



Ministero della Giustizia

IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Il giorno 30 maggio 2023 presso la sede del Ministero della giustizia

LE PARTI

Visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni centrali 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018 e, in particolare, gli articoli: 7 (*Contrattazione integrativa: soggetti livelli e materie*), 8 (*Contrattazione integrativa: tempi e procedure*), 19 (*Turnazioni*), 20 (*Reperibilità*), 76 (*Costituzione Fondo risorse decentrate*), 77 (*Utilizzo Fondo risorse decentrate*), 78 (*Differenziazione del premio individuale*), 87 (*Clausola speciale per il Ministeri*), 94 (*Clausola speciale e transitoria*);

Visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni centrali 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022 e, in particolare, l'articolo 49 (*Fondo risorse decentrate: costituzione*), commi 3 e 8, recante disposizioni in merito agli incrementi contrattuali rapportati al monte salari 2018;

Visto il C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010 con particolare riferimento alle particolari posizioni di lavoro, la cui disciplina viene in parte modificata con il presente accordo;

Considerato che le indennità per particolari posizioni di lavoro sono definite e attribuite sulla base dei principi di carattere generale che regolano l'erogazione di tale particolare emolumento ricorrendo le condizioni previste dall'art. 77, comma 2, lett. c) e d), del citato C.C.N.L. 2016-2018, che l'attribuzione non avviene in maniera generalizzata e per prestazioni che rientrano nella mansione del dipendente bensì nei casi in cui la prestazione comporta un particolare aggravio, disagio, rischio o responsabilità quale presupposto indispensabile per l'attribuzione dell'emolumento, e che l'eventuale cumulo di compensi o indennità di natura accessoria è ammesso solo nel caso in cui siano correlati a causali e condizioni formalmente ed oggettivamente diverse;

Visto il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con D.M. 10 maggio 2018;

Considerato che le risorse destinate al fondo di sede e demandate alla contrattazione a livello decentrato devono essere erogate in aderenza ai principi posti dalle vigenti normative in forza dei quali:

1. il pagamento deve essere correlato all'effettiva realizzazione dei miglioramenti di produttività misurabili e previamente definiti, secondo un metodo di programmazione per obiettivi e non è consentito erogare somme al personale per l'ordinaria attività lavorativa;

2. deve essere rispettato il principio della correlazione dei premi di produttività all'effettivo incremento della produttività;
3. non è, pertanto, consentita la c.d. erogazione "a pioggia" dei compensi fondata su motivazioni che si rivelino generiche e non riscontrabili;

Visto l'Accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree sottoscritto il 22 marzo 2023 laddove è previsto, tra l'altro, che detti sviluppi economici verranno attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria definitiva e, di conseguenza, i relativi oneri non graveranno sul Fondo risorse decentrate 2022 oggetto del presente accordo;

CONCORDANO

Art. 1

Campo di applicazione - destinatari

Il presente contratto collettivo nazionale integrativo disciplina l'utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2022 e si applica a tutto il personale non dirigenziale del Comparto funzioni centrali appartenente ai ruoli dell'Amministrazione giudiziaria, del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità e dell'Amministrazione degli archivi notarili, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, in servizio presso le medesime articolazioni nel corso dell'anno 2022.

Il presente contratto integrativo si applica, inoltre, al personale amministrativo formalmente comandato da altre amministrazioni o enti e al personale assunto a tempo determinato, ivi compreso il personale assunto ai sensi degli artt. 11 e 13 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80.

Nell'Amministrazione giudiziaria è ricompreso il personale in servizio presso il Dipartimento per gli affari di giustizia, il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, il Dipartimento per la transizione digitale, le politiche di coesione e l'analisi statistica e l'Unità di missione per il P.N.R.R.

Art. 2

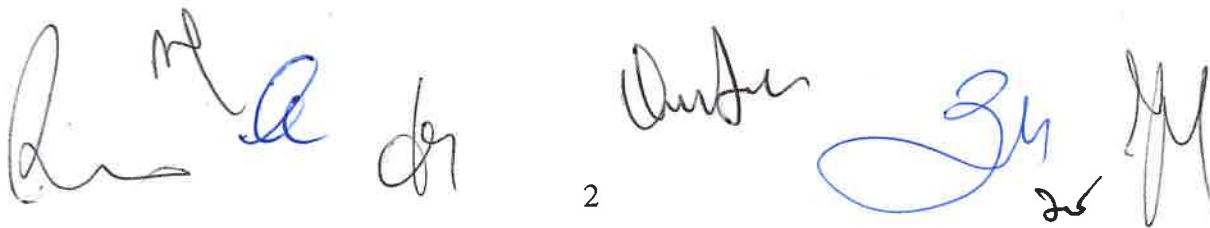
Risorse disponibili

Le disponibilità del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 stanziato nello stato di previsione della spesa del Ministero della giustizia è complessivamente pari ad € **93.413.735,00** ivi compresi gli oneri a carico dell'amministrazione.

Le medesime risorse vengono come di seguito ripartite:

Amministrazione giudiziaria	€ 80.083.649,00
Amministrazione penitenziaria	€ 7.355.778,00
Amministrazione giustizia minorile e di comunità	€ 5.974.308,00
Totale	€ 93.413.735,00

Le disponibilità del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 relativo all'Amministrazione degli Archivi notarili, non ricomprese negli stanziamenti di bilancio del Ministero, sono complessivamente pari a € **1.043.866,12** ivi compresi gli oneri a carico dell'amministrazione.



Le risorse sopra indicate sono da considerare nella disponibilità del confronto negoziale e sono al netto delle somme utilizzate per finanziare le progressioni economiche previste dal C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010 e di quelle utilizzate per finanziare le progressioni economiche del personale come definite dall'art. 3 dell'accordo sottoscritto il 10 novembre 2011, di quelle relative all'Accordo 21 dicembre 2017 nonché di quelle di cui all'Accordo 10 gennaio 2019, considerando, altresì, che risultano tuttora accantonate e disponibili le risorse pari ad € 140.022,00 destinate a finanziare n. 270 passaggi economici del personale dell'Amministrazione giudiziaria previsti dal C.C.N.I. 2010 e dall'art. 1, lett. b), dell'Accordo 2011 sottoscritto il 10 novembre 2011.

Art. 3 **Amministrazione Giudiziaria**

La quota del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 pari ad **€ 80.083.649,00** (compresi gli oneri a carico dell'amministrazione), destinata al personale in servizio presso gli uffici centrali dell'Amministrazione giudiziaria e presso gli uffici giudiziari, viene utilizzata secondo le finalità di seguito indicate.

1. Particolari posizioni di lavoro (indennità).

Una quota delle risorse di cui al presente articolo sono destinate nel limite di **€ 10.000.000,00** alla remunerazione delle particolari posizioni di lavoro come indicate e aggiornate, rispetto agli anni precedenti, in **allegato DOG n. 1** parte integrante e sostanziale dell'accordo.

2. Performance individuale.

Un importo pari a **€ 15.000.000,00** è utilizzato per remunerare il personale per l'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base degli esiti del Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo i seguenti coefficienti:

valutazioni comprese tra 81 e 100	coeff. 1,00
valutazioni comprese tra 41 e 80	coeff. 0,80
valutazioni comprese tra 20 e 40	coeff. 0,40

Ad una quota pari al 5% (con arrotondamento all'unità superiore) del personale soggetto alla valutazione della performance che ha conseguito il punteggio più elevato è attribuita la maggiorazione di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018 e, a tal fine, il premio individuale viene quantificato sulla base del coefficiente 1,30.

Nel caso di parità di punteggio il personale ricompreso nella quota del 5% viene individuato sulla base dell'anzianità nella fascia economica di appartenenza e, in via residuale, dell'anzianità anagrafica.

3. Fondo di sede.

Un importo pari a **€ 55.083.649,00** costituisce il **fondo di sede** destinato alle finalità di cui all'art. 7, comma 7, del C.C.N.L. 2019-2021, da contrattare a livello decentrato entro 60 giorni dalla data di avvio della fase attuativa del presente accordo, che sarà comunicata con apposita circolare dell'amministrazione centrale.



Tali risorse sono destinate, in misura **non inferiore all'80 per cento**, all'erogazione di compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito, determinati sulla base dei seguenti elementi:

- ✓ incremento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali come risultanti dalla *performance* dell'unità organizzativa o di specifiche aree di responsabilità;
- ✓ assiduità partecipativa anche desumibile dai dati risultanti dal sistema di rilevazione delle presenze utilizzato presso ciascun ufficio;
- ✓ parametri di differenziazione per area individuati sulla base dell'indennità di amministrazione nella nuova misura derivante dall'applicazione dell'art. 52 del C.C.N.L. 2019-2021.

La *performance* dell'unità o area organizzativa viene valutata sulla base dei risultati connessi alle attività e agli obiettivi oggetto di **almeno uno dei documenti** ricompresi nel Sistema di misurazione e valutazione della performance o ulteriori documenti previsti nell'ambito dell'amministrazione giudiziaria, come di seguito indicati:

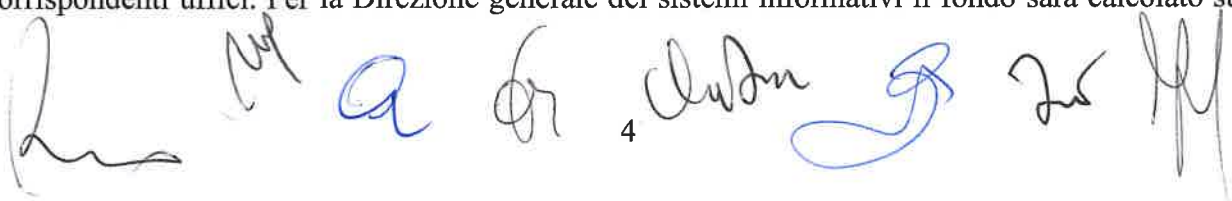
- a) Ciclo della performance;
- b) Programma delle attività annuali previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 25 luglio 2006, n. 240;
- c) Programma per la gestione dei procedimenti civili e penali (ove adottati) di cui all'art. 37, commi 1 e 2, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111;
- d) Documento organizzativo generale predisposto dal Capo dell'Ufficio sulla base delle indicazioni fornite dal Consiglio superiore della magistratura attraverso la Circolare sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli uffici giudicanti per il triennio 2020/2022;
- e) Progetto organizzativo generale predisposto ai sensi della Circolare sulla organizzazione degli Uffici di Procura come da delibera 16 novembre 2017 del Consiglio superiore della magistratura e successive risoluzioni in materia;
- f) Altri programmi ispirati a *best practices* formalmente adottati e implementati nell'ambito degli uffici giudiziari e altri progetti di sviluppo organizzativo (anche di tipo informatico) condotti dall'Ufficio nell'anno di riferimento.

Il grado di conseguimento degli obiettivi dell'unità o area organizzativa, attestato dal responsabile della struttura ed espresso in termini percentuali, incide sulla valutazione del personale secondo la seguente parametrizzazione:

Conseguimento obiettivo	incidenza sulla valutazione
> 80%	100%
> 60% fino a 80%	80%
> 40% fino a 60%	60%
> 25% fino a 40%	40%
fino a 25%	0%

La quota rimanente, per un importo **non superiore al 20 per cento**, viene destinata alla ulteriore valorizzazione e remunerazione della performance organizzativa o individuale anche in relazione a specifiche attività o particolari responsabilità correlate alle peculiarità dell'ufficio, secondo le finalità di cui all'art. 7, comma 7, del C.C.N.L. 2019-2021.

Le risorse destinate alle finalità di cui ai precedenti punti 2 e 3 vengono distribuite a livello distrettuale sulla base del personale in organico e divise proporzionalmente al personale presente nell'ambito dei corrispondenti uffici. Per la Direzione generale dei sistemi informativi il fondo sarà calcolato sulla



base del personale in servizio, compreso il personale distaccato che non verrà considerato negli organici degli uffici di appartenenza.

Nelle more della soluzione delle criticità, come eventualmente segnalate dalla Scuola superiore della magistratura, connesse all'erogazione dei compensi accessori in favore del personale di cui si avvale la medesima Scuola ai sensi dell'art. 1, comma 4, del decreto legislativo 30 gennaio 2006, n. 26, nell'ambito del medesimo fondo di sede un importo pari ad € **42.000,00** viene destinato all'incentivazione di detto personale, da contrattare sulla base delle finalità e dei criteri previsti nel presente accordo.

Analogamente, per il personale assegnato all'Ufficio del garante nazionale delle persone detenute o private della libertà personale e nelle more della soluzione delle criticità connesse all'erogazione dei compensi accessori, un importo pari ad € **26.000,00** viene destinato, nell'ambito del medesimo fondo di sede, all'incentivazione di detto personale, da contrattare sulla base delle finalità e dei criteri previsti nel presente accordo.

Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate al precedente punto 1 sono destinate ad incrementare le risorse destinate al fondo di sede.

Art. 4 **Amministrazione Penitenziaria**

La quota del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 pari ad € **7.355.778,00** (compresi gli oneri a carico dell'amministrazione), destinata al personale in servizio presso l'Amministrazione penitenziaria, viene utilizzata secondo le finalità di seguito indicate.

1. Posizioni organizzative.

Una quota del Fondo risorse decentrate di cui al presente articolo nella misura di € **1.194.000,00** è utilizzata per il pagamento delle indennità previste per le "posizioni organizzative", di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 9 maggio 2022, come da allegato **DAP n. 1**.

2. Particolari posizioni di lavoro (indennità).

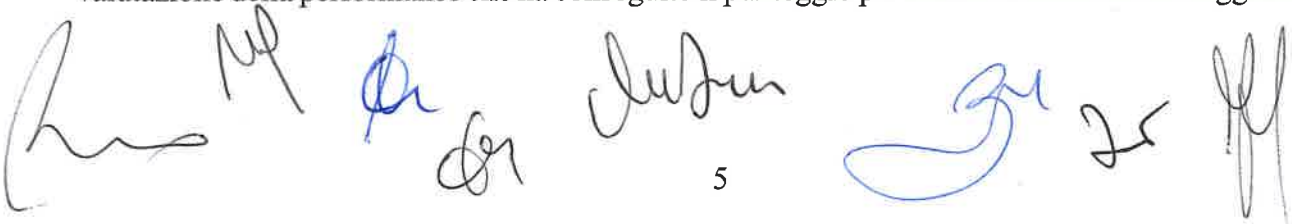
Un importo individuato nella misura massima di € **1.474.278,00** è utilizzato per remunerare le particolari posizioni di lavoro di cui all'allegato **DAP n. 2** e per gli importi ivi indicati.

3. Performance individuale.

Un importo pari a € **3.750.000,00** è utilizzato per remunerare il personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base degli esiti del Sistema di misurazione e valutazione della performance e di quanto previsto dalla normativa vigente avuto riguardo alle disposizioni impartite in materia, secondo i seguenti coefficienti:

valutazioni comprese tra 81 e 100	coeff. 1,00
valutazioni comprese tra 41 e 80	coeff. 0,80
valutazioni comprese tra 20 e 40	coeff. 0,40

Ad una quota pari al 5% (con arrotondamento all'unità superiore) del personale soggetto alla valutazione della performance che ha conseguito il punteggio più elevato è attribuita la maggiorazione



5

di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018 e, a tal fine, il premio individuale viene quantificato sulla base del coefficiente 1,30.

Nel caso di parità di punteggio il personale ricompreso nella quota del 5% viene individuato sulla base dell'anzianità nella fascia economica di appartenenza e, in via residuale, dell'anzianità anagrafica.

4. Fondo di sede.

Un importo pari a euro € **937.500,00** costituisce il fondo di sede a disposizione della contrattazione decentrata destinato alla finalità di cui all'art. 7, comma 7, del C.C.N.L. 2019-2021 per remunerare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sulla base della valutazione e di quanto previsto dalla normativa vigente e salvaguardando la destinazione di almeno il 20% delle somme alla valorizzazione del merito e della qualità delle prestazioni lavorative con riferimento al punto 3.

Le risorse individuate di cui ai precedenti punti 3 e 4 saranno distribuite in base all'organico vigente dei provveditorati regionali e divise fra gli istituti e servizi sulla base del personale effettivamente presente per l'anno di riferimento.

Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate ai precedenti punti 1 e 2 sono destinate ad incrementare le risorse di cui al punto 3 del presente articolo.

Art. 5

Amministrazione della Giustizia Minorile e di Comunità

La quota del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 pari a € **5.974.308,00** (compresi gli oneri a carico dell'amministrazione), destinata al personale in servizio presso gli uffici centrali e le articolazioni periferiche del Dipartimento della giustizia minorile e di comunità, viene utilizzata secondo le finalità di seguito indicate.

1. Posizioni organizzative.

Una quota del Fondo risorse decentrate di cui al presente articolo nella misura di € **773.641,00** è destinata al pagamento delle indennità previste per le "posizioni organizzative" di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 9 maggio 2022, come da **allegato DGMC n. 1**.

2. Particolari posizioni di lavoro (indennità).

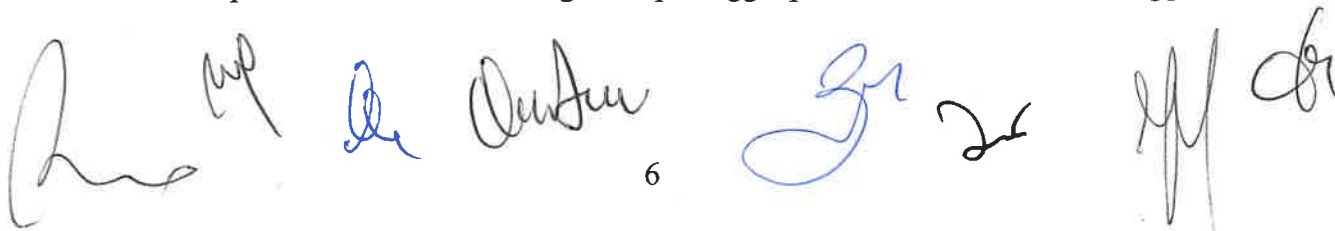
Una quota delle risorse nella misura massima di € **900.000,00** è destinata per remunerare le particolari posizioni di lavoro come individuate in **allegato DGMC n. 2** e per gli importi ivi indicati.

3. Performance individuale.

Un importo pari a € **3.440.534,00** è utilizzato per remunerare il personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base degli esiti del Sistema di misurazione e valutazione della performance e di quanto previsto dalla normativa vigente avuto riguardo alle disposizioni impartite in materia, secondo i seguenti coefficienti:

valutazioni comprese tra 81 e 100	coeff. 1,00
valutazioni comprese tra 41 e 80	coeff. 0,80
valutazioni comprese tra 20 e 40	coeff. 0,40

Ad una quota pari al 5% (con arrotondamento all'unità superiore) del personale soggetto alla valutazione della performance che ha conseguito il punteggio più elevato è attribuita la maggiorazione



di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018 e, a tal fine, il premio individuale viene quantificato sulla base del coefficiente 1,30.

Nel caso di parità di punteggio il personale ricompreso nella quota del 5% viene individuato sulla base dell'anzianità nella fascia economica di appartenenza e, in via residuale, dell'anzianità anagrafica.

4. Fondo di sede.

Un importo pari a euro € 860.000,00 costituisce il fondo di sede a disposizione della contrattazione decentrata destinato alle finalità di cui all'art.7, comma 7, del C.C.N.L. 2019-2021 per remunerare la produttività e il miglioramento dei servizi sulla base della valutazione e di quanto previsto dalla normativa vigente salvaguardando la destinazione di almeno il 20% delle somme alla valorizzazione del merito e della qualità delle prestazioni lavorative con riferimento al precedente punto 3).

Le risorse individuate ai punti 3 e 4 saranno distribuite sulla base del personale previsto dalla dotazione organica di sede (DM 19.11.2020).

Eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate ai precedenti punti 1 e 2 sono destinate ad incrementare le risorse di cui al punto 3 del presente articolo.

Art. 6

Amministrazione degli Archivi Notarili

Le somme del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione ma al netto della spesa annua sostenuta per finanziare le progressioni economiche attribuite negli anni precedenti, tenuto conto altresì di risorse aggiuntive affluite per effetto di risparmi conseguiti a seguito delle cessazioni intervenute e degli incrementi contrattuali, ammontano (salvo diversa determinazione) ad € 1.043.866,12.

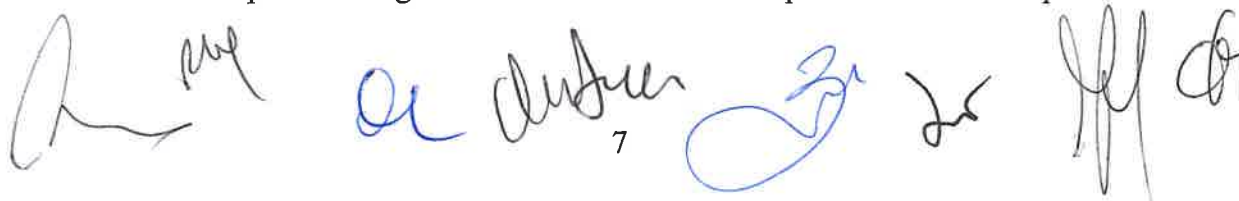
Le stesse vengono utilizzate secondo le finalità indicate ai seguenti punti.

1. Posizioni organizzative

Nelle more della definizione del nuovo sistema di classificazione del personale è riconosciuto, con le modalità previste dalla disciplina in atto definita sulla base dei precedenti CCNL, il pagamento dell'indennità per posizioni organizzative al personale dell'area dei funzionari (già area terza) che ricopra incarichi di particolare responsabilità. A modifica dei precedenti accordi, considerato che presso l'Ufficio Centrale degli archivi notarili, nell'ambito dei rispettivi Servizi, sono attualmente quattro i settori che richiedono il coordinamento di attività complesse con l'assunzione di elevati livelli di responsabilità, è attribuita allo stesso una ulteriore posizione organizzativa, portando a n. 25 le posizioni cui alla sottoindicata lett.a). Una ulteriore posizione viene recata in aumento nell'ambito delle posizioni di cui alla sottoindicata lettera c), in considerazione del particolare livello di complessità organizzativa e gestionale della Sovrintendenza di Napoli, per la direzione di settori di particolare rilevanza della stessa.

Sono, pertanto, complessivamente n. 113 le posizioni organizzative, dettagliatamente indicate nell'**allegato UCAN n.1** al presente accordo, previste per l'Amministrazione degli Archivi notarili.

Le stesse sono così ripartite in ragione del diverso livello di responsabilità che comportano:



- a) 25 posizioni con attribuzione di un'indennità pari ad € 2.582,28;
- b) 30 posizioni con attribuzione di un'indennità pari ad € 1.807,60;
- c) 58 posizioni con attribuzione di un'indennità pari ad € 1.032,91

Per il pagamento delle suindicate indennità di posizione organizzativa indennità si utilizzeranno le risorse del fondo nella misura di € **237.126,65**.

2. Particolari posizioni di lavoro (indennità).

Una quota delle risorse di cui al presente articolo è destinata, nel limite di € **40.000,00**, alla remunerazione delle particolari posizioni di lavoro come di seguito indicate:

- a) Maneggio valori.

L'indennità per maneggio di valori spetta soltanto al personale che in forza di provvedimento formale è addetto in via continuativa ad un servizio che comporti maneggio di denaro o di valori, secondo gli importi di seguito indicati. La stessa non è cumulabile con l'indennità prevista per la remunerazione delle posizioni organizzative, salvo che le due indennità attengano a sedi diverse.

Maneggio valori UCAN

Accordo 2023 (FRD 2022)			
Importo medio annuo maneggio valori non inferiore a euro	619.748,28	1.549.370,70	3.098.741,39
Importo indennità giornaliera lorda per area funzionari	1,29	1,68	2,19
Importo indennità giornaliera lorda per area assistenti	0,90	1,29	1,81

- b) Indennità di turnazione.

Al personale distaccato presso l'UCAN dall'Amministrazione della Giustizia minorile è corrisposta la relativa indennità di turnazione per le connesse funzioni svolte.

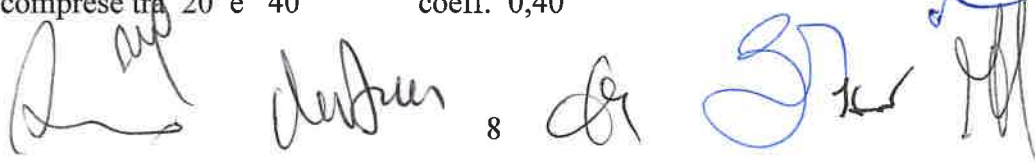
3. Indennità di specifiche responsabilità – area assistenti

Un importo pari ad € **15.000,00** è finalizzato all'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 54 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021 al personale dell'area assistenti che abbia assunto, attraverso incarichi di reggenza, la responsabilità di Archivi notarili distrettuali (benché limitata alle funzioni essenziali) o di Archivi notarili sussidiari. Tale indennità è riconosciuta nella misura di € **1.000,00** annui lordi proporzionalmente al servizio prestato.

4. Performance individuale

Un importo pari ad € **237.521,84** viene utilizzata per remunerare il personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base della valutazione (Sistema di misurazione e valutazione della performance) e di quanto previsto dalla normativa vigente avuto riguardo alle disposizioni impartite in materia, secondo i seguenti coefficienti:

valutazioni comprese tra 81 e 100	coeff. 1,00
valutazioni comprese tra 41 e 80	coeff. 0,80
valutazioni comprese tra 20 e 40	coeff. 0,40



8

In considerazione delle esigue dimensioni degli organici, ad una quota pari al 30% del personale soggetto alla valutazione della performance che ha conseguito il punteggio più elevato è attribuita la maggiorazione di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018 e, a tal fine, il premio individuale viene quantificato sulla base del coefficiente 1,30.

Per gli Archivi notarili in cui risultino in servizio da una a tre unità di personale la maggiorazione verrà attribuita, al ricorrere delle condizioni, a prescindere dalla predetta percentuale.

Nel caso di parità di punteggio il personale ricompreso nella quota del 30% a cui spetta la maggiorazione viene individuato sulla base dell'anzianità nella fascia economica di appartenenza e, in via residuale, dell'anzianità anagrafica.

5. Fondo di sede.

Un importo pari a euro **€ 514.217,63** costituisce il fondo di sede da contrattare a livello decentrato, per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sulla base della valutazione e di quanto previsto dalla normativa vigente.

Tali risorse sono destinate, in misura **pari all'80 per cento (€ 411.374,10)**, all'erogazione di compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito, determinati sulla base dei seguenti elementi:

- incremento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, come risultanti dalla *performance* dell'unità organizzativa o di specifiche aree di responsabilità;
- apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, tenuto conto anche dell'assiduità partecipativa, desumibile dai dati risultanti dal sistema di rilevazione delle presenze utilizzato presso ciascun ufficio;
- parametri di differenziazione per area individuati sulla base dell'indennità di amministrazione nella nuova misura derivante dall'applicazione dell'art. 52 del C.C.N.L. 2019-2021.

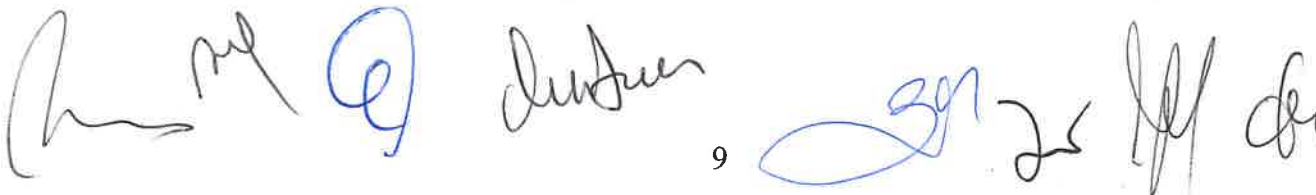
La *performance* dell'unità o area organizzativa, in considerazione del peculiare assetto organizzativo degli uffici interessati, viene valutata sulla base dei risultati connessi alle attività svolte e agli obiettivi fissati, collegati a quelli che formano oggetto di almeno uno dei seguenti documenti, previsti nell'ambito dell'amministrazione degli archivi notarili:

1. ciclo della performance;
2. standard di qualità per i servizi erogati all'utenza e nei rapporti con i fornitori;
3. programmi di diffusione di *best practices* formalmente adottati nell'ambito degli archivi notarili e progetti di corretta conservazione del materiale documentario.

Il grado di conseguimento degli obiettivi dell'unità o area organizzativa, attestato in termini percentuali dal responsabile della struttura, incide sui compensi diretti ad incentivare la produttività del personale secondo i seguenti parametri:

Conseguimento obiettivo	incidenza sulla valutazione
> 80%	100%
> 60% fino a 80%	80%
> 40% fino a 60%	60%
> 25% fino a 40%	40%
fino a 25%	0%

La quota rimanente, **pari al 20 per cento (€ 102.843,53)**, viene destinata alla ulteriore valorizzazione e remunerazione della performance organizzativa o individuale anche in relazione a specifiche attività



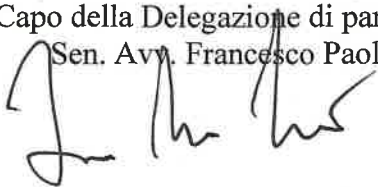
o particolari responsabilità correlate alle peculiarità dell'ufficio, secondo le finalità di cui all'art. 7, comma 7, del C.C.N.L. 2019-2021.

Le risorse destinate alle finalità di cui ai punti sub 4 e 5 (performance individuale e fondo di sede) vengono distribuite proporzionalmente sulla base della dotazione organica dei singoli Archivi notarili e dell'UCAN.

Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate ai precedenti punti sub 1, 2 e 3 (posizioni organizzative, particolari posizioni di lavoro e indennità assistenti amministrativi) incideranno sulle risorse destinate al fondo di sede.

PER LA PARTE PUBBLICA

IL VICEMINISTRO
Capo della Delegazione di parte pubblica
Sen. Avv. Francesco Paolo Sisto



PER LA PARTE SINDACALE

CONFSA UNSA *Guido Monico*

FP CGIL *[Signature]*

CISL FP *[Signature]*

UIL PA *James Amore (con note & Verbale)*

CONFINTESA FP *Daniele Giannotti*

F.L.P. *[Signature]*

U.S.B. *[Signature]*



Particolari posizioni di lavoro D.O.G. – anno 2022

1. Turnazioni.

Si applica la disciplina prevista dall'art. 19 del C.C.N.L. 2016-2018.

Al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 15% della retribuzione base mensile;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione base mensile;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione base mensile;
- d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

Gli importi dell'indennità sono rapportati alla retribuzione base mensile di cui all'art. 46 del C.C.N.L. 2019-2021 (riferita alla retribuzione spettante a decorrere dal 1° novembre 2022), individuati per l'intero anno di riferimento e non soggetti a conguaglio a seguito di futuri rinnovi contrattuali.

L'indennità è corrisposta per un numero massimo di 12 turni, di cui 4 notturni.

Le prestazioni di lavoro straordinario, quelle connesse ai recuperi di servizio non prestato e alla volontaria flessibilità dell'orario d'obbligo non comportano il diritto all'indennità in parola.

2. Reperibilità.

Si applica la disciplina prevista dall'art. 20 del C.C.N.L. 2016-2018.

Per ogni turno di reperibilità è corrisposta una indennità pari ad € 22,10 come determinata ai sensi del comma 7 del medesimo art. 20.

Per turni di durata inferiore alle 12 ore l'indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata della stessa, maggiorata del 10 per cento.

3. Maneggio valori.

L'indennità per il maneggio di valori spetta soltanto al personale che in forza di provvedimento formale è addetto in via continuativa ad un servizio che comporti maneggio di denaro o valori.

Essa è fissata nelle seguenti misure giornaliere lorde:

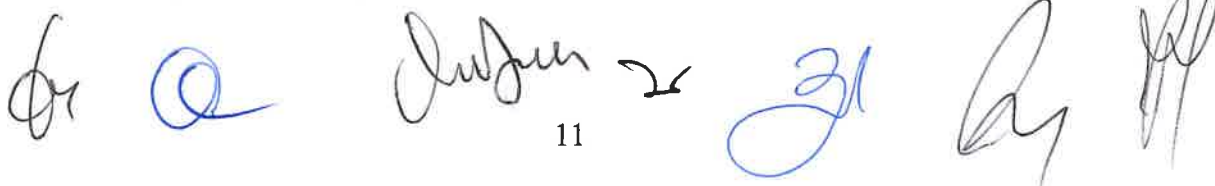
Importo medio annuo maneggio valori non inferiore a	619.748,28	1.549.370,70	3.098.741,39
Terza area	1,08	1,39	1,80
Seconda area	0,77	1,08	1,50

4. Guida automezzi.

In ragione delle gravose articolazioni dell'orario di lavoro, al personale addetto alla conduzione di automezzi per periodi non inferiori alle sei ore è corrisposta una indennità di € 4,40 giornaliera. L'indennità viene aumentata a € 6,60 per la conduzione di automezzi blindati.

5. Assistenza al magistrato in udienza.

Al dipendente impegnato per l'assistenza, con compiti di verbalizzazione, per l'attività svolta nelle udienze penali, civili, per l'attività del Pubblico ministero e del Giudice per l'udienza



preliminare, viene corrisposta, a fronte dell'aggravio e della responsabilità, una indennità i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) per periodi da due a quattro ore € 8,47
- b) per periodi da quattro a sei ore € 12,10
- c) per periodi superiori alle sei ore € 15,73

L'indennità viene aumentata del 10% nell'ipotesi di verbalizzazione senza fonoregistrazione.

Al dipendente impegnato per la chiamata delle cause all'udienza penale è corrisposta una indennità i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) per periodi da due a quattro ore € 5,78
- b) per periodi da quattro a sei ore € 7,51
- c) per periodi superiori alle sei ore € 9,24

6. Assistenza per l'audizione a distanza.

Al dipendente chiamato a svolgere le attività di cui all'art. 147-bis, comma 1, delle disp. att. c.p.p. nel luogo ove la persona sottoposta all'esame si trova, è corrisposta una indennità di € 86,32 per ogni esame effettivamente svolto.

Nell'ipotesi di impegno di più unità di personale l'importo va attribuito a ciascuna unità in misura proporzionale alla durata della prestazione.

7. Servizio relazioni con il pubblico.

Al personale addetto in via esclusiva agli uffici relazioni con il pubblico presso l'Amministrazione centrale e negli Uffici giudiziari con un numero di personale in organico non inferiore a 50 unità è attribuita una indennità di € 5,50 per ogni giornata di presenza sul lavoro.

8. Indennità di mansione per centralinisti non vedenti.

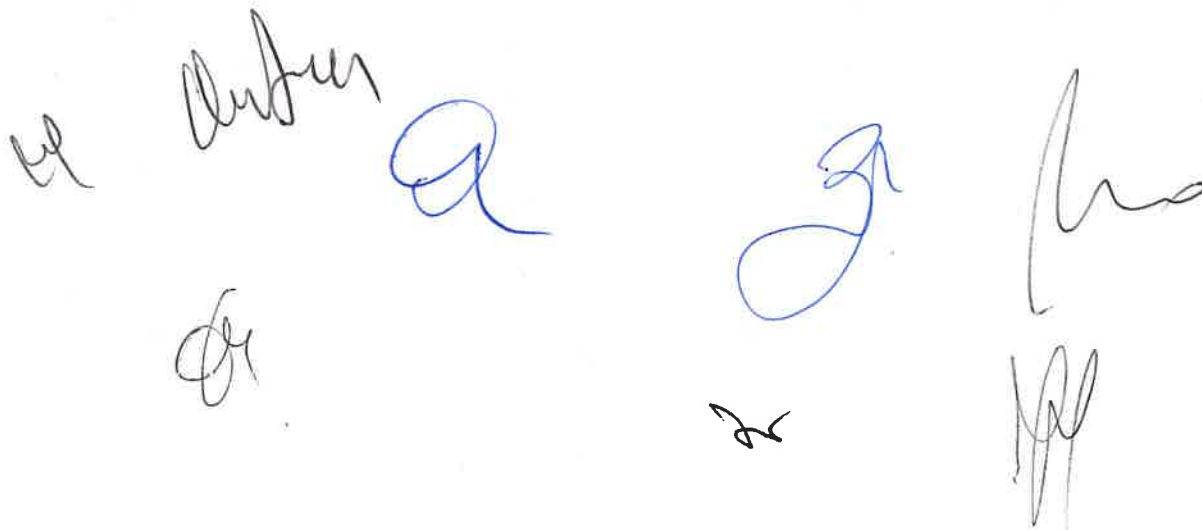
Ai sensi dell'art. 9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 116 e delle indicazioni contenute nella circolare n. 84/1992 del Ministero del tesoro, ai centralinisti non vedenti è riconosciuta una indennità giornaliera nell'importo rideterminato in € 6,60.

9. Lavoro pomeridiano.

Nel periodo di effettiva prestazione lavorativa resa secondo le modalità di cui all'art. 14, comma 3, del C.C.N.I. del 29 luglio 2010 il dipendente ha diritto a un'indennità sulla base di € 11,00 giornaliere per le giornate di effettivo servizio.

Le suddette indennità sono corrisposte solo per i giorni di effettiva presenza, quando ricorrono i presupposti e le condizioni indicati in premessa.

Le stesse sono cumulabili fino ad un massimo di due.



Posizioni organizzative D.A.P. – anno 2022

Strutture	Livello struttura	Importo unitario (per 13 mesi)
D.A.P. e P.R.A.P.	Inc. Sup	1.400,00
	I° livello	1.330,00
	II° livello	1.260,00
	III° livello	1.200,00
Scuole	II° livello	1.260,00
Istituti di istruzione	II° livello	1.260,00
Istituti penitenziari	Inc. Sup	1.400,00
	I° livello	1.330,00
	II° livello	1.260,00
	III° livello	1.200,00

Da attribuire esclusivamente al personale dell'area Terza che ricopra incarichi di particolare responsabilità, conferiti con provvedimento formale e da remunerare secondo quanto previsto nella sottoindicata tabella. Le indennità delle posizioni organizzative non sono cumulabili e non sono concedibili durante il periodo di assenza continua se superiore a 4 mesi.

Per il D.A.P. sono prese in considerazione le unità organizzative compiute (sezioni) di livello non dirigenziale.

Per i P.R.A.P. della Lombardia, del Lazio, Abruzzo e Molise, della Campania e della Sicilia - sono previste un limite di 10 posizioni complessive.

Per i P.R.A.P. dell'Emilia Romagna e Marche, del Piemonte, Liguria e Val d'Aosta, della Puglia e Basilicata, della Toscana e Umbria, del Veneto, Friuli Venezia Giulia e Trentino Alto Adige, della Calabria e della Sardegna sono previste 9 posizioni complessive.

Per gli Istituti sono prese in considerazione le unità organizzative compiute afferenti alle sezioni: contabilità (solo in presenza di autonomia contabile), trattamento, affari generali.

Per le Scuole e gli Istituti di istruzione viene presa in considerazione l'unità organizzativa compiuta afferente alla sezione contabilità (solo in presenza di autonomia contabile), affari generali e didattica. Il numero delle sezioni così individuato non è superabile.

Si intende unità organizzativa compiuta la sezione di livello non dirigenziale attribuita con provvedimento formale al personale appartenente alla terza area funzionale.

[Handwritten signatures and initials]

Particolari posizioni di lavoro D.A.P. – anno 2022

Turnazioni

Si applica la disciplina prevista dall'art. 19 del C.C.N.L. 2016-2018.

Per compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 15% della retribuzione di cui all'art. 46, comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 46, comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art. 46, comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021;
- d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

Max 8 turni pomeridiani, sia feriali che festivi; 4 turni notturni, sia feriali che festivi e 2 turni antimeridiani festivi, individuali mensili.

Le prestazioni di lavoro straordinario, quelle connesse ai recuperi di servizio non prestato e alla volontaria flessibilità dell'orario d'obbligo non comportano il diritto all'indennità in parola.

Reperibilità

Si applica la disciplina prevista dall'art. 20 del C.C.N.L. 2016-2018.

Per ogni turno di reperibilità è corrisposta la seguente indennità determinata ai sensi del comma 7 del medesimo articolo 20:

	Importo
Turno di reperibilità di 12 ore - importo giornaliero lordo	20,09
Reperibilità (se inferiore a 12 ore) – importo orario	1,84

Max 6 turni individuali mensili complessivi (anche se effettuati in diversi Istituti o Servizi) di cui massimo 2 festivi.

Servizio disagiato

Si considerano sedi disagiate le strutture penitenziarie di: Gorgona cr, Mamone cr, Venezia ip, Porto Azzurro cr, Favignana cr.

Per ogni giorno di presenza lavorativa nelle suddette sedi € 13,00 lordi.

Si considerano, infine, sedi disagiate anche le strutture penitenziarie di: S. Gimignano cr, Volterra cr Tolmezzo cc. ed Is Arenas Arbus cr.

Per ogni giorno di presenza lavorativa nelle suddette sedi € 6,00 lordi.

[Handwritten signatures and initials]

Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti

Ai centralinisti non vedenti è riconosciuta ai sensi dell'art. 9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113 e della circolare n.84/1992 del Ministero del Tesoro un'indennità di mansione giornaliera nell'importo rideterminato in euro 6,00.

Maneggio valori di cassa

	Lordo Giornaliero
Fino a € 2.065.828,00	4,18
Superiore a € 2.065.828,00 e fino a € 4.131.655,00	4,98
Superiore a € 4.131.655,00	5,98

L'indennità per il maneggio valori spetta soltanto al titolare cassiere, che in forza di provvedimento formale, è addetto in via continuativa al servizio di cassa che comporta il maneggio di denaro e valori o al suo sostituto, nominato con provvedimento formale, solo per le giornate di assenza del titolare. Deve essere inoltre stato reso il conto giudiziale.

Per gli Istituti e le Scuole l'indennità è prevista solo con autonomia contabile.

Materiale

	Lordo Giornaliero
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2020 fino a 100 unità, nonché ai PRAP ed alle Scuole con autonomia contabile	3,32
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2020 fino a 400 unità	3,74
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2020 superiore a 400 unità, nonché al DAP e MV	4,18

L'indennità per il maneggio di materiale spetta soltanto al contabile titolare, che in forza di provvedimento formale è "responsabile della gestione del materiale".

Può essere corrisposta al suo sostituto, nominato con apposito provvedimento formale, solo per le giornate di assenza del titolare.

Requisiti necessari: provvedimento formale di nomina e conto giudiziale.

Servizio Protezione e prevenzione

L'indennità compete esclusivamente al "Responsabile della sicurezza" munito di provvedimento formale.

	Lordo Giornaliero
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2020 fino a 100 unità, nonché ai PRAP, alle Scuole ed alle Strutture formative e al Magazzino vestiario	4,98
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2020 fino a 400 unità	5,61
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2020 superiore a 400 unità, nonché al DAP	6,27

ppp *df* *Q* *Autun* *J* *Ar* *W*

15



Responsabile dell'esecuzione dei progetti socio – trattamentali

SEDI	Istituti di I° livello, + PRAP + D.G. DET. e TRATTAMENTO	Istituti di II° livello	Istituti di III° livello.
Importo a progetto	€ 150,00 per max n. 3 progetti	€ 150,00 per max n. 2 progetti	€ 150,00 per max n. 1 progetto

Il premio va attribuito al Responsabile del progetto. Qualora il progetto preveda più responsabili, il premio sarà equamente ripartito in ragione delle unità.

Indennità di mansione “Servizio navale”

L'indennità compete agli assistenti tecnici, appartenenti alle ex figure professionali di comandante, direttore di macchina e conduttore di motori navali nella misura di € 6,00 lordi per ogni giorno di effettiva navigazione.

Indennità per responsabilità datoriale

- relativa alla direzione degli Istituti di Istruzione con compiti di direzione.

Somma annua lorda di 4.000,00 pro-capite (mensile lorda € 333,33).

Detta indennità non è cumulabile con le eventuali funzioni di capo area. In tal caso è liquidata l'indennità meglio retribuita.

Le suddette indennità sono corrisposte solo per i giorni di effettiva presenza e sono cumulabili fino ad un massimo di due. Ove si verificano le condizioni per il diritto a più di due indennità vengono liquidate quelle meglio retribuite.

Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità'
POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2022

L'indennità per il pagamento delle posizioni organizzative è da attribuire al personale dell' Area dei Funzionari che ricopra incarichi di particolare responsabilità conferiti con provvedimento formale.

E' corrisposta in misura annua, ovvero per frazione giornaliera, a chi effettivamente svolge la funzione – titolare o sostituto – incaricato di volta in volta con provvedimento formale.

Le indennità non sono tra loro cumulabili.

Posizioni Organizzative	Importo
Sede Centrale	53.300
Uffici Minorili	270.900
Uffici EPE	258.800
Totale lordo dipendente	583.000
Oneri c/amm.ne (32,70%)	190.184
TOTALE	773.641

mp *Q* *Alberici* *J* *ho*
di *ll* *2*

POSIZIONI ORGANIZZATIVE SEZIONI SEDE CENTRALE

Ufficio	N. Posizioni	Importo unitario	Totale
---------	--------------	------------------	--------

Sezioni Uffici Sede Centrale	38	1.300	49.400
Responsabile Polo Tecnico	3	1.300	3.900
TOTALE	41		53.300

Handwritten signatures in black and blue ink, including names like "Antonio", "mf", "R", "ds", "M", "L", and "K".

POSIZIONI ORGANIZZATIVE SERVIZI MINORILI

POSIZIONI	N. Posizioni	Importo unitario	Totale	Servizi
-----------	--------------	------------------	--------	---------

Centri Giustizia Minorile

Responsabile amm.vo contabile	11	1.300	14.300	Tutti
Responsabile servizio tecnico	11	1.300	14.300	
Responsabile area amm.vo gestionale	11	1.300	14.300	
	33		42.900	

Strutture Gruppo 1

IPM	10	2.500	25.000	Palermo Acireale Bologna Cagliari Catanzaro Firenze Caltanissetta Pontremoli Potenza Treviso
Responsabile area trattamentale	17	1.200	20.400	Roma Milano Torino Catania Airola Bari Nisida
Responsabile area amm.vo-gestionale	17	1.200	20.400	Palermo Acireale Bologna Cagliari Catanzaro
Responsabile area amm.vo - contabile	17	1.200	20.400	Firenze Caltanissetta Pontremoli Potenza Treviso
USSM	10	2.500	25.000	Roma Milano Napoli Palermo Catania Caltanissetta Catanzaro Lecce Bari Torino
Responsabile area trattamentale	10	1.200	12.000	
Responsabile area amministrativa	10	1.200	12.000	
	91		135.200	

Strutture Gruppo 2

USSM	9	2.300	20.700	Ancona Bologna Cagliari Firenze Genova Messina Reggio Calabria Salerno Venezia
Responsabile area trattamentale	9	1.200	11.800	
	18		31.500	

Strutture Gruppo 3

CPA	3	2.300	6.900	Catania Napoli Roma
	3		6.900	

Strutture Gruppo 4

USSM	10	2.000	20.000	Bolzano Brescia Campobasso L'Aquila Perugia Potenza Sassari Taranto Trento Trieste
	10		20.000	

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Strutture Gruppo 5

CPA	4	1.800	7.200	Genova Salerno Lecce Bologna*
	4		7.200	

*dalla data dell'avvenuta riorganizzazione di cui al DM 19 maggio 2022 registrato dalla Corte dei Conti in data 16 giugno 2022

Strutture Gruppo 6

Comunità - Centri Polifunzionali	2	1.600	3.200	Comunità: Catanzaro
	2		3.200	CDP: Santa Maria C.V.

Strutture Gruppo 7

Funzionario che sovrintende alle attività del servizio annesso	8	1.200	9.600	CPA Torino Milano Bologna* Ancona Palermo CDP Nisida Palermo Comunità Reggio Calabria
	8		9.600	

*fino alla data dell'avvenuta riorganizzazione di cui al DM 19 maggio 2022 registrato dalla Corte dei Conti in data 16 giugno 2022

Responsabile area contabile di sede con funzionario delegato attivo con fondi gestiti	12	1.200	14.400	USSM: Roma Campobasso Lecce Messina USSM/CPA: Roma L'Aquila Ancona Reggio Calabria Sez. staccata CGM: Genova L'Aquila Trento
	12		14.400	CDP: Santa Maria C.V.

TOTALE	180		269.500	
---------------	------------	--	----------------	--

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE
UFFICI DI ESECUZIONE PENALE ESTERNA**

POSIZIONI	N. Posizioni	Importo unitario	Totale
-----------	--------------	------------------	--------

UFFICI INTERDISTRETTUALI

Area I - Affari Generali	11	1.300	14.300
Area II - Misure e sanzioni	11	1.300	14.300
Area III - Contabilità	11	1.300	14.300
Area IV – Coordinamento interdistrettuale	11	1.300	14.300
	44		57.200

UFFICI DISTRETTUALI

Area I - Affari Generali	18	1.300	23.400
Area II - Misure e sanzioni	18	1.300	23.400
Area III - Contabilità	18	1.300	23.400
	54		70.200

UFFICI LOCALI

Area I - Affari Generali (1° e 2° livello)	36	1.200	43.200
Area II - Misure e sanzioni (Tutti)	43	1.200	51.600
Area III – Contabilità Padova Siena Livorno Foggia Avellino Taranto Caltanissetta Trapani Siracusa Messina Agrigento	11	1.200	13.200
	90		108.000

SEZIONI DISTACCATE

Responsabile sezione	18	1.300	23.400
	18		23.400

TOTALE	206		258.800
---------------	------------	--	----------------



Particolari posizioni di lavoro D.G.M.C. – anno 2022

Turnazioni

Si applica la disciplina dell'articolo 19 del CCNL Funzioni Centrali 2016 – 2018.

Per compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) per turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 15% della retribuzione di cui all'articolo 46, comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021;
- b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 46, comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021;
- c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 46, comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021;
- d) per turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

L'indennità è corrisposta per massimo 8 turni di cui massimo 4 turni notturni individuali mensili.

Le prestazioni di lavoro straordinario, quelle connesse ai recuperi di servizio non prestato e alla volontaria flessibilità dell'orario d'obbligo non comportano il diritto all'indennità in parola.

Reperibilità

Si applica la disciplina dell'articolo 20 del CCNL Funzioni Centrali 2016 – 2018.

Per ogni turno di reperibilità è corrisposta la seguente indennità determinata ai sensi del comma 7 del medesimo articolo 20:

	Importo lordo
Turno di reperibilità di 12 ore	20,09
Turno di reperibilità inferiore a 12 ore (importo orario)	1,84

L'indennità è corrisposta per massimo 6 turni individuali mensili di cui massimo 2 festivi.

Maneggio valori

L'indennità per il maneggio valori spetta soltanto al titolare cassiere che, in forza di provvedimento formale è addetto, in via continuativa al servizio cassa che comporti maneggio di denaro e valori o al suo sostituto, nominato con provvedimento formale solo per le giornate di assenza del titolare.

	Lordo giornaliero
fino a 2.065.828	4,18
superiore a 2.065.828	4,98

Materiale

L'indennità per il maneggio del materiale spetta soltanto al titolare che in forza di provvedimento formale è responsabile, in via continuativa, della gestione del materiale o al suo sostituto, nominato con provvedimento formale solo per le giornate di assenza del titolare.

	Importo lordo
Importo giornaliero	3,32

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti

Ai sensi dell'art. 9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113 e della Circolare n. 84/1992 del Ministero del Tesoro, ai centralinisti non vedenti è riconosciuta un'indennità giornaliera nell'importo rideterminato in euro 6,00.

Servizio Protezione e prevenzione

Compete esclusivamente al "Responsabile della sicurezza" munito di provvedimento formale.

	Importo lordo
Importo giornaliero	4,98

Indennità per responsabilità datoriale

Relativa agli Uffici locali.

L'indennità compete esclusivamente a Funzionari delle Professionalità di servizio sociale con compiti di direzione e non è cumulabile con le eventuali funzioni di capo area.

	Lordo annuo
1° livello: Bolzano Macerata L'Aquila Padova Udine Siena Terni Livorno Trento Taranto Messina Vercelli Siracusa Caltanissetta Agrigento Cuneo Campobasso Trapani Nuoro Frosinone Mantova Modena Massa Foggia Pavia Caserta Alessandria	4.000
2° livello: Bergamo Forlì Avellino Varese Cosenza Brindisi Oristano Latina Teramo	3.500
3° livello: Imperia Matera Pistoia Prato Ragusa Benevento Crotona	3.000

Le suddette indennità sono corrisposte solo per i giorni di effettiva presenza e sono cumulabili fino ad un massimo di due. Ove si verificano le condizioni per il diritto a più di due indennità vengono liquidate quelle meglio retribuite.

Posizioni organizzative U.C.A.N. – anno 2022

- n. 25 posizioni organizzative (Accordo - art. 6, punto 1, lett. a): euro 2.582,28 ciascuna

Le indennità di cui all'art. 6, punto 1, lett. a) sono attribuite agli impiegati dell'area dei funzionari ai quali sono conferiti dai sovrintendenti degli archivi notarili di Roma e Milano, nella misura di una unità per ciascuna sovrintendenza, incarichi di funzioni vicarie; altresì agli impiegati ai quali sono conferiti incarichi di direzione delle seguenti unità organizzative:

1. uffici di livello dirigenziale privi di titolare, limitatamente al periodo in cui sono diretti da funzionari appartenenti alla figura professionale del conservatore;
2. archivi notarili distrettuali aventi competenza per distretti ai quali sono assegnati almeno cinquanta notai, tenendo altresì conto del numero delle copie rilasciate e dei testamenti pubblicati nell'ultimo triennio;
3. settori dell'Ufficio Centrale degli archivi notarili- in numero non superiore a quattro - aventi rilevanza per la responsabilità di servizi o strutture che richiedano coordinamento di attività particolarmente complesse;
4. altri archivi notarili distrettuali, fino a raggiungere il numero massimo di 25 posizioni, individuati mediante parametri che tengano conto del numero dei notai assegnati al distretto, del numero delle copie rilasciate e dei testamenti pubblicati nell'ultimo triennio.

- n. 30 posizioni organizzative (Accordo – art. 6, punto 1, lett. b): euro 1.807,60 ciascuna

Le indennità di cui all'art. 6, punto 1, lettera b) sono attribuite agli impiegati area dei funzionari ai quali sono conferiti dai sovrintendenti degli archivi notarili di Napoli, Firenze e Torino, nella misura di una unità per ciascuna sovrintendenza, funzioni vicarie; altresì agli impiegati ai quali sono conferiti incarichi di direzione delle seguenti unità organizzative:

1. settori dell'Ufficio centrale degli archivi notarili- fino ad un massimo di quattro- che abbiano rilevanza per la responsabilità di servizi o strutture che richiedano coordinamento di attività complesse;
2. archivi notarili distrettuali, fino a raggiungere il massimo di 30 posizioni, individuati mediante parametri che tengano conto del numero dei notai assegnati al distretto, del numero delle copie rilasciate e dei testamenti pubblicati nell'ultimo triennio.

- n. 58 posizioni organizzative (Accordo – art. 6, punto 1, lett. c): euro 1.032,91 ciascuna

Le indennità di cui all'art.6, punto 1, lettera c), sono attribuite agli impiegati area dei funzionari ai quali sono conferiti incarichi di direzione delle seguenti unità organizzative ovvero attività di studio e ricerca:

1. attività di studio e di ricerca presso l'Ufficio centrale degli archivi notarili, in numero non superiore a due posizioni;
2. altri archivi notarili distrettuali;
3. settori di particolare rilevanza all'interno di uffici sedi di Sovrintendenza (in numero di tre per ciascuna delle Sovrintendenze di Roma e Milano, in numero di due per la Sovrintendenza di Napoli e in numero di una per ciascuna delle Sovrintendenze di Torino e Firenze);
4. settori di particolare rilevanza all'interno di uffici di livello dirigenziale, non sede di sovrintendenza, fino a raggiungere il numero complessivo di 58 posizioni organizzative.

for pul *A* *24* *Autun* *G* *M* *pl* *25*

**Posizioni organizzative UCAN
Riepilogo onere complessivo**

Ufficio	N. Posizioni	Importo unitario	Totale
Art. 6 punto 1 lett. a)	25	2.582,28	64.557,00
Art. 6 punto 1 lett. b)	30	1.807,60	54.228,00
Art. 6 punto 1 lett. c)	58	1.032,91	59.908,78
Totale lordo dipendente			178.693,78
Oneri amm.ne (32,7%)			58.432,87
TOTALE + oneri			237.126,65

pd *Albano*
A *Gi* *be*
M *Z*
ds



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento MINISTERO GIUSTIZIA

Via Arenula, 69/70 - 00186 Roma - tel. 0668852036 - tel/fax 066869555
www.giustizia.uilpa.it - giustizia@uilpa.it

Roma, 30.05.2023

NOTA A VERBALE DI CONTRATTAZIONE DEL FRD ANNO 2022

La UILPA firma il presente Accordo solo per colmare i ritardi dell'Amministrazione nell'erogazione al Personale del FRD 2022, pur limitato nell'applicazione completa del CCNL.

La UILPA chiede che per il FRD 2023 di prossima trattazione, vi sia l'applicazione integrale di tutti gli istituti previsti dal CCNL 2019/2021.

Il Coordinatore Generale

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'James D'Amico', is written over the typed name.

