

OSAPP
SPP
OSAPP

VILPAPP
SILAPPE

SILAPPE

SINAPPI



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

PROTOCOLLO D'INTESA REGIONALE

CAPO I

Principi ispiratori. Campo di applicazione.

Art. 1

Materie di regolamentazione

Art. 2

Relazioni sindacali

Art. 3

Commissione Arbitrale Regionale

CAPO II

IL TEMPO DEL LAVORATORE. TEMPO DI LAVORO. ORARIO DI LAVORO E ORARIO DI SERVIZIO.

Art. 4

Turni di servizio

Art. 5

Lavoro straordinario

Art. 6

Riposo compensativo

Art. 7

Turni di reperibilità

CAPO III

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 8

Modello organizzativo dell'area sicurezza degli istituti penitenziari

Art. 9

Impiego nei servizi. Compiti istituzionali. Turni festivi, pomeridiani e notturni.

CAPO IV



OSAPP
[Signature]

S. IDARE
[Signature]



U/PAPP/
[Signature]

FNCSL
[Signature]



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DEL PERSONALE. FORMAZIONE e MOBILITA'

Art. 10
Pari opportunità nel lavoro e sviluppo professionale.

Art. 12
Attività di protezione e di benessere del personale

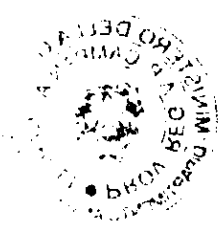
Art. 13
Formazione. Disciplina delle attività formative.

- Art. 14
Mobilità
- c.1 Disposizioni generali
 - c.2 Procedure
 - a. Mobilità ordinaria
 - b. Mobilità d'urgenza
 - c.3 Criteri di uscita
 - c.4 Affiancamento
 - c.5 Prevenzione della corruzione

CAPO V DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E TRANSITORIE

Art. 15
Applicazione delle disposizioni

Art. 16
Norma conclusiva



OSAPP
DELLA GIULIA
CAMPANIA
PIR
OMMINE PENITENZIARIA

S. I. D. P. P. 3
S. I. D. P. P. 3



UILPA PP
UILPA PP

FNSCOP
FNSCOP

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

CAPO I

Principi ispiratori. Campo di applicazione.

Art. 1

Materie di regolamentazione

Il Protocollo di Intesa definisce le materie previste all'art. 24 c. 5 lett. c), f), g), h), l) e comma 6 lett. a), b), c), d), e) del D.P.R. 164/2002 nonché dell'art. 9, commi 4 e 5 dell'A.N.Q. sottoscritto il 05.10.2023.

Si applica al Personale del Corpo di polizia penitenziaria delle sedi di servizio della regione Campania ad esclusione dei dirigenti e dirigenti aggiunti.

Relativamente al personale appartenente ai Nuclei Traduzioni e Piantonamenti, si rimanda allo specifico Protocollo che è parte integrante del presente documento.

E' volontà delle parti che il presente accordo sia strumento per garantire la salvaguardia dei diritti del personale sopra individuato nonché l'esercizio corretto dei loro doveri.

Per tutto quanto non regolamentato nel presente Protocollo, si fa espresso rinvio all'Accordo Quadro vigente, con il quale il presente Protocollo si integra.

Art. 2

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è fondato sul reciproco riconoscimento della necessità del confronto continuo tra l'Amministrazione Penitenziaria e le Organizzazioni Sindacali. Anche per tale ragione, fermo restando la ripartizione di cui all'art. 1, le parti convengono sulla necessità di rafforzare il sistema attraverso una serie di iniziative quali incontri di natura non negoziale su tematiche di particolare interesse, la creazione di Osservatori congiunti e commissioni paritetiche, quali luoghi di analisi di confronto positivo e costruttivo per individuare e promuovere iniziative e per perseguire soluzioni. Il Provveditore si impegna a convocare le OO.SS. rappresentative del Comparto Sicurezza periodicamente e, comunque, almeno ogni quattro mesi per incontri di natura non negoziale a tavolo unito.

Il fine del presente Protocollo è dare omogeneità all'applicazione delle norme contrattuali in ambito regionale nel solco dei principi stabiliti dall'ANQ e del PIR. Per la specificità (legata alle dimensioni degli istituti, alla tipologia di detenuti, alle caratteristiche e numero di personale presente) è naturalmente riconosciuta alla contrattazione decentrata adeguata funzione normativa di dettaglio nel solco delle intese raggiunte.

Il Provveditore si impegna nell'esercizio delle sue funzioni a garantire le necessarie azioni di indirizzo, di sostegno e di controllo organizzativo e gestionale nei confronti delle direzioni degli istituti del proprio territorio anche attraverso l'emanazione di atti di indirizzo che partecipa alle OO.SS., nel rispetto delle prerogative riservate dal D. Lgs 165 / 2001.

OSAPP
SPP
SPP

SINDACI
Sindacati



UIAPP
Sindacati

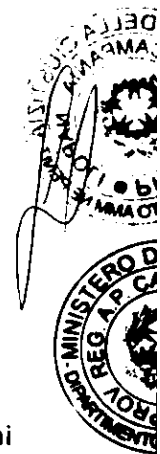
FNSCAL
Sindacati

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

SINAPPI
Sindacati



Alle richieste delle OO.SS. è assicurato un celere riscontro che dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricezione della interrogazione sindacale.

I rapporti tra la amministrazione e le parti sindacali, in ogni declinazione territoriale, devono essere improntati a reciproca correttezza e rispetto. Contribuiscono alla realizzazione di una costruttiva relazione istituzionale, adeguate modalità di comunicazione rispettose dei tempi sopra previsti e di uno stile che le parti concordano essere ispirato a canoni di correttezza e rispetto personale, oltre che istituzionale.

L'accesso agli atti amministrativi da parte delle Organizzazioni Sindacali, fatte salve le comunicazioni dovute per accordo, è regolato dalla normativa vigente (L. 241/90 e successive modifiche). Nelle relazioni sindacali va sempre tutelato il diritto alla riservatezza, così come previsto dalla normativa vigente.

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

Inoltre, così come disposto dall'ANQ al c. 8 dell'art 4, le trattative a tavoli separati sono consentite esclusivamente nell'ambito delle materie di contrattazione, ovvero nelle materie in cui l'adozione dei provvedimenti è condizionata dal raggiungimento di una intesa (50%+1) con le organizzazioni sindacali. La richiesta di trattativa a tavoli separati, presentata da una o più OO.SS., deve pervenire all'Amministrazione che ha disposto la convocazione entro le 24 ore precedenti alla data stabilita per l'incontro di apertura delle trattative. L'Amministrazione è tenuta comunque ad attuare ogni utile tentativo al fine di favorire lo svolgimento della trattativa, ove possibile, su un unico tavolo contrattuale. Qualora il tavolo unitario risulti impossibile, occorre garantire la parità di condizioni tra i tavoli con convocazioni contestuali da effettuare, di norma, nella stessa giornata e con priorità alternate, identità del materiale eventualmente fornito pari comunicazioni. E' necessaria, comunque, la convocazione a tavolo unitario della riunione conclusiva, nel corso della quale la parte pubblica sottopone, contemporaneamente, a tutte le sigle sindacali partecipanti alle trattative le ipotesi di soluzione finale, quale sintesi dell'attività svolta separatamente, ai fini della condivisione e sottoscrizione.

Art. 3

Commissione Arbitrale Regionale

La Commissione arbitrale di cui all'art.3, punto 15 dell'A.N.Q. di Amministrazione del Corpo di polizia penitenziaria è organo di garanzia ai fini dell'applicazione degli accordi decentrati regolarmente stipulati, nonché della corrispondenza di questi alle intese raggiunte con il presente Protocollo e ai criteri determinati nell'A.N.Q.

Il suo funzionamento è disciplinato dal regolamento vigente.

CAPO II

IL TEMPO DEL

LAVORATORE. TEMPO DI LAVORO.

ORARIO DI LAVORO E ORARIO DI SERVIZIO.

OSAPP
[Signature]

SINDACATO
[Signature]



UILRAPP
[Signature]

FNBCPSL
[Signature]

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

[Signature]



Art. 4 Turni di servizio

L'orario di lavoro individuale deve essere funzionale all'orario di servizio. Esso deve contribuire a garantire il corretto svolgimento delle attività istituzionali, il mantenimento dell'ordine e della sicurezza e il regolare svolgimento delle attività trattamentali.

In relazione all'orario di lavoro, i turni di servizio, della durata di sei ore, dovranno essere articolati su quattro quadranti orari nelle 24 ore. La possibilità di deroga a tale principio è demandata alla contrattazione decentrata in sede periferica. Essa interviene esclusivamente, per eccezionali, temporanee e dimostrate esigenze di servizio quali la carenza di personale, i livelli di sicurezza degli istituti, il numero di detenuti, le aliquote del personale legittimamente assente dal servizio per periodi determinati e altri eventuali parametri concorrenti; in ogni caso, non potrà comportare lesioni dei diritti dei lavoratori. Tali eventuali turnazioni particolari, in ogni caso, non potranno avere durata superiore alle 12 ore (c.d. lunga o doppio turno), e dovranno ricevere sempre il consenso del lavoratore.

Alla medesima contrattazione è rimessa l'individuazione delle tipologie di orari – comprese quelle su cinque giorni settimanali o flessibile - in relazione ai posti di servizio. Sempre in tale sede saranno individuate le fasce di flessibilità, ove applicabili, ed i criteri di valutazione di eventuali istanze di richiesta di orari particolari da parte del personale in ragione di documentate motivazioni personali.

Dovrà essere sempre e comunque assicurato il turno di riposo (o congedo ordinario) 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. 10 dell'A.Q.N. 2023.

Come previsto nell'art.9 comma 14 dell'AQN, il servizio di piantonamento nei reparti ospedalieri e il servizio di vigilanza ed osservazione nelle articolazioni di tutela della salute mentale (ATSM) 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 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 qual volta se ne ravvisi la necessità.

La programmazione del servizio dovrà avere cadenza mensile ed essere affissa su modello firmato dal Direttore e dal Comandante del Reparto almeno 7 giorni prima dell'inizio del mese. Le variazioni della programmazione dei turni potranno essere effettuate in presenza di effettive esigenze di servizio non previste; le stesse dovranno effettivamente e tempestivamente essere portate a conoscenza del personale interessato, con le variazioni del turno e le ragioni che hanno determinato il cambiamento.

OSAPP
USAPP
USAPP

S. ADRIANO
Dm



USAPP
USAPP

FNS ASK



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

In sede di contrattazione decentrata, nel rispetto delle norme inderogabili del D.P.R. n. 82 del 15/02/1999, saranno comunicati i posti di servizio da sopprimere in caso di esigenze straordinarie e sopraggiunte assenze non programmate del personale previsto nel turno. Il contenuto di quanto comunicato dovrà essere recepito in specifici ordini di servizio che non dovranno tradursi in meri accorpamenti di posti di servizio ma costituiranno adeguati strumenti di gestione in grado di limitare la sovraesposizione a responsabilità del personale in servizio.

L'ordine di servizio di recepimento dell'accordo dovrà essere trasmesso alle OO.SS.

Le parti si impegnano a dedicare almeno un incontro semestrale alla tematica della conciliazione del tempo di lavoro del dipendente con quello della sua vita privata.

In presenza della Mensa Obbligatoria di Servizio, come disposto dall'art.17 AQN, il tempo strettamente necessario per la consumazione del pasto viene considerato orario di servizio espletato; esso non va recuperato se il compito in cui il lavoratore è applicato è istituzionale e non può essere interrotto e quindi è necessario il c.d. "cambio". Tale regola vale anche per il servizio traduzioni e piantonamenti, per gli uffici sicurezza e traduzioni nonché per i conducenti dei mezzi dell'Amministrazione.

In caso contrario tale tempo va recuperato.

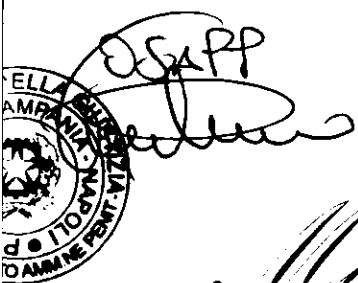
Per tutto il restante personale (che non fruisce della MOS), il tempo di recupero psico fisico è fissato in 10'.

Analoga procedura viene applicata, in assenza della M.O.S. e/o con elargizione del buono pasto; in tal caso il tempo della pausa è fissato in almeno trenta minuti. L'argomento è inserito tra le tematiche di obbligato confronto di cui all'art. 1 del presente documento.

Art. 5 Lavoro straordinario

In coerenza con quanto previsto all'art. 11 dell'A.Q.N., che qui si intende richiamato, prestazioni di lavoro straordinario possono essere richieste, con provvedimento motivato e consenso preventivo espresso del dipendente, in caso di particolari esigenze di servizio, per periodi predeterminati, da ricondurre in via preminente, alle seguenti fattispecie, per:

- a) fronteggiare esigenze particolari ma programmabili connesse alla sicurezza degli istituti;
- b) fronteggiare un incremento programmato della popolazione detenuta correlata alla apertura di nuove sezioni e/o reparti detentivi;
- c) fronteggiare una grave temporanea carenza di personale dell'organico previsto, considerata la percentuale naturale per assicurare congedi e riposi;



SINDACATO
[Signature]



UIZ/PAPP
[Signature]

FNS CLSC
[Signature]

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

[Handwritten mark]

- d) garantire lo svolgimento di attività o servizi particolari (spettacoli e/o manifestazioni a favore della popolazione detenuta, visite in istituto, perquisizioni, etc);
- e) fronteggiare eccezionali esigenze in ordine a trasferimenti e traduzioni in atto o movimentazioni collettive interne.

Ai sensi del comma 6 dell'art. 11 A.Q.N., possono essere disposte, con provvedimento motivato del Comandante del Reparto e ratificato dall'Autorità Dirigente, prestazioni di lavoro straordinario anche senza il consenso del dipendente in caso di particolari ed inderogabili esigenze di servizio debitamente motivate. Resta ferma la necessità di garantire il recupero psicofisico al dipendente al termine del servizio.

La ripartizione dei fondi per le prestazioni di lavoro straordinario previo confronto sindacale è effettuata tenendo conto del livello di sicurezza dell'istituto, del numero dei detenuti presenti, dell'effettiva consistenza del personale, ovvero della carenza esistente rispetto all'organico fissato. Essa è disposta con separate assegnazioni, che devono essere portati a conoscenza delle OOS, per i Nuclei Operativi Traduzioni e Piantonamenti, per gli Istituti e Servizi, per il Gruppo di Unità Cinofile, per il Provveditorato, e per il personale del Corpo che non presta servizio nelle sedi dell'Amministrazione Penitenziaria.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere richieste in assenza della necessaria copertura finanziaria; pertanto, devono essere rigorosamente contenute entro il budget di assegnazione.

Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario deve garantire un'equa distribuzione tra il personale che ha dato preventivamente formale disponibilità a seguito di una richiesta annuale da parte della direzione.

La direzione assicurerà l'esposizione di un prospetto riepilogativo delle prestazioni di lavoro straordinario espletato dal Personale di Polizia Penitenziaria presente nella struttura in forma anonima ed aggregata per qualifica, nei confronti del quale sia stata disposta la liquidazione del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, con l'indicazione del numero delle ore effettuate, il numero delle ore retribuite e gli eventuali turni di riposo compensativo concessi o da concedere in luogo della retribuzione, per un periodo non inferiore a 15 giorni e sarà trasmesso alle OO.SS. con cadenza mensile.

Particolare attenzione dovrà essere riservata al ricorso al lavoro straordinario nella ipotesi del lavoratore che svolge la propria settimana lavorativa su cinque giorni (c.d. settimana compattata) ovvero che fruisce di agevolazioni diverse sul proprio orario di lavoro. Altresì, particolare attenzione deve essere posta nell'impiegare il personale con riforma parziale e con prescrizioni del Medico competente nell'espletamento del lavoro straordinario.

I posti di servizio per i quali è previsto il passaggio di consegne tra il personale smontante e montante devono essere individuati formalmente dalla direzione dell'istituto che ne cura anche la procedura, l'aggiornamento e l'informazione alle OO.SS.

OSAPP
USPP
USPP

Siddes?
De

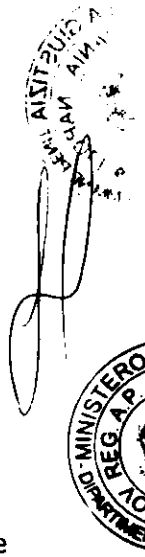


VI/RAPP
Ful

FNSCISL
L

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA



Art. 6 Riposo compensativo

E' facoltà del dipendente chiedere turni di riposo compensativo in luogo del pagamento delle prestazioni straordinarie rese su base mensile anche se remunerabili in ragione degli stanziamenti. La fruizione dei riposi compensativi deve essere concordata in forma scritta tra il dipendente e la Direzione.

In ogni caso, ai sensi del c.1 dell'art. 12 dell'ANQ, il giorno di riposo compensativo ovvero di recupero ore deve essere autorizzato nella data indicata dal richiedente.

Quando ostino inderogabili esigenze di servizio, adeguatamente motivate per iscritto, l'Amministrazione comunicherà in tempo utile, l'impossibilità di concedere il riposo, con la possibilità di concordare una nuova data.

Il dipendente, di regola, potrà concordare con l'Amministrazione la possibilità di fruire del riposo non oltre i due mesi da quello in cui le prestazioni sono state effettuate.

In sede di contrattazione decentrata potrà essere stabilito il limite massimo dei riposi accumulabili.

Art. 7 Turni di reperibilità

In sede di contrattazione decentrata sono determinate, in relazione a quanto previsto dalla normativa vigente precedentemente richiamata, le modalità di applicazione dei criteri di cui all'art. 13, comma 2, dell'AQN.

Il Provveditore, nell'assegnazione dei turni mensili di reperibilità ai sensi dell'art. 13, comma 3, dell'AQN, tiene conto dei livelli di sicurezza degli istituti e dei Nuclei Traduzione e dei restanti servizi, di eventuali scoperture organiche del personale, del numero e tipologia dei detenuti e delle esigenze di funzionalità istituzionale.

Tutto il personale deve essere reso edotto della possibilità di assicurare la reperibilità, rilasciando la propria disponibilità per iscritto. L'assegnazione dei turni sarà distribuita secondo i criteri del c.2 dell'art. 13 dell'ANQ. In ogni caso si procede alla distribuzione dei turni tra tutto il personale secondo il principio della rotazione.

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.

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

Particolare attenzione deve essere posta nell'impiegare il personale con riforma parziale e/o con prescrizioni del Medico competente nei turni di reperibilità.

La ripartizione viene trasmessa alle Organizzazioni Sindacali.

OSAPP
KSP
KSP

SINAPPE



JK PAPP
FASCIS
K

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

SINAPPE
K



CAPO III
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 8

Modello organizzativo dell'area sicurezza degli istituti penitenziari

Ciascuna direzione di istituto penitenziario, di concerto con le OO.SS. come da norme contrattuali in vigore, è tenuta a formalizzare il modello organizzativo dell'area sicurezza, nel rispetto della classificazione di istituto, della tipologia e del circuito penitenziario delle persone detenute, delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione.

Il Direttore dell'istituto penitenziario, titolare della responsabilità organizzativa dell'area sicurezza, emana i necessari atti di indirizzo in favore del Comandante del reparto – Direttore dell'area sicurezza, anche ai sensi dell'art. 40 c. 10 del decreto legislativo n. 95 del 29.05.2017.

Il Comandante del Reparto – Direttore dell'area sicurezza esercita l'autonomia propria del ruolo, con responsabilità di gestione delle risorse assegnate; nel rispetto degli atti di indirizzo propri del Direttore, emana gli ordini di servizio previsti dall'art. 29 del regolamento di servizio, approvato con d.p.r. n. 82 del 15.02.1999.

Gli altri Funzionari della carriera direttiva del Corpo di Polizia Penitenziaria sono destinatari di una o più deleghe per la gestione di servizi o unità organizzative all'interno dell'area sicurezza ed esercitano l'autonomia del ruolo nel rispetto delle funzioni individuate dal decreto legislativo n. 95 del 29.05.2017.

L'area sicurezza è organizzata in Unità Operative individuate dalla direzione, comprendenti più postazioni di lavoro in ragione della funzione e del compito da svolgere, tra quelle individuate dall'art. 33 comma 2 del Regolamento di servizio, approvato con d.p.r. n. 82 del 15.02.1999. Il Provveditore, sempre nell'ottica di una tendenziale omogeneità normativa regionale, si riserva una attenta verifica del numero e dei contenuti delle Unità Operative esistenti affinché la loro vigenza corrisponda ad esigenze effettive.

L'individuazione delle postazioni di lavoro ricopribili in relazione alle risorse a disposizione dell'area è riferita ai compiti istituzionali così come ridefiniti dal D. Lgs 27.12.2019, n. 172.

Per ciascuna postazione di lavoro è individuata la copertura oraria, nelle diverse ipotesi di giornata feriale e festiva, nei quadranti orari in rapporto al livello minimo e massimo di funzionalità in relazione ai servizi da assicurare.

Particolare cura deve essere destinata alla redazione delle disposizioni regolamentari. Esse dovranno essere chiare e aggiornate.

Al coordinamento delle unità operative sono preposte figure di responsabilità nominate dal Direttore dell'istituto, acquisito il parere o su proposta del Comandante del reparto, che esercitano l'autonomia propria del ruolo e con responsabilità di risultato in relazione agli obiettivi di gestione assegnati, attinenti la gestione delle risorse e dei servizi, la partecipazione delle stesse ai processi di osservazione e trattamento, il controllo dei luoghi per finalità di sicurezza preventiva. E' necessario che la presenza delle figure apicali sia proporzionatamente distribuita nel corso della giornata lavorativa assicurando, tra l'altro, in relazione alle risorse disponibili, alla qualità

SAPP
[Signature]

Siddone

[Signature]



U/K PAPP

[Signature]

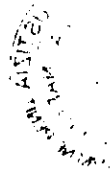
FNS C 154

[Signature]

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA



detentiva ospitata, qualificati punti di riferimento al personale in servizio presso i reparti detentivi della regione.

In mancanza di adeguate figure professionali del comparto Funzioni Centrali, il Direttore, previa autorizzazione del Provveditore e adeguata informativa alle OO.SS., può nominare una unità di P.P. da assegnare temporaneamente alle relative segreterie. Qualora l'assenza dovesse protrarsi per oltre due mesi, sarà indetto interpello straordinario.

Il Provveditore, sentite le OO.SS., individua gli elementi di valutazione della performance gestionale delle figure professionali dell'area della sicurezza ed assicura la loro partecipazione alla valutazione della performance.

Art. 9

Impiego nei servizi. Compiti istituzionali. Turni festivi, super festivi pomeridiani e notturni. Ferie.

Fermo restando il principio di pari opportunità nel lavoro e sviluppo professionale per cui si rinvia a quanto concordato nel successivo art. 10 e seguenti, 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.

In relazione a quanto disposto dall'art. 5, comma 2, della Legge 395/90, nell'impiego del personale deve essere comunque garantita, in via principale, la copertura dei posti di servizio relativamente ai compiti strettamente di istituto.

I turni ritenuti comunque più disagiati (anche oltre l'indicazione che seguirà) dovranno essere assegnati tutti con criteri di imparzialità e in maniera omogenea tra il personale secondo principi di uguaglianza e pari opportunità. In sede decentrata potranno essere individuati tali turnazioni che concorreranno alla definizione annuale del F.E.S.I. a livello regionale. Le parti definiranno annualmente con il dovuto anticipo le fattispecie da incentivare.

Turni notturni. Al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 17 DPR 164/2002, fatte salve le norme di cui al Testo Unico n. 151/2001, nonché da ultimo, dall'art. 18 D.P.R. 51/2009 (Tutela delle lavoratrici madri) le modalità d'impiego del personale nei turni notturni sono definite in sede di contrattazione decentrata nel rispetto dei criteri sopra richiamati. A ciascun appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria non possono essere assegnati mensilmente turni notturni, in eccedenza all'aliquota mensile stabilita, per ciascun ruolo, in sede di contrattazione decentrata; non è consentito prolungare il servizio notturno oltre le sei ore. La possibilità di deroga a tale principio è demandata alla contrattazione decentrata.

Turni festivi. La ripartizione dei riposi festivi, domenicali ed infrasettimanali, dovrà essere effettuata secondo criteri di eguaglianza e di pari opportunità tra tutto il personale. A ciascun appartenente al Corpo di Polizia Penitenziaria non possono essere assegnati mensilmente turni festivi domenicali e infrasettimanali, in eccedenza al limite mensile stabilito, per ciascun ruolo, in

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

sede di contrattazione decentrata. Il personale non addetto ai servizi a turno (Uffici con compiti amministrativi), dovrà garantire mensilmente almeno un turno festivo (comunque non coincidente con quello notturno) e un turno notturno o pomeridiano. Eventuali deroghe potranno essere stabilite in sede di contrattazione decentrata anche in relazione alla specifica situazione di contesto.

Non potranno tuttavia prevedersi esenzioni dal contributo minimo come sopra individuato (almeno in una delle sue voci), salvo temporanee ed eccezionali esigenze personali debitamente motivate. E comunque il turno saltato per deroga, va recuperato.

Mensilmente le Direzioni trasmetteranno al PRAP e alle OO.SS. il contributo (in forma aggregato e distinto per ruoli e per Uffici che le c.d. cariche fisse hanno dato ai servizi a turno.

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

- a) turni notturni eccedenti il limite mensile stabilito e, comunque, non superiori a sei turni mensili;
- b) turni festivi domenicali e infrasettimanali eccedenti il tetto mensile stabilito. In ogni caso, non possono essere superati tre turni mensili. Tale limite è ridotto a 2 nei mesi in cui i giorni festivi sono 4;
- c) turni serali (16.00/24.00 oppure 18.00/24.00) in eccedenza rispetto al tetto mensile stabilito. Non possono essere, comunque, superati gli otto turni mensili.

Al personale addetto ai servizi a turno, devono essere garantiti, nell'arco di una mensilità, due riposi coincidenti con la domenica.

Fermo restando quanto stabilito in materia di mobilità all'art. 14, in ogni organizzazione del lavoro periferica, nei limiti degli ambiti operativo funzionali esistenti, deve trovare ampia cittadinanza il concetto di rotazione di incarichi all'interno della Unità Operativa. Essa risponde ad esigenze di trasparenza e imparzialità, oltre che a specifiche esigenze preventive del fenomeno corruttivo. Tale principio deve essere applicato anche all'interno delle sezioni detentive (a partire da quelle ospitanti detenuti appartenenti al circuito dell'A.S. e omosessuali e transessuali) e tra Unità Operative detentive. L'applicazione del principio è rimessa alla contrattazione in sede decentrata che dovrà declinarne le modalità.

Ferie. In sede di contrattazione decentrata verrà altresì quantificato il numero di turni che il personale, indipendentemente dalla qualifica rivestita, è tenuto a garantire durante le festività Natalizie, Pasquali ed Estive, avendo cura di assicurare un'equa ed imparziale ripartizione degli stessi tra tutto il personale.

Durante il periodo estivo viene fissato in 17 giorni comprensivi di due giorni di riposi la durata minima individuale del piano ferie. Trattasi di norma motivatamente derogabile in considerazione delle specifiche situazioni di contesto.

Le Direzioni, entro la fine di marzo, devono inviare alle OO.SS. l'informativa relativa al piano ferie estivo. Inoltre, le stesse Direzioni, in caso di congedi ordinari non fruiti oltre i limiti consentiti,

OSAPP
USPA
USPA

S. ADORIS



U. PAPP
de Bary

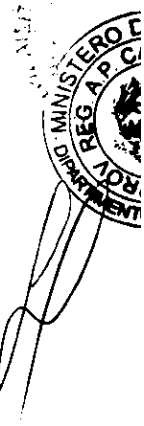
F. R. S. C. I. S. L.

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

SINAPPR
E. Bouffu



inviteranno per iscritto direttamente il personale di P.P. interessato a presentare un piano di ammortamento di fruizione degli stessi congedi. Eventuali revoche del congedo ordinario già concesso, dovranno essere adeguatamente motivate e tempestivamente comunicate al personale.

E' previsto il ricorso all'istituto del mutuo soccorso nel periodo feriale o in situazioni di particolare gravità tra i servizi.

Esigenze di studio. Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 21 del DPR 395/95 e dall'art. 20 del DPR 164/2002, il personale interessato al conseguimento di titoli di studio è agevolato, salvo 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.

Personale femminile. All'interno delle sezioni detentive deve essere impiegato personale dello stesso sesso dei detenuti e degli internati ivi ristretti. In sede locale, negli istituti con annessa sezione femminile, sarà definita la percentuale di personale femminile in servizio che potrà essere impiegata nei posti cd. fissi, successivamente alla individuazione dei posti necessari al corretto funzionamento delle sezioni femminili e dei servizi istituzionali correlati.

Compiti istituzionali. I compiti istituzionali sono ridefiniti in base a quanto previsto dall'art. 29 del Decreto Legislativo 27 dicembre 2019, n. 172.

In ottemperanza all'art. 29 del D lgs 27/12/2019 n. 172, vengono individuate le seguenti aree all'interno delle quali possono essere impiegate unità di P.P. ove ritenuto funzionale all'esigenze di servizio:

Area amministrativa:

- Segreteria PP
- Protocollo e Posta
- Segreteria Direttore

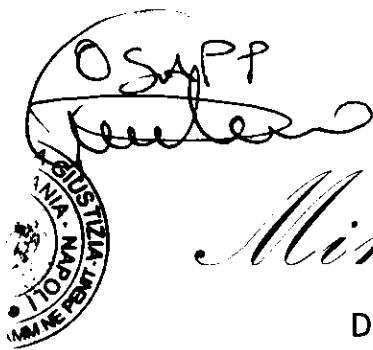
Area contabile

- Conti correnti
- Addetto spaccio
- Ufficio missioni

Area educativa

- Segreteria tecnica educatori
- Area trattamentale (compresi i ricorsi 35 ter)

I posti di servizio così individuati saranno posti ad interpello precisando che sono posti di supporto e non in sostituzione alle attività del personale del Comparto delle funzioni centrali.



S. S. S.



VILPAPP
V. Z. G.

FN SCISE
de

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

Nel rispetto delle macroaree individuate, viene affidata alla contrattazione locale la definizione dell'organizzazione, modellata sull'esigenza del singolo istituto. E' affidata, altresì, alla contrattazione locale la distinzione tra posto di servizio e incarico (ad esempio armiere, addetto alla caserma, ufficio informatico).

CAPO IV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DEL PERSONALE. FORMAZIONE e MOBILITA'

Art. 10

Pari opportunità nel lavoro e sviluppo professionale.

Premesso quanto riportato all'articolo precedente sul punto, tutto il personale deve essere impiegato secondo il principio dell'uguaglianza di posizione, attitudine e dignità professionale, in relazione ai diversi ruoli e qualifiche.

Eventuali previsioni di riserve di aliquote di personale femminile negli interPELLI dovranno essere inserite nei PIL.

Nella ipotesi di progressione di ruolo per titolo o per concorso, in caso di conferma della sede di appartenenza o di distacco, la permanenza del dipendente nell'incarico precedentemente ricoperto è rimessa alla contrattazione competente. Tale ultima previsione dovrà, comunque, essere subordinata alla carenza organica nella qualifica e al rispetto dei termini di permanenza nello specifico posto di servizio.

Art. 11

Personale con oltre cinquanta anni di età o trenta di servizio.

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 all'articolo 42 del DPR 15 febbraio 1999, n. 82 e dal servizio notturno di vigilanza armata, salvo inderogabili e comprovate esigenze di servizio. Il predetto personale può essere impiegato nel turno notturno soltanto qualora tutto il restante personale abbia raggiunto il limite dei turni notturni previsti dalla contrattazione decentrata. E' comunque demandata alla contrattazione decentrata la possibilità della concreta declinazione del principio sopra espresso in relazione alle percentuali di presenza di personale con i requisiti in argomento nei singoli istituti.

A large, stylized handwritten signature in black ink is located in the bottom right corner of the page.



Art. 12

Attività di protezione e di benessere del personale

Le parti convengono che sia necessario alimentare una politica del personale che miri, nella cornice normativa dei diritti e doveri del dipendente, attraverso anche il rafforzamento delle iniziative indirizzate al benessere psico – sociale, alla autorealizzazione del lavoratore. In tale percorso, i sottoscrittori si impegnano a dedicare specifici focus, tra gli altri, alle condizioni ambientali (affinché siano sempre garantite condizioni lavorative dignitose), alla sicurezza penitenziaria degli operatori (a partire da coloro che sono impegnati a più stretto contatto con le persone detenute), al tempo di lavoro e libero nonché alla prevenzione del disagio lavorativo. Particolare attenzione dovrà essere ulteriormente dedicata alle postazioni di lavoro e al rispetto della normativa in materia di DPI e sottoposizione ai protocolli sanitari di riferimento.

Le Direzioni, annualmente, presenteranno alle OOSS progetti relativi alle attività di protezione e di benessere del personale.

Art. 13

Formazione. Disciplina delle attività formative.

Le parti convengono sulla importanza della formazione quale strumento fondamentale per la valorizzazione del personale e per l'indispensabile miglioramento qualitativo dell'azione dell'amministrazione.

Alla formazione è altresì riconosciuto un ruolo decisivo per fronteggiare i cambiamenti del contesto, non solo normativo, nel quale il dipendente opera.

Annualmente il Provveditore convoca le OO.SS. per illustrare il piano dell'offerta formativa predisposta dall'amministrazione a favore del personale del Corpo di Polizia Penitenziaria.

In sede di contrattazione decentrata sono stabiliti i criteri per l'individuazione dei partecipanti alle attività formative predisposte dall'Amministrazione. Tali criteri dovranno tassativamente garantire, preliminarmente, parità e trasparenza di accesso alla azione formativa. Anche per favorire la piena attuazione di tale principio è distinta una attività formativa iniziale (rivolta potenzialmente a tutti i poliziotti) e una formazione continua (ovvero di aggiornamento i cui destinatari sono stati già oggetto di una formazione iniziale) che dovrà garantire precedenza alla formazione che attiene allo svolgimento dell'attività lavorativa del singolo dipendente.

Premessa la distinzione di cui sopra, l'accesso alla attività formativa dovrà garantire i seguenti punti: a parità di condizioni fra più candidati deve essere data precedenza a colui che da maggior tempo non abbia partecipato ad attività formativa e, successivamente, al più giovane rispetto ai più anziani.

Anche in una ottica di maggiore trasparenza l'amministrazione si impegna a tenere aggiornato il libretto formativo.

Tutte le iniziative formative dovranno essere adeguatamente portate a conoscenza del personale e delle OO.SS.

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

Art. 14
Mobilità

Comma 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Il sistema di mobilità è finalizzato a generare:

- benessere organizzativo, in quanto rivolto ad offrire a tutto il personale pari opportunità di esperienze e crescita professionale nei vari servizi;
- sviluppo organizzativo, costituendo uno dei mezzi per contribuire ad assicurare la migliore e più efficace distribuzione delle risorse;
- integrità ed anticorruzione, mirando anche a prevenire possibili abusi assicurando la rotazione del personale su incarichi esposti al rischio corruttivo.

Si individuano due tipologie di mobilità:

- a) Mobilità ordinaria;
- b) Mobilità d'urgenza.

a. MOBILITÀ ORDINARIA

L'assegnazione a posti di servizio diversi dalle sezioni detentive avviene, di regola, mediante interpello. Tutti i posti di servizio sono sottoposti a rotazione. Fatto salvo il principio di corretto equilibrio di presenza del personale all'interno delle diverse articolazioni contenuto nell'articolo 9 del presente accordo, resta ferma l'ipotesi di impiego temporaneo in servizi diversi da quelli di appartenenza per gravi motivi personali debitamente documentati o serie ragioni di opportunità. In entrambi i casi, il provvedimento dovrà essere portato a conoscenza delle organizzazioni sindacali. Il provvedimento ha natura eccezionale e temporanea; esso non ha interferenza con le graduatorie annuali di mobilità. Le motivazioni alla base del provvedimento dovranno essere periodicamente verificate.

Sono stabilite 3 categorie di interpello:

- a) Nuclei Traduzioni e Piantonamenti e Nucleo Operativo Collaboratori;
- b) Incarichi di specifico contenuto professionale (ufficio comando, segreteria, matricola, servizi, rilascio colloqui, controllo pacchi, sopravvitto/conti correnti, casellario, servizio informatico, armaiolo, MOF);
- c) Incarico ordinario (tutti i restanti posti di servizio non compresi alle lettere a) e b)).

Durata degli incarichi in relazione alla categoria di appartenenza.

- a) Nucleo Traduzione e Piantonamenti: 5 anni;
- b) incarichi di specifico contenuto professionale: 5 anni con eccezione dell'ufficio matricola e del servizio informatico per il quale non è previsto termine di scadenza dell'incarico;
- c) incarico ordinario 3 anni.

b. MOBILITÀ D'URGENZA

In assenza di candidati posizionati utilmente in graduatoria, sarà indetto interpello straordinario. Se anche in tal caso si verifica l'assenza di candidati, il Direttore, sentito il CDR, ricorre alla mobilità d'urgenza per un periodo massimo di 60 giorni prorogabile una sola volta. Il periodo di applicazione temporanea non costituisce titolo preferenziale e aggiuntivo per il punteggio utile alla graduatoria dell'interpello.

Tale procedura è prevista anche per il Provveditorato. Della procedura sarà data comunicazione alle OO.SS.

Comma 2 - PROCEDURE

1. Il Direttore dell'istituto, obbligatoriamente il primo giorno feriale del mese di novembre di ogni anno emana interpello per tutti i posti di servizio, che declinano l'organizzazione dell'istituto, a prescindere dalle vacanze nei singoli posti. Analogamente, anche il Provveditore, con cadenza annuale, emana interPELLI per i posti di servizio del Provveditorato e dei Nuclei T.P. E' esclusa dagli interPELLI l'individuazione dei responsabili delle UU.OO. perché sono nominati dal Direttore sentito dal Comandante di Reparto. La durata di tali incarichi, che sono però soggetti alla rotazione, è individuata in sede di contrattazione locale. I preposti ai singoli servizi a turno, invece, ai sensi dell'art. 39 del DPR 82/99, sono di regola scelti tra gli appartenenti ai ruoli degli ispettori e dei sovrintendenti all'interno della singola unità operativa e non necessitano di interpello.

Nei bandi degli interPELLI devono essere indicati tutti i posti messi ad interpello e le relative vacanze, nonché, i tempi entro i quali la Direzione darà corso all'immissione nei singoli posti di servizio.

2. Al predetto interpello può partecipare tutto il personale di Polizia Penitenziaria effettivamente presente in istituto, coerentemente con il ruolo previsto per il singolo interpello. Al fine di semplificare ed accelerare le procedure di interpello, il personale potrà presentare istanza per i posti di servizio messi ad interpello. Il personale sarà sensibilizzato a partecipare esclusivamente agli interPELLI di effettivo interesse. Il personale

SAPP
[Handwritten signature]

S. 10003
[Handwritten signature]



VIA RAPP
[Handwritten signature]
PNSC/SL
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

- in posizione di distacco (in entrata e in uscita) sarà posto in coda alla graduatoria e avrà accesso al posto di servizio per il quale concorre solo in assenza di altri candidati. Al personale in distacco che per natura o tipologia del provvedimento è presente in istituto da almeno un anno non si applica la precedente previsione.
3. In caso di distacco a domanda in altra sede di servizio, il dipendente permane nella graduatoria dell'interpello della propria sede. Tuttavia, al momento in cui risulti in posizione utile per essere impiegato, nel termine di 5 giorni deve optare per il nuovo incarico o per la prosecuzione del distacco, prendendo in ogni caso servizio nel termine massimo di 15 giorni, pena la perdita della posizione in graduatoria.
 4. Analogamente, in caso di distacco o missione in altra sede per ragioni diverse da quelle di cui al punto 3, nel termine di 5 giorni deve optare per il nuovo incarico o per la prosecuzione del distacco, prendendo in ogni caso servizio nel termine massimo di 15 giorni, pena la perdita della posizione in graduatoria.
 5. Il bando verrà pubblicato per un periodo non inferiore a venti giorni e portato a conoscenza di tutto il personale a qualsiasi titolo assente dal servizio (distacchi, missioni, ferie, etc.) a cura delle singole Direzioni. Contestualmente alla sua pubblicazione deve essere data comunicazione alle OO.SS..
 6. Le graduatorie degli interpelli, che devono essere pubblicate tutte contestualmente, avranno validità annuale. Al momento della pubblicazione dovrà essere concesso al personale un termine entro il quale il dipendente potrà presentare l'istanza di revisione del punteggio debitamente motivata. Entro lo stesso termine, il dipendente escluso potrà presentare richiesta di annullamento dell'esclusione in autotutela al Direttore e, in caso di mancato accoglimento, presentare ricorso gerarchico al Provveditore Regionale entro quindici giorni.
 7. Il personale vincitore di un interpello potrà rinunciare solo per documentati motivi personali e nel termine massimo di 5 giorni.
 8. Il personale che fuoriesce dal proprio incarico per scadenza termine non potrà partecipare, per un periodo di un anno, ad altro interpello. Analogamente non potrà partecipare ad un altro interpello il personale che esce volontariamente a qualsiasi titolo dal posto di servizio per il quale aveva vinto l'interpello dopo aver superato il 50 % della durata prevista per tale incarico. Tale preclusione non è valida per gli interpelli straordinari e per le ipotesi di sostituzione temporanea non superiore a mesi 4. In sede di contrattazione locale potranno essere previste deroghe al presente punto in base alle dimensioni dell'Istituto e alle questioni di genere.

[Handwritten mark]

USPP
USPP
USPP

S. IADDE



V. I. PAPP
S. IADDE

111.11.11

FNSC 54

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

S. IADDE
S. IADDE



9. Il vincitore di un interpello nel momento in cui è assegnato a tale posto di servizio decade dalle altre graduatorie.

TITOLI VALUTABILI

Tutte le Categorie.

Sono oggetto di valutazione i seguenti titoli:

1. per ogni anno di servizio punti 0,50;
2. per ogni anno di anzianità nel ruolo punti 0,50;
3. Diploma di scuola media superiore punti 3,00;
4. Diploma di laurea triennale punti 4,00;
5. Diploma di laurea magistrale o vecchio ordinamento punti 5,00;
6. Per ogni corso formativo organizzato dall'amministrazione nell'ultimo biennio p.0,20 fino ad un massimo di p.2,00;
7. Per ogni lode conseguita p. 2;
8. Per ogni encomio conseguito p. 3;
9. Aver conseguito nel quinquennio antecedente l'interpello il giudizio di "ottimo" 2,00;
10. Possesso attestato informatico punti 1,00 (valutabile un solo attestato);
11. Possesso patente amministrazione p.1,00.

Si precisa che il punteggio della laurea magistrale non è cumulabile con la laurea triennale. In caso di più lauree il punteggio totale non può superare i punti 7.00.

I punteggi di cui ai punti da 1 e 11 sono tra loro cumulabili.

Per la categoria b) i punteggi sono integrati dai seguenti titoli:

1. per ogni corso formativo specifico (avente attinenza con l'incarico per il quale ci si candida ad esempio matricolista, specializzazione informatica) organizzato dall'amministrazione nell'ultimo triennio p. 1,00 fino ad un massimo di due corsi;
2. esperienza pregressa nel posto per il quale si concorre p. 0,5 per ogni anno nell'ultimo quinquennio per un massimo di p.2.

OSAPP
DELLA GIUSTIZIA
CAMPANIA
P. 1000
FABBRICAZIONE PENITENZIARIA
USPP

SILAPP
De



JIL PAPP
G. Pappalardo

SINAPPI
G. Sinapi

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

FNSCAS
A

3. Master valutabili una sola volta. Master I livello p. 1. Master II livello p. 2.

Per la Categoria a) unitamente ai suddetti titoli è valutabile il seguente titolo:

1. possesso della patente "D" dell'Amministrazione p. 4,00 (con obbligo di conservazione del titolo per l'intero periodo dell'incarico). Tale punteggio non è cumulabile con le altre (civile e amm.ne.);
2. possesso della patente "D" civile punti 1,00 (cumulabile con la patente "B" rilasciata dall'Amministrazione Penitenziaria;
3. esperienza pregressa nel posto per il quale si concorre p. 0,5 per ogni anno nell'ultimo quinquennio per un massimo di p.2 (fatta salva l'uscita per scadenza incarico).

Si precisa che se nell'elaborare le graduatorie dovesse verificarsi parità di punteggio, prevarrà l'anzianità di servizio.

Comma 3 – CRITERI DI USCITA

Il criterio di uscita principe è la scadenza dell'incarico. Tuttavia in caso di fuoriuscite multiple da un unico ufficio o servizio, ferma restando la facoltà di dettagliare un piano graduale di uscita in sede di contrattazione locale, al fine di non compromettere la continuità dell'azione amministrativa dell'articolazione interessata, si individuano i seguenti criteri:

- a)anzianità di permanenza nel posto di servizio (esce per primo chi ha una anzianità maggiore)
- b) maggiore anzianità di servizio (a parità di requisito precedente, esce chi ha tale condizione)
- c) minore anzianità anagrafica (a parità dei requisiti precedenti, esce chi ha tale condizione)

I criteri di cui alle lettere a), b) e c) sono consequenziali.

Comma 4 – AFFIANCAMENTO

L'affiancamento è fondamentale soprattutto per gli incarichi di cui alla categoria b) ovvero quelli ad elevato contenuto professionale e non può avere durata superiore ai 20 giorni lavorativi. L'affiancamento può essere attivato anche per altre categorie di incarichi, se previste dai PPIILL, in presenza di specifiche e motivate condizioni.

O.S.A.P.P.
[Handwritten signature]



S.I.D.D.P.P.E.
[Handwritten signature]

VIZ. PATE.
[Handwritten signature]

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA

FVSCISC
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Comma 5 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Ferme restando le disposizioni contrattuali del presente PIR e dei singoli PIL, il Provveditorato e le Direzioni, nel rispetto della normativa in materia di anticorruzione, sono tenute a vigilare sulla corretta esecuzione del Piano integrato di attività e organizzazione e del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero della Giustizia.

CAPO V DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE E TRANSITORIE

Art. 15 Applicazione delle disposizioni

Le parti si impegnano ad una azione di adeguata presentazione ed efficace verifica periodica del rispetto delle disposizioni declinate nel protocollo in sottoscrizione.
Le parti ritengono, infatti, che la validità del presente protocollo sia correlata alla sua effettiva attuazione e al suo costante aggiornamento.
Il Protocollo d'intesa regionale per i Nuclei T.P. sottoscritto in data 28.11.2023 si intende quale appendice del presente protocollo.

Art. 16 Norme transitorie

Nel confermare il contenuto delle norme transitorie e finali del P.I.R. sottoscritto in data 13 ottobre 2020, si concorda, altresì, che la durata degli incarichi, non ancora scaduti, del personale assegnato a seguito di interpelli dal 13 ottobre 2020 è prorogata secondo le nuove scadenze indicate dal comma 1 dell'articolo 14.

Art. 17 Norme conclusive

Il presente protocollo entra in vigore dalla data di sottoscrizione.
Per quanto non espressamente regolamentato nel presente Protocollo, si fa riferimento alle disposizioni contenute nell'A.Q.N. vigente e ad eventuale normativa ad esso collegata.
Le parti si impegnano a rispettare e a far rispettare a tutte le articolazioni periferiche, in modo perentorio i termini prescritti dall'A.Q.N. e dal presente P.I.R..