



Ministero della Giustizia

ACCORDO SULL'UTILIZZAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Il giorno 18 ottobre 2021 presso la sede del Ministero della giustizia

Le Parti,



Considerate le disponibilità del Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 complessivamente pari ad € 60.646.328,00 al netto delle decurtazioni relative alle effettive risorse utilizzate per le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'accordo 10 gennaio 2019 pari ad € 15.544.982,00 (attribuite con decorrenza 1° gennaio 2019) come di seguito ripartite:

Amministrazione giudiziaria	€ 50.951.573,00
Amministrazione penitenziaria	€ 5.918.449,00
Amministrazione giustizia minorile e di comunità	€ 3.776.306,00
Totale	€ 60.646.328,00

Considerate le disponibilità del Fondo risorse decentrate relativo all'Amministrazione degli Archivi notarili, non ricomprese negli stanziamenti di bilancio del Ministero, complessivamente pari a € 558.170,01 per il medesimo anno 2019;

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 e 77 del C.C.N.I. 2016 - 2018 e gli articoli 32 e ss. del C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010;

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 0066953-P dell'8 ottobre 2021 con la quale la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio relazioni sindacali, facendo anche proprio quanto evidenziato nella nota prot. 262728 del 7 ottobre 2021 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 29 luglio 2020 a condizione che vengano recepite le prospettate modifiche e osservazioni;

Considerato che sulla base di dette indicazioni e delle intercorse interlocuzioni (rif. nota DFP 869 dell'8 gennaio 2021 e nota GAB 58814 dell'8 settembre 2021), si rende necessario recepire le prospettate modifiche e osservazioni, nei termini di seguito indicati:

- 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 e 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;
- 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;
- viene recepita l'indicazione riguardante la necessità di valorizzare gli esiti del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con D.M. 10 maggio 2018, prevedendo che, con riferimento alle articolazioni che fino al 2019 non applicavano tale sistema (Amministrazione giudiziaria e Archivi notarili) una quota del fondo venga erogata sulla base di criteri collegati a tale sistema;
- viene recepita l'indicazione riguardante la necessità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 78 del vigente CCNL 2016-2018 con la definizione di criteri per l'attribuzione della maggiorazione non inferiore al 30% in favore di una quota del personale;

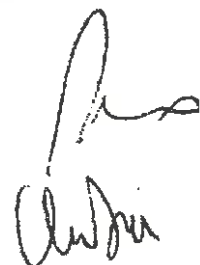
Considerato che nel presente accordo occorre tener conto della programmazione relativa alle progressioni economiche orizzontali con l'impegno delle parti alla ridefinizione dei relativi criteri di valutazione anche attraverso la valorizzazione delle esperienze maturate in servizio:

Ritenute prioritarie le finalità indicate nell'articolo che segue

CONCORDANO



2



Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Articolo 2 Amministrazione Giudiziaria

Le risorse del Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 destinate al personale in servizio presso l'Amministrazione giudiziaria pari ad € 50.951.573,00 (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.I. 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 pari a 100 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 € 35.951.573,00 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 requiranti;
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%	20%

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



1 2 4 *[Signature]* *[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) 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.

Il fondo di sede destinato all'amministrazione centrale viene incrementato, a valere sulle risorse complessive del fondo di sede, di un importo pari ad € 150.000,00 da contrattare a livello decentrato e destinato a remunerare situazioni di particolare impegno, debitamente documentato e motivato, profuso in attività di carattere eccezionale ed aventi rilevanza nazionale.

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 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 il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi si impegna a destinare, per l'anno 2021, in considerazione della mancata definizione dell'attività programmatica di cui all'accordo 5 dicembre 2019 relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, l'importo di € 8.000.000,00 ad ulteriori progressioni economiche rispetto a quelle già definite con l'accordo 10 gennaio 2019; è fatta salva la possibilità, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo progressioni economiche 2021, 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 2019 destinate al personale in servizio presso l'Amministrazione penitenziaria pari a euro 5.918.449,00 (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 € 1.043.998,01 per il pagamento delle indennità previste per le "posizioni organizzative", come da allegato DAP n. 1. Nei limiti di tale risorse, ove



[Handwritten signatures and initials]

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 € 1.347.905,85 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 € 593.597,22 per finanziare il fondo di sede da contrattare a livello decentrato, per remunerare eventuali ulteriori particolari posizioni di lavoro, progetti e per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con criteri stabiliti in quella sede 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 € 2.932.947,92 per remunerare il personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base della valutazione 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 pari a 100 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 il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria si impegna a destinare, per l'anno 2021, in considerazione della mancata definizione dell'attività programmatica di cui all'accordo 5 dicembre 2019 relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, l'importo di € 424.300,00 ad ulteriori progressioni economiche rispetto a quelle già definite con l'accordo 10 gennaio 2019; è fatta salva la possibilità, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo progressioni economiche 2021, di un aumento di detto importo sulla base della eventuale puntuale quantificazione delle risorse avente carattere di certezza e di stabilità.



Q

6 ES2

Aut. R

Art. 4
Amministrazione della Giustizia Minorile e di Comunità

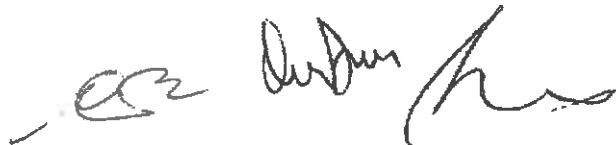
1. Le risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2019, ammontanti a complessivi € 3.776.306,00 compresi gli oneri a carico dell'amministrazione, al netto delle somme utilizzate per finanziare le progressioni economiche previste dal C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010, di quelle utilizzate 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 € 759.363,00 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 artt. 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 € 352.823,83 per finanziare il fondo di sede a disposizione della contrattazione decentrata, per remunerare eventuali ulteriori particolari posizioni di lavoro, progetti e per incentivare la produttività con criteri stabiliti in quella sede 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 € 1.764.119,17 per remunerare il personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa sulla base della valutazione 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 pari a 100 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.

Ai fini della programmazione delle progressioni economiche all'interno delle aree il Dipartimento della giustizia minorile e di comunità si impegna a destinare, per l'anno 2021, in considerazione della mancata definizione dell'attività programmatica di cui all'accordo 5 dicembre 2019 relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, l'importo di € 338.750,00 ad ulteriori progressioni economiche rispetto a quelle già definite con l'accordo 10 gennaio 2019; è fatta salva la possibilità, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo progressioni economiche 2021, 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 (pari ad € 298.975,12) e per quelle con decorrenza dal 1 gennaio 2019 (euro 89.512,00), tenuto conto altresì di risorse aggiuntive affluite per effetto di risparmi conseguiti a seguito delle cessazioni intervenute dal 2015 al 2017, ammontano (salvo diversa determinazione) ad € 558.170,01.

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".
- 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;
- c) nella misura di € 35.000,00 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% del personale soggetto alla valutazione della performance che ha conseguito il punteggio più elevato pari a 100 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 € 252.211,01 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 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%		20%



Un importo nella misura di € 10.291,56 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 l'Amministrazione degli archivi notarili si impegna a destinare, per l'anno 2021, in considerazione della mancata definizione dell'attività programmatica di cui all'accordo 5 dicembre 2019 relativo al Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, l'importo di € 90.000,00 ad ulteriori progressioni economiche rispetto a quelle già definite con l'accordo 10 gennaio 2019; è fatta salva la possibilità, in sede di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo progressioni

[Signature]

[Signature]

9

[Signature]

[Signature]

[Signature]

economiche 2021, 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

[Handwritten signature]



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.

Posizioni organizzative anno 2019

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 2019

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.

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 31.12.2018 fino a 100 unità, nonché ai PRAP ed alle Scuole con autonomia contabile	3,32
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2018 fino a 400 unità	3,74
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2018 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 31.12.2018 fino a 100 unità, nonché ai PRAP, alle Scuole ed alle Strutture formative e al Magazzino vestiario	4,98
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2018 fino a 400 unità	5,61
Istituti con presenza detenuti al 31.12.2018 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 2019

Posizioni Organizzative	Importo
Sede Centrale	49.400
Uffici Minorili	280.103
Uffici EPE	242.737
Totale lordo dipendente	572.240
Oneri c/amm.ne (32,70%)	187.123
TOTALE	759.363

All. DGMC n. 1/2

POSIZIONI ORGANIZZATIVE SEZIONI SEDE CENTRALE

Ufficio	N. Sezioni	Importo unitario	Totale
Sezioni Uffici Sede Centrale	38	1.300	49.400

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE SERVIZI
MINORILI**

POSIZIONI	N. Posizion I	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 *	15	2.500	37.500	Roma Milano Torino Catania Airola Palermo
Responsabile area trattamentale	17	1.033	17.561	Acireale Bologna Cagliari Catanzaro Firenze
Responsabile area amm.vo-gestionale	17	1.033	17.561	Caltanissetta Pontremoli Potenza Treviso
Responsabile area amm.vo - contabile	17	1.033	17.561	Bari Nisida
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	
	93		131.277	

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	190		280.103	
---------------	------------	--	----------------	--

* Per gli IPM classificati di livello dirigenziale non generale di cui al D.M. 15 febbraio 2019 l'importo è da corrispondere fino alla data di cessazione dell'incarico.

**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	3.500
3° livello: Imperia Matera Pistoia Prato Ragusa Teramo 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.