



# *Ministero della Giustizia*

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
PROVVEDITORATO REGIONALE DELLA CAMPANIA  
NAPOLI

**PROTOCOLLO DI INTESA**  
**Per il personale appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria**  
**Tra**  
**IL PROVVEDITORE REGIONALE DELL'A.P. DELLA CAMPANIA**  
**E**  
**LE OO.SS. REGIONALI**  
**a norma dell'art. 3 dell'A.Q.N. sottoscritto in data 24 marzo 2004**

VISTO l'art. 3 dell'Accordo Nazionale Quadro per il personale del Corpo di Polizia Penitenziaria 2002-2005;  
VISTO il D. Legislativo n. 300/1999;  
VISTI il D. Legislativo n. 146/2000 e i conseguenti atti organizzativi;  
VISTO il D. Legislativo n. 443/1992;  
TENUTO CONTO delle prerogative di cui all'art. 16 del D. Legislativo n. 165/2001;  
VISTO il D.P.R. n. 395/1995;  
VISTO il D.P.R. n. 164/2002;  
VISTO il D.P.R. n. 82/1999;  
LETTA la lettera circolare n. 172101-2004 del 5.05.2004 dell'Ufficio relazioni sindacali del D.A.P.;

Le parti, come sopra individuate, convengono quanto segue:

## **PREMESSA**

Il presente protocollo d'intesa trae origine da quanto previsto dall'art. 3 dell'Accordo Quadro Nazionale sottoscritto in data 24 marzo 2004 relativo agli anni 2002-2005.

Esso, nel rispetto dell'autonomia delle singole sedi di contrattazione decentrata che qui formalmente si riconosce e si ribadisce, mira ad una maggiore trasparenza della gestione delle relazioni sindacali e tende alla ricerca di modalità operative univoche così da evitare che tra le varie sedi e sulle stesse materie si possa addivenire a soluzioni non omogenee.

## CAPO I

### Art. 1 Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è fondato sul riconoscimento della necessità del confronto continuo tra l'Amministrazione Penitenziaria e le Organizzazioni Sindacali su tutte le tematiche di comune interesse ed, in tutte le sedi di contrattazione decentrata della Regione Campania, è caratterizzato da correttezza, responsabilità e buona fede tra le parti; per raggiungere l'obiettivo di cui sopra è essenziale una comunicazione reciproca: costante, tempestiva e chiara.

2. In adesione a quanto previsto dall'art. 3 comma 9 dell'A.Q.N. sono individuate quali sedi di contrattazione decentrata tutte le sedi dirigenziali. Per gli istituti di Vallo della Lucania, Sala Consilina, Arienzo e Sant'Angelo dei Lombardi, sedi non dirigenziali, le contrattazioni saranno svolte con le modalità di cui all'art. 3 comma 9 lett. c) del citato accordo; la delegazione di parte pubblica sarà quindi composta dal Provveditore regionale, nonché dal Direttore dell'Istituto, fatta salva la facoltà del Provveditore di formalizzare delega al Direttore.

3. Ogni Direzione, sede di contrattazione decentrata, richiede alle Organizzazioni Sindacali Regionali le sedi territoriali più vicine cui inviare le varie comunicazioni (per informazioni, convocazioni, ecc.) e l'accredito dei dirigenti per comporre la delegazione trattante a livello decentrato.

4. All'esito degli accordi conclusi a livello provveditoriale che investono le questioni di maggior rilevanza ed interesse per il personale, il Provveditore si impegna ad indire una apposita conferenza dei servizi durante la quale, senza finalità di ulteriore negoziazione tra le parti, procederà ad illustrare alle parti stesse i contenuti dell'accordo, per la migliore reciproca comprensione.

5. Le informazioni preventive e successive ed in preparazione delle contrattazioni, devono essere chiare, complete ed inviate in tempi congrui, e comunque non inferiori a quelli previsti dalle normative e dagli accordi.

6. Le risposte alle richieste di notizie avanzate dalle Organizzazioni Sindacali vanno evase con pertinenza e celerità, e comunque non oltre quindici giorni dalla ricezione delle richieste stesse.

L'accesso agli atti amministrativi da parte delle Organizzazioni Sindacali, fatte salve le comunicazioni dovute per accordo, è regolata dalla normativa vigente (L. 241/90 e successive modifiche).

7. Nelle relazioni sindacali va sempre tutelato il diritto alla riservatezza, così come previsto dalla normativa vigente.

### Art. 2 Prerogative delle Organizzazioni Sindacali (art. 5 A.Q.N.)

1. Le Direzioni garantiranno una sede adeguata per lo svolgimento delle attività delle Organizzazioni Sindacali.

2. Ai rappresentanti sindacali sarà consentito l'uso degli strumenti di comunicazione in dotazione agli Uffici secondo le modalità stabilite dall'art. 5 dell'A.Q.N.; a livello locale saranno disciplinate le modalità per l'accesso al servizio di posta elettronica.

## CAPO II

L'art. 3 del citato A.Q.N. stabilisce le materie in ordine alle quali devono essere stabiliti **criteri di maggior dettaglio** in funzione delle esigenze della Regione, e che sono le seguenti:

### Art. 3

#### **Individuazione delle tipologie per l'articolazione dei turni di servizio (art. 24, comma 5 lett. C) del D.P.R. 164/2002)**

1. Le parti, presa visione dell'art. 8 dell'A.Q.N. che qui puntualmente si richiama e preso atto che l'orario di lavoro individuale è funzionale all'orario di servizio, e che quest'ultimo dovrà essere definito in ciascuna sede periferica con le OOSS in sede di contrattazione decentrata, nell'ambito di un progetto globale di riorganizzazione del lavoro per unità operative così come definite dal D.P.R. n. 82/1999, convengono sulla necessità di individuare le tipologie di articolazione dei turni di servizio in relazione al seguente criterio:

a. per i servizi articolati su 4 quadranti orari (a titolo esemplificativo si indicano: sezioni, rotonde e/o cancelli di sbarramento, sorveglianza generale, piantonamenti, sentinelle, portineria/porta carraia, block-house):

**18.00/24.00; 12.00/18.00; 06.00/12.00; 24.00/06.00; smontante; riposo; 18.00/24.00**  
sarà sempre e comunque assicurato il turno di riposo dopo la giornata di smontante dal turno notturno e la rotazione nell'attribuzione dei turni notturni tra il personale, in modo da assicurarne un'equa distribuzione, così come previsto dall'art. 9 dell'A.Q.N. 2002/05;

b. per i servizi non articolati su 4 quadranti orari (a titolo esemplificativo si indicano: corsi scolastici e professionali, matricola, casellario, m.o.f., perquisizione cause, cucina detenuti, spaccio):

**08.00/14.00; 14.00/20.00**

oppure:

**06.00/12.00; 12.00/18.00**

c. per i servizi articolati su turni unici fissi (a titolo esemplificativo si indicano: uffici, colloqui, passeggi):

**08.00/14.00 su sei giorni**

oppure

**7.30/13.30 su sei giorni**

oppure

**9.00/15.00 su sei giorni**

oppure

**08.00/15.12 su cinque giorni**

oppure

**08.00/14.00 su cinque giorni con due rientri pomeridiani.**

2. Per quanto attiene alla flessibilità, si rinvia a quanto concordato al successivo art. 9.

3. Fatto salvo quanto stabilito al successivo art. 4 in ordine alla programmazione di turni di lavoro straordinario, le parti convengono sulla necessità di procedere: alla abolizione dei turni di servizio articolati su tre quadranti orari nelle ventiquattro ore, fatte salve le eventuali deroghe che saranno comunque demandate alla contrattazione decentrata e che in ogni caso non potrà comportare lesioni dei diritti dei lavoratori; alla abolizione, perché in aperto

contrasto con la normativa vigente, dei turni di servizio continuativi di durata superiore alle nove ore.

4. Convengono altresì sulla necessità di favorire, laddove possibile e laddove funzionale alle esigenze del servizio, il ricorso all'orario di lavoro articolato su cinque giorni.

5. In ogni struttura penitenziaria il servizio viene programmato per l'intero mese ed il relativo modello viene affisso nelle apposite bacheche almeno sette giorni prima del suo inizio; a tale proposito il Provveditore esprime il suo personale impegno affinché si giunga alla completa informatizzazione del servizio ed a tal fine istituisce un apposito gruppo di lavoro presso il Provveditorato.

#### **Art. 4**

#### **Criteria generali per la programmazione di turni di lavoro straordinario (art. 24, comma 5 lett. F) del D.P.R. 164/2002)**

1. Le parti, presa visione dell'art. 10 dell'A.Q.N. che qui puntualmente si richiama e preso atto che la programmazione di turni di lavoro straordinario è consentita per fronteggiare esigenze particolari per periodi predeterminati, convengono sulla necessità di definire i criteri in base ai quali è possibile, con provvedimento motivato - previa informazione alle OOSS e previo consenso espresso per iscritto dal dipendente - programmare turni di lavoro straordinario per periodi predeterminati:

- a. per fronteggiare esigenze particolari ma programmabili connesse alla sicurezza degli istituti;
- b. per fronteggiare un incremento programmato della popolazione detenuta e conseguente apertura di nuove sezioni e/o reparti detentivi;
- c. per fronteggiare una temporanea carenza di personale pari o superiore al 55% dell'organico previsto, compresa la percentuale naturale per assicurare congedi e riposi;
- d. per lo svolgimento di attività o servizi particolari (spettacoli e/o manifestazioni a favore dei detenuti, visite in istituto, perquisizioni...);
- e. per fronteggiare eccezionali esigenze in ordine a trasferimenti e traduzioni in atto.

2. Resta salva la facoltà dell'Amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, per sopravvenute eccezionali esigenze di servizio attinenti in via preminente alla sicurezza degli istituti (per esempio, perquisizioni straordinarie), o per esigenze indifferibili connesse all'attività dell'Autorità Giudiziaria o degli Uffici superiori, prestazioni di lavoro straordinario con informazione successiva alle OOSS ed a prescindere dal consenso espresso dal personale.

3. La ripartizione dei fondi per le prestazioni di lavoro straordinario sarà effettuata con separate assegnazioni per i Nuclei Operativi Traduzioni e Piantonamenti, per gli Istituti e Servizi, per il Gruppo di Unità Cinofile, per il Provveditorato, per le Scuole, per il Servizio Navale e per il personale del Corpo che non presta servizio nelle sedi dell'Amministrazione Penitenziaria.

#### **Art. 5**

#### **Criteria generali per l'applicazione del riposo compensativo (art. 24, comma 5 lett. G) del D.P.R. 164/2002)**

1. Le parti, presa visione dell'art. 11 dell'A.Q.N. che qui puntualmente si richiama, convengono sulla necessità che le prestazioni di lavoro straordinario svolte siano sempre

remunerate e che il riposo compensativo in luogo della remunerazione sia concesso solo in presenza di espressa richiesta in tal senso da parte del personale.

2. Le parti convengono altresì: sulla necessità che l'istituto del riposo compensativo sia applicato esclusivamente per le ore lavorate nei casi ipotizzati nell'art. 4 commi 1 e 2 del presente Protocollo; sulla necessità di non utilizzare il riposo compensativo quale strumento sostitutivo della dovuta remunerazione delle prestazioni straordinarie svolte; sulla necessità di non ricorrere al riposo compensativo sistematico ogni settimana, in luogo dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, modalità raccomandata dall'art. 3, comma 4 del presente protocollo. (art. 10 comma 7 A.Q.N.).

#### **Art. 6**

#### **Criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità (art. 24, comma 5 lett. H) del D.P.R. 164/2002)**

1. Le parti, presa visione dell'art. 12 dell'A.Q.N. che qui puntualmente si richiama, convengono sulla necessità che la distribuzione dei turni di reperibilità tra il personale sia disciplinata, oltre che in relazione ai criteri della volontarietà e della rotazione, anche in relazione alla specifica esperienza professionale nel servizio da garantire.

2. Inoltre, le parti convengono sulla necessità che per ogni turno di reperibilità sia individuata, quando possibile, una unità tra quelle addette al servizio di prevenzione e protezione, se non già prevista in servizio per quel turno.

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

#### **Art. 7**

#### **Criteri per l'impiego del personale con oltre 50 anni di età o con più di 30 anni di servizio (art. 24, comma 5 lett. L) del D.P.R. 164/2002)**

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 10 comma 11 dell'A.Q.N. e dall'art. 21 del D.P.R. n. 82/1999, le parti convengono sulla opportunità che il personale con oltre 50 anni di età o con più di 30 anni di servizio, a richiesta e sempre compatibilmente con le preminenti esigenze della sicurezza, del servizio e con la disponibilità di organico, sia assegnato a compiti logistici e organizzativi e quant'altro ritenuto utile e proficuo in relazione alle specifiche qualificazioni possedute, all'esperienza maturata, alle capacità professionali acquisite.

### **CAPO III**

L'art. 3 del citato A.Q.N. individua le materie in ordine alle quali devono essere stabiliti **criteri per conferire uniformità di indirizzo applicativo** in funzione delle esigenze della Regione, e che sono le seguenti:

#### **Art. 8**

#### **Articolazione su quadranti orari di turni di servizio (art. 8 comma 4 A.Q.N.)**

1. Premesso che la programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 16 del D.P.R. n. 164/2002 deve essere finalizzato a garantire efficienza, efficacia,

tempestività e trasparenza all'azione amministrativa per un'organizzazione più funzionale dei servizi ed alla progressiva riduzione del ricorso al lavoro straordinario, le parti convengono sulla necessità che si pervenga alla progressiva abolizione dei turni di servizio articolati su tre quadranti orari nella ventiquattro ore.

2. Per i servizi di piantonamento in luogo di cura esterno, nei reparti di malattie infettive ospedalieri o detentivi, di sentinella, di portineria, di sezione, di rotonde e cancelli di sbarramento il servizio dovrà essere organizzato su quattro quadranti orari ed il turno non potrà eccedere le sei ore.

3. Eventuali deroghe a tale principio saranno rimandate alla contrattazione decentrata, nel rispetto dei criteri di massima contenuti nell'art. 2 comma 1 del presente Protocollo.

#### **Art. 9**

#### **Orario di lavoro settimanale e flessibilità (art. 8 comma 5 A.Q.N.)**

1. Fermo restando quanto già concordato all'art. 1 del presente Protocollo, le parti convengono che l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero su turni diversi da quelli articolati sulle ventiquattro ore è funzionale all'orario di servizio dell'unità operativa alla quale il personale è addetto, e che quest'ultima deve essere organizzata in ragione della natura delle funzioni e dei compiti da svolgere.

2. Ferma restando quindi la piena autonomia delle sedi di contrattazione decentrata per quanto attiene l'aspetto dell'organizzazione del lavoro, le parti concordano sulla opportunità di favorire l'applicazione dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro per i posti di servizio per i quali il cambio non è previsto, laddove possibile e laddove essa non pregiudichi l'ordinario svolgimento dei compiti assegnati, nella misura di 30 minuti.

#### **Art. 10**

#### **Gestione ed applicazione delle fattispecie a cui destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali (art. 24, comma 6 lett. A) del D.P.R. 164/2002)**

1. Le parti convengono sulla necessità di gestire ed applicare in modo uniforme le fattispecie a cui destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali, nonché di individuare idonei criteri per la verifica successiva di tali attribuzioni.

2. Pertanto, preso atto che le risorse del fondo di cui all'art. 14 del D.P.R. 164/2002 devono essere utilizzate per il raggiungimento di qualificati obiettivi e per promuovere reali e significativi miglioramenti nell'efficienza dei servizi istituzionali demandati al Corpo di Polizia Penitenziaria, convengono sulla necessità che presso ciascuna sede di contrattazione decentrata si giunga rapidamente alla formale istituzione delle unità operative così come delineate nell'art. 33 del D.P.R. n. 82/1999 ed alla conseguente organizzazione del lavoro alla luce dei principi sopra esposti.

3. Quindi, convengono sulla necessità di individuare, al fine della corresponsione dei compensi, i compiti operativi esclusivamente tra quelli che sono indicati nel Regolamento di Servizio e di ritenere le restanti attività come finalizzate al miglioramento dei servizi.

4. Pertanto, convengono sulla necessità che dai modelli organizzativi prescelti emergano con chiarezza i compiti assegnati a ciascun addetto nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza, e che siano evitate, nella redazione del mod. 14/A, dizioni ambigue o sovrapposizioni di incarichi.

5. Inoltre, per maggiore chiarezza e trasparenza, e preso atto che i compensi di cui alle lettere e), f), g) e h) possono essere attribuiti in ragione di 1/30 per ogni giorno di espletamento dell'incarico, ritengono essenziale che, all'esito del processo di organizzazione del lavoro i Direttori degli Istituti provvedano a munire di formale provvedimento i responsabili di unità operativa o i coordinatori di più unità operativa e che provvedano, altresì, a modificare detti provvedimenti in relazione ad ogni avvicendamento, in modo tale da scongiurare erronee valutazioni nell'attribuzione dei compensi.
6. Per i Comandanti dei Reparti, i Comandanti delle Scuole, i Coordinatori dei Nuclei Operativi Traduzioni e Piantonamenti il compenso potrà essere attribuito ai Vice Comandanti, in caso di assenza e/o impedimento dei titolari, quando ciò possa risultare con certezza dal mod. 14/A.
7. Le parti convengono altresì sulla necessità che siano individuate con formale ordine di servizio, secondo il piano di sicurezza delle singole strutture e servizi, le unità di personale addette alla prevenzione incendi di cui all'art. 12 lett. b) del D. Legislativo n. 626/94 e successive modifiche e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8 comma 2 del D. legislativo n. 626/94 e successive modifiche, che per gli anni 2004 e 2005 saranno destinatarie di ulteriori incentivi.
8. Al personale in servizio presso i Centri di Servizio Sociale compete la quota del fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 7, comma 2 dell'A.Q.N., analogamente a quanto previsto per il personale in servizio presso il Provveditorato.
9. Preso atto dei criteri di cui all'art. 7, comma 6 dell'A.Q.N., sono individuati quali compiti comportanti disagio i servizi svolti presso: le sezioni Alta Sicurezza, i reparti detentivi dove sono attuati il regime dell'art. 41 bis O.P. e/o della sorveglianza particolare di cui all'art. 14 bis O.P., i reparti per tossicodipendenti, i luoghi esterni di cura, qualora il piantonamento copra le 24 ore, le Sale Regia.
10. Sono altresì individuati quali compiti comportanti disagio l'espletamento dei turni di servizio che abbiano comportato l'esposizione ad agenti atmosferici per almeno tre ore per turno, i servizi armati per almeno tre ore per turno, il servizio traduzioni.
11. Il Provveditorato svolgerà attività di controllo sull'utilizzo delle risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali da parte delle Direzioni degli Istituti e Servizi della Regione e sugli obiettivi raggiunti, analizzando, con scadenza semestrale, i dati provenienti dalle sedi dipendenti.

#### **Art. 11**

#### **Criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale (art. 24, comma 6 lett. B) del D.P.R. 164/2002)**

1. Considerato quanto contenuto nell'art. 13 dell'A.Q.N. e in attesa che si pervenga alla definitiva stesura dell'articolato relativo alla materia in oggetto, che risulta demandato ad un apposito tavolo di confronto, le parti convengono sulla necessità di differire ad un confronto successivo l'individuazione di detti criteri.
2. I risultati del confronto costituiranno poi parte integrante del presente Protocollo di intesa.

#### **Art. 12**

#### **Criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci (art. 24, comma 6 lett. C) del D.P.R. 164/2002)**

1. Le parti, presa visione di quanto contenuto negli artt. 14, 15 e 16 dell'A.Q.N., per la parte che qui interessa, convengono sulla necessità che siano individuati idonei ed uniformi criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci, laddove esistenti.
2. Pertanto, convengono sulla necessità che ciascuna Direzione, avvalendosi della Commissione prevista dal Capitolato d'Appalto per il servizio M.O.S, vigili sulla qualità e confezione dei pasti, sulla qualità e conservazione dei viveri, nonché sulle condizioni igieniche delle cucine e verifichi che i locali adibiti al servizio mensa e spaccio siano muniti di idonea autorizzazione sanitaria.
3. Ciascuna Direzione avrà cura di verificare che l'Azienda appaltatrice del servizio mensa sia munita di certificazione H.C.C.P. ai sensi del D. Lgs. n. 155/97, nonché di richiedere alle competenti U.O. dell'ASL di appartenenza la periodica verifica della qualità degli alimenti somministrati.
4. Inoltre, le parti convengono sulla necessità di sollecitare da parte dei medici incaricati in servizio negli istituti, l'esercizio di un costante controllo sugli aspetti sopra evidenziati.

#### **Art. 13**

#### **Criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale (art. 24, comma 6 lett. D) del D.P.R. 164/2002)**

1. Le parti, presa visione di quanto contenuto negli articoli 15, 16 dell'A.Q.N. convengono sulla necessità di assicurare adeguati livelli di vivibilità degli ambienti lavorativi e di benessere del personale.
2. Il Provveditore Regionale si impegna ad emanare direttive alle Direzioni degli Istituti e Servizi del territorio regionale perché, dopo relativa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, attuino tutti gli interventi necessari, anche strutturali, per garantire ambienti lavorativi dignitosi, comprese le garitte, e con le caratteristiche previste dalla normativa vigente, in special modo per quanto attiene all'impiantistica.
3. Il Provveditore Regionale si impegna ad individuare, sentite le proposte delle Direzioni, le modifiche strutturali da poter realizzare negli Istituti e finalizzate al miglioramento del servizio ed al risparmio di risorse umane (es. installazione di cancelli automatici, telecamere, citofoni, ecc.)
4. Il Provveditore Regionale si impegna a creare un apposito gruppo di lavoro interprofessionale che dovrà raggiungere i seguenti obiettivi: individuare i livelli standard, a livello regionale, che assicurino protezione sociale e benessere al personale, verificare che essi vengano rispettati a livello periferico, destinare una parte delle risorse economiche disponibili per lavori di adeguamento delle caserme, in particolare della Caserma del C.P. di Secondigliano nonché delle palestre, delle sale ricreative e/o tempo libero destinate al personale, ai gruppi sportivi.

#### **Art. 14**

#### **Misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale (art. 24, comma 6 lett. E) del D.P.R. 164/2002)**

1. Le parti concordano sulla necessità di garantire che il personale maschile e quello femminile del Corpo di Polizia Penitenziaria espletino i servizi di istituto con parità di

attribuzioni, di funzioni, di trattamento economico e di progressione di carriera e considerano discriminazione (ai sensi delle Legge n. 903/77) qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Per eliminare i comportamenti di cui sopra e per favorire i cambiamenti culturali, per la realizzazione di quanto definito nel comma precedente, l'Amministrazione si impegna a raccogliere le segnalazioni, provenienti anche dalle Organizzazioni Sindacali, su eventuali discriminazioni dirette ed indirette subite dal personale, a verificare quanto segnalato, a eliminare le ragioni della discriminazione stessa.

3. Per realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro penitenziario nella regione Campania, l'Amministrazione si impegna ad adottare misure, denominate azioni positive, adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai Corsi di formazione ed aggiornamento, al rispetto dell'applicazione della normativa per la prevenzione degli infortuni, delle malattie professionali, dei rischi specifici per la salute, in particolare quella riproduttiva, delle donne. (D.P.R. n. 395/95).

4. L'Amministrazione si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente protocollo d'intesa, ogni anno, i dati relativi alla situazione del personale maschile e femminile della regione Campania, distinti per ruolo. (art. 9 Legge n.125/91).

Napoli,

## **IL PROVVEDITORE REGIONALE**

### **LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:**

**S.A.P.Pe.**

**O.S.A.P.P.**

**C.I.S.L. – F.P.S/P.P.**

**C.G.I.L. – F.P./P.P.**

**U.I.L. – P.A./P.P.**

**Si.N.A.P.Pe.**

**F.S.A. C.N.P.P. – Si.A.P.Pe. U.G.L./FNP**

**Si.A.L.Pe. – A.S.I.A.**

**S.A.G. – P.P.**

## Nota a verbale della UIL-P.A. Penitenziari della Campania

Premesso che in data 5 Novembre 2004 l'Assemblea Generale dei Quadri UIL-Penitenziari della Campania ha deliberato in favore della firma dell'Accordo Quadro Regionale, conferendo mandato formale al Segretario Regionale per la firma, si ritiene, comunque, dover produrre la presente nota a verbale in relazione alla determinazione delle somme spettanti al personale di Polizia Penitenziaria a titolo di fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali ed in particolare a favore di coloro che, sulla base di accordi sindacali precedenti, hanno svolto un numero di turni inferiori rispetto a quelli previsti dall'attuale A.Q.N..

In sede di contrattazione di livello centrale, salvaguardando situazioni pregresse, sono stati sottoscritti accordi specifici per ottenere per gli anni 2002 e 2003 (che non prevedono l'effettuazione di turni minimi) il diritto di accesso alla parte di fondo prevista dalla lettera dell'art. 15 del D.P.R. 164/2002. Turni che al contrario sono stati previsti per gli anni 2004 e 2005 in virtù del fatto che si potevano programmare. Tenuto conto che l'A.Q.N. è stato sottoscritto in data 24 marzo 2004; che l'art. 3 comma 6 prevede che l'avvio del protocollo d'intesa deve avvenire entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione dell'A.Q.N. e deve concludersi entro i successivi 5 giorni; che per ragioni diverse si è giunti alla sottoscrizione del protocollo d'intesa soltanto in data odierna (9/11/2004), la delegazione UIL PA Penitenziari ritiene che nelle more, fino a quando non verranno sottoscritti gli accordi decentrati negli Istituti penitenziari, il personale di Polizia Penitenziaria debba conservare il diritto a percepire la predetta parte di fondo senza limitazioni legate all'effettuazione di turni, se non quelle previste da accordi precedenti, in considerazione del fatto che i ritardi registrati esulano dalla responsabilità delle OO.SS.

Per quanto sopra esposto la UIL PA Penitenziari chiede che nella distribuzione e suddivisione del fondo si tenga conto delle situazioni pregresse citate. Inoltre la UIL PA Penitenziari, ancora una volta non può che ribadire che in ogni caso debba prevedersi l'esclusione del personale in servizio ai N.T.P., alla Base Navale e al Reparto Cinofili dalla effettuazione dei turni minimi in quanto oggettivamente non proponibili e in considerazione della grave situazione organica dei Nuclei che quotidianamente sono costretti a chiedere cospicue integrazioni per garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali.

Parimenti la delegazione trattante della UIL -Penitenziari ritiene dovere sollecitare ampia discussione sull'opportunità, e sull'effettiva possibilità, di coinvolgere nelle turnazioni mensili, così come predeterminate, i servizi istituzionali a turno fisso (matricola, rilascio colloqui, ecc.) senza che ciò infici la possibilità per tale personale di accedere ad eventuali benefici economici derivanti dalla ripartizione del Fondo per l'Efficienza dei Servizi Istituzionali.

Napoli, li 9 novembre 2005

