

Roma, 11 gennaio 2022

Prot. n. 1

On.le **Anna Macina**
Sottosegretario alla Giustizia

Dott. **Raffaele Piccirillo**
Capo di Gabinetto

Oggetto: *circolari attuative accordo FRD 2019 – determinazioni unilaterali dell'amministrazione – richiesta rettifica circolari ed in subordine richiesta convocazione incontro con urgenza*

L'accordo sui criteri di pagamento del Fondo Risorse Decentrate relativo all'anno 2019 (in allegato 1) è stato sottoscritto in via definitiva lo scorso 18 ottobre con delle modifiche imposte dagli organi di controllo giusta rilievi che si allegano in copia (in allegati 2 e 3). Tra le principali modifiche vi è la previsione della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 78 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018. Tale maggiorazione, secondo l'accordo (art. 2 lett. b), è riconosciuta, sulla base del coefficiente 1,30, "ad una quota non superiore al 5% (con arrotondamento all'unità superiore) del personale soggetto alla valutazione della performance che ha conseguito il punteggio più elevato pari a 100". La norma, **redatta dalla parte pubblica ed approvata senza alcuna variazione dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo**, è di una chiarezza cristallina: **la maggiorazione di cui in premessa spetta al 5% dei lavoratori che hanno conseguito nell'ambito della valutazione un punteggio pari a 100**. In tema di maggiorazione ex art. 78 CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 hanno statuito in maniera identica gli accordi stipulati presso le altre pubbliche amministrazioni centralizzate a partire dagli accordi siglati presso il Ministero del Lavoro e presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (in allegati 4 e 5).

Nella circolare attuativa dell'accordo (**tale circolare è stata inviata agli uffici giudiziari inopinatamente soltanto il 7 dicembre 2021 ossia dopo quasi due mesi dalla firma dell'accordo, il quale, si rammenta, era esigibile dalla data della sottoscrizione**) il Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria in merito alla predetta maggiorazione opera un richiamo generico alla norma dell'accordo affermando che la maggiorazione va riconosciuta al personale che nella valutazione ha conseguito il punteggio più elevato ma evita ogni riferimento al punteggio che occorre conseguire per lucrare il premio, punteggio che, per l'accordo, come precisato innanzi, deve essere pari a 100. Afferma nello specifico il Capo Dipartimento: "l'accordo prevede, inoltre, che 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, al fine, il premio individuale viene quantificato sulla base del coefficiente 1,30" (in allegato 6).

Ancora oltre si spinge la successiva circolare della Direzione Generale del bilancio e della contabilità del 17 dicembre 2021 la quale, nel ripartire le somme, in tema di maggiorazione ex art. 78 CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 afferma, tra l'altro, che: a) il numero massimo delle unità destinatarie della maggiorazione del premio individuale si determina "in misura pari al 5% (arrotondato all'unità superiore) di tutto il personale presente nei singoli uffici che, in sostanza, corrisponde al numero del personale presente utilizzato per la ripartizione delle risorse"; b) "sulla base di valutazioni condivise con il Capo del dipartimento e trattandosi di istituto contrattuale di prima applicazione", fermo restando il limite del 5% delle unità di personale, "la maggiorazione debba essere attribuita al personale che ha conseguito i punteggi più elevati pari a 100 e che, in via residuale, possa essere attribuita al personale con punteggio più elevato ricompreso nel range 81-100" (in allegato 7).

Nella sostanza le circolari ministeriali, emanate con circa due mesi di ritardo in attuazione dell'accordo *de quo*, tradendo la lettera e la *ratio* dell'accordo medesimo, invitano gli uffici a riconoscere la maggiorazione di cui all'art. 78 cit. **non al 5% dei lavoratori che hanno conseguito nell'ambito della valutazione un punteggio pari a 100, secondo quanto afferma l'art. 2 lett. b) dell'accordo, bensì al 5% dei lavoratori in servizio in ciascun ufficio i quali abbiano conseguito una valutazione con il punteggio più elevato ricompreso tra gli 81 ed i 100 punti.**

Tanto premesso, considerato che sulla materia del salario accessorio sussiste *ope legis* una riserva di contrattazione in ragione della quale sono escluse determinazioni unilaterali della parte datoriale e che tali determinazioni sono in ogni caso impedito, una volta sottoscritto un qualsiasi accordo, in attuazione dei principi che sovrintendono alle relazioni sindacali ("il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire **relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti**"), **tenuto conto che una iniqua attribuzione della maggiorazione del premio individuale danneggia tutti i lavoratori dell'ufficio**, la CISL, al fine di evitare l'insorgere anche sui territori di un contenzioso in conseguenza della circostanza che **nella maggior parte degli uffici giudiziari nell'anno 2019 la valutazione non è stata effettuata ovvero è stata realizzata in violazione dei criteri previsti dalla normativa vigente nel silenzio assordante del Dipartimento**, chiede la immediata rettifica delle circolari indicate in premessa affinché la maggiorazione di cui all'art. 78 cit. sia riconosciuta, secondo quanto afferma l'art. 2 lett. b) dell'accordo, soltanto al 5% dei lavoratori che hanno conseguito nella valutazione un punteggio pari a 100. In subordine la CISL chiede la convocazione con urgenza di un apposito incontro.

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

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra



allegato 1

Ministero della Giustizia

GABINETTO DEL MINISTRO

*Al Sottosegretario di Stato
On. Anna Macina*

*Al Vice Capo di Gabinetto
dott. Guido Romano*

Al Capo del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria

Al Capo del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria

Al Capo del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità

Al Direttore generale dell'Ufficio centrale degli archivi notarili

Al Direttore generale del personale e della formazione

Al Direttore generale del personale e delle risorse

*Al Direttore generale del personale, risorse e
attuazione provvedimenti del giudice minorile*

Al Direttore generale del bilancio e della contabilità

Alle Organizzazioni Sindacali

Federazione CONFSAL/UNSA

CGIL FP

CISL FP

UIL PA

CONFINTESA FP

USB PI

FLP

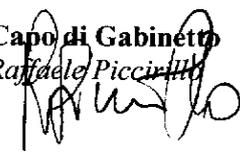
e, per conoscenza,

Al Capo della Segreteria della Ministra

Oggetto: Accordo F.R.D. 2019.

Si inoltra copia dell'accordo in oggetto, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali in data 18 ottobre 2021.

Porgo cordiali saluti.

Il Capo di Gabinetto
Raffaele Piccinilli


SPCG



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.L. 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

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'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 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 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% | 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



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



5



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.

Art. 4
Amministrazione della Giustizia Minorile e di Comunità

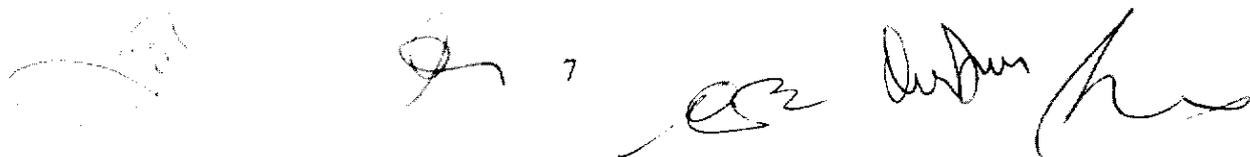
1. Le risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2019, ammontanti a complessivi € 3.776.306,00 compresi gli oneri a carico dell'amministrazione, al netto delle somme utilizzate per finanziare le progressioni economiche previste dal C.C.N.I. sottoscritto il 29 luglio 2010, di quelle utilizzate 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 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

8

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

9

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

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 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 |
| 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.

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 |

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. 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 * | 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 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 Forli 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.



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento MINISTERO GIUSTIZIA

Via Arenula, 69/70 - 00186 Roma - tel. 0668852036 - tel/fax 066869555

www.giustizia.uilpa.it - giustizia@uilpa.it

NOTA ALL'ACCORDO

In merito alla sottoscrizione definitiva del presente **accordo**, relativo al Fondo Risorse Decentrate del Personale del Ministero della Giustizia – anno 2019 - la scrivente O.S. rappresenta quanto segue.

L'Accordo giunge alla sua conclusione, con la firma definitiva dello stesso, dopo oltre un anno dalla sottoscrizione della preintesa, avvenuta il 04.08.2020 (29 luglio 2020).

Durante questo lunghissimo ed ingiustificato lasso di tempo, sono pervenuti (gennaio 2021) all'Amministrazione rilievi dagli organi di controllo che non sono stati portati a conoscenza di questa O.S. se non solo in data di oggi.

La UILPA sottoscrive il presente accordo, per il quale tanto duramente e fortemente si è adoperata, allo scopo di far percepire nei tempi più rapidi possibili al personale sia le somme delle premialità (Fondo di sede) spettanti, che il rapido avvio di una nuova tornata di avanzamenti di fascia economica, con allegata la presente "nota all'accordo", che ne diventa parte integrante.

Nota all'accordo che pur nel ribadire la sottoscrizione da parte della UILPA dell'accordo stesso, declina ogni responsabilità ed onere in ordine alla rivendicazione di danni per ritardata definizione ed erogazione dei fondi del presente Accordo riferito al Fondo Risorse Decentrate anno 2019, nonché per quelli dei FONDI anni 2020 e 2021, che si andranno a determinare e che questa O.S. ne ha pure formalmente e ripetutamente sollecitato l'avvio delle trattative, la cui responsabilità ricade unicamente sull'Amministrazione per quanto sopra esplicitato, e dichiarandosi, al contempo, pronta a sostenere le lavoratrici ed i lavoratori del Ministero della Giustizia in eventuali azioni di rivalsa scaturenti dal cennato e prolungato ritardo.

Roma, 18.10.2021

*Il Coordinatore Generale
Domenico Amoroso*



Sottoscrizione accordo FRD 2019

Nota a verbale della CISL FP

La Cisl sottoscrive l'accordo sul Fondo Risorse Decentrate relativo all'anno 2019 al solo fine di evitare ulteriori e nocivi ritardi nel pagamento delle somme ai lavoratori. Ed infatti, come denunciato nel proprio intervento, **per responsabilità esclusiva dei vertici del Ministero** (i quali, tra l'altro, si sono guardati bene dall'evadere prima dell'incontro le richieste unitarie di CGIL CISL e UIL volte a ricevere copia dei rilievi mossi dagli organi di controllo, ad aprire da subito la trattativa per il Fondo Risorse Decentrate relativo agli anni 2020 e 2021, a ricevere copia della documentazione contabile sulla formazione del FRD, a definire le nuove progressioni economiche a vantaggio di tutti coloro che non ne hanno beneficiato nel 2017 e nel 2018) **i lavoratori percepiranno le somme per prestazioni lavorative svolte nell'anno 2019 con due o tre anni di ritardo.**

La Cisl si riserva di definire le iniziative più appropriate (anche giudiziarie) per tutelare i lavoratori della Giustizia danneggiati dai cronici ritardi dell'amministrazione della Giustizia.

Roma, 18 ottobre 2021

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra

3. al richiamo a quanto già rappresentato in ordine all'ipotesi di accordo del fondo risorse decentrate anno 2018, circa la non cumulabilità dell'indennità per l'espletamento di funzioni di capo area con l'indennità per responsabilità datoriale di cui all'ultimo periodo dell'allegato n. 2 relativo all'Amministrazione Penitenziaria (pag.13);
4. alla richiesta di chiarimenti in ordine alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2019 del bilancio autonomo dell'Amministrazione degli Archivi Notarili (art. 5), attesa la rideterminazione di tale fondo operata dalla predetta Amministrazione a partire dall'anno 2010, con conseguente revisione dei limiti giuridici.

Con le citate note n. GAB..0030538 e n. UCAN/100 001362 l'Amministrazione:

1. ha assicurato che provvederà ad integrare, nella parte in cui vengono valorizzati gli esiti del Sistema di valutazione della performance, attraverso l'indicazione dei criteri per l'attribuzione della maggiorazione non inferiore al 30% in favore di una quota del personale che verrà individuata in sede di confronto negoziale;
2. ha chiesto di poter sostituire l'anno di riferimento per la programmazione di progressioni economiche riferendole all'anno 2021 anziché al 2020;
3. ha assicurato la non cumulabilità delle citate indennità (indennità per l'espletamento di funzioni di capo area - indennità per responsabilità datoriale) facendo presente che provvederà comunque ad una più chiara e articolata formulazione;
4. ha fornito i chiarimenti in ordine alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2019 del bilancio autonomo dell'Amministrazione degli Archivi Notarili.

Al riguardo si fa presente che i chiarimenti e le rassicurazioni forniti sui vari punti risultano esaustivi e che la ricostruzione del fondo 2019 dell'Amministrazione degli Archivi Notarili risulta corretta nell'importo pari ad euro 558.170,01. Conseguentemente in sede di sottoscrizione definitiva dovranno essere apportate tutte le modifiche evidenziate nelle predette note n. GAB.0030538 e n. UCAN/100 001362:

L'Amministrazione ha, altresì, richiesto la rimodulazione degli importi di cui all'articolo 3 dell'ipotesi di accordo relativo al Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria secondo un nuovo prospetto, contenuto nella nota n. GAB.0030538, al fine di consentire una puntuale distribuzione delle risorse sulla base dei dati *medio tempore* pervenuti dagli uffici periferici.

Al riguardo, tenuto conto che tale nuova ripartizione risulta contenuta nell'ambito delle risorse assegnate al fondo risorse decentrate anno 2019 del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, non si hanno osservazioni da formulare in ordine alla stessa.

Ciò premesso, considerato quanto fatto presente dall'Amministrazione nelle predette note n. GAB.0030538 e n. UCAN/100 001362, si ritiene che l'ipotesi di accordo possa avere ulteriore corso a condizione che in sede di sottoscrizione definitiva vengano apportate le modifiche sopra evidenziate.

Il Ragioniere Generale dello Stato

Prof. Anonito



Presidenza del Consiglio dei Ministri
 Dipartimento della Funzione Pubblica
 UFFICIO RELAZIONI SINDACALI
 Servizio Contrattazione Collettiva

Al Ministero della Giustizia
 Dipartimento dell'organizzazione
 giudiziaria del personale e dei servizi
 Alla c.a. del Capo Dipartimento
prot.dog@giustiziacer.t
vicecapodipartimento.dog@giustizia.it

e, p.c.

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze
 Dipartimento della Ragioneria Generale
 dello Stato / IGOP
 Via XX Settembre, 97
 00187-ROMA
rgs.ragionieregenerale.coordinaamento@pec.mef.gov.it

OGGETTO: Ministero della Giustizia. Ipotesi di accordo sull'utilizzazione del Fondo risorse decentrate del personale non dirigenziale per l'anno 2019.

Si fa riferimento all'ipotesi di accordo di cui all'oggetto, trasmessa ai fini dell'accertamento congiunto previsto dall'articolo 40-bis, comma 2, del d.lgs. n.165/2001 e alla nota n. 58814 dell'8.9.2021 con la quale sono stati prodotti i chiarimenti richiesti in riscontro alla nota DFP 869 dell'8 gennaio 2021.

Preliminarmente, si richiama quanto riportato nell'allegato parere del Ministero dell'Economia e delle finanze/IGOP, cui si fa espresso rinvio.

In ordine al **sistema indennitario**, la cui disciplina è contenuta nel Contratto integrativo del 29 luglio 2010 e richiamata dall'ipotesi di accordo, **si prende atto di quanto dichiarato** dall'Amministrazione circa le indennità per particolari posizioni di lavoro che risultano 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. 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 de quo.

Con riguardo al tema del **divieto di cumulo**, si prende atto della rassicurazione fornita da codesta Amministrazione con riguardo alla legittimità del cumulo di più compensi o indennità di natura accessoria solo nel caso in cui siano correlati a causali e condizioni formalmente ed oggettivamente diverse (cfr. Corte dei Conti Lombardia/224/2015/PRSP; Aran RAL 1875).

Con riferimento **alla mancata disciplina, nell'ambito dell'accordo, delle disposizioni di cui all'articolo 77 del CCNL 2016-2018** aventi ad oggetto la destinazione di almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2, lettere a), b), c) alla *performance individuale*, si prende atto dell'impegno assunto



I POTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DI SEDE UNICA –
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

I rappresentanti dell'Amministrazione, i rappresentanti della RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria si incontrano il giorno 5 dicembre 2019, presso la sala Multimediale sita al piano terra della sede di Via Flavia n. 6 per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo sul Fondo Risorse Decentrate anno 2019.

Sono presenti per l'Amministrazione

Dott.ssa Stefania CRESTI Direttore Generale della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD

Dott.ssa Emanuela CIGALA Dirigente della divisione II della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD

Sono presenti per OO.SS. Territoriali

FP CGIL Roma e Lazio: Francesca Valentini;
CISL FP Roma Capitale – Rieti: Marco Sozzi;
UIL PA Roma e Lazio: Ilaria Casali, Paolo Cataldi;
FEDERAZIONE CONFSAI UNSA: Gian Maria Giovannetti;
FEDERAZIONE NAZIONALE INTESA FP: assente;
FLP: assente.

Sono presenti per la RSU: Orlando Grimaldi, Marco Bramonti, Giuseppe Palumbo, Maurizio Matarazzo, Sabrina Cocco, Marco Di Pietro, Alessandra Pone;

Svolgono compiti di segreteria: Manuela Minichiello, Daniela Matteucci.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E SOGGETTI DESTINATARI

Il presente accordo disciplina la composizione del Fondo Risorse Decentrate e la distribuzione delle stesse per l'anno 2019.

L'accordo si applica a tutto il personale delle aree funzionali alle dipendenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, compreso quello comandato dalle altre amministrazioni, che non sia beneficiario di incentivazione equivalente dall'Amministrazione di provenienza.

2. COMPOSIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE

Il Fondo è costituito con le risorse stabilite nell'articolo 76 del CCNL del 12.02.2018 relativo al personale del Comparto Funzioni centrali, meglio individuate nella Parte economica del presente accordo.

Nel Fondo confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2018, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001.

Sono individuate e verificate, con cadenza annuale, le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a livello di Amministrazione, a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'articolo 77 del CCNL del 12.02.2018 relativo al personale del Comparto Funzioni centrali, ove non già definite dal presente CCNI.

Nell'attribuzione delle risorse si fa riferimento ai Centri di responsabilità amministrativa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. INDENNITA'

3.1 Indennità di turno

Il turno è disciplinato dall'articolo 19 del CCNL Funzioni centrali del 12.02.2018. L'orario organizzato in turnazione è strettamente connesso alle esigenze degli uffici ed è regolato dall'accordo integrativo in materia di articolazione dell'orario di lavoro.

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

a) per turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): una maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);

b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);

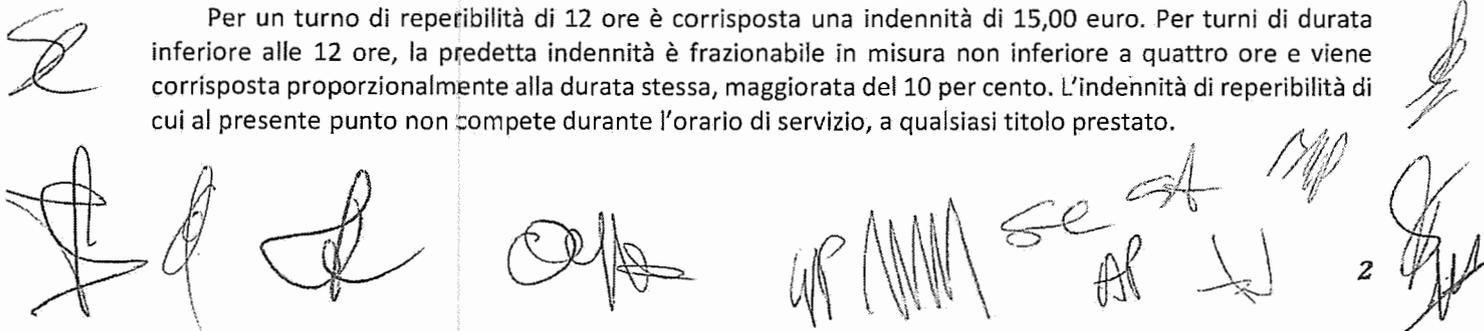
c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);

d) per turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

3.2 Indennità di reperibilità

Si applica la disciplina dell'articolo 20 del CCNL Funzioni centrali, all'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso solo per essenziali e indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. Dette attività sono individuate nell'accordo integrativo in materia di articolazione dell'orario di lavoro.

Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di 15,00 euro. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente punto non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.



3.3 Indennità per i centralinisti non vedenti

Ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113 e ss.mm.ii e della Circolare n. 84/1992 del Ministero del Tesoro, ai centralinisti non vedenti in base alle norme relative al collocamento obbligatorio è riconosciuta una indennità di mansione in misura pari ad euro 4,52 giornaliere, con riferimento all'orario settimanale articolato su cinque giorni lavorativi. Si ribadisce, che tale indennità è riconosciuta al solo personale che svolge effettivamente la mansione. L'indennità di mansione è dovuta per ogni giornata di effettivo servizio e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, eccezion fatta per quelli indicati dalla sopra menzionata Circolare n. 84/1992.

3.4 Disposizioni relative alle varie indennità

Si precisa che, in caso di sovrapposizione nella stessa giornata di più indennità, viene attribuito il trattamento economico riferito all'indennità più favorevole.

Nel conteggio delle giornate utili per il riconoscimento di tali indennità devono essere considerate solo quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio, fatta eccezione per l'indennità prevista per i centralinisti non vedenti che deve essere erogata tenendo conto dei limiti posti dalla sopracitata circolare del Ministero del tesoro.

La somma necessaria al pagamento delle indennità sopra individuate viene detratta dal Fondo risorse decentrate a monte della ripartizione tra i Centri di responsabilità amministrativa dell'importo complessivo da destinare, secondo le modalità di seguito indicate, alla incentivazione del personale (responsabilità di piano operativo, performance organizzativa e individuale).

Si precisa che per le indennità di turnazione relative al personale che svolge la propria attività lavorativa nelle segreterie delle Direzioni generali di questo Ministero si procederà al relativo pagamento nell'ambito delle risorse assegnate al rispettivo Centro di responsabilità amministrativa.

Permane il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo.

3.5 Incentivazione per la responsabilità di piano operativo

Una quota pari al 3,0% delle risorse destinate ad ogni Centro di responsabilità amministrativa viene assegnata ai funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo al quale siano addette, oltre al funzionario responsabile, almeno due unità di personale nonché a chi svolge le funzioni Responsabile unico del procedimento nelle procedure di affidamento e a chi ha la rappresentanza in giudizio per conto dell'Amministrazione.

L'incentivazione per la responsabilità del piano operativo è corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio, una sola volta pur in presenza di responsabilità multiple, siano esse di "unità operativa" ovvero di "linea operativa" o altra comunque attività equivalente.

Nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità si dovrà tener conto del sistema ordinamentale del CCNI 4 agosto 2009.

3.6 Altre indennità di responsabilità.

Una quota delle risorse di parte variabile pari a Euro 800,00 lordi pro capite annui viene destinata all'Ufficiale Rogante e al Consegnatario.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La parte delle risorse disponibili, al netto dei trattamenti economici di cui all'art. 77, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 12 febbraio 2018, confluisce nelle risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa, da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi e delle attività. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo.

L'ammontare del premio riconosciuto a ciascuno in relazione alla performance organizzativa realizzata dal gruppo di lavoro è determinato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e all'apporto di ciascun dipendente in relazione alle giornate di presenza in servizio come sopra intese (presenze

equiparate). Le parti, nei termini di legge, prendono atto della equiparazione alla presenza effettiva in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie che risultano nell'allegato A del presente accordo. Per i dipendenti in regime di part-time orizzontale, le giornate di presenza sono riparametrate in misura proporzionale alla prestazione oraria lavorativa giornaliera prevista nel "contratto individuale"; per il part-time verticale le giornate di presenza sono riparametrate in proporzione al numero dei giorni e delle ore settimanali previste nel "contratto individuale". L'arrotondamento avverrà in eccesso.

5. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Una quota pari al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata all'incentivazione della performance individuale come previsto dall'art. 77, comma 3, del vigente CCNL. Per il riconoscimento della performance individuale, resta fermo il criterio per cui si fa riferimento esclusivamente alla valutazione dell'impegno concretamente fornito da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati dal dirigente.

6. MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ad una limitata quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione del premio individuale.

Nelle more della definizione del nuovo sistema di valutazione della performance, la quota massima di personale con accesso alla maggiorazione di cui trattasi è pari al 5% del personale che abbia conseguito la valutazione più elevata in ciascun CDR, garantendo almeno una unità in ciascuna Divisione. A parità di merito la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno conseguito le migliori valutazioni nel triennio 2017/2019. Qualora, anche in applicazione di detto criterio, si continuasse ad avere una situazione di parità, la maggiorazione sarà attribuita a coloro che hanno nell'anno un numero maggiore di giornate di effettiva presenza, con esclusione delle giornate di presenza equiparate. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale che ha conseguito valutazione positiva ai sensi dell'articolo 78, comma 1, del vigente CCNL.

7. CLAUSOLA DI RINVIO: PROGRESSIONI ECONOMICHE E WELFARE INTEGRATIVO

A valere sul Fondo Risorse Decentrate anno 2020 una quota delle risorse di parte fissa non superiore a euro 710.000,00 è destinata al finanziamento di progressioni economiche all'interno delle aree funzionali previa selezione riservata ai dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'Amministrazione si impegna, a richiesta delle OO.SS., a proporre progetti di utilizzo delle risorse, pari al differenziale tra la parte fissa e le somme destinate alle progressioni economiche, per realizzare gli obiettivi di cui all'art. 80 del CCNL vigente.

8. SPECIFICHE FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2019

Preliminarmente l'Amministrazione informa le OO.SS. che il Fondo Risorse Decentrate del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituito per il finanziamento di tutti gli istituti legati alla incentivazione della produttività ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, ammonta per l'anno 2019 a € 1.886.983,02 lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente, ed è analiticamente così costituito:

| Voci che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 | Totale |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Risorse Fisse ➤ Risorse Variabili | <ul style="list-style-type: none"> € 785.315,02 € 1.101.668,02 |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Totale FRD 2019 | <ul style="list-style-type: none"> € 1.886.983,02 |

Ciò premesso, a monte della ripartizione delle risorse variabili del Fondo tra i diversi uffici, sono accantonati i seguenti importi (da intendersi sempre al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente):

- Una quota pari a Euro 9.243,00 per il pagamento dei conguagli 2018 a favore del personale in regime di part-time;
- una quota pari ad Euro 14.216,96 per il pagamento a favore del personale che per mero errore di comunicazione non ha percepito parte del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2018;

Verranno, altresì, detratte le indennità nazionali in base alle norme definite a consuntivo.

La riunione termina alle ore 17,30.

PER L'AMMINISTRAZIONE



PER LE OO.SS. TERRITORIALI

CGIL FP Roma e Lazio



CISL FP Roma Capitale - Rieti



UIL PA Roma e Lazio

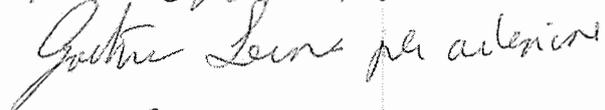
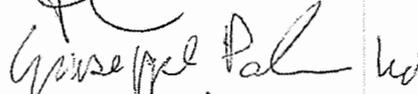


Federazione Intesa FP

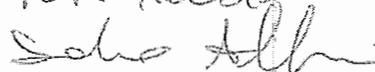
Federazione CONFSAL UNSA

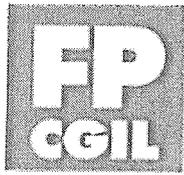
FLP

PER LA RSU



PER ADESIGNO





NOTA A VERBALE

FP CGIL, CISL FP e UIL PA si impegnano per i prossimi anni a portare al tavolo di contrattazione la previsione di accantonamento come priorità, compatibilmente con l'ammontare delle risorse disponibili, al fine di poter effettuare ulteriori progressioni economiche.

Inoltre queste OO.SS., relativamente al punto 1 - campo di applicazione e soggetti destinatari - dell'ipotesi di accordo integrativo sulle risorse FRD 2019, come già sottolineato in fase di contrattazione, ritengono che sarebbe stato necessario esplicitare nel testo dell'accordo che i destinatari del Fondo, con particolare riguardo a quelle unità di personale provenienti da altre amministrazioni, dovessero essere individuati soltanto tra coloro che rientrano nelle tabelle di equiparazione di cui al DPCM del 26 giugno 2015.

FP CGIL
Giuseppe Palumbo
Francesca Valentini

CISL FP
Michele Cavo
Marco Sozzi

UIL PA
Bruno Di Cuia
Orlando Grimaldi



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO SUL FONDO
RISORSE DECENTRATE 2019 E SU ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL
PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI DELL'ISPETTORATO
NAZIONALE DEL LAVORO**

Con nota prot. n. DFP 0039289 P-4.17.1.14 del 11.06.2020 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40 bis, 2° co., d. lgs. n. 165/01 e s.m.i., ha espresso parere favorevole all'ulteriore corso dell'ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo sul Fondo risorse decentrate 2019 e su istituti contrattuali del personale per il personale delle aree funzionali alle condizioni indicate nella citata nota.

Le parti, in considerazione delle osservazioni formulate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, si incontrano il giorno 18 giugno 2020, alle ore 10:00, presso la sede dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in Roma P.zza della Repubblica n. 59, per la definitiva sottoscrizione.

Sono presenti

per l'INL:

Il Direttore Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica – Dott. Giuseppe Diana

Sono presenti per le OO.SS. nazionali:

FP CGIL: Matteo Ariano e Fabio Maurizio;

CISL FP: Michele Cavo;

UIL PA: Bruno Di Cuia e Riccardo Di Leo;

FLP: Angelo Piccoli;

CONFINTESA FP: Nicoletta Morgia e Armando Fiorito;

CONFSAL UNSA: Vincenzo Di Biasi;

USB PI: Valeria Santurelli e Giorgio Dell'Erba.

Svolgono funzioni di segreteria: Dott.ssa Elisabetta Carboni e Dott. Francesco Giordano

VISTO il CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018;

TENUTO CONTO del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro così come delineato nel Piano della performance per il triennio 2019-2021 approvato con D.D. n. 2 del 31.01.2019, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/09;

TENUTO CONTO del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021, ai sensi dell'art. 1, comma 5, della legge n. 190/2012, così come adottato con delibera C.d.A. n. 1 del 30 gennaio 2019;

CONCORDANO

Articolo 1

(Soggetti destinatari)

1. La presente parte economica dell'accordo integrativo si applica a tutto il personale delle aree funzionali che, nell'anno 2019, era alle dipendenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente da parte dell'Amministrazione di provenienza.
2. Il presente accordo, inoltre, disciplina alcuni istituti contrattuali riguardanti tutto il personale delle aree funzionali dell'INL e i relativi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione dello stesso, sino alla stipulazione del successivo contratto.

Articolo 2

(Consistenza Fondo risorse decentrate)

1. Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2019, il cui importo da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che del dipendente, ammonta a € 19.253.096,85 è costituito:
 - dalle c.d. somme certe: € 10.543.278,76;
 - dalle c.d. somme variabili: € 8.709.818,09.
2. Nelle somme variabili è compreso l'importo di euro 2.560.826,56 derivante dall'applicazione dell'art. 1, comma 445, lettera e) della legge di bilancio 2019 e di euro 800.000,00 destinato all'incentivazione dell'attività di rappresentanza in giudizio ai sensi dell'art. 1, comma 445, lettera f) della medesima legge di bilancio 2019.

Articolo 3

(Criteri di ripartizione delle risorse agli Uffici)

1. Nell'attribuzione delle risorse si tiene conto dei singoli centri di costo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro riferiti all'anno 2019.
2. Si conviene, inoltre, di procedere con modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale.
3. La distribuzione delle somme da attribuire agli Uffici, al netto di quelle di cui agli artt. 10 ed 11 del presente accordo, trattandosi di somme destinate all'incentivazione della produttività e al

miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, viene determinata in relazione al personale effettivamente in servizio presso ciascuna struttura ed in base al raggiungimento degli obiettivi secondo i seguenti parametri:

- ✓ punteggio produttività = 70 – INVARIATO
- ✓ punteggio produttività < 70 - DECURTAZIONE DEL 3%
- ✓ punteggio produttività < 65 - DECURTAZIONE DEL 6%
- ✓ punteggio produttività < 60 - DECURTAZIONE DEL 9%
- ✓ punteggio produttività < 40 – DECURTAZIONE DEL 50%

Articolo 4

(Modalità di utilizzazione delle risorse)

1. Si conviene di destinare le risorse del Fondo al finanziamento degli istituti di seguito indicati.
2. Il Dirigente responsabile della struttura e dei processi di misurazione e valutazione della *performance*, allo scopo, si avvarrà della modulistica approntata dalla Direzione Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica e trasmessa agli Uffici in data 1° marzo 2019 riguardante:
 - il piano operativo;
 - il piano di lavoro individuale.

Articolo 5

(Indennità nazionali)

1. Sono regolate a livello nazionale le indennità di turno, di reperibilità, di rischio da radiazioni ionizzanti, nonché quella spettante ai centralinisti non vedenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 77, co. 2 lett. c), del CCNL Funzioni Centrali vigente.
2. Con riferimento all'indennità spettante ai centralinisti non vedenti si precisa che la stessa è riconosciuta al solo personale che svolge "effettivamente" il servizio, per tutte le giornate contrattualmente retribuite e viene erogata con le modalità previste dalla circolare n. 84 del 04.11.1992 dell'allora Ministero del Tesoro, in misura pari ad euro 4,52 giornaliera, con riferimento all'orario settimanale articolato su cinque giorni lavorativi.
3. Per compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità:
 - a) per turno diurno – antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): una maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);

- b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);
 - c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);
 - d) per turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).
4. Per quanto riguarda l'indennità di reperibilità, le parti stabiliscono di prendere come riferimento l'importo stabilito dall'art. 20, comma 6, del vigente CCNL Funzioni Centrali.
5. Per il conteggio delle giornate "utili" al riconoscimento delle indennità si dovrà fare riferimento a quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio, fatta eccezione per l'indennità prevista per i centralinisti non vedenti che dovrà essere erogata tenendo conto dei limiti posti dalla sopracitata circolare.
6. La quota utile al pagamento delle indennità nazionali deve essere detratta a monte della ripartizione al personale delle quote di incentivazione di seguito illustrate.
7. Le somme occorrenti al riconoscimento delle indennità nazionali del personale ispettivo devono essere detratte dalla c.d. "**quota ispettiva**".
8. Permane, infine, il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo, fatta eccezione per l'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.

Art. 6

(Incentivazione per la Responsabilità di piano operativo)

1. La contrattazione decentrata di sede può destinare una quota delle risorse disponibili non superiore al 5% per il riconoscimento di un'incentivazione ai funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo, così come previsto dall'art. 77, co. 2 lett. d), del CCNL Funzioni Centrali.
2. In sede locale la misura di tale incentivo può essere modulata in base al numero di unità di personale addetto a tale piano operativo o ad altro criterio da individuarsi in detta sede.
3. L'incentivazione per la responsabilità del piano operativo è corrisposta una sola volta pur in presenza di responsabilità multiple.
4. Per la sede centrale la predetta incentivazione viene corrisposta anche al Coordinatore del Gruppo Info-Vigilanza.

Articolo 7

(Incentivazione della produttività)

1. Il Dirigente, in sede di contrattazione decentrata, presenta gli schemi dei piani operativi e dei piani individuali trasmessi dalla Direzione Centrale con l'indicazione delle strutture e dei destinatari delle incentivazioni, nonché fornisce informazioni sui misuratori e gli indicatori della produttività.
2. In sede di contrattazione decentrata vengono adeguati i criteri per l'assegnazione delle risorse al personale, tenuto conto dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati, in coerenza con le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale e in base alla normativa vigente.
3. La somma per l'incentivazione della produttività viene ripartita, sia sulla base dei risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro nel suo complesso (***performance organizzativa***), sia in relazione alla prestazione lavorativa resa individualmente (***performance individuale***).

- ***Performance organizzativa***

Una quota non superiore al 70% delle risorse disponibili è destinata all'incentivazione della *performance* organizzativa. La quota è riconosciuta al personale sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi/attività assegnati dal dirigente con la predisposizione dei piani operativi, nei quali sono riassunti i compiti del gruppo di lavoro e i relativi partecipanti. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo.

L'ammontare della quota riconosciuta a ciascun componente del gruppo di lavoro è determinata in funzione delle giornate di presenza in servizio.

- ***Performance individuale***

Una quota non inferiore al 30% delle risorse disponibili è destinata all'incentivazione della *performance* individuale.

Nell'attribuzione delle quote si deve tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno e dell'apporto fornito rispetto ai risultati raggiunti, precisando che la quota dovrà essere erogata al personale che ha effettuato nell'anno almeno n. 60 giornate effettive di presenza.

L'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto effettivamente prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale – desumibile dal piano di lavoro – ai fini di un reale collegamento tra componente premiale e prestazione lavorativa effettivamente resa.

4. Le ulteriori risorse specificatamente attribuite agli uffici ai fini del potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché in materia di rappresentanza dell'amministrazione in giudizio (c.d. "***quota ispettiva***") sono attribuite al personale ispettivo in relazione ai criteri di cui al successivo comma 6.

5. Occorre precisare che le attività poste in essere dal personale specificatamente finanziate con la quota ispettiva del Fondo risorse decentrate dovranno essere diverse da quelle previste dall'accordo sul D.M. del 06.03.2018 e s.m.i. sulle misure incentivanti al personale ispettivo di cui all'art. 14 del D.L. n. 145/2013.

6. Pertanto, una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità nazionali, la contrattazione a livello decentrato determinerà l'ammontare e la graduazione delle quote da assegnare a ciascun dipendente in base al disagio, al grado di onerosità ed alla complessità degli interventi con riferimento all'attività esterna.

Articolo 8

(Quota riservata alla contrattazione di sede)

1. L'art. 77, co. 4, del CCNL Funzioni Centrali prevede che una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale sia riservata alla contrattazione di sede di cui all'art. 7, co. 7, del contratto collettivo medesimo.

2. Le parti convengono di riservare una quota pari al 25% delle risorse alla contrattazione di sede e di attribuirle per lo svolgimento di attività amministrativa, non intendendosi tale quella svolta dal personale ispettivo per la definizione delle pratiche ispettive. Nell'ambito di tali attività amministrative possono essere incluse anche tutte quelle svolte dal personale ispettivo non correlate alle pratiche ispettive.

3. In nessun caso la quota prevista per lo svolgimento dell'attività amministrativa può essere cumulata nella stessa giornata con altri premi od incentivazioni.

4. Tale quota, i cui criteri di distribuzione sono demandati alla contrattazione di sede, deve essere correlata alle attività che – nell'ambito dei prodotti/obiettivi impartiti – siano state finalizzate al conseguimento di risultati.

5. Il limite massimo individuale da attribuire a ciascun dipendente è pari a € 1.200,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente. Non è possibile cumulare, nella medesima giornata, il presente incentivo con quelli riconosciuti dal D.M. del 06.03.2018 e s.m.i. sulle misure incentivanti al personale ispettivo di cui all'art. 14 del D.L. n. 145/2013.

6. Le eventuali somme residue saranno ripartite nell'ambito della *performance* organizzativa tra tutto il personale.

Articolo 9

(Differenziazione del premio individuale)

1. Le parti convengono di attribuire al 5% del personale di ciascun ufficio che ha ottenuto la valutazione più elevata, la maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio *pro-capite* dei premi individuali attribuiti a coloro che, nell'ambito di ciascuna sede, abbiano conseguito la valutazione più elevata.
2. Premesso che il premio dovrà essere attribuito almeno ad una unità di personale di ciascuna sede, per gli arrotondamenti successivi ad 1 si procederà per difetto per valori < a 0,5 e per eccesso per valori a ≥ 0,5.
3. In caso di numero di unità di personale possibili destinatari del premio superiore al 5%, lo stesso sarà destinato al personale con il maggior numero di giornate di effettiva presenza in servizio nell'anno. Qualora, anche in applicazione di detto criterio, si continuasse ad avere un numero di unità di personale superiore alla percentuale del 5%, la maggiorazione del premio sarà riconosciuta al personale che negli ultimi tre anni di servizio ha il maggior numero di giornate di effettiva presenza.

Articolo 10

(Welfare integrativo)

1. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 77, co. 2 lett. h), e 80 del CCNL Funzioni Centrali, in relazione all'accordo del 23 luglio 2019 riguardante i criteri generali per l'attivazione delle procedure per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale destinati ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), viene riservata la somma di euro 60.000,00 per gli eventi verificatisi nell'anno 2017 e la somma di euro 60.000,00 per gli eventi verificatisi nell'anno 2018.
2. Le eventuali somme residue confluiranno nelle risorse destinate alle finalità del presente articolo per l'annualità successiva.
3. Le risorse destinate agli eventi verificatisi nell'anno 2019 verranno individuate nell'ambito dell'accordo sul Fondo risorse decentrate 2020; i relativi criteri saranno stabiliti con separato accordo.

Articolo 11

(Specifiche Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 e modalità di riparto delle risorse)

1. Rappresentanza in giudizio

Considerato che per l'anno 2019 l'ammontare complessivo delle somme destinate ad indennizzare l'attività di rappresentanza in giudizio ha raggiunto il limite massimo previsto di 800 mila euro, si

conviene che la ripartizione delle stesse tra il personale che rappresenta l'Amministrazione in giudizio avvenga, per il solo 2019 e in via sperimentale, secondo i seguenti criteri:

- Il 70% del totale – pari ad euro 560.000 – viene suddiviso indistintamente tra il personale formalmente adibito a tale attività. La quota individuale è riproporzionata nelle ipotesi di assegnazione soltanto parziale alla attività;
- Il restante 30% delle somme – pari ad euro 240.000,00 – viene invece suddiviso fra il medesimo personale secondo criteri determinati dall'Amministrazione per compensare il maggior disagio. In tal senso la contrattazione a livello decentrato determinerà l'ammontare e la graduazione delle quote da assegnare a ciascun dipendente utilizzando, in tutto o in parte, i criteri di seguito individuati:
 - 1) utilizzo del mezzo proprio, nel caso vi siano sedi per cui è necessario prendere il mezzo proprio;
 - 2) udienza al di fuori dall'orario di servizio ovvero in giornate prefestive o festive (Santo patrono);
 - 3) redazione di atti di opposizione, anche in secondo grado;
 - 4) attività di cancelleria connessa alla rappresentanza, ivi compresa la notifica delle sentenze e dei precetti;
 - 5) eventuali ulteriori attività disagiate legate a specificità territoriali.

Sotto il profilo operativo, pertanto, la competente Direzione centrale assegnerà a ciascun Ufficio il 100% delle somme calcolate sulla base del numero dei dipendenti che, presso ciascuna sede, svolge le attività in questione, eventualmente riproporzionate in relazione ad una adibizione soltanto parziale alla attività (ad es. due dipendenti assegnati al 50% alla funzione di rappresentanza in giudizio equivalgono ad una unità). Successivamente ciascun Ufficio assegnerà il 70% della somma a disposizione in misura pari a tutti i dipendenti (sempre tenendo conto della eventuale assegnazione parziale alla attività di rappresentanza in giudizio) e il restante 30% secondo quanto stabilito a livello decentrato.

In nessun caso la quota prevista per lo svolgimento dell'attività amministrativa può essere cumulata, nella stessa giornata, con quelle di cui al D.M. 06/03/2018 e s.m.i.

2. Gruppo Info-Vigilanza

Con D.D. del Capo dell'INL n. 10 del 9 marzo 2017 è stato istituito il Gruppo Info-Vigilanza. Al fine di valorizzare adeguatamente l'impegno profuso dal personale del suddetto gruppo e di garantire il suo pieno riconoscimento ai fini della distribuzione del Fondo, viene accantonata, per l'anno 2019, la somma di € 18.000 al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente che verrà erogata

sulla base delle giornate di effettiva partecipazione all'attività del Gruppo.

3. RSPP

Al fine di valorizzare adeguatamente l'impegno profuso dai responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), le parti convengono di accantonare la somma di € 30.000 al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente da riconoscere in ragione d'anno.

4. Le somme di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo sono riconosciute a titolo di indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.

5. In conformità ai precedenti accordi le risorse sugli obiettivi finalizzati al potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro cd. "**quota ispettiva**", vengono assegnate agli Uffici, in quota parte del 50%, nel rispetto delle disposizioni e dei criteri di utilizzo previsti dalle norme e sono destinate prioritariamente al pagamento delle indennità nazionali per il personale interessato, nel rispetto dei criteri applicativi definiti dalla contrattazione di posto di lavoro.

6. Il trattamento accessorio spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del presente accordo non potrà superare complessivamente l'importo di € 5.000,00 *pro capite* al lordo delle ritenute a carico del dipendente, escluse le indennità nazionali e le specifiche previste ai co. 1 e 3 del presente articolo. Le somme eventualmente eccedenti verranno ridistribuite nell'ambito di ciascun Ufficio tra tutto il personale con i criteri della *performance* organizzativa.

Articolo 12

(Acconto Fondo 2020)

1. Le parti convengono di procedere per l'anno 2020 all'erogazione al personale, a titolo di acconto sulla performance organizzativa e salvo conguaglio ed eventuale ripetizione delle somme liquidate, di una quota pari al 30 per cento del Fondo risorse decentrate previsto nel bilancio di previsione 2020. L'acconto verrà erogato, in eguali importi, al personale con almeno 60 giornate di presenza in servizio nel semestre di riferimento, a seguito della positiva verifica intermedia (30 giugno) riferita ai piani operativi concernenti i compiti assegnati ai gruppi di lavoro per l'anno 2020.

Articolo 13

(Progressioni economiche)

1. Le parti concordano di destinare la somma di euro 5.100.000,00 per le progressioni economiche orizzontali da attivare nell'anno 2020.

Articolo 14

(Limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario)

1. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'articolo 25 del CCNL Funzioni centrali in 200 ore annue potrà essere superato, per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio che intervengano nel corso dell'anno, fino al limite massimo di 250 ore, previa autorizzazione della Direzione Centrale Risorse umane, finanziarie e logistica.

Articolo 15

(Fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita)

1. Nell'ambito delle politiche dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è consentito, nell'ambito dell'orario di servizio stabilito per l'Ufficio, posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di 120 minuti rispetto all'inizio dell'orario di servizio e di anticipare l'orario di uscita fino ad un massimo di 90 minuti rispetto al termine dell'orario di lavoro d'obbligo giornaliero previsto nel piano orario di lavoro individuale.

2. Ai sensi dell'articolo 26, comma 1, del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018, compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della stessa giornata.

3. Resta fermo, ai sensi dell'articolo 26 comma 3 del CCNL Funzioni centrali 12/02/2018, l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento.

4. Nell'ambito della contrattazione integrativa della sede centrale, con riguardo al personale che svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza nei confronti delle strutture di vertice, potranno essere individuate diverse modalità di fruizione delle fasce di flessibilità di cui al comma 1 del presente articolo.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, il personale che si trovi in una delle condizioni previste dall'articolo 26, comma 4 del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018, è favorito, a richiesta, previa valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio e nell'ambito dell'orario di servizio, nell'utilizzo dell'orario flessibile con un ampliamento della flessibilità oraria fino ad ulteriori 60 minuti rispetto al regime adottato dall'ufficio di appartenenza. Compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ufficio, il dipendente può avvalersi sia in entrata che in uscita di tale ampliamento della flessibilità oraria.

Articolo 16

(Limite individuale annuo banca delle ore)

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, è fissato in 100.

La riunione termina alle ore 14:00

PER L'INL

f.to Dott. Giuseppe Diana

PER LE OO.SS.

FP CGIL *f.to Matteo Ariano*

CISL FP *f.to Michele Cavo*

UILPA *f.to Bruno Di Cuia e Riccardo Di Leo*

FLP *non firma*

CONFINTESA FP *non firma*

CONFSAL UNSA *f.to Vincenzo Di Biasi*

USB PI *non firma*



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi
Il Capo Dipartimento

Al Sig. Presidente della Corte Suprema di
Cassazione

Al Sig. Procuratore Generale presso la Corte
Suprema di Cassazione

Al Sig. Presidente del Tribunale Superiore
delle Acque Pubbliche

Al Sig. Procuratore Nazionale Antimafia e
Antiterrorismo

Ai Sigg. Presidenti delle Corti d'Appello

Ai Sigg. Procuratori Generali presso le Corti
d'Appello

Ai Sigg. Commissari per la Liquidazione degli
Usi Civici

All'Ufficio Speciale per la Gestione e la
Manutenzione degli Uffici giudiziari di Napoli

LORO SEDI

OGGETTO: Fondo risorse decentrate anno 2019.

Fondo di sede destinato all'erogazione dei compensi da contrattare a livello decentrato.

Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.M. 10 maggio 2018.

In data 18 ottobre 2021 è stato sottoscritto l'*Accordo sull'utilizzazione del fondo risorse decentrate* per l'anno 2019 che si allega alla presente.

Al fine di dare attuazione all'**art. 2 lettera c)** del suddetto Accordo per la parte relativa al **fondo di sede**, si provvede, in data odierna, all'emissione della presente circolare.

Giova premettere, innanzitutto, che anche il presente Accordo si è incardinato in coerenza con il tracciato posto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che fa della misurazione della *performance* e della valorizzazione del merito il cardine intorno a cui costruire e articolare il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni pubbliche.

Con particolare riferimento alle risorse destinate al “fondo di sede”, demandate al livello decentrato della contrattazione, le stesse devono essere erogate in aderenza ai principi posti dalle vigenti normative, richiamate nelle premesse dell’Accordo, in forza dei quali:

- 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;
- deve essere rispettato il principio della correlazione dei premi di produttività all’effettivo incremento della produttività;
- non è consentita, pertanto, la c.d. erogazione “a pioggia” dei compensi, fondata su motivazioni generiche e non riscontrabili.

Le Delegazioni di parte pubblica dovranno, quindi, essere chiamate ad una elevata attenzione nella negoziazione con le OO.SS. nonché al massimo esercizio di responsabilità.

A tal riguardo, si evidenzia che i criteri sull’utilizzazione del Fondo risorse decentrate per l’anno 2019 risultano analoghi a quelli già concordati nelle precedenti contrattazioni relative al Fondo unico di amministrazione.

Ciò considerato, oltre al rinvio allo specifico contenuto dell’Accordo in oggetto, si intendono integralmente richiamate, per la parte relativa al Fondo di sede, le indicazioni contenute nelle precedenti circolari attuative relative ai pregressi accordi (prot. 92046 del 7/7/2016 e prot. 145649 del 1/8/2017)

Sulla base delle modalità già seguite in passato, l’assegnazione complessiva “lordo dipendente” costituirà oggetto del riparto, a livello distrettuale, disposto e comunicato dal Direttore generale del bilancio e della contabilità.

Le relative somme dovranno essere ripartite tra le sedi di contrattazione, proporzionalmente al personale presente nell’ambito dei corrispondenti uffici, e contrattate a livello decentrato (sede R.S.U.) entro 60 giorni dalla data di comunicazione, nell’ambito del distretto, della presente circolare e degli importi assegnati.

Si ricorda, inoltre, che ai sensi dell’art. 5, comma 2, lettera e) del decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123, sono soggetti a controllo preventivo gli accordi in materia di contrattazione integrativa, di qualunque livello, intervenuti ai sensi della vigente normativa legislativa e contrattuale.

Pertanto, anche gli accordi sottoscritti a livello locale accompagnati da una relazione illustrativa e tecnico finanziaria ex art. 40, comma 3-sexies del decreto legislativo n. 165/2001 dovranno essere trasmessi all’Ufficio centrale del bilancio presso questo Ministero, con le modalità che saranno comunicate dalla Direzione generale del bilancio e della contabilità in occasione del riparto delle risorse finanziarie.

Come per le precedenti contrattazioni, gli accordi definitivi dovranno poi essere, altresì, trasmessi telematicamente secondo la procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi ai sensi della Convenzione interistituzionale A.R.A.N.- C.N.E.L.

L’art. 2 lettera b) dell’accordo, quale rilevante elemento di novità rispetto al passato, prevede che una quota di risorse venga destinata alla remunerazione del personale in base all’apporto individuale profuso nell’attività lavorativa, sulla base degli esiti della valutazione derivante all’attuazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con D.M. 10 maggio 2018, che ha avuto avvio con la circolare prot. m_dg.DOG.27/03/2019.0060897.U del Capo del Dipartimento dell’organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi.

Come per le risorse relative al fondo di sede, anche tali risorse vengono distribuite a livello distrettuale sulla base del personale in organico e divise proporzionalmente al personale presente nell'ambito dei corrispondenti uffici, come espressamente previsto dall'accordo.

Si ritiene opportuno precisare che l'attribuzione del connesso premio individuale avviene secondo i criteri previsti dall'accordo in oggetto e non rientra, pertanto, nell'ambito della contrattazione del fondo di sede.

A tal fine, le risorse attribuite a ciascun ufficio giudiziario dovranno essere distribuite sulla base degli esiti della suddetta valutazione, attraverso l'applicazione dei 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 |

L'accordo prevede, inoltre, che 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.

Nell'ambito di ciascun ufficio giudiziario dovrà, quindi, essere individuato il numero di personale destinatario della percentuale indicata e il personale destinatario della maggiorazione verrà individuato tra coloro che hanno conseguito i punteggi più elevati.

In caso di parità di punteggio, il personale ricompreso nella quota del 5% viene individuato sulla base dell'anzianità nella fascia economica di appartenenza; in via residuale, in caso di ulteriore parità di condizione, è prevista il criterio dell'anzianità anagrafica.

Le corti d'appello e le procure generali sono invitate, in sede di ripartizione delle risorse nell'ambito dei corrispondenti distretti, a quantificare e comunicare agli uffici giudiziari anche il numero del personale destinatario della maggiorazione.

L'accordo non prevede alcun ulteriore elemento di differenziazione. Appare, tuttavia, ragionevole che in sede di liquidazione il premio venga rapportato al periodo di servizio svolto nell'anno di riferimento.

IL CAPO DIPARTIMENTO
Barbara Faborini





Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi

Direzione Generale del Bilancio e della Contabilità

Al Sig. Presidente della Corte Suprema di
Cassazione

Al Sig. Procuratore Generale presso la Corte
Suprema di Cassazione

Al Sig. Presidente del Tribunale Superiore
delle Acque Pubbliche

Al Sig. Procuratore Nazionale Antimafia e
Antiterrorismo

Ai Sigg. Presidenti delle Corti d'Appello

Ai Sigg. Procuratori Generali presso le Corti
d'Appello

Ai Sigg. Commissari per la Liquidazione degli
Usi Civici

All'Ufficio Speciale per la Gestione e la
Manutenzione degli Uffici giudiziari di Napoli

LORO SEDI

e, p.c. Al Capo del Dipartimento dell'Organizzazione
Giudiziaria, del Personale e dei Servizi

OGGETTO: Fondo risorse decentrate anno 2019.

Ripartizione delle risorse - Capitolo 1402 piano gestionale 4.

Fondo di sede destinato all'erogazione dei compensi da contrattare a livello decentrato. Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.M. 10 maggio 2018.

Con circolare prot. 258124 del 7 dicembre 2021 del Capo del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, è stato inviato l'*Accordo sull'utilizzazione del fondo risorse decentrate* per l'anno 2019 ed è stata avviata la fase attuativa del medesimo accordo demandando a questa Direzione generale la ripartizione, anche a livello distrettuale, delle risorse destinate a tale finalità.

Si è, quindi, provveduto a ripartire in favore di codesti punti ordinanti di spesa (POS) le risorse destinate a dare attuazione alle due finalizzazioni previste dall'accordo e nel prospetto allegato vengono indicati gli importi (lordo dipendente) relativi a:

- a) Fondo di sede da contrattare a livello decentrato sulla base dei consueti criteri previsti dall'**art. 2 lettera c)** dell'accordo;
- b) Risorse destinate alla remunerazione del personale sulla base degli esiti della valutazione derivante dall'attuazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con D.M. 10 maggio 2018, ai sensi dell'**art. 2 lettera b)** dell'accordo.

Le risorse assegnate alle Corti d'appello e alle Procure generali, sia quelle relative al fondo di sede, oggetto di contrattazione, sia quelle relative alla valutazione della performance, dovranno essere distribuite proporzionalmente al personale presente nell'ambito dei corrispondenti uffici, come previsto dall'accordo nazionale e richiamato nella circolare sopra citata.

Si comunica, altresì, che, tenendo conto delle particolari procedure previste in materia di cedolino unico, la materiale assegnazione delle corrispondenti risorse finanziarie avverrà a seguito del completamento dell'*iter* finalizzato alla riassegnazione da parte del Ministero dell'economia e della finanze.

Tuttavia, nelle more del completamento di tale procedura, potrà comunque essere avviata la fase negoziale a livello decentrato (sede di RSU), sulla base degli importi *sub a)* comunicati con la presente nota.

Contestualmente alla ripartizione delle risorse destinate al Fondo di sede di cui all'**art. 2, lett. c)** agli Uffici del distretto, le stesse sono pregate di inviare, a questa Direzione generale e all'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della giustizia, un prospetto riepilogativo contenente l'elenco delle sedi interessate e delle corrispondenti risorse assegnate (lordo dipendente).

Eventuali criticità derivanti dalla ripartizione effettuata in applicazione degli accordi sottoscritti in precedenza, potranno essere sanate, per ragioni di equità e in via del tutto eccezionale, in occasione della ripartizione nell'ambito del distretto.

Gli accordi sottoscritti in sede locale, accompagnati da un'unica relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, dovranno essere trasmessi, da ciascuna sede di contrattazione, direttamente all'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della giustizia, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata all'indirizzo **rgs.uchb-giustizia.gedoc@pec.mef.gov.it**. In tal caso, accordo e relazione, in formato dematerializzato, dovranno avere valore legale ed essere, quindi, firmati digitalmente (rif. circolare RGS n. 3 del 20/1/2014). Con lo stesso mezzo si riceverà comunicazione dell'esito del previsto controllo preventivo e, al fine di rendere più chiara la nota contenente il visto dell'ufficio di riscontro e consentire l'univoca correlazione con l'accordo oggetto di controllo, ogni accordo e relativa RTF dovrà essere oggetto di una singola pec di invio, avendo cura di indicare nell'oggetto della pec di trasmissione gli elementi necessari ad identificare in modo univoco l'accordo stesso.

In caso di trasmissione cartacea (eventualità da considerarsi assolutamente eccezionale), gli atti dovranno essere trasmessi, in originale, al seguente indirizzo: Ufficio Centrale del Bilancio presso il Ministero della Giustizia – via Arenula, 70 – 00186 ROMA.

Al fine di agevolare l'attività di riscontro, si allega il consueto *format* da utilizzare per la predisposizione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

Per la medesima finalità, e valorizzando il contenuto di osservazioni in precedenza formulate dall'organo di controllo, si ritiene opportuno segnalare la necessità che i contenuti dell'accordo di sede e della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria siano adeguatamente

articolati e in linea con il contenuto dell'accordo nazionale. Si raccomanda, inoltre, la corretta indicazione degli importi e delle corrispondenti percentuali, che dovranno essere in linea con le risorse assegnate alla sede di contrattazione e con i vincoli indicati, in termini percentuali, nell'accordo nazionale (quota $\leq 80\%$ e quota $\geq 20\%$), considerando ed esplicitando, altresì, le distinte finalizzazioni indicate per ciascuna delle due quote.

Si raccomanda, inoltre, di inviare esclusivamente gli accordi, debitamente sottoscritti dalle parti negoziali, corredati della prescritta relazione (separata e sottoscritta), evitando la trasmissione di ogni altra documentazione. Non dovranno, pertanto, essere inviati gli eventuali verbali di contrattazione e si dovrebbe evitare la formulazione di accordi in forma di verbale.

In caso di osservazioni dell'Ufficio centrale del bilancio, sempre al fine di agevolare l'attività di riscontro e apposizione del visto, la nota di risposta dovrebbe essere corredata dell'Accordo e RTF.

Per quanto concerne le risorse destinate alla remunerazione del personale sulla base degli esiti del Sistema di misurazione e valutazione della performance - **art. 2, lett. b)**, dell'accordo - si ritiene opportuno fornire le seguenti precisazioni.

Le risorse non sono oggetto di contrattazione.

In occasione della ripartizione delle risorse, le Corti d'appello e le Procure generali comunicano anche il numero massimo delle unità destinatarie della maggiorazione del premio individuale (coeff. 1,30), da determinare in misura pari al 5% (arrotondato all'unità superiore) di tutto il personale presente nei singoli uffici che, in sostanza, corrisponde al numero del personale presente utilizzato per la ripartizione delle risorse.

Inoltre, sulla base di valutazioni condivise con il Capo del dipartimento e trattandosi di istituto contrattuale di prima applicazione, si ritiene che, fermo il limite del 5% delle unità di personale, la maggiorazione debba essere attribuita al personale che ha conseguito i punteggi più elevati pari a 100 e che, in via residuale, possa essere attribuita al personale con punteggio più elevato ricompreso nel *range* 81-100.

In termini strettamente operativi si suggerisce di procedere con la seguente modalità.

- Ripartizione delle risorse sulla base del personale presente, in analogia con il fondo di sede.
- Individuazione e comunicazione del numero di unità destinatario della maggiorazione (5% dei presenti) senza quantificazione della corrispondente quota di risorse poiché l'attribuzione avverrà in sede di liquidazione con applicazione del coefficiente 1,30.
- All'ufficio giudiziario viene demandata, tra l'altro, l'individuazione dei nominativi destinatari della maggiorazione tenendo conto degli esiti della valutazione. In 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, in caso di ulteriore parità di condizione, è previsto il criterio dell'anzianità anagrafica.
- In sede di liquidazione, le risorse assegnate all'ufficio vengono ripartite attraverso l'applicazione dei previsti coefficienti connessi agli esiti della valutazione (ivi compreso il coefficiente relativo alla maggiorazione) e, in assenza di ulteriori elementi di differenziazione, si è ritenuto di considerare quanto meno il periodo di servizio, nell'anno di riferimento.

Per ogni altro aspetto si rinvia al contenuto dell'accordo e della circolare richiamata in premessa.

IL DIRETTORE GENERALE
Lucio Bedetta
firma digitale