al medesimo fine la Direzione Generale della formazione farà pervenire le convocazioni alle Segreterie nazionali.**

#### **Art. 5**

##### **Riunioni in videoconferenza**

~~Per le convocazioni delle riunioni sindacali di qualsiasi natura e delle commissioni paritetiche, l'Amministrazione garantisce la possibilità della partecipazione a distanza in videoconferenza.~~

#### **Art. 5**

##### **Prerogative delle Organizzazioni Sindacali**

1) L'Amministrazione assicura alle organizzazioni sindacali aventi titolo una costante e

tempestiva informazione su tutte le questioni che possano interessare il personale di polizia penitenziaria compresa l'attuazione della mobilità interna.

2) L'Amministrazione assicura alle Organizzazioni Sindacali legittimate la trasmissione dei verbali delle riunioni entro i successivi dieci (10) giorni.

3) Ogni quattro mesi la Direzione Generale del Personale ~~e delle Risorse~~ ed i Provveditorati, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, forniscono alle organizzazioni sindacali rappresentative, **l'elenco nominativo/il dato numerico\*** del personale impiegato temporaneamente ed a qualunque titolo in altre sedi, con l'indicazione della sede temporanea di assegnazione e quella di provenienza, ~~nonché data di inizio e di scadenza del provvedimento. Le Organizzazioni Sindacali garantiscono, ai sensi della normativa vigente, la riservatezza delle informazioni avuto riguardo alla protezione dei dati personali.~~ Parimenti le omologhe strutture del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità.

4) Le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale del Corpo di polizia penitenziaria hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre nei luoghi accessibili a tutto il personale, circolari, pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale e del lavoro.

5) Al fine di assicurare il diritto di assemblea, i direttori degli uffici, istituti e servizi **penitenziari, scuole di formazione e istituti di istruzione** ricevuta la comunicazione scritta di indizione dell'assemblea provvedono ad indicare alle Organizzazioni Sindacali promotrici i locali idonei allo svolgimento della stessa, favorendo, nella salvaguardia delle esigenze di ordine e sicurezza, la partecipazione del maggior numero possibile di personale.

6) Al fine di consentire il regolare svolgimento dell'attività sindacale, l'Amministrazione assicura in uso alle Organizzazioni Sindacali rappresentative, a titolo gratuito, in tutti gli istituti e servizi, **l'uso di un locale in comune con relativo arredo o laddove possibile un locale ad uso esclusivo.** **La mancata concessione costituisce violazione del presente accordo**

7) I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative possono effettuare visite sui luoghi di lavoro negli istituti e servizi penitenziari. La visita dovrà essere comunicata con preavviso di **almeno tre giorni lavorativi cinque giorni** al direttore dell'istituto o del servizio, il quale quando ostino effettive esigenze di sicurezza, ne darà comunicazione alle organizzazioni sindacali richiedenti con nota motivata e con l'invito a fissare una nuova data. La delegazione sindacale che non dovrà essere superiore a **quattro tre** dirigenti, di cui uno appartenente almeno alla segreteria regionale, dovrà essere accompagnata nel corso della visita dal Direttore dell'istituto o da altro funzionario appositamente delegato e dal Comandante di Reparto o suo sostituto. La visita è diretta a verificare esclusivamente le condizioni logistiche dei vari luoghi di lavoro, in funzione dell'art. 23 del d.P.R. 164/2002. In tale occasione, a richiesta, alla delegazione saranno consegnati, **ovvero trasmessi telematicamente entro quarantotto (48) ore dalla visita,** a titolo gratuito su supporto informatico, i fogli di servizio di cui all'art. 30 d.P.R. 82/99, comprensivi di tutte le variazioni

intervenute per un periodo non superiore al trimestre precedente. **Il predetto file non può riportare i nominativi del personale oppure /Le Organizzazioni Sindacali garantiscono, nel rispetto della legislazione in materia di protezione dei dati personali, l'assoluta riservatezza delle informazioni da essi ricavabili, sensibili per la sicurezza dell'istituto\*\*.** Le Organizzazioni Sindacali possono fare richiesta di riprese fotografiche nell'ambito delle visite di cui al presente comma. L'autorizzazione è concessa dall'Amministrazione Centrale. Le riprese fotografiche possono essere autorizzate esclusivamente per verificare le condizioni dei luoghi di lavoro. Non sono consentite da parte della delegazione sindacale riprese audio-video né è autorizzata la pubblicazione delle fotografie su social network e quotidiani; con riferimento al parere del Garante per la protezione dei dati personali del 10 marzo 2013, le riprese fotografiche vanno limitate alle sole condizioni degli ambienti ove il personale svolge l'attività lavorativa, con totale esclusione degli aspetti attinenti alla protezione dei dati personali e alla sicurezza dei posti di servizio e del personale ivi impiegato. I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali che effettuano la visita sui luoghi di lavoro sono obbligati all'utilizzo responsabile di eventuali dati o informazioni sensibili che possano compromettere la sicurezza degli istituti e del personale. **(taluni componenti del Tavolo Tecnico non condividono la previsione relativa all'impossibilità di pubblicare le foto; a tal riguardo si evidenzia che l'Amministrazione da tempo autorizza le visite delle Organizzazioni Sindacali sui luoghi di lavoro con le medesime modalità del presente comma. Si rimette pertanto la fattispecie specifica al Tavolo Nazionale)**

**I componenti di parte sindacale del tavolo tecnico esprimono la loro contrarietà alle modifiche proposte dai componenti di parte pubblica nei commi 3) e 7) del presente articolo concernenti la possibilità di inviare ai sindacati file con dati aggregati ed anonimi, per le motivazioni che, di seguito, si indicano.**

**Il Garante della Privacy ha emesso due provvedimenti (Provvedimento del 20 dicembre 2012 - Provvedimento del 18 luglio 2013), riguardanti l'amministrazione penitenziaria, con particolare riferimento all'affissione in luogo aperto al pubblico e alla trasmissione alle organizzazioni sindacali dei prospetti nominativi delle ore di lavoro straordinario effettuate dal personale di polizia penitenziaria (art. 10, comma 9, dell'accordo nazionale quadro). In una delle due pronunce, in particolare, ha affrontato, incidentalmente, anche le previsioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 7, dello stesso accordo nazionale quadro, riguardanti "il personale impiegato temporaneamente ed a qualunque titolo in altre sedi, con l'indicazione della sede temporanea di assegnazione e quella di provenienza e l'acquisizione dei brogliacci dei servizi nel corso delle visite negli istituti penitenziari." Ciò che emerge chiaramente è che il Garante considera e riconosce valido quanto previsto dall'articolo 5, commi 3 e 7, ossia la procedura di acquisizione, da parte delle Organizzazioni Sindacali, dei brogliacci dei servizi e la trasmissione alle stesse organizzazioni sindacali degli elenchi nominativi riguardanti il personale temporaneamente assegnato in altra sede. Ciò in virtù del fatto che l'Accordo Quadro Nazionale è fonte negoziale valida ad instaurare i rapporti de quibus. D'altra parte, è la stessa amministrazione a riconoscere l'ANQ come fonte contrattuale idonea, nella circolare GDAP•1100•17/05/12•01-2012 a firma del Vice-Capo Dipartimento Simonetta Matone, emanata successivamente alla pronuncia del Garante del 20 dicembre 2012. Infatti, si legge nella circolare citata:**

"Tanto premesso, come noto, la questione oggetto di quesito è regolamentata dall'art. 10, comma 9 del vigente A.N.Q. che prevede espressamente l'affissione mensile e la trasmissione alle OO.SS. del prospetto "...riguardante la totalità del personale appartenente al Corpo di polizia penitenziaria presente nella struttura distinto per qualifica nei confronti del quale sia stata disposta la liquidazione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, con l'indicazione del numero di 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...".

In ottemperanza a tale norma contrattuale, alcune sigle sindacali hanno richiesto alle Direzioni elenchi nominativi dei dipendenti che hanno beneficiato di straordinario con indicazione delle ore prestate e dei compensi percepiti".

La circolare, uniformandosi alla corretta interpretazione del Garante, conclude che non è possibile concedere i prospetti nominativi, poiché la norma in esame, cioè l'articolo 10, comma 9, dell'ANQ, consente la trasmissione dei dati in forma aggregata e non nominativa.

In effetti, il Garante, chiarisce che non emerge alcuna specifica fonte normativa o negoziale che preveda che gli elenchi relativi al personale che effettua lavoro straordinario, oggetto di affissione e comunicazione alle Organizzazioni sindacali, venga redatto con l'indicazione del nominativo dei lavoratori interessati, anziché in forma aggregata per categoria, come invece disposto dall'art. 10 del citato Accordo quadro.... Ulteriormente, con riferimento alle comunicazioni sindacali, al punto 5. delle citate "Linee guida" viene precisato che, "ad esclusione dei casi in cui il contratto collettivo applicabile preveda espressamente che l'informazione sindacale abbia ad oggetto anche dati nominativi del personale per verificare la corretta attuazione di taluni atti organizzativi, l'amministrazione può fornire alle organizzazioni sindacali dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili ad uno o più lavoratori individuabili. È il caso, ad esempio, delle informazioni inerenti ai sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti, alla ripartizione delle ore di straordinario e alle relative prestazioni, nonché all'erogazione dei trattamenti accessori."

Pertanto, nella proposta precedentemente concordata con l'Amministrazione, si era deciso di inserire la norma nell'Accordo Quadro Nazionale, essendo lo stesso fonte normativa adeguata.

Quindi, viste le considerazioni di sopra riportate, non si può che ribadire la necessità di mantenere la previsione normativa precedentemente adottata.

I componenti di parte sindacale, per le motivazioni ampiamente riportate in precedenza, chiedono:

1. l'inserimento, senza alcuna modifica, dell'articolo 5, comma 6, e dell'articolo 8, comma 8, dell'Accordo Nazionale Quadro del 24 marzo 2004;
2. la modifica dell'articolo 10, comma 9, perché il prospetto contenente le ore di lavoro straordinario sia nominativo e non distinto per qualifica;
3. l'inserimento di una disposizione che impegni la Direzione Generale del personale e i Provveditorati regionali ad inviare ogni quattro mesi l'elenco nominativo del personale di Polizia Penitenziaria impiegato temporaneamente ed a qualunque titolo in altre sedi, con indicazione della sede temporanea di assegnazione e quella di



provenienza, nonché data di inizio e di scadenza del provvedimento.

I componenti di parte pubblica rappresentano forti perplessità rispetto sia alla possibilità di confermare le disposizioni già esistenti, che di apportare le modifiche richieste, per le motivazioni che di seguito si indicano.

Si ritiene, infatti, che l'Accordo Nazionale Quadro, quale atto di contrattazione collettiva integrativa, sottoscritto dal Ministro della Giustizia e le Organizzazioni Sindacali rappresentative sul piano nazionale del personale non dirigente del Corpo di Polizia Penitenziaria non sia fonte assimilabile al contratto collettivo nazionale.

Ciò, innanzitutto, in ragione di quanto previsto dal decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, e dagli articoli 23 e 24, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, relativi alle materie oggetto di contrattazione collettiva e di accordo nazionale quadro.

Ma anche in considerazione di quanto disposto dall'articolo 6 del Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE/2016/679), laddove prevede che il trattamento è lecito solo se e nella misura in cui ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'interessato ha espresso il consenso al trattamento dei propri dati personali per una o più specifiche finalità;
- b) il trattamento è necessario all'esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte o all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su richiesta dello stesso;
- c) il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento;
- d) il trattamento è necessario per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica;
- e) il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento;
- f) il trattamento è necessario per il perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati personali, in particolare se l'interessato è un minore.

Ed, inoltre, in considerazione di quanto previsto al punto 5.2 delle Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico, adottate dal Garante privacy il 14 giugno 2007, ove si stabilisce che "ad esclusione dei casi in cui il contratto collettivo applicabile preveda espressamente che l'informazione sindacale abbia ad oggetto anche dati nominativi del personale per verificare la corretta attuazione di taluni atti organizzativi, l'amministrazione può fornire alle organizzazioni sindacali dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili ad uno o più lavoratori individuabili".

Analogamente agli altri soggetti pubblici, infatti, l'Amministrazione penitenziaria può trattare i dati personali del personale se il trattamento è necessario, in generale, per la gestione del rapporto di lavoro e per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti da leggi, dalla normativa comunitaria, da regolamenti o da contratti collettivi (artt. 6, par. 1, lett. c) e 88 del Regolamento Privacy).

La comunicazione dei dati verso le rappresentanze sindacali, quindi, deve essere effettuata nel rispetto del principio di liceità per una finalità specifica e sempre nel

rispetto del principio di minimizzazione se ciò è consentito da una legge, un regolamento o per adempiere a specifici obblighi o compiti previsti nei contratti collettivi.

Tali principi assumono, a parere dei componenti del gruppo di lavoro di parte pubblica maggiore pregnanza e ulteriore valenza di cautela nel trattamento degli stessi quando si tratti di dati sensibili di personale di polizia, che per qualità personali e peculiarità del lavoro implicano nella loro generalizzata diffusione, profili di tutela della sicurezza personale per il servizio svolto finanche nella comunicazione alle organizzazioni sindacali di comparto.

Con riguardo ai flussi di dati tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali, si ritiene quindi che di regola si debba consentire, in luogo di un accesso generalizzato ai dati nominativi o ricollegabili ai singoli, un accesso preliminare del sindacato a dati aggregati, o tutt'al più a codici identificativi del personale, riferiti all'intera struttura lavorativa o a singole unità organizzative ovvero a gruppi di lavoratori; ciò comunque consentirà al Sindacato - che rilevi una situazione anomala, o in ogni modo da approfondire - di chiedere successivamente all'Amministrazione circostanziate notizie in merito, onde poter svolgere appieno il mandato conferito dagli iscritti.

Quanto affermato dalla parte pubblica nelle osservazioni che precedono non confuta la tesi delle organizzazioni sindacali, soprattutto laddove si fa riferimento al Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE/2016/679), poiché i dati di cui si richiedono i prospetti nominativi non sono sensibili ai sensi della normativa citata che si riferisce a quelli strettamente personali, il cui trattamento è subordinato all'autorizzazione dell'interessato: salute, appartenenza politica, sindacale, religiosa ecc. Questi dati richiedono un'autorizzazione ad hoc, svincolata dal rapporto di lavoro.

I casi che ci occupano, invece, afferiscono al rapporto di lavoro, la cui autorizzazione nei confronti del datore di lavoro è "*in re ipsa*", in quanto discende dall'instaurarsi dello stesso rapporto di lavoro. Verso le organizzazioni sindacali, invece, deve essere normativamente prevista (legge, regolamento, contratto collettivo nazionale), per cui il riferimento più opportuno è senz'altro il punto 5.2 delle Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori, per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico. Quindi, torna valido il ragionamento della parte sindacale, avendo chiaramente dimostrato che l'Accordo Nazionale Quadro è fonte normativa adeguata, in quanto, appunto, fonte contrattuale generale.

Volendo altresì valutare questioni di praticità, sarebbe oltremodo complesso gestire tali dati attraverso codici identificativi. Si pensi ad un istituto dove sono presenti dai 300 ai 700 agenti e a tutti i cambi dei turni che vengono fatti quotidianamente; si creerebbe una grande confusione e si aggraverebbe il lavoro degli uffici servizi, senza che ve ne sia la necessità.

## Art.6

### Tutela del dirigente sindacale

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi previsti dagli statuti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative sul piano nazionale del Corpo di Polizia Penitenziaria possono essere trasferiti o inviati a prestare servizio provvisorio ad Istituti e Servizi ubicati in una sede diversa solo previo nulla osta delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

2. Nell'ambito della stessa sede di servizio, da intendersi quale località ove è ubicata la struttura o la singola direzione, il trasferimento dei dirigenti sindacali - che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi previsti dagli statuti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative sul piano nazionale del Corpo di polizia penitenziaria - in un Ufficio o Servizio **da intendersi quale articolazione di livello dirigenziale non generale** diverso da quello di assegnazione può essere disposto solo previo N.O. delle Organizzazioni sindacali di appartenenza, **fermo restando gli accordi sulla rotazione programmata previsti a livello locale.**

3. Le suddette disposizioni si applicano fino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

4. Al termine del distacco o ~~dell'aspettativa sindacale~~ il dirigente può, a domanda, essere trasferito, con precedenza rispetto ad altro richiedente, nella sede ove ha svolto attività sindacale, a condizione che dimostri di avervi eletto domicilio nei due anni antecedenti alla data di rientro in servizio. Tale disposizione non si applica nel caso in cui il dirigente sindacale abbia conseguito nel frattempo la promozione ad altro ruolo mediante concorso.

5. I dirigenti sindacali, fermi restando i principi di responsabilità e di correttezza, non sono soggetti, nell'esercizio delle loro funzioni e in occasione dei lavori delle commissioni previste dal Contratto e dal presente Accordo, ai doveri derivanti dalla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti **e, in sede di formulazione del rapporto informativo, non possono essere penalizzati per l'attività sindacale condotta.**

6. I dirigenti sindacali che abbiano usufruito di giornate di permesso sindacale non possono essere impiegati nel giorno successivo nel turno notturno, **salvo—disponibilità dell'interessato.**

**I componenti di parte pubblica, tenuto conto del significato letterale del comma 2, articolo 6, ritengono che la previsione contrattuale vada specificata, al fine di evitare errori di interpretazione, finanche giurisprudenziali, nei termini di seguito indicati.**

**In via preliminare si osserva che il vigente AQN - con la previsione "località ove è ubicata la struttura o singola direzione" - intende chiaramente fare riferimento alle articolazioni dell'Amministrazione di livello dirigenziale non generale, denominate per l'appunto strutture/Direzioni/Servizi che insistono nello stesso Comune e sono istituite con decreto ministeriale.**

**Al contrario si evidenzia che è invalsa da anni l'errata prassi di denominare informalmente le articolazioni, interne alle predette strutture/Direzioni/Servizi, "uffici"**

(ad es. ufficio servizi, ufficio comando, ecc.), quando in realtà si tratta di mere partizioni di unità organizzative dirigenziali previste dall'articolo 33, del vigente regolamento di servizio, e qualificate correttamente dal legislatore "unità operative".

Tale assunto è stato da sempre pacificamente accettato dalle parti, tanto è vero che tutti gli articoli dell'ANQ in cui si fa riferimento ad Uffici/Servizi depongono in favore di un'interpretazione secondo la quale gli stessi costituiscono articolazioni dirigenziali di livello non generale e non certo meri settori delle predette unità organizzative; sono, infatti, solo tali Uffici/Servizi ad essere legittimati in sede di contrattazione decentrata.

Peraltro, lo stesso concetto di "trasferimento" del dipendente, citato nella previsione contrattuale, fa chiaro riferimento esclusivamente allo spostamento del predetto da una unità organizzativa dirigenziale dell'Amministrazione denominata Ufficio/Servizio ad un'altra dello stesso livello; del pari, il provvedimento di "assegnazione" a seguito di mobilità ordinaria è inteso come assegnazione del dipendente a un determinato Ufficio/Servizio diverso da quello di provenienza.

Invero, la *ratio* della tutela sindacale e delle prerogative in discorso trova il suo fondamento nella finalità di consentire al dirigente sindacale di continuare ad esercitare il proprio mandato all'interno dello stesso luogo di lavoro, con ciò intendendo l'Ufficio/Servizio di assegnazione, a prescindere dallo specifico posto di servizio/unità operativa al quale è addetto.

I rappresentanti sindacali soggiacciono alle normali procedure di rotazione concordate tra le Direzioni degli Uffici/Servizi e le stesse OO.SS. a seguito di accordi sulla rotazione programmata previsti a livello locale e dalla normativa anticorruzione.

È peraltro di tutta evidenza che immotivati cambiamenti - anche permanendo in servizio all'interno della stessa struttura - di mansioni, compiti e servizi attribuiti al dirigente sindacale quale appartenente al Corpo, trovano comunque la giusta tutela negli strumenti contemplati dall'ordinamento in materia di condotte antisindacali.

Nel merito, come dicevamo all'inizio, l'interpretazione della norma non può che essere quella fatta dalla Corte di Cassazione civile, Sezioni unite, n. 2359 del 9 febbraio 2015, la quale ha perfettamente colto la *ratio* della stessa, che differisce da quella contrattuale, citata dalla parte pubblica. La norma, nella parte in cui fa riferimento a "Ufficio o Servizio diverso da quello di assegnazione" si riferisce esattamente agli uffici interni alla stessa articolazione di livello dirigenziale non generale (il singolo carcere, il provveditorato, l'Uepe ecc). Per essere più chiari, il dirigente sindacale, secondo quanto prevede la norma, non può essere spostato da un ufficio (esempio ufficio servizi) a un altro ufficio o servizio (matricola, conti correnti, sezione detentiva, nucleo ecc.) e viceversa. Questa è la *ratio* della norma, come interpretata dalla sentenza citata, e la sua formulazione deve restare invariata.

### CAPO III

## IMPIEGO DEL PERSONALE DEL CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA

### Art.7

#### Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali

1. Le risorse del Fondo di cui all'articolo 14 del D.P.R. 18 giugno 2002 n. 164 sono utilizzate dall'Amministrazione Penitenziaria per il raggiungimento di qualificati obiettivi e per promuovere reali e significativi miglioramenti nell'efficienza dei servizi istituzionali demandati al personale del Corpo di Polizia Penitenziaria.

2. Le risorse del Fondo, fermo restando l'assoluto divieto di una distribuzione indistinta e generalizzata degli incentivi come espressamente previsto dalla normativa vigente, sono utilizzate – con le modalità di cui all'art. 24 comma 5 lettera a) del d.P.R. 18 giugno 2002 n. 164 – per attribuire compensi finalizzati ad:

- a) incentivare l'impiego del personale nelle attività operative;
- b) fronteggiare particolari situazioni di servizio;
- c) compensare l'impiego in compiti o incarichi che comportino disagi o particolari responsabilità;
- d) compensare la presenza qualificata;
- e) compensare l'incentivazione della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi.

3. L'accordo sul Fondo ha validità annuale, pertanto i criteri di utilizzazione sono individuati annualmente nel rispetto del comma 2, - entro la fine dell'anno precedente - tenendo conto dell'obiettivo prioritario di premiare il personale che svolge compiti istituzionali previsti dall'art.5 della legge 15 dicembre 1990, n.395.

Al fine di uniformare i presupposti per la corresponsione delle risorse economiche di cui sopra, l'Amministrazione si impegna a implementare un sistema omogeneo di classificazione dei diversi servizi svolti dal personale del Corpo, anche avvalendosi dell'applicativo informatizzato GUS Web.\*.

Verrà trattata nella formulazione dell'art.25...

## Art. 8

### Articolazione dei turni di lavoro servizio

1. Nel rispetto della normativa vigente, la programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'articolo 15 del d.P.R. n. 51/2009 garantisce:

- a) efficienza, efficacia, tempestività e trasparenza dell'azione amministrativa per un'organizzazione più funzionale dei servizi;
- b) riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario;
- c) il rispetto del principio delle pari opportunità, della non discriminazione di genere e della tutela della genitorialità.

2. La durata dell'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, al completamento dell'orario di lavoro concorrono le assenze riconosciute ai sensi delle vigenti disposizioni.

3. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio.

4. L'articolazione dei turni di lavoro servizio è realizzata dall'autorità dirigente secondo le

tipologie di orario di lavoro e le procedure di cui all'articolo 12, comma 4, del d.P.R. 31 luglio 1995, n.395, come appresso definite:

- a) orario articolato su turni;
- b) orario articolato su cinque giorni;
- c) orario articolato su sei giorni;
- d) orario flessibile.

5. In relazione all'orario di lavoro, i turni di servizio, della durata di sei ore, dovranno essere articolati su quattro quadranti orari nelle ventiquattro ore. La possibilità di deroga a tale principio è demandata alla contrattazione decentrata. **E' parimenti demandata alla contrattazione decentrata la possibilità di ricorrere alla turnazione a giorni alterni.**

6. Fermo restando quanto previsto dal comma 5, in relazione alle esigenze organizzative degli istituti e servizi, l'orario di inizio dei turni di **lavoro servizio**, ivi compresi quelli fissi, è definito dalla contrattazione decentrata.

7. In ogni struttura penitenziaria il servizio deve essere programmato mensilmente osservando scrupolosamente l'orario di lavoro settimanale previsto dall'articolo 15 del d.P.R. n.51/2009.

Il servizio programmato per il personale del Corpo di polizia penitenziaria, una volta validato dal sistema GUS-Web almeno 7 giorni prima della fine del mese precedente, verrà trasmesso alle OO.SS. firmatarie dell'A.Q.N..

**Si veda il richiamo formulato alla nota di cui all'art.5**

8. Il foglio **elettronico** di servizio, da predisporre in piena aderenza all'articolo 30 del d.P.R. 15 febbraio 1999, n.82, deve essere **accessibile al personale per l'intera durata di vigenza e deve essere garantita la riservatezza dei dati nel rispetto della legislazione in materia. predisposto almeno 7 giorni prima della fine del mese precedente e deve essere esposto, per l'intera durata di vigenza, nell'apposito albo ubicato in luogo tale da garantire la riservatezza dei dati personali nel rispetto della legislazione in materia.** Il foglio elettronico di servizio deve avere carattere di unicità e non sono ammessi fogli sostitutivi.

9. L'Amministrazione **persegue l'implementazione dell'applicativo informatico dei servizi (GUS-Web) informatizzazione della documentazione relativa ai turni di servizio,** verificandone i risultati unitamente alle Organizzazioni Sindacali con cadenza semestrale. Con cadenza quadrimestrale, le Organizzazioni Sindacali legittimate della sede di contrattazione decentrata, potranno, a richiesta, **ottenere copia su supporto informatico dei fogli di servizio elettronici modelli 14/A** completi di tutti i dati **anche nominativi utili** ai fini della verifica sulla programmazione dei servizi. ~~Le Organizzazioni Sindacali garantiscono, ai sensi della normativa vigente, la riservatezza delle informazioni ricavabili dai modelli 14/A, sensibili per la sicurezza dell'istituto, avuto riguardo alla protezione dei dati~~

personali.

Si veda il richiamo formulato alla nota di cui all'art.5

10. E' considerato, ad ogni effetto, orario di lavoro il tempo impiegato nelle riunioni periodiche di cui al comma 5, lettera c), dell'articolo 31 del d.P.R. 15 febbraio 1999, n. 82, finalizzate all'illustrazione delle disposizioni che regolano il servizio. E', altresì, considerato orario di lavoro il tempo, fino al massimo di quindici minuti, necessario ~~allo scambio~~ al **passaggio** delle consegne, nei casi in cui la specifica tipologia del servizio lo richieda.

11. I turni programmati possono essere soggetti a variazioni per improvvise e motivate esigenze di servizio o per documentate necessità di carattere personale o familiare del dipendente. Nel primo caso il Comandante di Reparto informa tempestivamente, dando conferma per iscritto, il dipendente della variazione del turno e delle ragioni. Quando sia il dipendente a chiederne la variazione, il medesimo presenta istanza scritta al Comandante di Reparto. L'eventuale diniego, comunicato per iscritto, è circoscritto alle sole ipotesi dell'impossibilità di assicurare il cambio.

12. Nei casi di piantonamento di detenuti o di internati in strutture sanitarie, è considerato orario di lavoro il tempo necessario al raggiungimento delle strutture stesse, quello richiesto per il rientro nella sede lavorativa, ~~allo scambio~~ al **passaggio** delle consegne ed all'eventuale fruizione dei pasti previsti presso la mensa obbligatoria di servizio.

13. Per l'espletamento delle operazioni di ricovero e piantonamento, l'articolazione dei turni di servizio è disposta su quattro quadranti orari giornalieri.

14. Il servizio di **piantonamento** nei reparti ospedalieri e **il servizio di vigilanza ed osservazione nelle articolazioni di tutela della salute mentale (A.T.S.M.)** è regolamentato tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) organizzazione tassativa su quattro quadranti orari;
- b) obbligo di avvicendare il personale impiegato in tale servizio;
- c) obbligo dell'Amministrazione di sottoporre, a proprie spese, il personale impiegato nel predetto servizio e nei servizi di piantonamenti dei detenuti e nei luoghi esterni di cura ad accertamenti clinici nei tempi e nei modi fissati dalle vigenti normative in materia, ovvero ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.

15. Le giornate di assenza a vario titolo non possono essere seguite dall'espletamento di un turno notturno e non possono seguire ad un turno che termini dopo le ore 18.00 del giorno precedente.

16. Il turno notturno deve essere effettuato, rispetto ad altri turni precedenti, con un intervallo tassativo di almeno otto ore. Al servizio notturno deve preferibilmente seguire il riposo settimanale.

## Art. 9

### **Pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale. Impiego nei servizi. Turni festivi, pomeridiani e notturni.**

1. In tutti i servizi, ad eccezione di quello **di vigilanza ed osservazione** all'interno delle sezioni nelle quali deve essere assegnato il personale dello stesso sesso dei detenuti o internati ivi ristretti, il personale maschile e quello femminile di Polizia penitenziaria debbono essere impiegati secondo il principio dell'eguaglianza di posizione, attitudine e dignità professionali. L'applicazione del principio sopra enunciato deve essere salvaguardata con riferimento ai diversi ruoli e qualifiche e nel conferimento di incarichi e funzioni previsti dalle disposizioni di legge e regolamenti.
2. L'assegnazione del personale all'interno dei singoli servizi è finalizzata, esclusivamente, al loro potenziamento ed alla loro funzionalità, nonché alla realizzazione di strutture operative rispondenti a criteri d'economia e di razionale impiego delle risorse umane disponibili. Nell'impiego del personale deve essere comunque garantita, in via principale, la copertura dei posti di servizio relativamente ai compiti di istituto, in relazione a quanto disposto dal secondo comma dell'art. 5 della Legge 395/90.
3. ~~Per tutto il personale dei ruoli non direttivi~~, L'individuazione dei posti di servizio che richiedono particolari attitudini e capacità professionali, nonché l'individuazione dei criteri per la copertura degli stessi tramite interpello, sono demandati alla contrattazione decentrata ~~che dovrà tener conto dei livelli minimi di sicurezza. L'Amministrazione Penitenziaria si impegna a non incrementare il numero del personale di polizia penitenziaria impiegato nei compiti amministrativo-contabili in ciascuna sede.~~
4. ~~Fermo restando quanto previsto Al di fuori delle ipotesi previste~~ dalle vigenti norme contrattuali e legislative le modalità d'impiego del personale nei turni notturni sono definite in sede di contrattazione decentrata nel rispetto dei seguenti criteri generali:
  - a) per ciascun appartenente al Corpo di polizia penitenziaria non possono essere assegnati mensilmente turni notturni in eccedenza rispetto al tetto mensile stabilito, per ciascun ruolo, in sede di contrattazione decentrata;
  - b) non è consentito prolungare il servizio notturno oltre le sei ore. La possibilità di deroga a tale principio è demandata alla contrattazione decentrata;
  - c) il personale di Polizia penitenziaria che abbia superato il cinquantesimo anno di età o che abbia oltre trenta anni di servizio è esentato a sua richiesta, dalle turnazioni notturne nell'ambito dei servizi di vigilanza ed osservazione dei detenuti di cui **al Regolamento di servizio articolo 42 del d.P.R. 15 febbraio 1999, n. 82** e dal servizio notturno di vigilanza armata, salvo inderogabili e comprovate esigenze di servizio. ~~da valutarsi alla luce delle previsioni di cui all'art. 1, comma 267 della Legge n. 190/2014.~~Rimane ferma, a richiesta, l'esenzione dei servizi notturni in favore del personale femminile con prole di età inferiore a tre anni nonché del personale maschile quando la madre sia



deceduta o assolutamente impossibilitata a prestare assistenza alla predetta prole, salvo inderogabili esigenze di servizio.

5. La ripartizione dei riposi festivi, domenicali ed infrasettimanali, dovrà essere effettuata secondo criteri di eguaglianza e di pari opportunità tra tutto il personale. Per ciascun appartenente al Corpo di polizia penitenziaria non possono essere assegnati mensilmente turni festivi domenicali e infrasettimanali in eccedenza rispetto al limite mensile stabilito, per ciascun ruolo, in sede di contrattazione decentrata.

Salvo diversa richiesta del dipendente, qualora obiettive esigenze impongano che il dipendente sia chiamato a prestare servizio in giornata festiva, ad esso spetta l'attribuzione di un riposo ~~compensativo~~ recupero da **fruire in giornata festiva e l'indennità di compensazione prevista dall'art. 16 comma 3 del D.P.R. 164/2002.**

6. A ciascun appartenente al Corpo di polizia penitenziaria non possono essere assegnati mensilmente turni serali, **notturni e festivi** in eccedenza all'aliquota mensile stabilita, per ciascun ruolo, in sede di contrattazione decentrata, **tenendo conto dell'organico effettivo.**

7. Per gravi ed indifferibili esigenze di servizio o su richiesta specifica del dipendente, possono essere assegnati:

- a) turni notturni eccedenti il limite mensile stabilito ma non superiori a sei turni mensili;
- b) turni festivi domenicali e infrasettimanali eccedenti il tetto mensile stabilito, senza superare tre turni mensili;
- c) turni serali (16.00/24.00 oppure 18.00/24.00) in eccedenza rispetto al tetto mensile stabilito senza superare gli otto turni mensili.

8. Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 21 del d.P.R. 395/95, dall'art. 20 del d.P.R. 164/2002 e dall'art.19 del d.P.R. n.51/2009, il personale interessato al conseguimento di titoli di studio è agevolato, salvo eccezionali motivate esigenze di servizio, con turni di servizio compatibili con la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e con l'esonero da eventuali prestazioni di lavoro straordinario.

## **Art. 10**

### **Prestazioni di lavoro straordinario**

1. Possono essere richieste, con provvedimento motivato, prestazioni di lavoro straordinario per assicurare il continuo, regolare svolgimento delle attività istituzionali. Dette prestazioni debbono comunque mantenere carattere residuale nell'organizzazione del lavoro.

2. Ciascun Centro di Responsabilità, esperite le formalità di cui agli artt. 25 e 26 del d.P.R.164/2002, ripartisce fra i rispettivi Uffici e Servizi periferici il finanziamento assegnato dalla Legge di bilancio, per il pagamento del compenso per il lavoro straordinario.

3. In ambito territoriale, ciascun Provveditorato regionale, ciascun Centro per la Giustizia Minorile e ciascun Ufficio Interdistrettuale di Esecuzione Penale Esterna effettua la

ripartizione del budget, a favore degli istituti e servizi dipendenti, con le medesime modalità di cui al comma 2.

4. La definizione dei criteri per la ripartizione dei fondi per le prestazioni di lavoro straordinario è demandata al confronto con le Organizzazioni Sindacali da tenersi annualmente a livello centrale e, **successivamente, a livello distrettuale.**

5. Il presente accordo definisce i seguenti criteri per il ricorso al lavoro straordinario:

- a) garanzia dell'ordine, della sicurezza e della disciplina nella struttura penitenziaria;
- b) conseguimento delle finalità ed adempimenti che la legge assegna al Corpo di polizia penitenziaria;
- c) consenso del dipendente, preventivamente espresso per iscritto, all'effettuazione delle prestazioni di lavoro straordinario.

6. Solo in presenza di particolari ed inderogabili esigenze del servizio attinenti in via preminente alla sicurezza, le prestazioni di lavoro straordinario possono essere richieste anche senza il consenso del dipendente. In tal caso il provvedimento con il quale si dispone il lavoro straordinario deve essere dettagliatamente motivato, anche in relazione al monte ore di lavoro straordinario previsto per la struttura.

~~7. Al personale impiegato, presso gli istituti penitenziari, in compiti diversi da quelli istituzionali non potranno essere richieste prestazioni di lavoro straordinario se non per attività attinenti alla sicurezza degli istituti.~~

8. Al personale di Polizia penitenziaria, che presta servizio in uffici estranei all'Amministrazione Penitenziaria e **della Giustizia Minorile e di Comunità**, il compenso per prestazioni di lavoro straordinario eccedenti l'orario d'obbligo settimanale non è erogato a carico delle rispettive amministrazioni.

9. Deve essere mensilmente affisso in apposito albo dell'istituto o servizio, situato in luogo tale da garantirne la riservatezza, un prospetto **nominativo**, sottoscritto dall'Autorità dirigente, riguardante la totalità del personale appartenente al Corpo di polizia penitenziaria presente nella struttura, distinto per qualifica, nei confronti del quale siano state disposte prestazioni di lavoro straordinario, con l'indicazione del numero d'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 deve rimanere affisso per un periodo non inferiore a quindici giorni e trasmesso integralmente alle Organizzazioni Sindacali Regionali con cadenza mensile.

**Vedi nota art. 5**

10. Al personale del Corpo di polizia penitenziaria, dichiarato dai competenti Organismi parzialmente non idoneo al servizio ai sensi delle norme vigenti, non debbono essere richieste prestazioni per lavoro straordinario.

11. Il personale femminile e quello in situazione monoparentale (con prole di età inferiore a tre anni) è esentato a domanda, dall'espletamento di prestazioni di lavoro straordinario, salvo inderogabili e comprovate esigenze di servizio. Tale ultima previsione si applica anche al personale che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

12. Le richieste di prestazioni di lavoro straordinario devono essere contenute entro il limite dell'assegnazione disposta e ne deve essere garantita **la corresponsione**.

13. E' facoltà del dipendente chiedere turni di riposo compensativo o di recupero ore, in luogo del pagamento delle prestazioni straordinarie rese su base mensile anche se remunerabili in ragione degli stanziamenti.

### **Art. 11**

#### **Turni di riposo compensativo**

1. Il giorno di riposo compensativo ovvero di recupero ore deve essere concesso **nella data indicata** dal richiedente. Quando ostino esigenze di servizio, adeguatamente motivate per iscritto, l'Amministrazione concorderà con l'interessato la fruizione in altra data.

2. Tenuto conto delle esigenze del servizio e della richiesta del dipendente, il riposo compensativo deve essere fruito entro due mesi da quello in cui le prestazioni sono state effettuate.

~~3. Salvo diversa richiesta del dipendente, qualora obiettive esigenze impongano che il dipendente sia chiamato a prestare servizio in giornata festiva, ad esso spetta l'attribuzione di un riposo compensativo da **fruire** in giornata festiva.~~

### **Art. 12**

#### **Criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità**

1. I turni di reperibilità, previsti dall'articolo 8, comma 1, del d.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, dall'articolo 7 del d.P.R. 10 maggio 1996, n.359, dall'articolo 10 del d.P.R. 16 marzo 1999, n.254, tenuto conto delle modalità di cui all'articolo 24, comma 5 – lettera h), del d.P.R. 18 giugno 2002, n. 164, sono disposti per le esigenze degli istituti e servizi dell'Amministrazione penitenziaria e della Giustizia Minorile e di Comunità.

2. I turni di reperibilità sono stabiliti per fronteggiare improvvise esigenze legate al mantenimento dell'ordine, della disciplina e della sicurezza degli istituti ovvero per esigenze di funzionalità istituzionali in relazione ai seguenti criteri generali:

a) volontarietà;

- b) rotazione;
- c) specifica esperienza professionale nel servizio da garantire;

3. Il numero dei turni di reperibilità che giornalmente può essere disposto per le esigenze degli istituti e servizi dell'Amministrazione non può eccedere l'uno per cento della forza presente in ciascun Provveditorato Regionale, in ciascun Centro per la Giustizia Minorile e in ciascun Ufficio Interdistrettuale di Esecuzione Penale Esterna. **Annualmente** i Provveditori Regionali, i Dirigenti dei Centri per la Giustizia Minorile ed i Dirigenti degli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna, previa informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali, assegnano, in ambito circoscrizionale, a ciascun istituto penitenziario il numero dei turni mensili di reperibilità.

4. I turni di reperibilità non possono coincidere con le giornate di riposo e di congedo.

5. La durata del turno di reperibilità è pari a quella di un turno ordinario di servizio giornaliero (ore 6).

6. I turni di reperibilità, disposti dal Comandante di Reparto ed approvati dal Direttore dell'istituto, sono indicati nel foglio di servizio di cui all'art. 30, comma 2, del d.P.R. 15 febbraio 1999, n. 82.

7. Il personale che assicura il turno di reperibilità deve raggiungere, quando richiesto, il posto di servizio nel più breve tempo possibile e, comunque, entro un'ora dalla chiamata.

8. In caso di effettivo impiego in servizio sarà corrisposto, dal momento in cui il dipendente raggiunge l'istituto, il compenso per lavoro straordinario.

## **CAPO IV**

### **FORMAZIONE E BENESSERE DEL PERSONALE**

#### **Art. 13**

#### **Formazione ed aggiornamento professionale**

1. Le parti individuano nella formazione del personale del Corpo di polizia penitenziaria un fondamentale strumento di crescita professionale. L'attività formativa, anche con riferimento alla conoscenza di lingue straniere e dell'informatica, si realizza attraverso programmi per la formazione di base, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione.
2. Ai sensi dell'articolo 22, commi 4 e 5, del d.P.R. n° 395/95, ciascun dipendente dispone ogni anno di:

- a) 6 giornate lavorative per l'addestramento al tiro ed alle tecniche operative;
- b) 6 giornate lavorative per l'aggiornamento professionale.

3. L'aggiornamento professionale deve essere rivolto a tutto il personale del Corpo di polizia penitenziaria secondo criteri di equità, trasparenza e nel rispetto del principio delle pari opportunità. L'Amministrazione consentirà a tutto il personale la possibilità di accedere a corsi e a momenti di formazione e aggiornamento professionale a livello locale, regionale e centrale, ricorrendo se del caso anche a procedure semplificate ovvero attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie.

4. Avuto riguardo alle norme vigenti, la Direzione Generale della Formazione assicurerà, attraverso la predisposizione del piano annuale a livello centrale e decentrato, i processi formativi del personale del Corpo di polizia penitenziaria ottimizzando l'aggiornamento in relazione alle accresciute o mutate esigenze ed attribuzioni del personale appartenente ai vari ruoli.

5. L'Amministrazione è tenuta a sottoporre alla Commissione di cui **all'art. 26, comma 1, lettera d)** del d.P.R. 395/95 il Piano Annuale della formazione.

Il Piano annuale della Formazione sarà oggetto di informativa alle Organizzazioni sindacali aventi titolo.

6. I tempi, le modalità e i criteri per l'individuazione del personale da avviare ai corsi di aggiornamento e formazione professionale sono definiti in sede di contrattazione decentrata, nelle forme di cui all'art. 3 del presente Accordo.

7. Il personale di Polizia penitenziaria può essere autorizzato a partecipare, nell'ambito di quanto previsto dal comma 2, senza oneri a carico dell'Amministrazione, a corsi di formazione di utilità generale per il personale svolti da enti locali, università ed altre Amministrazioni.

8. E' assicurata la diffusione, presso gli istituti e servizi penitenziari, delle pubblicazioni e delle dispense di interesse generale per il personale elaborate dalla Direzione Generale della Formazione. Le Direzioni degli istituti penitenziari avranno cura di assicurare, compatibilmente con le risorse disponibili, l'acquisto di codici anche in formato digitale per consentire al personale operante negli uffici di espletare al meglio le attività istituzionali.

#### **Art. 14**

**Indirizzi generali per le attività gestionali dell'Ente di Assistenza del personale**

1. Gli indirizzi generali per le attività gestionali dell'Ente per l'Assistenza del personale dell'Amministrazione Penitenziaria debbono essere perseguiti avuto riguardo alle previsioni di cui all'art.41 della Legge 15 dicembre 1990 n. 395 e del relativo statuto approvato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 21 febbraio 2008 e modificato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 settembre 2013.

2. L'Ente deve perseguire i propri obiettivi incrementando le entrate, ottimizzando le spese e la qualità dei servizi in tutte le attività di benessere del personale, nel rispetto della programmazione e dell'equilibrio finanziario.

3. Il comitato di indirizzo generale è composto dai rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'ambito di ciascun comparto del personale dell'Amministrazione penitenziaria.

4. Il comitato di indirizzo generale propone al Consiglio di Amministrazione gli orientamenti emersi in tema di programmazione generale delle attività dell'Ente, di obiettivi strategici pluriennali o rispettive priorità, di linee di indirizzo per la pianificazione annuale e verifica i risultati conseguiti.

5. L'Amministrazione si impegna a convocare il Comitato di Indirizzo Generale dell'Ente secondo quanto previsto nell'art. 10 dello statuto.

6. Di tutte le convenzioni stipulate dall'Ente, comprese quelle dalle quali derivino sconti e facilitazioni ai dipendenti nell'acquisto di beni e servizi, è fornita capillare informazione a tutte le strutture – centrali e periferiche – dell'Amministrazione ed alle Organizzazioni Sindacali, anche attraverso il sito: [www.enteassistenza.it](http://www.enteassistenza.it).

7. L'Amministrazione si impegna a rendere sempre più efficienti ed adeguati i servizi per l'assistenza individuale, accelerando i tempi di erogazione dei contributi, incrementando i servizi per i figli disabili degli appartenenti all'Amministrazione Penitenziaria ed offrendo soluzioni assistenziali per i coniugi ed i figli dei caduti in servizio.

8. Ferme restando le previsioni di cui al d.P.C.M. 21 febbraio 2008 e al d.P.C.M del 20 settembre 2013 e avuto riguardo all'invarianza della spesa, la Commissione Consultiva di cui all'art. ~~22~~, 28, comma 6, del d.P.R. n.51/2009 ~~164/2002~~, competente a formulare per il Corpo di Polizia Penitenziaria proposte e pareri non vincolanti al Consiglio di Amministrazione dell'Ente di Assistenza finalizzati al benessere del personale, è presieduta dal Presidente dell'Ente ed è composta da tre (3) componenti di parte pubblica di cui uno con funzioni anche di segretario e da cinque (5) rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto.

I cinque (5) rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali sono individuati con cadenza biennale tenendo conto della consistenza associativa al 31 dicembre dell'anno precedente. Per garantire la presenza nella Commissione di tutte le sigle rappresentative, la partecipazione dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali non presenti nel primo

biennio è assicurata, con il ricorso al principio della successione, nel secondo biennio mediante sostituzione, in relazione al grado di consistenza associativa, di tre (3) dei rappresentanti delle sigle presenti nel primo biennio.

## **Art. 15**

### **Alloggi di servizio e caserme**

1. Il personale del Corpo di Polizia Penitenziaria comandato in servizio di missione, nel momento in cui giunge negli istituti di destinazione o in quelli di transito, ha diritto ad una decorosa sistemazione alloggiativa in camera singola presso la caserma agenti o altre strutture dell'Amministrazione.
2. L'adeguatezza della sistemazione alloggiativa è determinata dallo standard di arredo di cui alla tabella A del presente Accordo Nazionale Quadro. E' data facoltà alle Organizzazioni Sindacali legittimate di effettuare, durante le visite sui luoghi di lavoro previste dall'art.5, comma 6, dei sopralluoghi previo accordo con le Direzioni, per verificare lo stato di pulizia delle stanze ed il mantenimento delle condizioni alloggiative così come concordate.
3. Qualora lo stato della stanza non corrisponda a uno o più requisiti stabiliti nella tabella A, il personale usufruirà di sistemazione alberghiera ai sensi delle vigenti disposizioni. La mancata rispondenza della stanza ai requisiti previsti è dichiarata ed eventualmente documentata dal singolo appartenente al Corpo in missione.
4. Qualora l'ubicazione della caserma non consenta all'appartenente al Corpo di polizia penitenziaria in missione l'uso del telefono cellulare personale, il dipendente usufruirà di sistemazione alberghiera.
5. E' onere dell'Amministrazione l'eventuale stipula di convenzioni alberghiere alle migliori condizioni, nelle more degli interventi di ristrutturazione delle caserme allo stato inadeguate.
6. L'Amministrazione si impegna a destinare il 10% delle risorse assegnate annualmente - sul relativo capitolo di bilancio - per i lavori di ristrutturazione delle caserme che necessitano di interventi strutturali e di mantenimento di quelle già ammodernate. Le risorse destinate allo scopo saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali.
7. Resta fermo il costante controllo sull'adeguato alloggiamento del personale in missione da parte dei Provveditori Regionali, dei Dirigenti dei Centri per la Giustizia Minorile e dei Dirigenti degli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna. Alle medesime Autorità è demandata l'attività relativa alla piena utilizzazione ed ulteriore realizzazione

di alloggi demaniali negli istituti del distretto di competenza.

#### **Art. 16**

#### **Mensa Obbligatoria di servizio**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 comma 12 ~~e ad invarianza di spesa - a valere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo - ferma restando l'invarianza della spesa~~, avuto riguardo alla disciplina vigente in materia di mensa obbligatoria di servizio, è considerato tempo di lavoro il tempo strettamente necessario per la consumazione del pasto per il personale impiegato in servizi istituzionali che per la loro tipologia non possono essere interrotti. ~~nel servizio traduzioni e piantonamenti, negli Uffici Sicurezza e Traduzioni (centrale e periferici), nonché quale conducente dei mezzi dell'Amministrazione.~~

#### **Art. 17**

#### **Sedi disagiate**

Le parti individuano quali sedi disagiate per il personale del Corpo di Polizia penitenziaria le seguenti strutture: Gorgona, Mamone, Venezia Giudecca, Favignana, Porto Azzurro, Tolmezzo, San Gimignano, Volterra, e Venezia Santa Maria Maggiore.

### **CAPO V**

### **IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO**

#### **Art. 18**

#### **Misure per la sicurezza, la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro**

1. Ai fini dell'attuazione dell'articolo 18 del Decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n° 395, si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 81/2008 e Decreto del Ministro della Giustizia 18 novembre 2014, n. 201, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.
2. Il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria ed il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità organizzano e mantengono in sede centrale e territoriale i locali in condizioni di salubrità, allo scopo di salvaguardare la salute e l'incolumità del personale riducendo al minimo i rischi connessi ad ogni tipo di impiego e favorendo un'adeguata e responsabile informazione del personale in merito agli interventi di primo soccorso.



3. Nell'ambito dell'Ufficio del Capo del dipartimento, l'Ufficio III avrà cura, per il tramite dell'Ufficio Relazioni Sindacali, di comunicare alle Organizzazioni Sindacali aventi titolo le azioni poste in essere nelle strutture dell'Amministrazione a tutela della salute degli operatori penitenziari.
4. Rimane fermo l'onere dell'Amministrazione di predisporre idonei locali da adibire a spogliatoi, distinti per genere, per il personale che ha l'obbligo di indossare l'uniforme.

#### **Art. 19**

#### **Procedure riguardanti l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza.**

1. In ogni struttura dell'Amministrazione Penitenziaria e del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità i rappresentanti per la sicurezza, di cui all'articolo 18 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, sono eletti dal personale appartenente al Corpo di polizia penitenziaria.
2. Il numero dei Rappresentanti da eleggere tiene conto delle indicazioni contenute nel Decreto Legislativo n. 81/2008, pertanto:
  - a) un rappresentante nelle strutture aventi, al massimo, una dotazione organica di duecento unità;
  - b) tre rappresentanti nelle strutture aventi una dotazione organica tra duecentouno a mille unità;
  - c) sei rappresentanti nelle strutture aventi una dotazione organica superiore a mille unità.
3. ~~Sessanta~~ ~~Trenta~~ giorni prima della scadenza del mandato del rappresentante della sicurezza, l'Amministrazione in sede locale - d'intesa con le Organizzazioni Sindacali rappresentative sul piano nazionale del personale del Corpo di polizia penitenziaria, indice le elezioni, mediante l'affissione dell'avviso nell'albo del personale.
4. Le procedure elettorali avranno inizio (ove possibile con riferimento alla scadenza del mandato), il 28 aprile data coincidente con la "Giornata Mondiale della Salute e della Sicurezza sul Lavoro".
5. Le liste sono presentate nel termine di quindici giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio; l'ora della scadenza s'intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.
6. L'Amministrazione penitenziaria e il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità s'impegnano a favorire la più ampia partecipazione del personale alle operazioni elettorali.

7. Le elezioni sono valide qualora vi abbia partecipato la maggioranza assoluta dei dipendenti di polizia penitenziaria in forza nella struttura. Nel caso contrario, la commissione elettorale prende ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione, e ne informa contestualmente, per iscritto, l'autorità dirigente; le elezioni conseguentemente ed unanimemente dichiarate invalide saranno ripetute nel termine di quarantacinque giorni, decorrente dalla data prima stabilita per il loro espletamento. Al secondo turno elettorale non è previsto alcun quorum per la validità delle elezioni.
8. Hanno diritto al voto tutti gli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria in forza nella singola struttura alla data delle elezioni. Sono eleggibili i dipendenti effettivi, candidati nelle liste di cui ai commi settimo e seguenti.
9. All'elezione dei rappresentanti per la sicurezza concorrono liste elettorali, che possono essere presentate da:
  - a) organizzazioni sindacali rappresentative;
  - b) personale di Polizia Penitenziaria effettivamente presente nella struttura, qualora la lista sia stata sottoscritta almeno dal cinque per cento della complessiva forza organica.
10. Non possono risultare candidati coloro che abbiano presentato la lista, né i componenti della commissione elettorale di cui ai commi nono e seguenti.
11. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al nono ed al presente comma, un candidato risulti compreso in più d'una lista, la commissione elettorale, dopo la scadenza del termine previsto per la presentazione delle liste e prima di procedere alla loro affissione, inviterà l'interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.
12. Per ciascuna lista, il numero dei candidati non può eccedere di un terzo il numero complessivo dei rappresentanti da eleggere nell'unità lavorativa.
13. Allo scopo d'assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità lavorative è costituita una commissione elettorale per la composizione della quale ogni organismo presentatore di lista designerà, con presa d'atto formale dell'Amministrazione, un dipendente non candidato.
14. Alla commissione elettorale, il cui insediamento deve avvenire entro 17 giorni dall'inizio delle procedure elettorali, sono attribuiti i seguenti compiti:
  - a) ricevere le liste presentate, rimettendo al momento immediatamente successivo alla loro completa integrazione ogni contestazione sulla loro rispondenza ai requisiti previsti dal presente accordo;
  - b) verificare la valida presentazione delle liste;
  - c) costituire i seggi elettorali e presiedere alle operazioni di voto, che dovranno svolgersi dalle ore 7,30 alle ore 16,00 del giorno d'apertura;

- d) assicurare la correttezza dell'operazione di scrutinio dei voti, che comincerà alla chiusura dei seggi;
  - e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti;
  - f) proclamare il risultato delle elezioni e comunicarlo a tutti i soggetti interessati.
15. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei dipendenti, a cura della commissione elettorale, mediante l'affissione all'albo di cui al terzo comma, che avrà luogo almeno dieci giorni prima della data stabilita per le elezioni.
  16. I presentatori di ciascuna lista hanno facoltà di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto tra i dipendenti elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata almeno ventiquattrore prima dell'inizio delle votazioni.
  17. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto, e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.
  18. La votazione ha luogo per mezzo d'una scheda unica, comprendente la denominazione ed il numero di tutte le liste individuate secondo l'ordine di presentazione e con la medesima evidenza; nel caso di contemporaneità della presentazione di tali liste, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede debbono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e le procedure di votazione debbono aver luogo conformemente all'esigenza di garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore dal presidente o da altro componente il seggio elettorale, all'atto della votazione.
  19. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura ovvero analoghi segni d'individuazione.
  20. Il voto è espresso dall'elettore scrivendo il nome ed il cognome del candidato presente nella lista per il quale intende votare.
  21. Il luogo ed il calendario delle operazioni di voto saranno stabiliti dalla commissione elettorale in modo tale da consentire, a tutti gli aventi diritto, d'esprimere il loro voto. Il luogo ed il calendario di cui sopra dovranno essere portati a conoscenza di tutti i dipendenti mediante l'affissione all'albo di cui al terzo comma; tale affissione avrà luogo almeno dieci giorni prima del giorno stabilito per le votazioni.
  22. Il seggio è composto dagli scrutatori, di cui al quindicesimo comma, e da un presidente nominato dalla commissione elettorale, la quale avrà cura di munire il seggio di urna elettorale idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata fino al momento dell'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre disporre di un elenco completo degli aventi diritto al voto.
  23. Ogni elettore dovrà esibire un documento personale di riconoscimento e dovrà apporre,

a fianco del proprio nome, la propria firma sull'elenco degli aventi diritto al voto, di cui al ventunesimo comma.

24. Le operazioni di scrutinio cominceranno subito dopo la chiusura delle operazioni di voto. Al termine dello scrutinio il presidente del seggio consegnerà alla commissione elettorale il materiale delle operazioni di voto ed il corrispondente verbale, nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni; la commissione elettorale procederà alle operazioni riepilogative di calcolo, dandone atto in apposito verbale. Al termine delle operazioni di scrutinio la commissione elettorale sigillerà in un unico plico tutto il materiale relativo, con l'esclusione dei verbali; il predetto materiale sarà conservato a cura dell'Amministrazione in modo da garantirne l'integrità per almeno tre mesi, e sarà successivamente distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale. I verbali saranno conservati dall'Autorità dirigente in originale, e dai rappresentanti di lista in copia.
25. Al termine dello scrutinio la commissione elettorale, sulla base del risultato, compila la lista riportandovi i voti ottenuti da ciascun candidato e redige il verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della commissione stessa.
26. Saranno designati rappresentanti per la sicurezza i candidati che avranno ottenuto il maggior numero dei voti, nell'ordine di preferenza individuato dalla graduatoria di cui al ventiquattresimo comma.
27. L'incarico del rappresentante della sicurezza dura tre anni. Esclusi i casi di forza maggiore, non è possibile cessare dall'incarico in assenza di un nuovo rappresentante per la sicurezza. Nel caso di cessazione dall'incarico per qualunque causa, la sostituzione avviene mediante l'attribuzione dell'incarico al dipendente che abbia ottenuto il maggior numero di voti.
28. L'Amministrazione si impegna a fornire, nel rispetto delle norme vigenti, l'informativa ai lavoratori sul nominativo del medico del lavoro e del responsabile per la sicurezza.

## **Art. 20**

### **Formazione e consultazione del rappresentante per la sicurezza.**

#### **Tempo di lavoro retribuito.**

1. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. Tale formazione, articolata in moduli, deve prevedere un programma istituzionale iniziale di sessantaquattro ore ed otto ore di aggiornamento annuale. La formazione dei rappresentanti della sicurezza avviene durante l'orario di lavoro.

I programmi di formazione comprenderanno:

a) conoscenze generali sui diritti, gli obblighi, i poteri, gli oneri e le facoltà normativamente previsti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;

- b) conoscenze generali sui rischi presentati dalle varie attività e sulle misure di prevenzione e protezione;
- c) definizione ed individuazione dei fattori di rischio;
- d) metodologie per la comunicazione.
- e) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

2. Il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità inoltrano, rispettivamente, ai Provveditori Regionali, ai Dirigenti dei Centri per la Giustizia Minorile ed ai Dirigenti degli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna il piano annuale inerente alla formazione dei rappresentanti per la sicurezza eletti nell'ambito delle ~~articolarioni di riferimento strutture penitenziarie delle rispettive regioni~~, indicando il programma didattico degli stessi corsi ed i prevedibili costi di tali iniziative.

3. Le attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono disciplinate dall'art. 50 del d.lgs n. 81/2008.

4. La consultazione del rappresentante per la sicurezza avviene nel rispetto delle disposizioni vigenti.

5. Per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 37 del d.lgs 81/2008 e successive modificazioni ciascun rappresentante per la sicurezza utilizza appositi permessi retribuiti orari pari a sessanta ore annue.

## CAPO VI DISPOSIZIONI VARIE

### Art.21 Specializzazioni

1. Ferme restando le specializzazioni per il personale del Corpo di Polizia Penitenziaria previste dall'art. 23 del d.P.R. n.395/1995 di conduttore di unità cinofile, elicotterista, sommozzatore, tiratore scelto ed istruttore di tiro, nonché quelle individuate, ai sensi dell'art. 11 del d.P.R. n.164/2002, di matricolista, specialista nel trattamento dei detenuti minorenni e informatico di cui all'accordo quadro sottoscritto il 24 marzo 2004, le Parti individuano le seguenti ulteriori specializzazioni: ~~negoziatore esperto nel controllo delle lavorazioni in materia edile, esperto nel controllo delle attività in materia meccanica, esperto nel controllo delle attività in materia elettrotecnica, esperto nel controllo delle attività in materia agrotecnica.~~ **(da condividere le attività che devono svolgere coloro che accedono a tali nuove specializzazioni; la modalità di accesso alle specializzazioni avviene mediante selezione per titoli; il periodo di formazione per il conseguimento delle specializzazioni è da individuare con decreto ministeriale).**

~~N.B. Considerata la posizione contraria, nel tavolo tecnico, dei componenti di parte sindacale alla previsione delle citate specializzazioni, la questione è rimessa all'attenzione dei Vertici dell'Amministrazione e dei Responsabili Nazionali delle Organizzazioni Sindacali.~~

#### **Art.22**

##### **Asili Nido**

##### **Criteria e modalità per il rimborso delle rette per gli asili nido.**

1. Nell'ambito delle attività assistenziali nei confronti del personale e nei limiti degli stanziamenti sul relativo capitolo, è ammesso il rimborso anche parziale, delle spese sostenute dal personale di Polizia penitenziaria per la frequenza dell'asilo nido pubblico **e/o privato** dei propri figli fino al compimento del terzo anno di asilo.
2. Il rimborso è disposto previa presentazione della documentazione attestante i versamenti effettuati.
3. ~~Nell'ipotesi di frequenza di asili nido privati l'Amministrazione procede al rimborso delle spese sostenute fino alla concorrenza della quota pari alla retta mensile praticata dalla struttura pubblica del comune sede di servizio del dipendente o del comune in cui è ubicato l'asilo nido frequentato.~~

#### **Art. 23**

##### **Inconciliabilità di incarichi.**

~~Le Parti convengono che non possono essere conferite ai Funzionari che ricoprono cariche di dirigente sindacale di livello nazionale, regionale e locale in seno alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale di Polizia Penitenziaria, le funzioni di Comandante di Reparto e di Comandante del nucleo traduzioni e piantonamenti.~~

~~N.B. Considerata la diversa posizione di alcuni componenti della Parte sindacale che chiedono di eliminare l'articolo ed altri che chiedono di allargare l'inconciliabilità con altri servizi, la questione sarà portata all'attenzione dei Vertici attraverso la relazione di accompagnamento al testo.~~

#### **CAPO VII**

##### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art. 24**

## **Linee di indirizzo delle relazioni**

Le Parti convengono sulla necessità che l'Amministrazione riscontri la corrispondenza sindacale in tempi ragionevoli e comunque entro trenta giorni.

Laddove la pratica dovesse richiedere più tempo per essere evasa, sarà cura dell'Amministrazione fornire una comunicazione interlocutoria alla Organizzazione Sindacale proponente.

### **Art. 25**

#### **Attuazione dell'A.N.Q.**

I Provveditori Regionali nell'ambito delle specifiche competenze demandate dalle vigenti norme, esercitano tutte le proprie prerogative per l'effettiva completa puntuale applicazione dell'A.N.Q.; analogamente i Dirigenti dei Centri per la Giustizia Minorile, i Dirigenti degli Uffici Interdistrettuali di Esecuzione Penale Esterna nonché i Dirigenti degli istituti e servizi **dell'Amministrazione.**

La mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Accordo costituisce violazione contrattuale.

Roma,

Le Organizzazioni Sindacali:

La Parte Pubblica

S.A.P.Pe.

O.S.A.P.P.

U.I.L.P.A./P.P.

Si.N.A.P.Pe.

C.I.S.L. - F.N.S.

U.S.P.P.

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

C.G.I.L. - F.P./P.P.

## **DICHIARAZIONE D'IMPEGNO**

~~Le Parti, tenuto conto dell'esigenza di disporre di criteri uniformi ed omogenei ai fini dell'applicazione dell'articolo 33 comma 5 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e dell'art. 42 bis del d.lgs 26 marzo 2001 n. 151, avuto riguardo anche alla giurisprudenza formatasi sulle materie, ritengono indispensabile l'approfondimento di tali istituti previsti rispettivamente a favore del disabile e del bambino. Allo scopo convengono di rimettere ad un apposito tavolo di confronto da attivarsi entro quarantacinque giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, l'esame di tutti gli aspetti di entrambe le discipline. I risultati del confronto, recepiti in un articolato, saranno parte integrante del presente Accordo.~~



## TABELLA A

### **ARREDAMENTO STANZA-TIPO**

1 POSTO LETTO  
1 RETE ORTOPEDICA  
1 MATERASSO IGNIFUGO CON COPRIMATERASSO (periodicamente sanificato)  
2 CUSCINI  
1 COMODINO  
1 ARMADIO  
1 LAMPADA PER COMODINO  
1 SCRITTOIO  
1 LAMPADA PER SCRITTOIO  
1 SEDIA PER SCRITTOIO  
1 SPECCHIERA  
1 APPENDIABITO A MURO  
1 POLTRONCINA IMBOTTITA  
1 TAVOLINETTO DIAM. 50  
1 TV COLOR (minimo 14 P.) CON TELECOMANDO  
1 FRIGOBAR (da incasso)  
1 TENDA  
1 TAPPETO  
1 ARREDO PER LETTO COMPLETO (lenzuola, federe e coprietto in confezione igienizzata)  
1 CESTINO  
IMPIANTO di CLIMATIZZAZIONE

### **BAGNO**

ASCIUGACAPELLI (elettronico a parete)  
PORTASCIOPINO  
PORTA CARTA IGIENICA  
SPECCHIERA (COMPRESO MENSOLA E BICCHIERE PORTA SPAZZOLINO e DENTRIFICIO)  
BOX DOCCIA  
TAVOLA COPRI WC  
2 TELI SPUGNA (in confezione igienizzata)  
1 ASCIUGAMANO (in confezione igienizzata)  
PORTASCIUGAMANI  
1 CESTINO

### **DOTAZIONE MATERIALE IGIENICO**

SAPONETTA (monodose)  
BUSTINE MONODOSE (DOCCIA E SHAMPOO)  
CARTA IGIENICA