

Roma, 29 luglio 2024

Prot. n. 67

Dott. Renato Romano
Direttore Generale degli Archivi Notarili

p.c. **Dott. Luigi Birritteri**
Capo Dipartimento per gli affari di giustizia

Oggetto: *vertenza Archivio Notarile di Bologna - nota UCAN 3.7.2024 prot 0017620.U – osservazioni critiche della CISL FP Giustizia nazionale*

L'Archivio Notarile di Bologna, in allegato ad una missiva in tema di confronto, ha trasmesso a questa Organizzazione Sindacale la nota UCAN di cui all'oggetto con la quale codesto Generale Ufficio, con inusuale solerzia (siamo ancora in attesa di essere convocati per rivedere l'accordo di mobilità, siglato in data 6 ottobre 2021, giusta richieste più volte avanzate da questa organizzazione sindacale ex art 22 dell'accordo stesso a partire dal 16 dicembre 2022, in allegato 1) ed adducendo motivazioni discutibili, è intervenuto in una vertenza locale per difendere l'operato della dirigenza (in allegato 2).

Con riferimento, in particolare, alla carenza di personale "*ormai storicizzata*", indicata dalla locale Federazione territoriale della CISL FP quale causa del disagio lavorativo e organizzativo dell'archivio di Bologna, codesto ufficio ha affermato che la stessa non sussiste e che le sofferenze sono viceversa dovute alle "*consistenti e ripetute assenze*" dal servizio dei lavoratori, allo stato peraltro tutte da dimostrare. Invero, secondo il ragionamento sostenuto, nella ipotesi in cui, a seguito del taglio agli organici disposto nel 2015, fossero state determinate le nuove piante organiche, la pianta organica dell'archivio bolognese non sarebbe di tredici ma di 8,6 unità e quindi l'ufficio opererebbe a pieno organico. Orbene, premesso che la rideterminazione delle piante organiche a seguito della ridefinizione delle dotazioni organiche costituisce un obbligo dell'amministrazione e che tale obbligo, nel caso in questione, rimane inevaso da quasi dieci anni, le argomentazioni esposte da codesto ufficio non convincono. Infatti, l'organico che risulterebbe a seguito del taglio del 2015 (8,6 unità) ma anche quello definito nel 2008 (13 unità) **non certificano affatto il reale fabbisogno di personale dell'archivio di Bologna. Quest'ultimo, invero, come tutti gli altri archivi del**

Paese, ha subito un considerevole incremento dei carichi di lavoro a causa delle nuove competenze attribuite dalla legge all'amministrazione degli Archivi Notarili ed a causa dell'aumento delle sedi notarili disposto dalla legge 124/2017. Tale incremento del carico di lavoro, che viene evaso a fatica e con sacrifici personali, stante la grave carenza di personale (da anni i lavoratori operano stabilmente su più sedi, con la sola eccezione di quelli in servizio presso L'Ufficio Centrale che prestano la propria attività lavorativa esclusivamente presso la loro sede), ha reso sia la dotazione organica attuale sia quella del 2008 del tutto inadeguate ad assicurare i molteplici servizi istituzionali degli Archivi Notarili. Tra le nuove competenze attribuite dalla legge agli Archivi Notarili si citano, a titolo esemplificativo, tra l'altro: la legittimazione a promuovere l'azione disciplinare nei confronti dei notai innanzi alle Commissioni Regionali di Disciplina; la competenza a decidere sulla richiesta del notaio di estinzione dell'illecito disciplinare, per le infrazioni disciplinari sanzionabili solo con pena pecuniaria; l'attività di riscossione delle sanzioni pecuniarie disciplinari inflitte ai notai; la riscossione per conto del Consiglio nazionale del notariato, dei contributi per il fondo garanzia e dell'assicurazione obbligatoria; l'incremento dell'attività di conservazione del materiale documentario, con particolare riferimento alle scritture private autenticate aventi ad oggetto atti sottoposti a pubblicità immobiliare o commerciale, nonché l'incremento dell'attività di rilascio copie; l'incremento dell'attività ispettiva estesa agli atti notarili informatici etc.

Con riferimento poi al ritardo nel pagamento del salario accessorio (Fondo Risorse Decentrate) lei richiama la circostanza che gli accordi recentemente sottoscritti (relativi gli anni 2020/2021 e 2022) sono stati restituiti dagli organi di controllo solo nei mesi di maggio/giugno, che è in corso l'istruttoria relativa ai carichi di lavoro ed alla *performance* dei destinatari delle posizioni organizzative e che l'ufficio secondo, competente anche in materia di salario accessorio, con solo sette dipendenti, è oberato di lavoro a causa della evasione di innumerevoli altri adempimenti (tra cui assenze, concorsi, assunzioni, pensioni, formazione, trattamento giuridico ed economico, mobilità ecc.).

Queste affermazioni sono davvero singolari.

In merito agli adempimenti propedeutici al pagamento delle somme ai lavoratori ci si riporta a quando già affermato sull'argomento nella nota del 24 maggio scorso, inoltrata proprio sul tema del ritardo nei pagamenti del salario accessorio (in allegato 3):

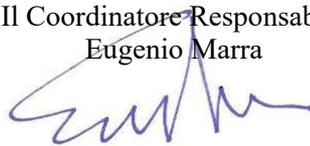
*“Il Fondo Risorse Decentrate degli Archivi Notarili, come quello delle altre articolazioni della Giustizia, è destinato a retribuire: le posizioni organizzative; le particolari posizioni; a partire dal FRD 2022 le indennità di specifiche responsabilità; l'apporto individuale; il fondo di sede. Orbene solo il fondo di sede è destinato ad essere negoziato presso ciascuna sede RSU. **Tutte le altre voci del Fondo, essendo disciplinate direttamente ed esclusivamente dall'accordo nazionale, possono essere liquidate dal giorno della sottoscrizione dell'accordo. Così avviene nelle altre articolazioni del Ministero. Presso queste ultime, infatti, le particolari posizioni, le posizioni organizzative e l'apporto individuale sono retribuite a prescindere dalla definizione dell'accordo di sede RSU che riguarda il solo fondo di sede.** Il predetto assunto è stato confermato in una circolare UCAN sulla materia laddove si afferma che: poiché, come detto, entrambi gli accordi prevedono che le eventuali maggiori disponibilità che dovessero risultare a consuntivo, una volta attribuite le somme spettanti per le posizioni organizzative e per le indennità di maneggio valori, andranno ad incrementare le risorse del fondo di sede, si ravvisa l'opportunità di procedere preventivamente all'attribuzione delle stesse nelle more della definizione della contrattazione collettiva. Si fa riserva, pertanto, di inviare entro breve termine, con successiva ministeriale, ogni opportuna indicazione al riguardo”.*

In merito al pagamento delle posizioni organizzative si rappresenta che le stesse, diversamente da quanto affermato da codesto Centrale Ufficio, vengono riconosciute valutando precisi parametri ossia, secondo quanto espressamente statuito negli accordi sui criteri di pagamento del FRD 2020/2021/2022, “numero dei notai assegnati al distretto”, “numero delle copie rilasciate e dei testamenti pubblicati nell’ultimo triennio” (in allegati 4-6). Nessun riferimento pertanto viene fatto negli accordi al “raggiungimento” delle performance ai fini del riconoscimento delle posizioni organizzative mentre i dati relativi al numero dei notai assegnati al distretto, al numero delle copie rilasciate ed ai testamenti pubblicati nell’ultimo triennio sono facilmente desumibili dalle comunicazioni che tutti gli archivi fanno *ex officio* all’UCAN **entro il mese di gennaio dell’anno successivo a quello di riferimento**.

Stupisce, viceversa, l’affermazione secondo cui l’ufficio secondo dell’UCAN, competente anche in materia di salario accessorio, non sarebbe in grado di evadere in tempi ragionevoli gli adempimenti necessari al pagamento delle somme stante l’esiguo numero di lavoratori addetti, pari a solo sette unità, per l’ingente carico di lavoro e le contingenti priorità legate alle assunzioni. Ricordato che i suddetti lavoratori hanno uno o più dirigenti di riferimento, non hanno incarichi di reggenza in altre sedi e che l’Ucan beneficia oltretutto anche di personale applicato dalla periferia, tale affermazione merita un approfondimento, atteso che l’amministrazione degli Archivi Notarili, avendo nel suo complesso attualmente in servizio meno di 400 dipendenti, ha le stesse dimensioni di un ufficio giudiziario di media grandezza, il quale però assicura con puntualità tutti gli innumerevoli adempimenti legati alla gestione del rapporto di lavoro, di regola con un numero molto più limitato di addetti in via esclusiva all’ufficio del personale. Orbene, tenuto conto della rilevanza della problematica, che incide sulla retribuzione dei lavoratori e che potrebbe generare un contenzioso innanzi all’AG competente, lesivo dell’immagine dell’amministrazione ed oneroso per le casse dello Stato, questa Organizzazione Sindacale chiede l’intervento del Capo Dipartimento per gli affari di giustizia, che legge per conoscenza e che, ex art. 4 n.4 DPCM 15 giugno 2015 n. 84 (Regolamento di riorganizzazione del Ministero della giustizia e riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche), è preposto alla vigilanza ed al controllo dell’UCAN, al fine di verificare se l’assetto organizzativo del menzionato Ufficio Centrale e la distribuzione del personale e dei carichi di lavoro tra le varie articolazioni interne dello stesso giustificano i menzionati gravi ritardi nel pagamento del salario accessorio, del tutto sconosciuti presso le altre articolazioni del Ministero della Giustizia e, fino a qualche anno fa, presso gli stessi Archivi Notarili.

Distinti saluti

Il Coordinatore Responsabile
Eugenio Marra



**vertenza Archivio Notarile di Bologna - nota UCAN 3.7.2024 prot 0017620.U –
osservazioni critiche della CISL FP Giustizia nazionale**

Da **posta-certificata@pec.aruba.it** <posta-certificata@pec.aruba.it>

A **coordinamentogiustizia.cisl@pec.it** <coordinamentogiustizia.cisl@pec.it>

Data lunedì 29 luglio 2024 - 07:49

Ricevuta di accettazione

Il giorno 29/07/2024 alle ore 07:49:13 (+0200) il messaggio
"vertenza Archivio Notarile di Bologna - nota UCAN 3.7.2024 prot 0017620.U ? osservazioni
critiche della CISL FP Giustizia nazionale" proveniente da "coordinamentogiustizia.cisl@pec.it"
ed indirizzato a:
prot.dag@giustiziacert.it ("posta certificata") prot.ucan@giustiziacert.it ("posta certificata")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo messaggio: opec210310.20240729074913.39910.56.1.53@pec.aruba.it

dati-cert.xml

smime.p7s

Roma, 16 dicembre 2022

Prot. n. 73

Dott. Renato Romano
Direttore Generale degli Archivi Notarili

Oggetto: *art. 22 accordo sui criteri di mobilità dei lavoratori degli Archivi Notarili (monitoraggio ed eventuale modifica accordo mobilità) – richiesta incontro*

La scrivente Organizzazione Sindacale, letto l'art. 22 dell'accordo di mobilità dei lavoratori degli Archivi Notarili, sottoscritto il 6 ottobre 2021, il quale prevede la possibilità per ciascuna delle parti firmatarie di richiedere una nuova sessione di incontri, decorsi dodici mesi dalla sottoscrizione, chiede la convocazione di un incontro al fine di verificare l'adeguatezza dell'articolato, con particolare riferimento ai contenuti dell'art. 20 (applicazione temporanea disposta dall'Amministrazione), e di valutare la opportunità di apportare eventuali modifiche.

Al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali di partecipare fattivamente ai lavori del tavolo negoziale, vorrà codesto Generale Ufficio fornire alle stesse, ai sensi della normativa vigente, tutte le informazioni relative all'applicazione della predetta norma con particolare riferimento all'istituto della reggenza.

Confidando in un positivo riscontro si porgono distinti saluti

Il Coordinatore Responsabile
Eugenio Marra





Ministero della Giustizia

Ufficio Centrale degli Archivi Notarili

Il Direttore Generale

Roma, 3 luglio 2024

Al Capo dell'Archivio notarile distrettuale di
BOLOGNA

OGGETTO: Richiesta di attivazione di confronto formulata dalla CISL FP – Area Metropolitana Bolognese con nota del 2 luglio 2024. Situazione del personale dell'Archivio notarile di Bologna e ulteriori iniziative in atto.

In relazione alla nota in oggetto, rimessa anche a questo Ufficio Centrale, si forniscono per la parte di competenza elementi di risposta alle doglianze della CISL FP territoriale.

La predetta Organizzazione sindacale lamenta, *in primis*, il disagio lavorativo e organizzativo da parte del personale "dovuto alla forte carenza di personale ormai storicizzata" chiedendo a codesta dirigenza quali iniziative siano state messe in atto o si intenda adottare per migliorare la situazione lavorativa.

Per una compiuta analisi della effettiva condizione dell'Archivio notarile di Bologna, avuto riguardo al personale in servizio, si rende necessaria una prima considerazione di carattere preliminare.

L'ultima ripartizione della dotazione organica del personale dell'Amministrazione degli Archivi notarili è avvenuta con D.M. 20 novembre 2008 a seguito del D.P.C.M. 14 novembre 2005 che prevedeva complessivamente n.780 unità.

Poiché con successivo D.P.C.M. 15 giugno 2015, n. 84, la dotazione organica è stata ridotta a 520 unità, con una contrazione di oltre un terzo di unità rispetto alla precedente, della stessa occorrerà tener conto per una corretta lettura delle attuali piante organiche.

Occorre, in proposito, rilevare che non si è ravvisata finora l'opportunità di una ridefinizione delle piante organiche poiché questa Amministrazione ha ripetutamente coltivato la prospettazione ai vertici ministeriali di un aumento della dotazione organica di n.30 unità dell'area funzionari e di n.90 unità dell'area assistenti per venire incontro alle esigenze di funzionalità delle proprie articolazioni territoriali. Peraltro, essendo in atto la contrattazione integrativa per dare

attuazione al nuovo sistema di classificazione, si rende necessario attendere la definizione delle famiglie professionali per una coerente rideterminazione delle piante organiche degli uffici.

Per quanto concerne l'Archivio notarile di Bologna, si fa presente che l'ultima ripartizione della dotazione organica, di cui si è detto, prevedeva complessivamente n.13 unità di personale divise fra i vari profili professionali e comprensive della dirigenza. Per effetto della riduzione complessiva della dotazione organica nella misura del 33,3% a livello nazionale, deve ritenersi che una proporzionale contrazione a livello locale comporti per l'Archivio notarile di Bologna un organico di poco più di otto unità (8,6).

Orbene, fino al 2023, allorquando è cessato un conservatore per vincita di altro concorso, nell'Archivio notarile di Bologna erano presenti n.1 dirigente, n.3 conservatori, n. 3 assistenti amministrativi e n. 1 operatore con un contingente complessivo di n.8 unità.

Alla mancanza dell'ausiliario si è fatto fronte a far data dal 2020 con un servizio esterno di facchinaggio sistematicamente rinnovato di anno in anno. Peraltro, dal mese di maggio, il servizio è stato incrementato del 20% portandolo da 4 a 6 ore giornaliere (con movimentazione anche dei volumi dei notai).

Aderendo alla richiesta di codesta dirigenza, è stato prontamente autorizzato il ricorso al servizio esterno di data entry a beneficio dell'Archivio, e a quanto risulta, è stata già individuata in sede la ditta a cui affidare lo stesso.

In considerazione delle ripetute assenze del personale e delle puntuali richieste di codesta dirigenza per assicurare i servizi, si è dato costante supporto, soprattutto in prossimità delle chiusure di fine mese, con diversi incarichi di applicazione di personale di seconda area di particolare esperienza:

- Gennaio: 2 giorni
- Febbraio: 4 giorni
- Marzo: 5 giorni
- Aprile: 6 giorni
- Maggio: 2 giorni

Nel prendere atto delle contingenti esigenze rappresentate da codesta dirigenza, è stata inoltre avviata una ricerca di personale attraverso la piattaforma IMPI ed è in atto l'acquisizione in comando di una unità di assistente amministrativo proveniente da altra amministrazione.

Affidando, come sempre, all'obiettiva forza dei fatti le considerazioni in ordine a quanto sostenuto dalla predetta organizzazione sindacale, deve ritenersi del tutto insussistente la forte carenza di personale dalla stessa rappresentata.

Le costanti iniziative avviate da codesta dirigenza fin dall'insediamento nell'incarico e la proficua interlocuzione con questa Amministrazione centrale hanno consentito, in un contesto lavorativo con un organico pressoché al completo, di trovare soluzioni per dare supporto ad alcuni servizi in sofferenza prevalentemente a causa delle consistenti e ripetute assenze fatte registrare dai dipendenti.

Di queste ultime, di certo, non può essere chiamata a rispondere codesta Dirigenza.

Quanto alle doglianze in ordine al pagamento del Fondo risorse decentrate, si fa presente che gli ultimi accordi sottoscritti in sede decentrata sono stati restituiti dall'Ufficio Centrale del Bilancio con il visto di controllo nei mesi di maggio e di giugno e, ricorrendone le condizioni, si sta procedendo ai connessi adempimenti ai fini della liquidazione delle somme spettanti.

Per quanto concerne, invece, le posizioni organizzative, è in atto l'istruttoria atta a rilevare i carichi di lavoro nell'ultimo triennio e il controllo sul raggiungimento delle performances da parte dei destinatari delle relative indennità.

In merito alla tempistica con cui si sta procedendo occorre rilevare che il Servizio secondo, che assicura con appena sette unità di personale una relevantissima serie di adempimenti che vanno dai concorsi alle assunzioni, dal trattamento giuridico ed economico alla gestione delle assenze, dai trasferimenti alla mobilità, nonché dalla formazione alla materia pensionistica, solo per citarne alcune, ha dovuto anteporre in questa fase le prioritarie procedure assunzionali, volte a scongiurare disservizi, la formazione del personale in ingresso e le riliquidazioni delle pensioni per le quali sono intervenute a inizio anno numerose diffide. Il funzionario e l'assistente addetti al servizio curano infatti, rispettivamente, anche i predetti delicati settori. Il tutto senza poter contare su alcuna unità aggiuntiva essendo risultate infruttuose, finora, le procedure per acquisire personale in possesso di adeguata professionalità attraverso l'istituto del comando o lo scorrimento di graduatorie RIPAM.

Relativamente alla corresponsione dello straordinario, nel prendere atto che da qualche tempo il DPCM di autorizzazione e connessa attribuzione delle relative risorse finanziarie intervengono a fine anno, è stato ripensato il meccanismo di acquisizione dagli uffici delle relative richieste in modo da poter corrispondere in anticipo ai dipendenti interessati le relative somme nella misura del 50% delle risorse della pregressa annualità, secondo la previsione contenuta nella Circolare MEF.

Si è provveduto, pertanto, ad autorizzare le relative prestazioni e si è in attesa di ricevere anche dall'Archivio notarile di Bologna, entro il previsto termine del 5 luglio, le certificazioni attestanti l'effettivo svolgimento delle stesse ai fini della liquidazione delle somme spettanti per il primo semestre.

In relazione alle iniziative in ambito disciplinare, cui pure fa riferimento la suindicata sigla sindacale, giova evidenziare che, a norma dell'art. 55 *bis*, comma 4 del d.lgs.165/2001, costituisce un preciso onere del responsabile della struttura segnalare all'ufficio dell'Amministrazione centrale competente per i procedimenti disciplinari le infrazioni che prevedano sanzioni superiori al rimprovero verbale.

La fondatezza dell'illecito disciplinare segnalato da codesta dirigenza ha comportato l'irrogazione al dipendente, da parte di questa Direzione Generale, della relativa sanzione.

Appare, infine, singolare che si chieda a codesta dirigenza di render conto della mancata elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

E' appena il caso di rammentare che tale rappresentante è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle R.S.U.

Un'ultima considerazione appare necessaria in ordine alla formulata richiesta di confronto ai sensi della vigente normativa contrattuale. Secondo quanto previsto dall'art.5, comma 4, del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di R.S.U., i soli criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione in sede di confronto a livello nazionale in materia di articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

Ne discende che la materia *de qua* rientra fra quelle oggetto della sola informazione.

Vorrà codesta Dirigenza rimettere la presente nota di risposta all'Organizzazione sindacale territoriale richiedente e alle locali R.S.U.

Un cordiale saluto

IL DIRETTORE GENERALE
Renato Romano



Roma, 23 maggio 2024

Prot. n. 49

Dott. **Renato Romano**
Direttore Generale degli Archivi Notarilip.c. Dott. **Luigi Birritteri**
Capo Dipartimento per gli affari di giustizia

Oggetto: *ritardi nel pagamento dei buoni pasto e del salario accessorio ai lavoratori degli archivi notarili – la nota di risposta dell’UCAN*

Con nota del 14 maggio us codesto ufficio ha tempestivamente riscontrato l’ennesima segnalazione della CISL relativa al ritardo nella corresponsione dei buoni pasto e nel pagamento delle somme del Fondo Risorse decentrate ai lavoratori degli archivi notarili.

Con riferimento ai buoni pasto codesto ufficio ha illustrato lo stato dell’approvvigionamento dei buoni, distinto per lotti, segnalando un ritardo grave unicamente per i lotti concernenti le regioni Campania, Piemonte e Valle d’Aosta (rispettivamente lotti 15 e 13). Questa sigla sindacale ringrazia per le esaurienti e tempestive informazioni fornite sull’argomento ma soprattutto ringrazia **perché, secondo quanto riferito dai lavoratori, dopo appena quarantotto ore dall’inoltro della nota CISL codesto centrale ufficio ha provveduto ad accreditare a tutti i lavoratori interessati i buoni pasto maturati in epoca più remota.**

Viceversa, destano perplessità le motivazioni addotte da codesto centrale ufficio in merito al ritardo accumulato nel pagamento del Fondo Risorse Decentrate. Lo stesso, invero, viene addebitato alla complessità della procedura che “*impatta sui servizi dell’UCAN e sulle articolazioni territoriali*” e che si articola nella contrattazione presso ciascuna sede RSU, nell’invio dell’accordo all’organo di controllo per la certificazione, nella definitiva quantificazione delle somme, nella trasmissione da parte degli uffici dei prospetti di liquidazione ed infine nella liquidazione delle somme da parte dell’UCAN.

Le argomentazioni poste a giustificazione del ritardo nel pagamento del FRD da parte di codesto centrale ufficio sono destituite di ogni fondamento. Ed invero il Fondo Risorse Decentrate degli Archivi Notarili, come quello delle altre articolazioni della Giustizia, è destinato a retribuire: le posizioni organizzative; le particolari posizioni; a partire dal FRD 2022 le indennità di specifiche responsabilità; l’apporto individuale; il fondo di sede. Orbene **solo il fondo di sede è destinato ad essere negoziato presso ciascuna sede RSU. Tutte le altre voci del Fondo, essendo disciplinate direttamente ed esclusivamente dall’accordo nazionale, possono essere liquidate dal giorno della sottoscrizione dell’accordo. Così avviene nelle altre articolazioni del Ministero. Presso**

queste ultime, infatti, le particolari posizioni, le posizioni organizzative e l'apporto individuale sono retribuite a prescindere dalla definizione dell'accordo di sede RSU che riguarda il solo fondo di sede.

Il predetto assunto è stato confermato in una circolare UCAN sulla materia laddove si afferma che: *“poiché, come detto, entrambi gli accordi prevedono che le eventuali maggiori disponibilità che dovessero risultare a consuntivo, una volta attribuite le somme spettanti per le posizioni organizzative e per le indennità di maneggio valori, andranno ad incrementare le risorse del fondo di sede, si ravvisa l'opportunità di procedere preventivamente all'attribuzione delle stesse nelle more della definizione della contrattazione collettiva. Si fa riserva, pertanto, di inviare entro breve termine, con successiva ministeriale, ogni opportuna indicazione al riguardo”*.

Tanto premesso, considerato il notevole lasso di tempo trascorso dalla firma degli accordi (FRD 2020 il 22.3.2023; FRD 2021 il 30.5.2023; FRD 2022 il 19.12.2023) senza che nulla sia accaduto, la scrivente Organizzazione Sindacale chiede che, **senza ulteriore indugio, codesto centrale ufficio provveda al pagamento: a) delle posizioni organizzative relative agli 2020/2021/2022; b) delle particolari posizioni relative agli anni 2020/2021/2022; c) delle indennità di specifiche responsabilità relative all'anno 2022; dell'apporto individuale relativo agli anni 2020/2021/2022.**

Le somme relative ai fondi di sede anni 2020/2021/2022 saranno poi pagate all'esito della procedura negoziale da lei descritta in premessa.

Si rappresenta altresì che, **negli anni passati, il salario accessorio è stato sempre corrisposto ai lavoratori degli archivi notarili senza ritardi, nel rispetto delle tempistiche garantite dalle altre articolazioni del Ministero.** Si rappresenta, altresì, che a differenza del passato il numero dei dipendenti in servizio presso gli Archivi Notarili è sceso ben al di sotto delle 400 unità negli anni in questione (2020/2022) e che l'UCAN è stato l'ufficio che maggiormente ha beneficiato delle immissioni in ruolo di nuovo personale, proveniente in mobilità da altre pp aa ovvero assunto a seguito di pubblici concorsi.

Con riserva di ulteriori iniziative in caso di negativo riscontro, si porgono distinti saluti.

Il Coordinatore Responsabile
Eugenio Marra



ritardi nel pagamento dei buoni pasto e del salario accessorio ai lavoratori degli archivi notarili – la nota di risposta dell'UCAN

Da posta-certificata@pec.aruba.it <posta-certificata@pec.aruba.it>

A coordinamentogiustizia.cisl@pec.it <coordinamentogiustizia.cisl@pec.it>

Data giovedì 23 maggio 2024 - 19:44

Ricevuta di accettazione

Il giorno 23/05/2024 alle ore 19:44:38 (+0200) il messaggio "ritardi nel pagamento dei buoni pasto e del salario accessorio ai lavoratori degli archivi notarili ? la nota di risposta dell'UCAN" proveniente da "coordinamentogiustizia.cisl@pec.it" ed indirizzato a:
prot.ucan@giustiziacert.it ("posta certificata")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo messaggio: opec21023.20240523194438.67188.793.1.57@pec.aruba.it

dati-cert.xml

smime.p7s



Ministero della Giustizia

ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Il giorno 22 marzo 2023 presso la sede del Ministero della giustizia

Le Parti,

Considerate le disponibilità del Fondo risorse decentrate per l'anno 2020 complessivamente pari ad € 47.739.851,00 come di seguito ripartite:

Amministrazione giudiziaria	€ 40.152.582,00
Amministrazione penitenziaria	€ 4.367.162,00
Amministrazione giustizia minorile e di comunità	€ 3.220.107,00
Totale	€ 47.739.851,00

Considerate le disponibilità del Fondo risorse decentrate relativo all'Amministrazione degli Archivi notarili, non ricomprese negli stanziamenti di bilancio del Ministero, complessivamente pari a € 618.575,32 per il medesimo anno 2020;

Considerato che gli importi sopra indicati sono da considerare 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;

Visti gli articoli 76, 77 e 78 del C.C.N.L. 2016 - 2018 e le disposizioni in materia di particolari posizioni di lavoro contenute nel C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010;

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 vigente CCNL 2016-2018, che l'attribuzione non avviene in maniera generalizzata e per prestazioni che rientrano nella mansione del dipendente bensì nei casi in cui tale prestazione comporta un particolare

[Handwritten signatures and initials]

aggravio, disagio, rischio o responsabilità quale presupposto indispensabile per l'attribuzione dell'emolumento, e che il 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;

Vista la nota prot. DPF-0041073-P -19/05/2022 con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio relazioni sindacali, facendo anche proprio quanto evidenziato nella nota prot. 119619 del 18.05.2022 del Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – I.G.O.P., ha proceduto all'accertamento congiunto previsto dall'art. 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 esprimendo parere favorevole, all'ulteriore seguito dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 22 dicembre 2021 a condizione che vengano recepite le prospettate modifiche e osservazioni;

Ritenuto di condividere e recepire dette osservazioni;

Considerato che nel presente accordo occorre tener conto della programmazione relativa alle progressioni economiche orizzontali con l'impegno delle parti alla ridefinizione dei relativi criteri di valutazione anche attraverso la valorizzazione delle esperienze maturate in servizio;

Ritenute prioritarie le finalità indicate nell'articolato che segue

CONCORDANO

Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Articolo 2 Amministrazione Giudiziaria

Le risorse del Fondo risorse decentrate per l'anno 2020 destinate al personale in servizio presso l'Amministrazione giudiziaria pari ad € 40.152.582,00 (importo comprensivo degli oneri a

2



carico dell'amministrazione) al netto delle risorse già utilizzate per finanziare le progressioni economiche citate in premessa, sono destinate:

a) nella misura massima di € 10.000.000,00 per remunerare le particolari posizioni di lavoro previste dagli articoli 34 (turnazioni), 35 (reperibilità), 36 (maneggio valori), 37 (guida automezzi), 38 (assistenza al magistrato in udienza), 39 (assistenza per l'audizione a distanza), 40 (servizio relazioni con il pubblico) e 41 (indennità di mansione per i centralinisti non vedenti) del C.C.N.I. del 29 luglio 2010 nonché per il pagamento dell'indennità prevista dall'articolo 14, comma 8 (lavoro pomeridiano) del medesimo contratto integrativo, con esclusione, in quest'ultimo caso, di erogazione di indennità per turni pomeridiani. Quanto all'indennità di cui al richiamato art. 38, la stessa viene corrisposta nella misura prevista dall'accordo sull'utilizzazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2010 sottoscritto il 10 novembre 2011. Per le particolari posizioni di lavoro previste dagli articoli 34 e 35 del citato C.C.N.I. del 29 luglio 2010 continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti C.C.N.L. come indicato dagli articoli 19 e 20 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2016 – 2018.

b) Nella misura di € 5.000.000,00 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

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.

c) Nella misura di € 25.152.582,00 per finanziare il **fondo di sede** 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 superiore 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 individuati sulla base dell'indennità di amministrazione.

La *performance* dell'unità o area organizzativa viene valutata sulla base dei risultati connessi alle attività e agli obiettivi oggetto di **almeno uno dei seguenti documenti** previsti nell'ambito dell'amministrazione giudiziaria:

1. piano della performance;

3

2. Documento organizzativo generale predisposto dal Capo dell'Ufficio sulla base delle indicazioni fornite dal Consiglio superiore della magistratura a seguito della circolare sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli uffici giudicanti per il triennio 2017/2019 approvata con Delibera di Plenum in data 25 gennaio 2017 – Prot. n. 1318 del 26.1.2017, così come modificata alla data del 22 maggio 2019 (c.d. circolare sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli Uffici giudicanti), in conformità alle disposizioni previste dall'art. 7 bis R.D. n. 12 del 1941 e successive modificazioni e integrazioni, per gli Uffici giudicanti; per gli Uffici del giudice di pace si deve fare riferimento ad analogo documento previsto dalla circolare sulla formazione delle tabelle degli uffici del giudice di pace per il triennio 2018-2020, approvata dal Consiglio superiore della magistratura con delibera del 13 giugno 2018 (triennio 2018-2020);
3. Progetto organizzativo generale predisposto ai sensi della Circolare sulla organizzazione degli Uffici di Procura (delibera del 16 novembre 2017 e succ.mod. al 18 giugno 2018), e dalle risoluzioni del Consiglio superiore della magistratura per gli Uffici requirenti;
4. Programma per la gestione dei procedimenti civili 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;
5. Programma delle attività annuali previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 25 luglio 2006, n. 240;
6. 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, di importo **non inferiore al 20 per cento**, viene destinata alla ulteriore valorizzazione e remunerazione di apporti individuali particolarmente significativi che hanno consentito, conferendo un impulso decisivo, il perseguimento delle performances dell'Ufficio come definite nel precedente punto, avuto anche riguardo a quanto previsto dalla precedente lett. b).

Le risorse individuate di cui alle precedenti lettere b) e c) 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 connesse all'erogazione dei compensi accessori in favore del personale di cui si avvale la Scuola superiore della magistratura 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 € **35.000,00** viene destinato alla remunerazione delle particolari

4

posizioni di cui all'articolo 37 del citato C.C.N.I. del 29 luglio 2010 nonché, per la quota residua, 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 un importo pari ad € **24.000,00** 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 a) sono destinate ad incrementare le risorse destinate al fondo di sede.

Ai fini della programmazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, per il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi resta confermato l'importo di € 8.000.000,00 di cui all'accordo relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2019, sottoscritto il 18 ottobre 2021, e fatta salva la prevista possibilità di un aumento di detto importo sulla base della eventuale puntuale quantificazione delle risorse avente carattere di certezza e di stabilità.

Art. 3 Amministrazione Penitenziaria

1. Le risorse del Fondo risorse decentrate per l'anno 2020 destinate al personale in servizio presso l'Amministrazione penitenziaria pari a euro **4.367.162,00** (importo comprensivo degli oneri a carico dell'Amministrazione), al netto delle risorse già utilizzate per finanziare le progressioni economiche citate in premessa, sono destinate:

- a) nella misura di € **1.080.000,00** per il pagamento delle indennità previste per le "posizioni organizzative", come da allegato **DAP n. 1**. Nei limiti di tali risorse, ove necessario, potranno essere apportate a livello centrale variazioni al predetto allegato, comunque nel rispetto degli importi unitari ivi previsti, contenuti nei valori di cui all'art. 18, comma 3 del CCNL sottoscritto il 16 febbraio 1999.
- b) nella misura massima di € **1.384.000,00** per remunerare "particolari posizioni" di lavoro previste dagli artt. 43 a 51 del citato C.C.N.I., di cui all' allegato **DAP n. 2**" e degli importi delle indennità precedentemente retribuite con l'ex capitolo 2010, rideterminate dall'art. 50 del predetto C.C.N.I.;
- c) nella misura di € **342.193,67** per finanziare 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 e salvaguardando la destinazione di almeno il 20% delle somme alla valorizzazione del merito e della qualità delle prestazioni lavorative con riferimento alla successiva lettera d);
- d) nella misura di € **1.560.968,33** 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:



5



- 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.

2. Le risorse individuate di cui al punto 1, lettere c) e d), 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 al precedente punto 1 lettere a), b) e c) sono destinate ad incrementare le risorse di cui al punto 1, lettera d) del presente articolo.

Ai fini della programmazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, per il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria resta confermato l'importo di € 424.300,00 di cui all'accordo relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2019, sottoscritto il 18 ottobre 2021, e fatta salva la prevista possibilità di un aumento di detto importo sulla base della eventuale puntuale quantificazione delle risorse avente carattere di certezza e di stabilità.

Art. 4

Amministrazione della Giustizia Minorile e di Comunità

1. Le risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2020, ammontanti a complessivi € 3.220.107,00 compresi gli oneri a carico dell'amministrazione, al netto delle somme utilizzate per finanziare le progressioni economiche previste dal C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010, di quelle utilizzate per finanziare le progressioni economiche del personale come definite dall'art. 3 dell'Accordo sottoscritto il 10 novembre 2011, dall'art. 8 dell'Accordo 21 dicembre 2017 e dall'art.8 dell'Accordo 10 gennaio 2019, sono utilizzate:

- a) nella misura massima di € 742.775,00 per il pagamento delle indennità previste per le "posizioni organizzative" di cui all'art. 58 del C.C.N.I. del 29 luglio 2010 (Allegato DGMC n. 1);
- b) nella misura massima di € 900.000,00 per il pagamento in favore dei centralinisti non vedenti dell'indennità prevista all'articolo 57 del C.C.N.I. e per remunerare le particolari posizioni di lavoro previste agli 54, 55, e 56, l'indennità di cui all'art. 14, comma 8 (lavoro pomeridiano) del C.C.N.I. del 29 luglio 2010 e quanto previsto all'allegato DGMC n 2;
- c) nella misura di € 284.438,00 per finanziare il fondo di sede a disposizione della contrattazione decentrata per incentivare la produttività sulla base della valutazione

pd
es

Tuf

Quarun

Gu

a

2

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 alla successiva lettera d);

d) nella misura di € 1.292.894,00 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 delle 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.

2. Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate al precedente punto 1 lettere a), e b), sono destinate ad incrementare le risorse di cui al punto 1, lettera d) da attribuire ai dipendenti beneficiari del fondo sulla base della valutazione e di quanto previsto dalla normativa vigente.

Le risorse saranno distribuite sulla base del personale previsto nell'ultima dotazione organica di sede (D.M. 19.11.2020).

Ai fini della programmazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, per il Dipartimento della giustizia minorile e di comunità resta confermato l'importo di € 338.750,00 di cui all'accordo relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2019, sottoscritto il 18 ottobre 2021, e fatta salva la prevista possibilità di un aumento di detto importo sulla base della eventuale puntuale quantificazione delle risorse avente carattere di certezza e di stabilità.

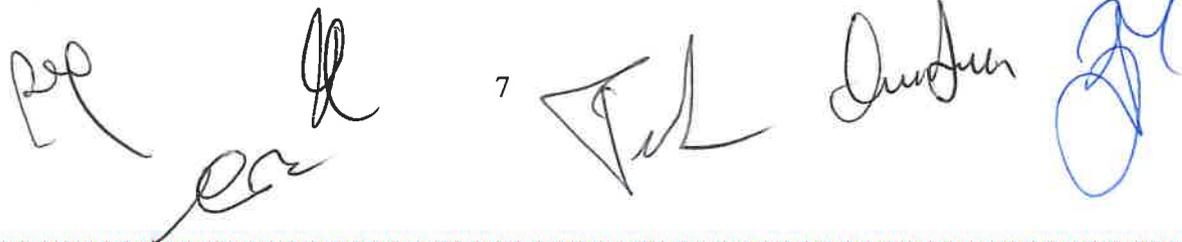
Articolo 5 Amministrazione degli Archivi Notarili

Le somme del fondo risorse decentrate (già fondo unico di amministrazione), 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, ammontano (salvo diversa determinazione) ad € 618.575,32.

Esse sono utilizzate:

a) nella misura di € 230.959,00, per il pagamento delle indennità previste dall'art. 62 C.C.N.I. 29 luglio 2010 per le "posizioni organizzative", così come individuate dal "FUA 2010-allegato AA. NN. N.1".

7



b) nella misura massima di € 40.000,00 per remunerare particolari posizioni di lavoro previste dagli articoli 60 e 61 del C.C.N.I. 29 luglio 2010, nonché per corrispondere a personale distaccato presso l'UCAN dall'Amministrazione della Giustizia minorile l'indennità di turnazione di cui all'art.54 del menzionato contratto, per le connesse funzioni svolte;

c) nella misura di € 41.714,00 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

Ad una quota pari al 5% 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.

d) nella misura di € 305.902,32 per finanziare il fondo di sede da contrattare a livello decentrato, al fine di erogare compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito, sulla base delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. A tale ultimo scopo si terrà conto dei 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 individuati sulla base dell'indennità di amministrazione.

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. piano 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%

Un importo nella misura di € 12.236,00 viene destinata alla valorizzazione e remunerazione di apporti individuali particolarmente significativi che hanno impresso un impulso decisivo al perseguimento delle performances dell'Ufficio, avuto anche riguardo a quanto previsto dalla precedente lett. c).

Le risorse saranno distribuite proporzionalmente all'organico dei singoli uffici.

Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate ai precedenti punti a), b) incideranno sulle risorse destinate al fondo di sede.

Ai fini della programmazione delle progressioni economiche all'interno delle aree, per l'Amministrazione degli archivi notarili resta confermato l'importo di € 90.000,00 di cui all'accordo relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2019, sottoscritto il 18 ottobre 2021, e fatta salva la prevista possibilità di un aumento di detto importo sulla base della eventuale puntuale quantificazione delle risorse avente carattere di certezza e di stabilità.

PER LA PARTE PUBBLICA

PER LA PARTE SINDACALE

CONFESAL UNSA

FP CGIL

CISL FP

UIL PA

CONFINTESA FP (già FEDERAZIONE

NAZ. INTESA F.P)

F.L.P.

U.S.B.

Posizioni organizzative anno 2020

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.

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	1.190,00
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	1.190,00
M.V. Firenze	II° livello	1.260,00

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 Prap 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 le 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 la 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.

CISL FP GIUSTIZIA

PARTICOLARI POSIZIONI – anno 2020

Turnazioni

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

	Importo lordo
Pomeridiano feriale	9,53
Pomeridiano festivo e notturno feriale	15,20
Notturno festivo	29,40
Antimeridiano festivo	15,20

Reperibilità

Max 6 turni individuali mensili complessivi (anche se effettuati in diversi Istituti o Servizi) di cui massimo 2 festivi. (art. 8 D.P.C.M. 30.11.95).

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

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.

Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti

Ai centralinisti non vedenti è riconosciuta l'indennità di mansione di cui all'art. 9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113.

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 31.12.2019 fino a 100 unità, nonché ai PRAP ed alle Scuole con autonomia contabile	3,32
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2019 fino a 400 unità	3,74
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2019 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".

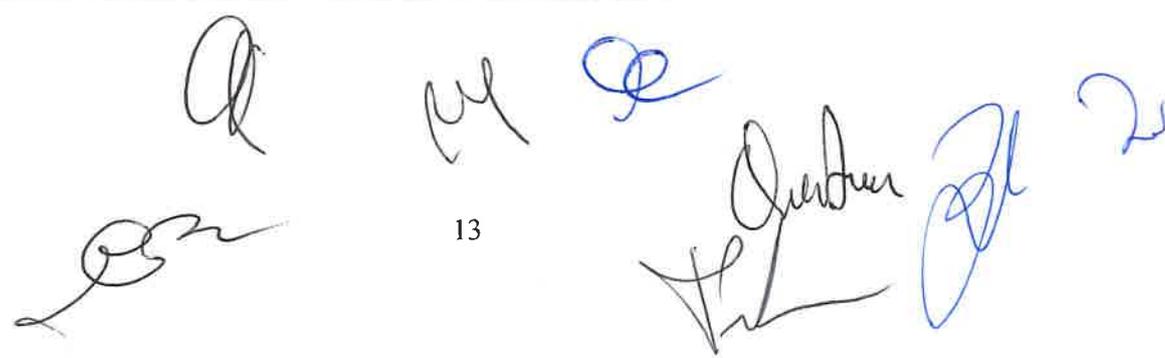
Può essere corrisposta al suo sostituto, nominato con apposito provvedimento formale, solo per le giornate di assenza del titolare.

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 31.12.2019 fino a 100 unità, nonché ai PRAP, alle Scuole ed alle Strutture formative e al Magazzino vestiario	4,98
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2019 fino a 400 unità	5,61
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2019 superiore a 400 unità, nonché al DAP	6,27



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.
- relativa alla direzione del Magazzino vestiario di Firenze .

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.

Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità'

POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2020

Posizioni Organizzative	Importo
Sede Centrale	49.400
Uffici Minorili	267.603
Uffici EPE	242.737
Totale lordo dipendente	559.740
Oneri c/amm.ne (32,70%)	183.035
TOTALE	742.775

CISL FP

GIUSTIZIA

[Handwritten signature]

POSIZIONI ORGANIZZATIVE SEZIONI SEDE CENTRALE

Ufficio	N. Sezioni	Importo unitario	Totale
---------	------------	------------------	--------

Sezioni Uffici Sede Centrale	38	1.300	49.400
------------------------------	----	-------	--------

CISL FP GIUSTIZIA

**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	1.033	17.561	Roma Milano Torino Catania Airola Bari Nisida
Responsabile area amm.vo-gestionale	17	1.033	17.561	Palermo Acireale Bologna Cagliari Catanzaro
Responsabile area amm.vo - contabile	17	1.033	17.561	Firenze Caltanissetta Pontremoli Potenza Treviso
USSM	9	2.500	22.500	Roma Milano Napoli Palermo Catania Caltanissetta Catanzaro Lecce Bari
Responsabile area trattamentale	9	1.033	9.297	
Responsabile area amministrativa	9	1.033	9.297	
	88		118.777	

Strutture Gruppo 2

USSM	10	2.300	23.000	Ancona Bologna Cagliari Firenze Genova Messina Reggio Calabria Salerno Torino Venezia
Responsabile area trattamentale	10	1.033	10.330	
	20		33.330	

Strutture Gruppo 3

CPA	4	2.300	9.200	Catania Milano Napoli Roma
	4		9.200	

Strutture Gruppo 4

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

Strutture Gruppo 5

CPA	11	1.800	19.800	Ancona Firenze Genova L'Aquila Palermo Potenza Salerno Sassari Torino Bologna Lecce
	11		19.800	

Strutture Gruppo 6

Comunità - Centri Polifunzionali	7	1.600	11.200	Comunità: Caltanissetta Catanzaro Reggio C. Salerno
	7		11.200	CDP: Nisida Palermo Santa Maria C.V.

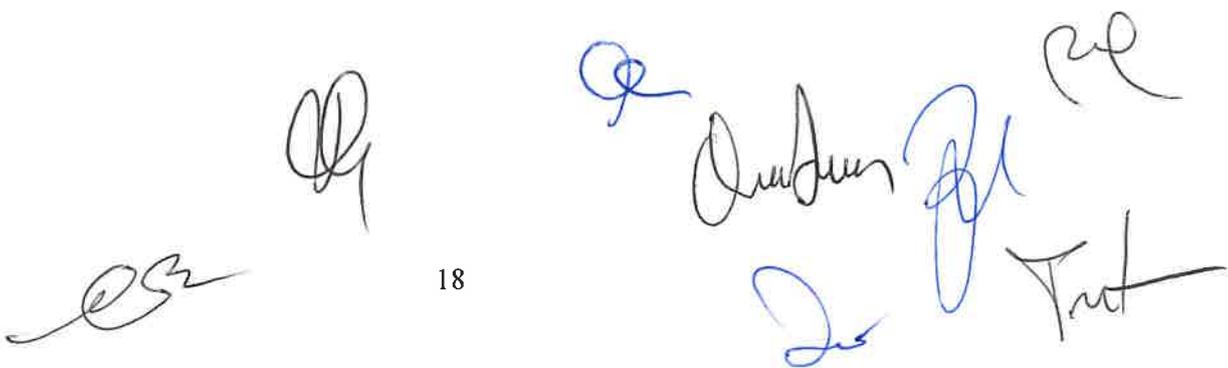
Strutture Gruppo 7

Responsabile area contabile di sede con funzionario delegato attivo con fondi gestiti	12	1.033	12.396	USSM: Roma Campobasso Lecce Messina CPA: Roma L'Aquila Ancona Reggio Calabria Sez. staccata CGM: Genova L'Aquila Trento
	12		12.396	CDP: Santa Maria C.V.

TOTALE	185		267.603	
---------------	------------	--	----------------	--

Per i servizi minorili annessi ad un'unica direzione l'indennità si intende cessata a decorrere dalla data di avvenuta riorganizzazione.

Dalla medesima data, per il funzionario nominato formalmente che sovrintende alle attività del servizio annesso, riconosciuta un'indennità annua pari ad euro 1.033,00:



**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)	35	1.033	36.155
Area II - Misure e sanzioni (Tutti)	43	1.033	44.419
Area III - Contabilità Padova Siena Livorno Foggia Avellino Taranto Caltanissetta Trapani Siracusa Messina Agrigento	11	1.033	11.363
	88		91.937

SEZIONI DISTACCATE

Responsabile sezione	18	1.300	23.400
	18		23.400

TOTALE	204		242.737
---------------	------------	--	----------------

Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità'
PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO

Turnazioni

Max 8 turni di cui max 4 turni notturni individuali mensili

	Importo lordo
Feriale	9,53
Festivo e notturno feriale	15,20
Notturno festivo	29,40

Reperibilità

Max 8 turni individuali mensili di cui massimo 2 festivi (Art. 8 CCNL 12 gennaio 1996)

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

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 di 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

Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti

Ai centralinisti non vedenti è riconosciuta l'indennità di mansione di cui all'art.9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113.

Servizio Protezione e prevenzione

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

	Importo lordo
Importo giornaliero	4,98

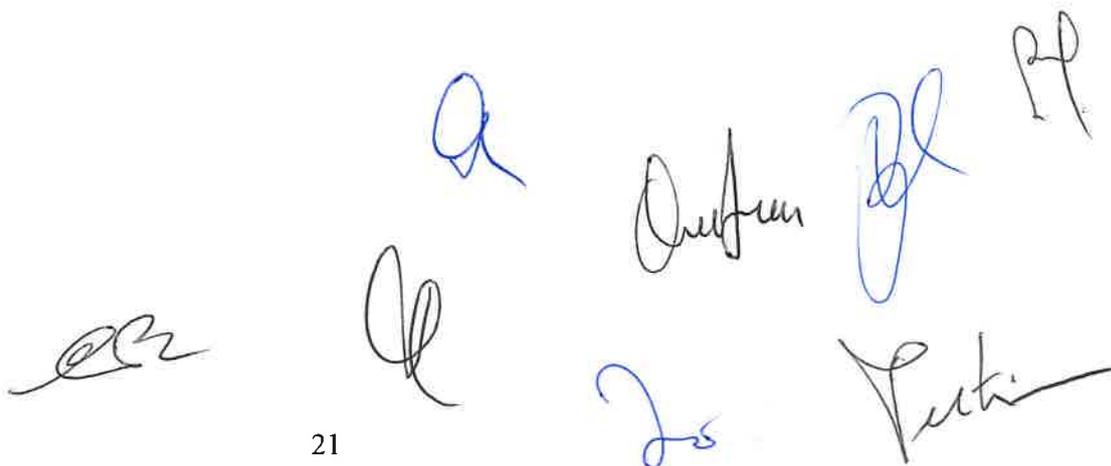
Indennità per responsabilità datoriale

Relativa agli Uffici locali

Funzionari esclusivamente di Professionalità di servizio sociale con compiti di direzione

	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 Crotone	3.000

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



ALLEGATO UCAN

Posizioni Organizzative

- **n.24 posizioni organizzative ex art.62 lett.a): euro 2.582,28 ciascuna**

Le indennità di cui all'art.62 lettera a) sono attribuite agli impiegati della Terza area 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;
3. settori dell'Ufficio Centrale degli archivi notarili- in numero non superiore a tre- aventi particolare rilevanza per la responsabilità di servizi o strutture che richiedano coordinamento di attività complesse;
4. altri archivi notarili distrettuali, fino a raggiungere il numero massimo di 24 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 ex art.62 lett.b): euro 1.807,60 ciascuna**

Le indennità di cui all'art.62 lettera b) sono attribuite agli impiegati della Terza area 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 rivestano particolare 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.56 posizioni organizzative ex art.62 lett.c): euro 1.032,91 ciascuna**

Le indennità di cui all'art.62 lettera c) sono attribuite agli impiegati 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. attività di studio e ricerca in materia di contabilità di stato con riferimento alle particolarità degli archivi notarili presso l'Ufficio Centrale del Bilancio- sez, Archivi Notarili in numero non superiore ad una posizione;
3. altri archivi notarili distrettuali;
4. direzione di settori di particolare rilevanza all'interno di uffici sedi di Sovrintendenza (in numero di due per ciascuna delle Sovrintendenze di Roma e Milano e in numero di una per ciascuna delle Sovrintendenze di Napoli, Torino e Firenze);
5. direzione di settori di particolare rilevanza all'interno di uffici di livello dirigenziale, non sede di sovrintendenza, fino a raggiungere il numero complessivo di 56 posizioni organizzative.

CISL FP GIUSTIZIA





Ministero della Giustizia

ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

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

Le Parti,

Considerate le disponibilità del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 complessivamente pari ad € 79.073.975,00 come di seguito ripartite:

Amministrazione giudiziaria	€ 68.259.685,00
Amministrazione penitenziaria	€ 5.823.863,00
Amministrazione giustizia minorile e di comunità	<u>€ 4.990.427,00</u>
Totale	€ 79.073.975,00

Considerate le disponibilità del Fondo risorse decentrate relativo all'Amministrazione degli Archivi notarili, non ricomprese negli stanziamenti di bilancio del Ministero, complessivamente pari a € **878.422,07** per il medesimo anno 2021;

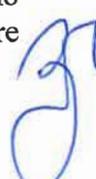
Considerato che gli importi sopra indicati sono da considerare al netto delle somme utilizzate per finanziare le progressioni economiche previste dal C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010 e di quelle utilizzate per finanziare le progressioni economiche del personale come definite dall'art. 3 dell'accordo 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;

Visti gli articoli 76, 77 e 78 del C.C.N.L. 2016 - 2018 e le disposizioni in materia di particolari posizioni di lavoro contenute nel C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010;

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 vigente CCNL 2016-2018, che l'attribuzione non avviene in maniera generalizzata e per prestazioni che rientrano nella mansione del dipendente bensì nei casi in cui tale prestazione comporta un particolare





aggravio, disagio, rischio o responsabilità quale presupposto indispensabile per l'attribuzione dell'emolumento, e che il 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;

Considerato che nel presente accordo occorre tener conto della programmazione relativa alle progressioni economiche orizzontali con l'impegno delle parti alla ridefinizione dei relativi criteri di valutazione anche attraverso la valorizzazione delle esperienze maturate in servizio;

Vista la nota prot. DPF-0045796-P -03/06/2022 con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio relazioni sindacali, facendo anche proprio quanto evidenziato nella nota prot. 153212 del 03.06.2022 del Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – I.G.O.P., a seguito dell'accertamento congiunto previsto dall'art. 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, ha formulato diverse osservazioni e richiesto specifici chiarimenti riguardo al contenuto dell'Ipotesi di accordo sottoscritta in data 22 dicembre 2021;

Considerato che, a seguito delle intercorse interlocuzioni, il Dipartimento della funzione pubblica, con nota prot. DPF-0031093-P-11/05/2023 ha comunicato che l'ipotesi di accordo può avere ulteriore corso alle condizioni indicate nella medesima nota, osservazioni che vengono recepite con il presente accordo;

Preso atto che, sulla base della programmazione contenuta nell'art. 6 del presente accordo (come riportato nell'originaria formulazione contenuta nell'ipotesi di accordo), in data 22 marzo 2023 è stato sottoscritto in consequenziale Accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree;

CONCORDANO

Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Articolo 2
Amministrazione Giudiziaria

Le risorse del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 destinate al personale in servizio presso l'Amministrazione giudiziaria pari ad € **68.259.685,00** (importo comprensivo degli oneri a carico dell'amministrazione) al netto delle risorse già utilizzate per finanziare le progressioni economiche citate in premessa, sono destinate:

a) nella misura massima di € **10.000.000,00** per remunerare le particolari posizioni di lavoro previste dagli articoli 34 (turnazioni), 35 (reperibilità), 36 (maneggio valori), 37 (guida automezzi), 38 (assistenza al magistrato in udienza), 39 (assistenza per l'audizione a distanza), 40 (servizio relazioni con il pubblico) e 41 (indennità di mansione per i centralinisti non vedenti) del C.C.N.I. del 29 luglio 2010 nonché per il pagamento dell'indennità prevista dall'articolo 14, comma 8 (lavoro pomeridiano) del medesimo contratto integrativo, con esclusione, in quest'ultimo caso, di erogazione di indennità per turni pomeridiani. Quanto all'indennità di cui al richiamato art. 38, la stessa viene corrisposta nella misura prevista dall'accordo sull'utilizzazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2010 sottoscritto il 10 novembre 2011. Per le particolari posizioni di lavoro previste dagli articoli 34 e 35 del citato C.C.N.I. del 29 luglio 2010 continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti C.C.N.L. come indicato dagli articoli 19 e 20 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2016 – 2018. Gli importi delle particolari posizioni vengono incrementate del 10% e, quindi, rideterminate negli importi indicati nel prospetto allegato al presente accordo.

b) Nella misura di € **10.000.000,00** 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

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.

c) Nella misura di € **14.000.000,00** quale quota *una tantum* derivante dai risparmi accertati ai sensi dell'art. 1, comma 870, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, che viene destinata – incrementando le corrispondenti risorse – all'attribuzione di premi di produttività da corrispondere sulla base della performance organizzativa, da contrattare nell'ambito del fondo di sede secondo i criteri indicati al successivo punto d).

d) Nella misura di € **34.259.685,00** per finanziare il **fondo di sede** 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 superiore 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 individuati sulla base dell'indennità di amministrazione.

La *performance* dell'unità o area organizzativa viene valutata sulla base dei risultati connessi alle attività e agli obiettivi oggetto di **almeno uno dei seguenti documenti** previsti nell'ambito dell'amministrazione giudiziaria:

1. piano della performance;
2. Documento organizzativo generale predisposto dal Capo dell'Ufficio sulla base delle indicazioni fornite dal Consiglio superiore della magistratura a seguito della circolare sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli uffici giudicanti per il triennio 2017/2019 approvata con Delibera di Plenum in data 25 gennaio 2017 – Prot. n. 1318 del 26.1.2017, così come modificata alla data del 22 maggio 2019 (c.d. circolare sulla formazione delle tabelle di organizzazione degli Uffici giudicanti), in conformità alle disposizioni previste dall'art. 7 bis R.D. n. 12 del 1941 e successive modificazioni e integrazioni, per gli Uffici giudicanti; per gli Uffici del giudice di pace si deve fare riferimento ad analogo documento previsto dalla circolare sulla formazione delle tabelle degli uffici del giudice di pace per il triennio 2018-2020, approvata dal Consiglio superiore della magistratura con delibera del 13 giugno 2018 (triennio 2018-2020);
3. Progetto organizzativo generale predisposto ai sensi della Circolare sulla organizzazione degli Uffici di Procura (delibera del 16 novembre 2017 e succ.mod. al 18 giugno 2018), e dalle risoluzioni del Consiglio superiore della magistratura per gli Uffici requirenti;
4. Programma per la gestione dei procedimenti civili 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;
5. Programma delle attività annuali previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 25 luglio 2006, n. 240;
6. 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, di importo **non inferiore al 20 per cento**, viene destinata alla ulteriore valorizzazione e remunerazione di apporti individuali particolarmente significativi che hanno consentito, conferendo un impulso decisivo, il perseguimento delle performances

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

dell'Ufficio come definite nel precedente punto, avuto anche riguardo a quanto previsto dalla precedente lett. b).

Le risorse individuate di cui alle precedenti lettere b), c) e d) 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.

Per il personale di cui si avvale la Scuola superiore della magistratura ai sensi dell'art. 1, comma 4, del decreto legislativo 30 gennaio 2006, n. 26 e considerate le disposizioni di cui all'art. 17-bis, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con legge 6 agosto 2021, n. 113, laddove è previsto che il trattamento economico accessorio del personale del Ministero della giustizia e di quello comandato è a carico dalla Scuola, nell'ambito del medesimo fondo di sede un importo pari ad € **24.000,00** viene destinato alla remunerazione delle particolari posizioni di cui all'articolo 37 del citato C.C.N.I. del 29 luglio 2010 nonché, per la quota residua, all'incentivazione di detto personale, da contrattare sulla base delle finalità e dei criteri previsti nel presente accordo.

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 € **24.000,00** 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

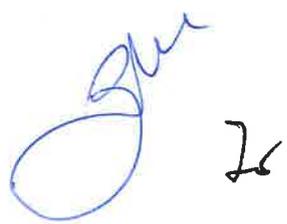
Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate al precedente punto a) sono destinate ad incrementare le risorse destinate al fondo di sede.

Art. 3

Amministrazione Penitenziaria

1. Le risorse del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 destinate al personale in servizio presso l'Amministrazione penitenziaria pari a € **5.823.863,00** (importo comprensivo degli oneri a carico dell'Amministrazione), al netto delle risorse già utilizzate per finanziare le progressioni economiche citate in premessa, sono destinate:

- a) nella misura di € **1.094.000,00** per il pagamento delle indennità previste per le "posizioni organizzative", come da allegato **DAP n. 1**. Nei limiti di tali risorse, ove necessario, potranno essere apportate a livello centrale variazioni al predetto allegato, comunque nel rispetto degli importi unitari ivi previsti, contenuti nei valori di cui all'art. 18, comma 3 del CCNL sottoscritto il 16 febbraio 1999.
- b) nella misura massima di € **1.400.000,00** per remunerare "particolari posizioni" di lavoro previste dagli artt. 43 a 51 del citato C.C.N.I., di cui all' allegato **DAP n. 2"** e degli importi delle indennità precedentemente retribuite con l'ex capitolo 2010, rideterminate dall'art. 50 del predetto C.C.N.I.;



- c) nella misura di € **665.972,60** per finanziare 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 e salvaguardando la destinazione di almeno il 20% delle somme alla valorizzazione del merito e della qualità delle prestazioni lavorative con riferimento alla successiva lettera d).
- d) nella misura di € **2.663.890,40** 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

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.

2. Le risorse individuate di cui al punto 1, lettere c) e d), 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 al precedente punto 1 lettere a), b) e c) sono destinate ad incrementare le risorse di cui al punto 1, lettera d) del presente articolo.

Art. 4

Amministrazione della Giustizia Minorile e di Comunità

1. Le risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2021, ammontanti a complessivi € **4.990.427,00** compresi gli oneri a carico dell'amministrazione, al netto delle somme utilizzate per finanziare le progressioni economiche previste dal C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010, di quelle utilizzate per finanziare le progressioni economiche del personale come definite dall'art. 3 dell'Accordo sottoscritto il 10 novembre 2011, dall'art. 8 dell'Accordo 21 dicembre 2017 e dall'art.8 dell'Accordo 10 gennaio 2019, sono utilizzate:

- a) nella misura massima di € **726.140,00** per il pagamento delle indennità previste per le "posizioni organizzative" di cui all'art. 58 del C.C.N.I. del 29 luglio 2010 (**Allegato DGMC n. 1**);
- b) nella misura massima di € **900.000,00** per il pagamento in favore dei centralinisti non vedenti dell'indennità prevista all'articolo **57** del C.C.N.I. e per remunerare le particolari posizioni di lavoro previste agli **54, 55, e 56**, l'indennità di cui all'art. **14**,

comma 8 (lavoro pomeridiano) del C.C.N.I. del 29 luglio 2010 e quanto previsto all'allegato **DGMC n 2**;

- c) nella misura di € **672.000,00** per finanziare il fondo di sede a disposizione della contrattazione decentrata per incentivare la produttività 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 alla successiva lettera d);
- d) nella misura di € **2.692.287,00** 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 delle 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.

2. Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate al precedente punto 1 lettere a), e b), sono destinate ad incrementare le risorse di cui al punto 1, lettera d) da attribuire ai dipendenti beneficiari del fondo sulla base della valutazione e di quanto previsto dalla normativa vigente.

Le risorse saranno distribuite sulla base del personale previsto nell'ultima dotazione organica di sede (DM 19.11.2020).

Articolo 5 **Amministrazione degli Archivi Notarili**

Le somme del fondo risorse decentrate (già fondo unico di amministrazione), 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 delle risorse *una tantum* derivanti dall'applicazione della disposizione di cui all'art. 1, comma 870 della legge n. 178/2020, ammontano (salvo diversa determinazione) ad € **878.422,07**.

In considerazione del particolare livello di complessità organizzativa e gestionale delle Sovrintendenze di Roma e Milano, a modifica dell'allegato Q del Contratto collettivo nazionale integrativo del Ministero della Giustizia 29 luglio 2010 e del successivo Accordo 10 novembre 2011, sono attribuite due ulteriori posizioni organizzative di cui all'art. 62, lett.c) del predetto contratto per la direzione di settori di particolare rilevanza delle stesse. E', conseguentemente,



7



soppressa la posizione prevista per attività di studio e ricerca in materia di contabilità di Stato presso l'Ufficio Centrale del Bilancio – Sezione Archivi notarili, attualmente inutilizzata. Una ulteriore posizione viene recata in aumento portando a n.57 le posizioni organizzative, a modifica dell'art.62, lett.c), e a n.111 le complessive posizioni organizzative previste per l'Amministrazione degli Archivi notarili, attingendo alle maggiori disponibilità del fondo per effetto delle cessazioni intervenute.

Le attuali posizioni organizzative sono dettagliatamente indicate nel corrispondente **allegato**.

Esse sono utilizzate:

- a) nella misura di € **231.991,91**, per il pagamento delle indennità previste dall'art. 62 C.C.N.I. 29 luglio 2010 per le “posizioni organizzative”, così come modifica con il presente accordo;
- b) nella misura massima di € **40.000,00** per remunerare particolari posizioni di lavoro previste dagli articoli **60** e **61** del C.C.N.I. 29 luglio 2010 nonché per corrispondere a personale distaccato presso l'UCAN dall'Amministrazione della Giustizia minorile l'indennità di turnazione di cui all'art.54 del menzionato contratto, per le connesse funzioni svolte;
- c) nella misura di € **72.895,00** 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

Ad una quota pari al 5% 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.

- d) Nella misura di € **84.962,60**, quale quota *una tantum* derivante dai risparmi accertati ai sensi dell'art. 1, comma 870, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, che viene destinata – incrementando le corrispondenti risorse – all'attribuzione di premi di produttività da corrispondere sulla base della performance organizzativa, da contrattare nell'ambito del fondo di sede secondo i criteri indicati al successivo punto e).
- e) nella misura di € **448.572,56** per finanziare il **fondo di sede** da contrattare a livello decentrato, al fine di remunerare eventuali ulteriori particolari posizioni di lavoro e al fine di erogare compensi finalizzati all'incentivazione della produttività e alla valorizzazione del merito, sulla base delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. A tale ultimo scopo si terrà conto 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 individuati sulla base dell'indennità di amministrazione.

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. piano 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%

Un importo nella misura di € **21.383,00** viene destinata alla valorizzazione e remunerazione di apporti individuali particolarmente significativi che hanno impresso un impulso decisivo al perseguimento delle performances dell'Ufficio, avuto anche riguardo a quanto previsto dalla precedente lett. c).

Le risorse saranno distribuite proporzionalmente all'organico dei singoli uffici.

Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate ai precedenti punti a), b) incideranno sulle risorse destinate al fondo di sede.

Articolo 6

Programmazione delle progressioni economiche orizzontali

In considerazione delle risorse presenti nel fondo per l'anno 2021, oggetto del presente accordo, ciascuna articolazione ministeriale destina alla programmazione prevista dal vigente art. 18, comma 3, del C.C.N.L. 2006-2009, riguardante gli sviluppi economici all'interno delle aree per l'anno 2022, le seguenti risorse finanziarie:

Amministrazione giudiziaria	€ 18.000.000,00
Amministrazione penitenziaria	€ 848.600,00
Amministrazione giustizia minorile e di comunità	€ 700.000,00
Amministrazione degli Archivi notarili	€ 150.000,00



9



In sede di contrattazione integrativa nazionale verranno concordati i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche ai sensi dell'art. 7, comma 6, del vigente C.C.N.L. 2016-2018, fatta salva la possibilità di un aumento dei suddetti importi sulla base della eventuale puntuale quantificazione delle risorse aventi carattere di certezza e di stabilità.

PER LA PARTE PUBBLICA



PER LA PARTE SINDACALE

CONFSAL UNSA

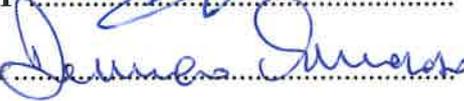


FP CGIL

CISL FP



UIL PA

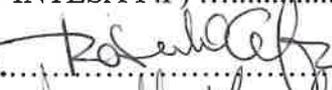


CONFINTESA FP (già FEDERAZIONE

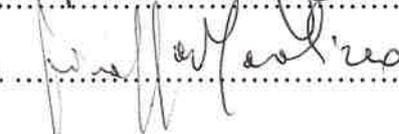
NAZ. INTESA F.P.)



F.L.P.



U.S.B.



PARTICOLARI POSIZIONI

Turnazioni Art. 34	pomeridiano	10,48
	notturno o festivo	16,72
	notturno-festivo	32,34

Reperibilità Art. 35		22,10
-----------------------------	--	--------------

	massimali	619.748,28	1.549.370,70	3.098.741,39
Maneggio valori Art. 36	terza area	1,08	1,39	1,80
	seconda area	0,77	1,08	1,50

Guida automezzi Art. 37	guida	4,40
	guida blindata	6,60

Assistenza al magistrato Art. 38	da 2 a 4 ore	8,47	5,78
	da 4 a 6 ore	12,10	7,51
	oltre 6 ore	15,73	9,24

Assistenza audizione a distanza Art. 39		86,32
--	--	--------------

Servizio relazioni con il pubblico Art. 40		5,50
---	--	-------------

Centralinisti non vedenti Art. 41		6,60
--	--	-------------

Lavoro pomeridiano Art. 14, comma 8		11,00
--	--	--------------

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature 'Zs' and several smaller initials like 'A', 'Quina', '25', and 'M'.

Posizioni organizzative anno 2021

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.

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	1.190,00
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	1.190,00
M.V. Firenze	II° livello	1.260,00

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 Prap 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 le 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 la 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.



PARTICOLARI POSIZIONI – anno 2021

Turnazioni

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

	Importo lordo
Pomeridiano feriale	9,53
Pomeridiano festivo e notturno feriale	15,20
Notturmo festivo	29,40
Antimeridiano festivo	15,20

Reperibilità

Max 6 turni individuali mensili complessivi (anche se effettuati in diversi Istituti o Servizi) di cui massimo 2 festivi. (art. 8 D.P.C.M. 30.11.95).

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

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.

Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti

Ai centralinisti non vedenti è riconosciuta l'indennità di mansione di cui all'art. 9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113.

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



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.
- relativa alla direzione del Magazzino vestiario di Firenze .

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.



Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunita'

POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2021

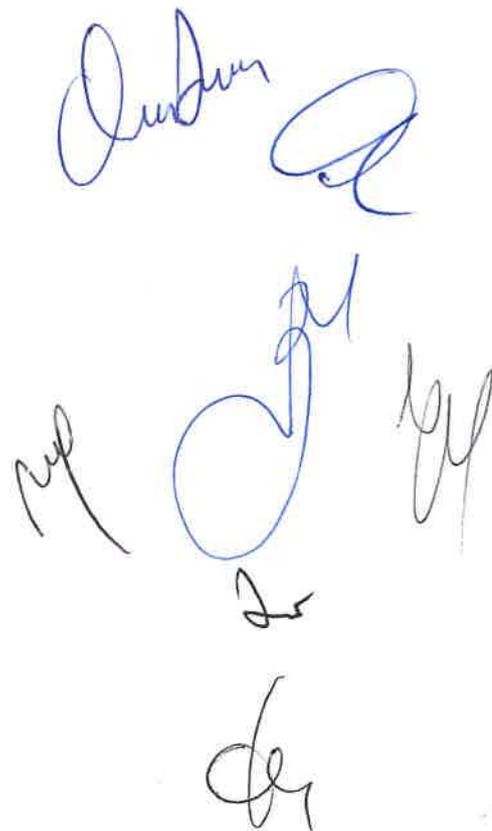
Posizioni Organizzative	Importo
Sede Centrale	50.700
Uffici Minorili	253.767
Uffici EPE	242.737
Totale lordo dipendente	547.204
Oneri c/amm.ne (32,70%)	178.936
TOTALE	726.140

[Handwritten signatures in blue and black ink]

POSIZIONI ORGANIZZATIVE SEZIONI SEDE CENTRALE

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

Sezioni Uffici Sede Centrale	38	1.300	49.400
Responsabile Polo Tecnico	1	1.300	1.300
TOTALE	39		50.700



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.

**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	
Responsabile Polo tecnico	2	1.300	2.600	Milano - Napoli
	35		45.500	

Strutture Gruppo 1

IPM *	10	2.500	25.000	Palermo Acireale Bologna Cagliari Catanzaro Firenze Caltanissetta Pontremoli Potenza Treviso
Responsabile area trattamentale	17	1.033	17.561	Roma Milano Torino Catania Airola Bari Nisida
Responsabile area amm.vo-gestionale	17	1.033	17.561	Palermo Acireale Bologna Cagliari Catanzaro
Responsabile area amm.vo - contabile	17	1.033	17.561	Firenze Caltanissetta Pontremoli Potenza Treviso
USSM	9	2.500	22.500	Roma Milano Napoli Palermo Catania Caltanissetta Catanzaro Lecce Bari
Responsabile area trattamentale	9	1.033	9.297	
Responsabile area amministrativa	9	1.033	9.297	
	88		118.777	

Strutture Gruppo 2

USSM	10	2.300	23.000	Ancona Bologna Cagliari Firenze Genova Messina Reggio Calabria Salerno Torino Venezia
Responsabile area trattamentale	10	1.033	10.330	
	20		33.330	

Handwritten signatures and initials in blue ink.

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	

Strutture Gruppo 5

CPA	3	1.800	5.400	Genova Salerno Lecce
	3		5.400	

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	1.033	8.264	CPA Torino Milano Bologna Ancona Palermo CDP Nisida Palermo Comunità Reggio Calabria
	8		8.264	

Strutture Gruppo 8

Responsabile area contabile di sede con funzionario delegato attivo con fondi gestiti	12	1.033	12.396	USSM: Roma Campobasso Lecce Messina CPA: Roma L'Aquila Ancona Reggio Calabria Sez. staccata CGM: Genova L'Aquila Trento
	12		12.396	CDP: Santa Maria C.V.

TOTALE	181		253.767	
---------------	------------	--	----------------	--

25

**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

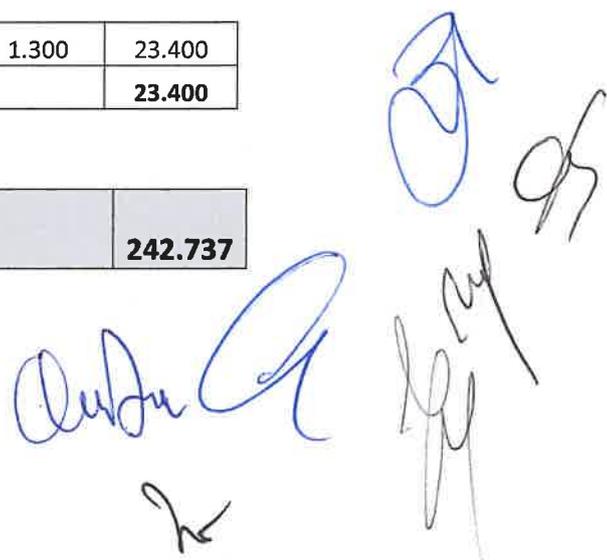
UFFICI LOCALI

Area I - Affari Generali (1° e 2° livello)	35	1.033	36.155
Area II - Misure e sanzioni (Tutti)	43	1.033	44.419
Area III - Contabilità Padova Siena Livorno Foggia Avellino Taranto Caltanissetta Trapani Siracusa Messina Agrigento	11	1.033	11.363
	88		91.937

SEZIONI DISTACCATE

Responsabile sezione	18	1.300	23.400
	18		23.400

TOTALE	204		242.737
---------------	------------	--	----------------



Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità'
 PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO ANNO 2021

Turnazioni

Max 8 turni di cui max 4 turni notturni individuali mensili

	Importo lordo
Feriale	9,53
Festivo e notturno feriale	15,20
Notturmo festivo	29,40

Reperibilità

Max 8 turni individuali mensili di cui massimo 2 festivi (Art. 8 CCNL 12 gennaio 1996)

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

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 di cassa che compori 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

Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti

Ai centralinisti non vedenti è riconosciuta l'indennità di mansione di cui all'art.9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113.

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

Funzionari esclusivamente di Professionalità di servizio sociale con compiti di direzione

	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 Crotone	3.000

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

ALLEGATO UCAN

Posizioni Organizzative

- n. 24 posizioni organizzative ex art.62 lett. a): euro 2.582,28 ciascuna

Le indennità di cui all'art.62 lettera a) sono attribuite agli impiegati della Terza area 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;
3. settori dell'Ufficio Centrale degli archivi notarili- in numero non superiore a tre- aventi particolare rilevanza per la responsabilità di servizi o strutture che richiedano coordinamento di attività complesse;
4. altri archivi notarili distrettuali, fino a raggiungere il numero massimo di 24 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 ex art.62 lett. b): euro 1.807,60 ciascuna

Le indennità di cui all'art.62 lettera b) sono attribuite agli impiegati della Terza area 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 rivestano particolare 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. 57 posizioni organizzative ex art.62 lett. c): euro 1.032,91 ciascuna

Le indennità di cui all'art.62 lettera c), come modificate con il presente Accordo, sono attribuite agli impiegati 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. direzione di settori di particolare rilevanza all'interno di uffici sedi di Sovrintendenza (in numero di tre per ciascuna delle Sovrintendenze di Roma e Milano e in numero di una per ciascuna delle Sovrintendenze di Napoli, Torino e Firenze);
4. direzione di settori di particolare rilevanza all'interno di uffici di livello dirigenziale, non sede di sovrintendenza, fino a raggiungere il numero complessivo di 57 posizioni organizzative.



Ministero della Giustizia

ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Il giorno 19 dicembre 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;

Vista la nota prot. DPF-0077037-P del 4/12/2023 con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, rinviando anche a quanto evidenziato nella nota prot. 77025 del 4/12/2023 del Ministero dell’economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato – I.G.O.P., ha proceduto all’accertamento congiunto previsto dall’art. 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, esprimendo parere favorevole all’ulteriore corso dell’Ipotesi di accordo sottoscritta in data 30 maggio 2023, con le osservazioni e le condizioni ivi indicate;

Ritenuto di condividere e recepire dette osservazioni

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 medesima 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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 € 1.048.533,73 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 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 della media della valutazione conseguita nel triennio precedente e, in via residuale, della più elevata assiduità partecipativa.

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 individuale, con riferimento al precedente punto 2, 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

4

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 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 della media della valutazione conseguita nel triennio precedente e, in via residuale, della più elevata assiduità partecipativa.



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.

fil

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones to the right.

6

Nel caso di parità di punteggio il personale ricompreso nella quota del 5% viene individuato sulla base della media della valutazione conseguita nel triennio precedente e, in via residuale, della più elevata assiduità partecipativa.

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 € **1.048.533,76**.

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:

- Ref*
- 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**.

7



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 € 239.015,48 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

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.

Nel caso di parità di punteggio il personale ricompreso nella quota del 30% viene individuato sulla base della media della valutazione conseguita nel triennio precedente e, in via residuale, della più elevata assiduità partecipativa.

Per gli Archivi notarili in cui risultino in servizio da una a tre unità di personale la maggiorazione verrà attribuita, stante l'inapplicabilità della predetta percentuale, all'unità che abbia conseguito la valutazione più elevata e, a parità di punteggio, con i criteri residuali di cui sopra.

5. Fondo di sede.

Un importo pari a euro € 517.391,63 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 (€ 413.913,30)**, 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 (€ 103.478,32)**, viene destinata alla ulteriore valorizzazione e remunerazione della performance individuale sulla base della valutazione, attraverso il vigente sistema di misurazione. Nell'ambito delle valutazioni più elevate verranno remunerati gli apporti individuali particolarmente significativi che abbiano impresso un impulso decisivo al perseguimento delle performances dell'ufficio.

MP 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.

[Signature]

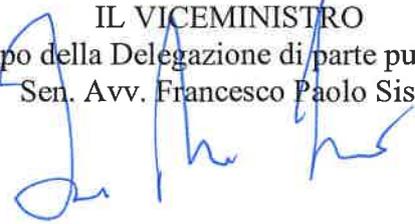
[Signature]

[Signature]

[Signature]

PER LA PARTE PUBBLICA

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



FP

MINISTERO GIUSTIZIA

PER LA PARTE SINDACALE

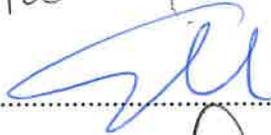
CONFESAL UNSA



FP CGIL



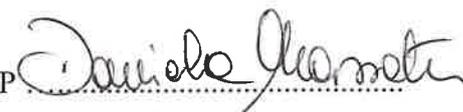
CISL FP



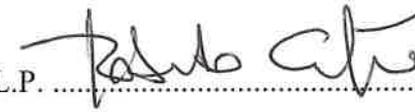
UIL PA



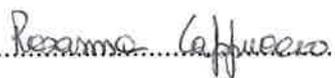
CONFINTESA FP



F.L.P.



U.S.B.



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

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

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 caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni, la prestazione lavorativa, nell'ambito dell'orario di servizio, può avere inizio anche nelle ore pomeridiane a partire dalle h. 13.45 con anticipazione in orario antimeridiano di durata e collocazione diversificata al fine di garantire l'effettuazione dell'orario settimanale complessivo.

Nel periodo di effettiva prestazione lavorativa resa secondo dette modalità, il dipendente ha diritto a un'indennità sulla base di € 11,00 giornaliera 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.

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.

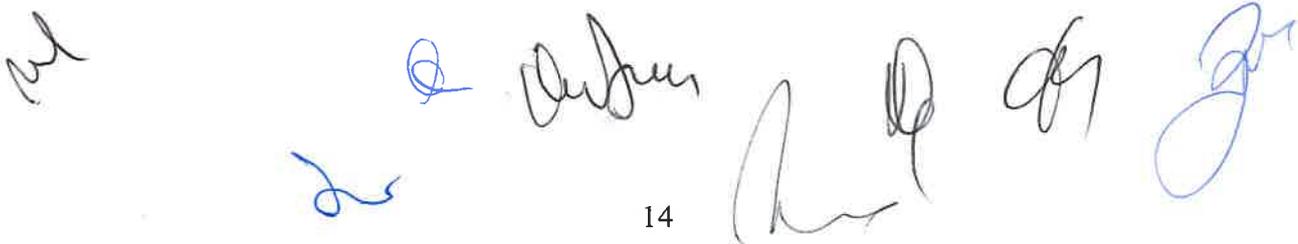
Servizio disagiato

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.



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

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

mp

25
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

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

mp

Lr *Ms* *En*

al *Autun*

Pr

ds

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	

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
---------------	------------	--	----------------

pd

Il *Autore* *Cap* *En*

der *2*

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)

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.

mf *br* *Q* *24* *R* *Quina* *25* *J*

**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

mp



Autore  

25

25

