



*Ministero della Giustizia*

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO  
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

Prot. n.

Roma,

**LETTERA CIRCOLARE**



GDAP-0172101-2004

PU-GDAP-1e00-05/05/2004-0172101-2004

Ai Signori Direttori  
delle Direzioni Generali del Dipartimento

Al Signor Direttore dell'I.S.S.Pe.

Ai Signori Provveditori Regionali  
dell'Amministrazione Penitenziaria

Ai Signori Direttori degli  
Istituti Penitenziari per Adulti

Ai Signori Direttori dei Centri  
di Servizio Sociale per Adulti

Ai Signori Direttori delle Scuole  
di Formazione ed Aggiornamento del Personale

Al Signor Direttore del Centro  
Amministrativo "G. Altavista"

Ai Signori Direttori degli Uffici  
di Staff del Capo del Dipartimento

Ai Signori Direttori dei  
Magazzini Vestiario

Alla Segreteria Generale

e p.c. Al Dipartimento per la Giustizia Minorile

**Oggetto: Accordo Nazionale Quadro d'Amministrazione per il personale del Corpo di Polizia Penitenziaria. Anni 2002-2005.**



# Ministero della Giustizia

Il 24 marzo 2004 è stato sottoscritto dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative del Comparto Sicurezza l'Accordo Nazionale Quadro d'Amministrazione per il personale del Corpo di Polizia Penitenziaria relativo al quadriennio normativo 2002-2005, il cui testo è stato già trasmesso alle SS.LL.

In data 16.4.2004 l'O.S. U.I.L., con riferimento alla nota a verbale, ha fatto pervenire formalmente la piena adesione al testo.

L'Accordo Quadro è il risultato di un intenso lavoro, portato avanti dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative, che si è sviluppato nell'arco di 17 incontri a partire dall'11 febbraio 2003. Il nuovo Accordo Quadro vuole garantire più ancora del precedente le regole di razionalità e trasparenza nella gestione del personale del Corpo di Polizia Penitenziaria e rispondere alle esigenze fondamentali del conseguimento delle finalità istituzionali e delle condizioni di lavoro più favorevoli possibili per il Corpo di Polizia Penitenziaria.

Si evidenziano pertanto gli aspetti più innovativi distinti per materia che caratterizzano questo strumento essenziale di lavoro, di forte significato.

Inoltre poiché le singole previsioni si richiamano le une con le altre sarà assolutamente necessario applicare l'Accordo Quadro nella sua interezza, avviando subito le attività per dare impulso alla contrattazione decentrata, i cui buoni esiti dovranno essere il primo obiettivo da raggiungere per la corretta gestione delle relazioni sindacali.

Per quanto sopra si confida nella preziosissima collaborazione delle SS.LL. e si resta a disposizione, per il tramite dell'Ufficio Relazioni Sindacali del D.A.P. (06 66591008-206-170-171-727-188), per ogni chiarimento che dovesse rendersi necessario.

## **§ 1. Relazioni Sindacali**

Una delle materie di maggiore centralità dell'Accordo Quadro è quella delle relazioni sindacali, che è stata pertanto disciplinata nella prima parte per accentuarne l'importanza nella gestione del personale. Il principio fondamentale che regola le relazioni sindacali nell'Amministrazione Penitenziaria è il confronto con le Organizzazioni Sindacali su tutte le tematiche di comune interesse e a tal fine è essenziale una costante e corretta informativa.

In particolare, l'informativa che precede la contrattazione o l'esame deve essere completa e chiara e deve essere inviata con congruo anticipo rispetto alla data di convocazione, ciò anche nel



# Ministero della Giustizia

caso eccezionale di incontri urgentissimi non programmati (es. eventi imprevisti che determinano una diversa organizzazione del lavoro o disposizioni di Organi Superiori che richiedano immediata attuazione), per i quali i tempi di inoltro della convocazione e della relativa informativa dovranno essere proporzionati alla data fissata per la riunione.

Si richiama, altresì, il principio di corretta comunicazione contenuto nella nota a verbale n.2 allegata all'Accordo Quadro, la quale prevede che le richieste di notizie avanzate dalle Organizzazioni Sindacali siano evase sempre ed in tempi ragionevoli. Laddove la pratica dovesse richiedere più tempo per essere evasa, sarà cura del competente Ufficio fornire una comunicazione interlocutoria all'Organizzazione Sindacale proponente.

Altro aspetto rilevante delle relazioni sindacali riguarda gli adempimenti delle Direzioni in ordine all'accredito delle deleghe sindacali sottoscritte dai dipendenti che dovrà essere effettuato subito in considerazione del fatto che la delega ha effetto dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio. Ciò ai fini della comunicazione mensile a ciascuna Organizzazione Sindacale dell'elenco nominativo dei propri iscritti.

E' fondamentale, poi, che siano assicurate a tutte le Organizzazioni Sindacali rappresentative le medesime opportunità, in particolare il diritto di affissione, di indire assemblea, di effettuare visite sui luoghi di lavoro, ecc.

A tal riguardo, si rappresenta che le OO.SS. rappresentative firmatarie dell'ipotesi di Accordo recepito nel D.P.R. 164/2002 sono *S.A.P.Pe., O.S.A.P.P., C.I.S.L. - F.P.S./P.P., U.I.L.-P.A./P.P., C.G.I.L. - F.P./P.P., Si.N.A.P.Pe., F.S.A., Si.A.L.Pe. - A.S.I.A., S.A.G. - P.P.*

In ragione di ciò, tutte le comunicazioni, le convocazioni e quant'altro debbono essere inoltrate esclusivamente alle citate OO.SS. rappresentative.

Parimenti le SS.LL. avranno cura di accertare che tutte le richieste riguardanti la fruizione di prerogative sindacali (permessi, bacheca, ecc.) siano avanzate solo dalle OO.SS. legittimate.

Invero questa Amministrazione Centrale ha invece avuto modo di constatare che spesso alcune Direzioni, contravvenendo alle disposizioni già impartite in passato, tollerano che talune OO.SS. affiliate alle OO.SS. rappresentative sul piano nazionale oppure facenti parte della Federazione Sindacati Autonomi (F.S.A.) sottoscrivano accordi ovvero partecipino alle riunioni quali soggetti autonomi e non per conto delle OO.SS. affilianti suscitando in tal modo reazioni non solo delle altre OO.SS. rappresentative ma anche della stessa Federazione o delle OO.SS. cui sono



# Ministero della Giustizia

affiliate, con frequenti richieste di interventi chiarificatori all'Ufficio Relazioni Sindacali. Si ritiene opportuno in proposito ribadire che la titolarità alle prerogative sindacali spetta esclusivamente alle OO.SS. sopra menzionate; in particolare, per quanto attiene alla F.S.A., alla Federazione Sindacati Autonomi unitariamente intesa e non già alle singole componenti, ad esempio al C.N.P.P., oppure al Si.A.P.Pe., oppure alla U.G.L..

## § 2. Contrattazione Decentrata

L'Accordo Quadro contiene gli strumenti essenziali per una corretta organizzazione del lavoro del personale di Polizia Penitenziaria. Tuttavia, come è emerso nel corso delle trattative per il raggiungimento dell'intesa, non possono non considerarsi le peculiarità locali in cui l'Accordo Quadro dovrà essere concretamente applicato. Pertanto, è stato previsto che ciascun Provveditorato Regionale o Centro di Giustizia Minorile sottoscriva con le Organizzazioni Sindacali Regionali un Protocollo d'intesa, che nel prendere in esame, nei limiti di quanto definito a livello Centrale, le materie di cui all'art.24, commi 5 e 6, del D.P.R. n.164/2002 e di cui all'art.8, commi 4 e 5, dell'Accordo Quadro fissi le linee - guida, ovvero i criteri generali per la corretta stipulazione degli accordi.

Il Protocollo d'intesa regionale non è stato pensato, ovviamente, per limitare l'autonomia della contrattazione decentrata. Al contrario, la sua funzione risponde all'esigenza di conferire univocità e uniformità applicative agli istituti contrattuali, nelle strutture e servizi della intera circoscrizione cui il Protocollo d'intesa si riferisce.

I tempi che intercorrono tra la sottoscrizione dei Protocolli d'intesa e l'avvio delle trattative per gli accordi decentrati sono molto stretti. La ragione è nella necessità di rispettare i termini previsti dall'art.24, comma 6, lettera a), del D.P.R. n.164/2002. Si raccomanda, pertanto, il massimo dello sforzo e dell'impegno per il raggiungimento degli accordi nei tempi stabiliti, evitando ritardi o eventuali mancanze registrate in passato.

Le delegazioni di Parte Sindacale potranno essere composte da un massimo di tre delegati per ciascuna Organizzazione Sindacale rappresentativa. Solo per i Provveditorati - Torino, Padova e Pescara - o Centri per la Giustizia Minorile che raggruppano più Regioni, la delegazione sarà costituita da quattro delegati per ciascuna Organizzazione Sindacale rappresentativa affinché i dirigenti sindacali possano meglio rappresentare le esigenze delle diverse Regioni che fanno capo



# Ministero della Giustizia

allo stesso Provveditorato o al medesimo Centro. Al riguardo sarà cura dell'Autorità Dirigente della sede di contrattazione far pervenire le convocazioni alle segreterie sindacali territoriali di ciascuna Regione del Provveditorato al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali di individuare i quattro componenti. Analoga previsione riguarda i Centri di Giustizia Minorile che accorpano più Regioni.

Fondamentale, quindi, per l'attuazione dell'Accordo Quadro sarà innanzitutto una chiara formulazione del protocollo d'intesa. Poi, sarà necessario curare che tutte le intese finalizzate alla sottoscrizione degli accordi decentrati siano riassunte in un articolato che espliciti in maniera puntuale i punti dell'accordo, al fine di evitare in fase di applicazione successive incomprensioni.

La delegazione di parte pubblica dovrà inoltre curare la redazione dei verbali delle riunioni relative agli esami congiunti e assicurare la regolare trasmissione degli stessi alla Parte Sindacale.

Altro punto di forza è stata la previsione di un sistema di garanzie rigoroso che ha ulteriormente messo in luce la assoluta, fondamentale centralità del ruolo dei Provveditori su cui si fa affidamento per il conseguimento dei risultati prefissati. Sarà altresì essenziale che si provveda con sollecitudine alla costituzione delle Commissioni Arbitrali Regionali previste dall'Accordo Quadro e che le stesse operino puntualmente al momento in cui la controversia viene portata all'esame delle medesime Commissioni.

### § 3. Fondo

I criteri per la distribuzione del Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali sono stati individuati tenendo anche conto dell'obiettivo essenziale di incentivare la presenza del personale in modo da garantire l'assiduità in servizio con un ritorno in termini di funzionalità ed efficienza dei servizi stessi.

Gli accordi sul Fondo sottoscritti, nel rispetto delle norme contrattuali, relativamente agli anni 2002-2003 hanno dovuto tenere conto non solo dei criteri del precedente Accordo Quadro ma anche del fatto che sono stati sottoscritti con notevole ritardo rispetto ai periodi di riferimento.

In relazione a ciò, fermo restando il riconoscimento economico per i compiti di responsabilità e quelli che comportano disagi e/o rischi, il sistema di incentivazione è stato riordinato tenendo conto della necessità di premiare il personale che assicura una costante presenza



# Ministero della Giustizia

in servizio sia in compiti operativi che in quelli che contribuiscono al miglioramento della produttività collettiva.

Relativamente a quest'ultimo aspetto sono state previste per gli anni 2002 e 2003 due fasce rispettivamente per il personale impiegato in compiti operativi (a1 e a2) e per il personale che contribuisce alla produttività collettiva (b1 e b2).

Nel computo del calcolo delle presenze, è chiaramente esplicitato che non concorrono le assenze per cumuli sindacali, distacchi sindacali, né assenze per malattia a qualsiasi titolo.

Al fine di sgombrare il campo da qualsiasi equivoco, per compiti operativi devono intendersi le attività istituzionali espressamente indicate nel regolamento di servizio del Corpo di Polizia Penitenziario (D.P.R. n° 82/1999). Viceversa per attività finalizzate al miglioramento dei servizi devono intendersi le restanti attività (Ufficio Ragioneria, segreteria del personale, centralino, spaccio, mensa personale ecc. ecc.).

Relativamente ai compensi previsti dalle lettere e), f), g), h) da corrispondere su base mensile, gli stessi saranno attribuiti in ragione di 1/30 per ciascun giorno di espletamento dell'incarico, attesa la necessità di corrispondere detto incentivo anche a coloro che ne assumano temporaneamente con formale provvedimento le funzioni.

La disciplina dettata dall'Accordo Quadro sulla distribuzione del Fondo per gli anni successivi 2004-2005, tende anch'essa a incentivare la presenza in servizio del personale e prevede due ipotesi, A1 e A2, se si fa riferimento al personale impiegato in compiti operativi ovvero B1 e B2, se si fa riferimento al personale non impiegato in compiti operativi e quindi che presta servizio negli uffici.

Le ipotesi A1 e B1 fanno riferimento a coloro, per così dire, che garantiscono una presenza assidua, in quanto compensa il personale che assicura almeno 24 giorni di presenza (oppure 20 se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni) comprensivi di due turni notturni, due turni serali e un turno festivo. Nel computo dei 24 giorni concorrono esclusivamente il congedo ordinario e i riposi compensativi.

Le ipotesi A2 e B2 fanno riferimento sempre ad un tetto di 24 giorni di presenza (oppure 20 se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni), ma nel computo dei 24 giorni rientrano alcune tipologie di assenza e più esattamente, oltre al congedo ordinario ed ai riposi compensativi, i permessi sindacali ex art.32, comma 7, D.P.R. n.164/2002, i permessi sindacali su convocazione di



# Ministero della Giustizia

cui all'art.32 comma 4 stesso D.P.R., i permessi di cui alla legge n.104/1992, l'astensione obbligatoria per maternità di cui al Decreto Legislativo n.151/2001 e le assenze per infermità occorsa in servizio per fatti verificatisi nell'anno cui si riferiscono gli incentivi. Restano escluse le assenze per malattia, le assenze per distacco sindacale o aspettativa sindacale e qualsiasi assenza a diverso altro titolo poiché il principio è comunque appunto quello di incentivare la presenza.

Al fine di acquisire il titolo a usufruire dell'incentivo, le ipotesi **A2 e B2 richiedono tuttavia un minimo di 15 giorni di presenza effettiva in servizio (ovvero 13 nel caso di settimana compattata) comprensivi di un turno notturno, un turno serale ed un turno festivo.** L'inserimento nel computo dei 24 giorni di talune fattispecie di assenza non deve essere intesa come una irragionevole disparità di trattamento. Infatti è stato ritenuto che i permessi sindacali, sia su convocazione che per l'espletamento del mandato, sono utilizzati dalle Organizzazioni Sindacali per consentire ai dirigenti sindacali di svolgere attività nell'interesse di tutto il personale; parimenti i permessi ex legge n.104/1992 e l'astensione obbligatoria sono state ritenute meritevoli di particolare considerazione e quindi computabili in ragione dell'alto valore sociale, analogamente le assenze per infortuni intervenuti durante lo svolgimento del servizio nei periodi di riferimento degli incentivi.

Relativamente agli altri incentivi previsti dal Fondo, si richiamano in particolare quelli introdotti dal nuovo Accordo Quadro per gli addetti alla prevenzione incendi e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione, in quanto compensano le professionalità che operano nel campo importantissimo della sicurezza sul lavoro che richiede sempre la massima attenzione dell'Amministrazione.

Infine, ma non ultimo, si ritiene essenziale sottolineare che una corretta organizzazione del lavoro prevede l'equa ripartizione dei turni di servizio più faticosi ed una trasparente e puntuale informativa al personale sulla gestione dell'ufficio servizi, anche al fine di evitare incomprensioni che possano nel tempo determinare in una parte del personale una disaffezione al lavoro a causa del convincimento di una ingiusta penalizzazione nell'impiego nei servizi.

## § 4. Formazione

Per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale, l'Accordo Quadro ha rinviato la materia ad uno specifico tavolo di discussione per esaminare nel dettaglio tutti i vari



# Ministero della Giustizia

aspetti dell'attività di formazione nell'ottica della definizione di un programma di riferimento, il più articolato e completo possibile, che tenga conto delle accresciute esigenze ed attribuzioni del personale.

Nel frattempo, le attività formative programmate dovranno proseguire con il consueto impegno, affinché l'incentivazione ad aggiornarsi e a crescere professionalmente non venga mai a mancare al personale.

## § 5. Ente di Assistenza

Nel rispetto degli importantissimi fini normativamente previsti e per un funzionamento sempre migliore e maggiormente rispondente alle aspettative di tutti i dipendenti, è stata data all'Ente di Assistenza una nuova impostazione tesa a rafforzare la partecipazione del personale, attraverso le proprie rappresentanze, alle varie attività dell'Ente stesso.

Pertanto è auspicabile che la gestione delle varie attività dell'Ente in sede locale sia ampiamente condivisa dalle Organizzazioni Sindacali e sia organizzata in modo assolutamente chiaro e trasparente.

## § 6. Alloggi

La massima cura dovrà essere dedicata all'alloggiamento del personale, in particolare del personale in missione che opera nel delicato servizio delle traduzioni. Le stanze delle caserme dovranno essere arredate secondo i criteri indicati nella tabella A allegata all'Accordo Quadro, e dovrà essere fornita al personale ospitato in caserma la dotazione igienica menzionata nella predetta tabella A.

L'Autorità Dirigente dovrà tenere sotto costante osservazione le condizioni della caserma e dare disposizioni affinché in qualsiasi momento vengano meno le condizioni di adeguato alloggiamento, il personale in missione possa essere immediatamente autorizzato al pernottamento esterno.

Anche nella materia di che trattasi si fa affidamento sulle attività di controllo e verifica dei Signori Provveditori.



# Ministero della Giustizia

## § 7. Sicurezza sul lavoro

A dieci anni di distanza dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.626/1994 in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute dei lavoratori molti interventi sono stati fatti per rendere sicuro il lavoro. Nel ribadire l'importanza degli adempimenti in materia, si invita, in particolare, a garantire la costituzione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

## § 8. Specializzazioni

Ai sensi dell'articolo 11 del D.P.R. n.164/2002 sono state individuate tre nuove specializzazioni per il personale del Corpo di Polizia Penitenziaria, per le quali l'Amministrazione provvederà, in tempi brevi, a dare corso ai conseguenti adempimenti per consentire al personale che già opera in detti settori l'acquisizione delle relative specializzazioni, a ulteriore testimonianza di una specifica professionalità già messa a disposizione dell'Amministrazione.

Per quanto sopra illustrato è di tutta evidenza quanto sia determinante la collaborazione e la partecipazione convinta delle SS.LL. per l'applicazione globale dell'Accordo Quadro che in sintesi risponde pienamente a più esigenze: conseguimento delle finalità istituzionali, miglioramento delle condizioni di lavoro, crescita professionale e benessere del personale.

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO