

**IPOTESI DI ACCORDO sul nuovo
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
- Quadriennio 2006/2009 -
del personale non dirigenziale del Ministero della Giustizia**

L'anno 2010 il giorno 10 del mese di luglio, presso la sede centrale del Ministero, ha avuto luogo l'incontro tra il Ministero della Giustizia, rappresentato dal Sottosegretario di Stato Sen. Giacomo Caliendo, e le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA, RdB PI, FLP e FEDERAZIONE INTESA, per concludere la trattativa finalizzata alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale non dirigenziale del Ministero della Giustizia.

L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali sottoscritte,

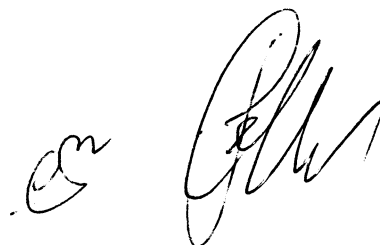
Premesso che scopi ed obiettivi generali prioritari del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sono:

- ✓ la definizione del nuovo ordinamento professionale e dei profili professionali;
- ✓ la flessibilità tra profili all'interno delle aree e l'attuazione delle progressioni all'interno del nuovo sistema classificatorio;
- ✓ l'istituzione di un sistema di valutazione individuale correlato a politiche di incentivazione della produttività del personale volte al miglioramento della qualità del servizio con particolare riferimento ai livelli di soddisfazione dell'utenza;
- ✓ la formazione del personale in un'ottica di miglioramento della efficacia dell'azione amministrativa e di crescita professionale dei dipendenti.

Considerato che, in relazione alle attese del personale, sono state sottoscritte due Ipotesi di Accordo Stralcio il 15 dicembre 2009 (con integrazione del 21 dicembre 2009) per il personale del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi (Amministrazione Giudiziaria) e del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, e il 21 dicembre 2009 per il personale del Dipartimento per la Giustizia Minorile e dell'Amministrazione degli Archivi Notarili, contenenti il nuovo ordinamento professionale e i nuovi profili professionali, la flessibilità tra profili all'interno delle aree e l'attuazione delle progressioni all'interno del nuovo sistema classificatorio.

Considerato che l'ARAN, nel fornire l'assistenza richiesta dall'art. 7, comma 3, del CCNL 14 settembre 2007 in merito all'individuazione dei nuovi profili professionali, ha formulato le proprie osservazioni con nota prot. n. 917/10 del 4 febbraio 2010 ai profili approvati nell'ambito delle citate Ipotesi di accordo stralcio e che, recependo le indicate osservazioni, è stato sottoscritto un nuovo Accordo integrativo in data 2 marzo 2010 contenente il nuovo ordinamento professionale e i profili professionali del Ministero della Giustizia, che sostituiscono integralmente quelli definiti nelle indicate Ipotesi di accordo stralcio e i relativi allegati.

Vista la nota prot. n. 2007/10 del 15 marzo 2010 con la quale l'ARAN ha definitivamente approvato i nuovi profili professionali rilevando che "nella redazione del nuovo ordinamento professionale sono stati complessivamente osservati i criteri stabiliti dal CCNL del 14 settembre 2007" segnalando "la correttezza delle indicazioni relative alla confluenza dei profili attualmente presenti in quelli previsti dal nuovo ordinamento".



CONCORDANO

La presente **IPOTESI DI ACCORDO** sul nuovo **Contratto Collettivo Nazionale Integrativo**, di seguito denominato CCNI, viene redatta e sottoscritta dalle parti ai sensi dell'art. 4 e seguenti del CCNL 1998/2001 del comparto Ministeri, come modificato e integrato dai CCNL 2002/2005 e 2006/2009, e allo stato della normativa vigente, recependo al suo interno, senza modifiche, il nuovo ordinamento professionale e i profili professionali già individuati nell'accordo del 2 marzo 2010 e approvati dall'ARAN in data 15 marzo 2010.

TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 ***(Campo di applicazione)***

1. Il presente CCNI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dal Ministero della Giustizia e destinatario del CCNL del comparto Ministeri.

Articolo 2 ***(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione)***

1. Il CCNI ha validità per il quadriennio 2006/2009 e gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. Le disposizioni contrattuali rimangono, comunque, in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNI.
3. Con cadenza annuale vanno individuate e verificate le risorse che costituiscono il Fondo Unico di Amministrazione ed in tale sessione negoziale si procede con contrattazione integrativa di Ministero per la definizione dei criteri e delle procedure di utilizzazione del Fondo stesso, ove non già definite dal presente CCNI.
4. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto possono essere integrati da contrattazioni successive ed ulteriori fasi di contrattazione potranno svilupparsi a seguito di verifiche derivanti da processi di riorganizzazione del Ministero che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del CCNI.
5. E' fatta salva, comunque, la preminenza dei CCNL di comparto sul presente contratto, con particolare riferimento agli istituti normativi ed economici generali.



TITOLO II **RELAZIONI SINDACALI**

Articolo 3 ***(Obiettivi e strumenti)***

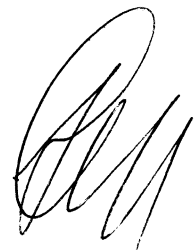
1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Amministrazione e dei Sindacati, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva, la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di amministrazione, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate nel CCNL di comparto;
 - b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;
 - c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Articolo 4 ***(Rinvio al CCNL vigente)***

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Ministeri vigente, cui complessivamente si rinvia, con le integrazioni contenute nel presente CCNI.

Articolo 5 ***(Contrattazione collettiva integrativa)***

1. L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali sottoscrivono il contratto collettivo nazionale integrativo con le risorse del Fondo Unico di Amministrazione, al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.
2. Il CCNI definisce il sistema di classificazione del personale e ne regola i sistemi di incentivazione sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, stabilisce, nei limiti di legge, i criteri di valutazione delle prestazioni ed indica le modalità di ripartizione delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 32 del CCNL 1998/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
3. Presso ogni sede centrale e periferica dell'Amministrazione individuata come sede di



contrattazione decentrata la stessa ha luogo con le procedure indicate nel CCNL vigente e sulle materie che il medesimo CCNL demanda a tale livello di contrattazione integrativa, tra i soggetti indicati al successivo articolo 6.

Articolo 6
***(Composizione delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale
per la contrattazione collettiva integrativa decentrata)***

1. Fermi restando i criteri dettati dal CCNL vigente per l'individuazione della delegazione pubblica e dei soggetti sindacali investiti della contrattazione collettiva integrativa a livello di Amministrazione, nelle sedi periferiche la delegazione di parte pubblica e quella sindacale sono composte nel modo indicato, rispettivamente, ai comma 2 e 3 del presente articolo.
2. La delegazione di parte pubblica è composta:

2.1. nell'Amministrazione Giudiziaria:

- a) in sede centrale, individuata come sede unica di contrattazione a seguito della elezione della RSU, dal Capo di Gabinetto e dai Capi Dipartimento o da loro delegati.
- b) per gli uffici giudiziari individuati da soli come sede di contrattazione a seguito della elezione della RSU, dal Magistrato Capo dell'Ufficio o da un suo delegato e dal Dirigente della Cancelleria o da un suo delegato.
- c) per gli uffici giudiziari unificati in una medesima sede di contrattazione a seguito della elezione di RSU, dai Magistrati Capi di tutti gli Uffici unificati o da loro delegati e dai Dirigenti delle relative Cancellerie o da loro delegati.
- d) in deroga a quanto previsto alla precedente lettera c):
 - nella sede di contrattazione unificata comprendente il Tribunale e gli Uffici del Giudice di Pace del relativo circondario la delegazione di parte pubblica è composta dal Presidente del Tribunale, o da un suo delegato, e dal Dirigente della cancelleria del Tribunale o da un suo delegato.
 - nella sede di contrattazione unificata comprendente gli Uffici del Giudice di Pace aventi in organico la qualifica di dirigente e gli Uffici del giudice di pace ricadenti nel medesimo circondario la delegazione di parte pubblica è composta dal Coordinatore dell'Ufficio del Giudice di Pace della sede di circondario o da un suo delegato e dal relativo Dirigente della Cancelleria o da un suo delegato.
- e) presso la Corte d'Appello, sede anche di Commissariato alla liquidazione degli usi civici, la delegazione è integrata dal titolare del Commissariato o da un suo delegato.
- f) per le questioni relative all'Ufficio N.E.P. le delegazioni a livello di Corte d'Appello, di Sezione di Corte d'Appello e di Tribunale sono integrate dal Dirigente dell'Ufficio N.E.P..
- g) i Dirigenti CISIA sono componenti della Delegazione di parte pubblica delle Corti di Appello o dei Tribunali, ove hanno sede i CISIA e i Presidi CISIA.



- 2.2. *nel Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria*: a livello centrale dal Capo del Dipartimento o suo delegato, e a livello periferico dal titolare degli uffici individuati come sede di contrattazione a seguito della elezione della RSU.
- 2.3. *nel Dipartimento per la Giustizia minorile*: dal titolare dell'ufficio dirigenziale; per gli uffici di livello non dirigenziale, dal Dirigente con funzioni di direttore del Centro da cui essi dipendono o da un suo delegato e dal titolare dell'ufficio di livello non dirigenziale.
- 2.4. *nell'Amministrazione degli Archivi notarili*: dai titolari degli uffici dirigenziali; per gli uffici di livello non dirigenziale, dal competente Sovrintendente o da un suo delegato e dai titolari degli uffici medesimi. Uffici con meno di 10 unità possono essere accorpati ai fini di un'unica contrattazione.
3. Le delegazioni di parte sindacale sono composte dalle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) e dalle Organizzazioni di categoria territoriali firmatarie del CCNL.

Articolo 7 **(Sistema di partecipazione)**

1. L'informazione, preventiva o successiva, la concertazione e la consultazione sono attivate dal titolare dell'ufficio competente ad emanare gli atti.
2. L'informazione sulle materie elencate dal CCNL vigente consiste nel trasmettere alle Rappresentanze Sindacali la documentazione necessaria ad assicurare la completa conoscenza delle determinazioni dell'Amministrazione. L'informazione preventiva, salvo i casi di urgenza, deve essere fornita almeno 10 giorni prima dell'emanazione dell'atto, cui si riferisce, e quella successiva entro 7 giorni dall'emanazione dell'atto o del provvedimento.
3. Al fine di garantire e rafforzare le forme di partecipazione di cui all'art. 6 lettera d) del CCNL 1998/2001, le parti concordano nel prevedere la partecipazione del Comitato per le pari opportunità al tavolo della contrattazione collettiva integrativa a livello di Amministrazione, nella persona del Presidente o di un suo delegato. Tale presenza sarà da stimolo e da garanzia per l'adozione di politiche per il personale più attente alla parità di trattamento sia con riferimento alle differenze di genere che ad ogni altra forma di discriminazione.

Articolo 8 **(Clausole di raffreddamento)**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le



parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Articolo 9 ***(Tentativo di composizione dei conflitti)***

1. In caso di conflitto concernente la violazione degli obblighi previsti dalle regole del sistema di partecipazione la parte interessata comunica per iscritto all'altra parte la propria intenzione di dare avvio ad un tentativo di composizione, e trasmette o consegna copia della comunicazione al Dirigente Generale preposto alla gestione del personale e alle Organizzazioni Sindacali di categoria di livello nazionale.
2. Il tentativo ha inizio entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione e deve concludersi nei successivi cinque giorni.
3. Nel caso di mancato svolgimento del tentativo, o di mancata conclusione dello stesso nei termini di cui al comma precedente, la parte interessata ne dà notizia al Dirigente Generale preposto alla gestione del personale e alle Organizzazioni Sindacali di categoria di livello nazionale, i quali si adoperano anche formalmente per comporre il conflitto.
4. Nel corso della procedura di cui ai commi precedenti le parti si astengono dall'assumere determinazioni unilaterali.

Articolo 10 ***(Interpretazione autentica dei contratti integrativi decentrati)***

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCNI o degli accordi integrativi decentrati, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La procedura può essere attivata anche a richiesta di una sola delle parti contraenti.

Articolo 11 ***(Diritti sindacali)***

1. Le trattative per la contrattazione integrativa decentrata si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora ciò non sia possibile i componenti delle delegazioni di parte sindacale, precisamente i componenti delle R.S.U. e, nel limite di due componenti per ciascuna sigla, gli appartenenti alle Organizzazioni Sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL, non sono tenuti al recupero delle ore ivi impiegate.
2. Per quanto attiene al diritto di assemblea, al diritto di affissione, all'uso dei locali per l'esercizio delle attività sindacali nonché alle altre disposizioni inerenti l'esercizio dei diritti sindacali, si fa riferimento alle previsioni contenute nel CCNQ 7 agosto 1998 (CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) e successive modificazioni e integrazioni.



3. Al fine di rendere effettivo il diritto di assemblea i dirigenti degli uffici, ricevuta la comunicazione scritta di indizione dell'assemblea, provvedono ad indicare tempestivamente, alle rappresentanze sindacali promotrici, i locali idonei allo svolgimento dell'assemblea, garantendo al personale, pur nella salvaguardia dei servizi essenziali così come definiti dalle norme in vigore, la partecipazione. Gli stessi dirigenti provvedono, inoltre, a dare idonea informazione all'utenza dell'eventuale riduzione di attività degli uffici conseguente allo svolgimento dell'assemblea.
4. Al fine di rendere effettivo il diritto di affissione i dirigenti degli uffici individuano e rendono disponibili appositi spazi in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro. L'Amministrazione, nei limiti delle dotazioni informatiche, consente, altresì, in ogni sede centrale o periferica individuata come sede di contrattazione a seguito della elezione della RSU l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica riservato alla RSU nel suo complesso e a ciascuna Organizzazione Sindacale rappresentativa.
5. In conformità alla previsione di cui all'art. 18, commi 4 e 5, del citato CCNQ 7 agosto 1998 il trasferimento di un dirigente sindacale in una unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione può essere disposto solo previo nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza o della RSU di cui lo stesso sia componente. La presente disposizione si applica sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.



TITOLO III **DISPOSIZIONI COMUNI**

Articolo 12 ***(Linee di indirizzo generale per la formazione)***

1. In conformità ai principi generali dettati dall'art. 24 del CCNL 2006/2009, le parti contraenti riconoscono la necessità di dare il massimo impulso alla formazione professionale dei lavoratori per contribuire a migliorare il livello professionale di ciascun dipendente ed accrescere l'efficacia e l'efficienza del servizio giustizia per i cittadini.
2. Queste finalità sono attuate attraverso l'attivazione di un sistema formativo permanente di aggiornamento e qualificazione di tutti i dipendenti, anche avvalendosi di strumenti informatici e multimediali.
3. La formazione professionale si svolge, di norma, a livello territoriale.
4. I corsi di aggiornamento e qualificazione sono finalizzati all'accrescimento della professionalità dei dipendenti nonché, quando specifiche esigenze organizzative lo richiedano, all'acquisizione delle cognizioni necessarie per lo svolgimento di mansioni diverse nell'ambito della stessa area.
5. In linea con le attuali innovazioni tecnologiche la formazione è orientata allo sviluppo delle risorse professionali secondo logiche di ammodernamento, razionalizzazione e digitalizzazione dell'esistente.
6. Sarà implementata la formazione su tutte le tematiche possibili mediante l'uso di metodi di formazione a distanza (e-learning) anche attraverso l'utilizzo della Intranet del Ministero e si utilizzerà prevalentemente la medesima Intranet per dare la massima pubblicità alle iniziative formative previste, per rendere disponibili i materiali didattici e per razionalizzare la comunicazione in materia di formazione.
7. Si provvederà alla realizzazione di corsi di addestramento professionale per il personale neoassunto. Sarà inoltre sostenuto l'affiancamento e la formazione per il personale interessato da processi di mobilità interna attraverso azioni di tutoraggio e di aggiornamento da parte di personale interno esperto del settore di inserimento.
8. Nell'attuazione dei Piani di formazione, si provvederà ad inserire moduli di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle pari opportunità, alle discriminazioni di genere e all'abbattimento degli stereotipi. Inoltre i corsi si svolgeranno garantendo il rispetto del criterio delle pari opportunità.
9. Per il personale iscritto agli Ordini professionali, ove l'iscrizione sia necessaria per lo svolgimento delle mansioni di profilo, l'Amministrazione assicura la formazione continua obbligatoria prevista dagli indicati ordini professionali per gli aspetti metodologici, deontologici ed operativi.



Articolo 13
(Uso delle dotazioni informatiche)

1. A prescindere da quanto specificamente previsto per determinati profili professionali, tutti i dipendenti sono tenuti ad avvalersi, nell'espletamento delle mansioni affidate, della strumentazione informatica in dotazione all'ufficio, nel rispetto della normativa vigente in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Articolo 14
(Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro)

1. In attuazione di quanto previsto dal CCNL vigente in materia di articolazione dell'orario di lavoro, possono essere adottate le seguenti tipologie di orario di lavoro, anche coesistenti tra loro:
 - 1.1. orario articolato su cinque giorni, che si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane, nell'ambito del quale le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;
 - 1.2. orario articolato su sei giorni, che si svolge, di norma, per sei ore continuative antimeridiane;
 - 1.3. orario flessibile, che si realizza, previa espressa richiesta del dipendente e nei limiti di compatibilità con il servizio, con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera (la flessibilità è incompatibile con le turnazioni);
 - 1.4. turnazioni, a carattere residuale rispetto alle altre articolazioni e adottabili per determinate attività, che consentono di garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni;
 - 1.5. orario plurisettimanale, che consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore e della normativa vigente.
2. L'Amministrazione, compatibilmente con le prioritarie esigenze di organizzazione dei servizi, favorisce l'attuazione di tutte le tipologie di lavoro in modo da ridurre il ricorso al lavoro straordinario e da agevolare la prestazione lavorativa da parte di determinate categorie di lavoratori che versano in svantaggiate situazioni familiari o condizioni fisiche.
3. Nel caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni, la prestazione lavorativa, nell'ambito dell'orario di servizio, può avere inizio anche nelle ore pomeridiane a partire dalle h. 13.45, con anticipazioni in orario antimeridiano di durata e collocazione diversificata al fine di garantire l'effettuazione dell'orario settimanale complessivo.
4. L'individuazione delle funzioni per le quali è previsto il modulo di cui al comma 3 nonché la definizione dei criteri di massima per l'individuazione del personale che articola l'orario di lavoro secondo detto modulo viene effettuata a livello dei singoli uffici in relazione alle loro peculiari necessità, secondo quanto previsto negli accordi conclusi in sede di contrattazione integrativa decentrata.
5. Nella individuazione delle funzioni la contrattazione collettiva integrativa decentrata

privilegia comunque i seguenti servizi: nell'ambito dell'Amministrazione Giudiziaria, i servizi di assistenza all'udienza e le attività connesse; nell'ambito dell'Amministrazione Penitenziaria e della Giustizia minorile i servizi finalizzati all'organizzazione e allo svolgimento di attività di osservazione, di trattamento e di intervento socio-assistenziale nei confronti dei detenuti e delle persone ammesse alle misure alternative alla detenzione.

6. Nella definizione dei criteri di massima per la individuazione del personale la contrattazione collettiva integrativa decentrata tiene conto delle condizioni familiari e di salute, e delle eventuali necessità di studio. Tra le condizioni familiari assumono rilievo prioritario la presenza di figli minori in età scolare o prescolare.
7. All'individuazione del personale che articola l'orario di lavoro secondo il modulo di cui al comma 3 provvede con periodicità almeno trimestrale il dirigente dell'ufficio, conformemente ai criteri di massima concordati a norma del comma 4. Nel caso di adesioni al modulo di cui al comma 3 non sufficienti a soddisfare le esigenze del servizio, l'effettuazione della prestazione di lavoro secondo il detto modulo può comunque essere richiesta ad un numero di dipendenti non superiore al 20 per cento di quelli inquadrati nel profilo professionale al quale si riferiscono le funzioni individuate ai sensi del comma 4, garantendo il necessario avvicendamento dei dipendenti coinvolti.
8. Nel periodo di effettiva prestazione lavorativa resa secondo le modalità di cui al comma 3 il dipendente ha diritto ad una indennità sulla base di € 10,00 giornalieri per le giornate di effettivo servizio.
9. Alla definizione di ulteriori aspetti della articolazione dell'orario regolata nel presente articolo si provvede attraverso la contrattazione collettiva integrativa decentrata.



TITOLO IV
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Articolo 15
(Il sistema di classificazione del personale)

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale è articolato per aree, individuate attraverso declaratorie di mansioni, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità, utili per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative in funzione del servizio da svolgere.
2. All'interno di ogni singola area funzionale i nuovi profili professionali sono individuati mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente, attraverso una descrizione sintetica delle mansioni svolte e del livello di professionalità richiesto. Le declaratorie descrivono altresì l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento e per l'accesso al profilo medesimo. Per ciascun profilo la posizione giuridica è quella di accesso, cui viene riferita la dotazione organica (dotazione organica di area per ciascun profilo).
3. Ogni profilo è articolato in fasce retributive. Per l'Area Prima sono previste tre fasce economiche, per l'Area Seconda sei e per la Terza sette. Le diverse fasce retributive non sono correlate a diversità sostanziali di contenuti mansionali, ma costituiscono solo un sistema di progressione economica, commisurata alla maggiore professionalità acquisita durante il rapporto di lavoro.
4. Ogni lavoratore è inserito in un'area funzionale e in un profilo professionale. In sede di prima applicazione del presente accordo le fasce retributive vengono assegnate al personale in servizio rispettando la tabella di corrispondenza con la precedente posizione economica di inquadramento.
5. Per ciascun profilo, in relazione all'arricchimento professionale conseguito dai dipendenti nello svolgimento della propria attività, è previsto un sistema di progressioni economiche, che si attua mediante l'attribuzione di successive fasce retributive.

Articolo 16
(I profili professionali dell'Amministrazione Giudiziaria)

1. Nella prima area è previsto un solo profilo professionale: Ausiliario.
2. Nella seconda area sono previsti nove profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Conducente di automezzi, Operatore giudiziario, Assistente alla vigilanza dei locali e al servizio automezzi, Assistente giudiziario, Cancelliere, Contabile, Assistente informatico, Assistente linguistico, Ufficiale Giudiziario.

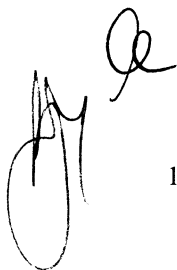


3. Nella terza area sono previsti nove profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Funzionario giudiziario, Funzionario contabile, Funzionario informatico, Funzionario linguistico, Funzionario UNEP, Funzionario statistico, Funzionario dell'organizzazione, Funzionario bibliotecario, Direttore amministrativo.
4. Le declaratorie complete dei nuovi profili professionali sono descritte nell'**Allegato A**, che costituisce parte integrante del presente accordo.
5. I dipendenti già in servizio sono inquadrati nei profili secondo le confluenze indicate nella declaratoria dei nuovi profili, mantenendo la fascia economica, come da tabella di trasposizione allegata al CCNL, sinteticamente riassunta nell'**Allegato B**.
6. In sede di prima applicazione la dotazione organica di ciascun profilo professionale è provvisoriamente individuata in quella definita, nell'ambito del previgente sistema di classificazione del personale, per ciascuna figura professionale e posizione economica nel DM 5 novembre 2009. In caso di confluenza in un medesimo profilo professionale di diverse figure professionali e/o posizioni economiche la dotazione organica di profilo è determinata dalla somma delle dotazioni organiche definite per ciascuna delle figure professionali e posizioni economiche confluenti.

Articolo 17

(I profili professionali dell'Amministrazione Penitenziaria)

1. Nella prima area è previsto un solo profilo professionale: Ausiliario.
2. Nella seconda area sono previsti sei profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Operatore, Assistente amministrativo, Assistente linguistico, Contabile, Assistente informatico, Assistente tecnico.
3. Nella terza area sono previsti otto profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Funzionario dell'organizzazione e delle relazioni, Funzionario contabile, Funzionario informatico, Funzionario della professionalità di servizio sociale, Funzionario della professionalità giuridico-pedagogica, Funzionario tecnico, Funzionario linguistico, Funzionario della professionalità di mediazione culturale.
4. Le declaratorie complete dei nuovi profili professionali sono descritte nell'**Allegato C**, che costituisce parte integrante del presente accordo.
5. I dipendenti già in servizio sono inquadrati nei profili secondo le confluenze indicate nella declaratoria dei nuovi profili, mantenendo la fascia economica, come da tabella di trasposizione allegata al CCNL, sinteticamente riassunta nell'**Allegato D**.
6. In sede di prima applicazione la dotazione organica di ciascun profilo professionale è provvisoriamente individuata in quella definita, nell'ambito del previgente sistema di classificazione del personale, per ciascuna figura professionale e posizione economica nel d.P.R. del 28 febbraio 2006. In caso di confluenza in un medesimo profilo professionale di diverse figure professionali e/o posizioni economiche la dotazione organica di profilo è determinata dalla somma delle dotazioni organiche definite per ciascuna delle figure



professionali e posizioni economiche confluenti.

Articolo 18

(I profili professionali dell'Amministrazione della Giustizia Minorile)

1. Nella prima area è previsto un solo profilo professionale: Ausiliario.
2. Nella seconda area sono previsti sette profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Conducente di Automezzi, Operatore, Assistente amministrativo, Contabile, Assistente tecnico, Assistente informatico, Assistente di area pedagogica.
3. Nella terza area sono previsti undici profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Funzionario amministrativo, Funzionario contabile, Funzionario informatico, Funzionario linguistico, Funzionario statistico, Funzionario della professionalità pedagogica, Funzionario della professionalità di servizio sociale, Funzionario dell'organizzazione, Funzionario tecnico, Funzionario della professionalità di mediazione culturale, Direttore.
4. Le declaratorie complete dei nuovi profili professionali sono descritte nell'**Allegato E**, che costituisce parte integrante del presente accordo.
5. I dipendenti già in servizio sono inquadrati nei profili secondo le confluenze indicate nella declaratoria dei nuovi profili, mantenendo la fascia economica, come da tabella di trasposizione allegata al CCNL, sinteticamente riassunta nell'**Allegato F**.
6. In sede di prima applicazione la dotazione organica di ciascun profilo professionale è provvisoriamente individuata in quella definita, nell'ambito del previgente sistema di classificazione del personale, per ciascuna figura professionale e posizione economica nel DM 11 maggio 2006. In caso di confluenza in un medesimo profilo professionale di diverse figure professionali e/o posizioni economiche la dotazione organica di profilo è determinata dalla somma delle dotazioni organiche definite per ciascuna delle figure professionali e posizioni economiche confluenti.

Articolo 19

(I profili professionali dell'Amministrazione degli Archivi Notarili)

1. Nella prima area è previsto un solo profilo professionale: Ausiliario.
2. Nella seconda area sono previsti quattro profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Operatore, Conducente di automezzi, Assistente amministrativo, Assistente informatico.
3. Nella terza area sono previsti tre profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Funzionario contabile, Funzionario informatico, Conservatore.
4. Le declaratorie complete dei nuovi profili professionali sono descritte nell'**Allegato G**, che



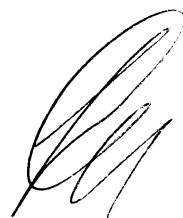
costituisce parte integrante del presente accordo.

5. I dipendenti già in servizio sono inquadrati nei profili secondo le confluenze indicate nella declaratoria dei nuovi profili, mantenendo la fascia economica, come da tabella di trasposizione allegata al CCNL, sinteticamente riassunta nell'**Allegato H**.
6. In sede di prima applicazione la dotazione organica di ciascun profilo professionale è provvisoriamente individuata in quella definita, nell'ambito del previgente sistema di classificazione del personale, per ciascuna figura professionale e posizione economica nel D.M. 20 novembre 2008. In caso di confluenza in un medesimo profilo professionale di diverse figure professionali e/o posizioni economiche la dotazione organica di profilo è determinata dalla somma delle dotazioni organiche definite per ciascuna delle figure professionali e posizioni economiche confluenti.

CAPO II FLESSIBILITÀ TRA I PROFILI

Articolo 20 (Flessibilità tra i profili all'interno delle aree)

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A del CCNL 2006/2009.
2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita.
3. Per l'accoglimento della richiesta il dipendente deve:
 - essere in possesso di titoli di studio coerenti con la professionalità tipica del profilo professionale cui aspira.
 - dimostrare di aver effettivamente svolto per almeno due anni di servizio continuativo, certificato con atti formali, le mansioni tipiche del profilo professionale per cui richiede il passaggio. In mancanza di atti formali attestanti il possesso della professionalità richiesta lo stesso requisito sarà accertato nell'ambito di una prova teorico-pratica.
4. Il passaggio è effettuato tenuto conto delle esigenze di servizio, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare, in relazione ai requisiti di cui al comma 3, il possesso delle capacità professionali richieste; a parità di requisiti, in caso di più domande, ha la precedenza il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Amministrazione e, in caso di persistente parità, il più anziano di età. La sede di assegnazione è individuata dall'Amministrazione tra quelle vacanti al momento della presentazione della domanda.
5. Qualora nell'area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo è consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area, di



cui all'Allegato A del CCNL 2006/2009 e con risorse a carico del Fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste per le procedure finalizzate allo sviluppo economico all'interno dell'area. Per ciascun profilo professionale i posti che possono essere riservati alle procedure di cui al presente comma sono determinati con atto dell'Amministrazione, adottato previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali rappresentative.

CAPO III

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Articolo 21

(Sviluppi economici all'interno delle aree)

1. Alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale corrisponde, nelle singole aree, all'interno di ciascun profilo, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri contenuti nel presente CCNI.
3. Con separati accordi, a cadenza annuale, si procede a individuare le risorse del FUA da destinare agli sviluppi economici del personale utilmente collocato in graduatoria.

Articolo 22

(Avvio della procedura)

1. Nel mese di gennaio di ciascun anno l'Amministrazione verifica il numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna area, profilo professionale e fascia retributiva che non abbiano avuto attribuita nel biennio precedente la fascia retributiva superiore.
2. Nell'ambito di ciascuna area e fascia retributiva, la distribuzione dei posti da destinare ogni anno a ciascun profilo professionale sono determinati con atto dell'Amministrazione, adottato previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali rappresentative.
3. Successivamente l'Amministrazione comunica con apposito bando a tutto il personale le fasce economiche che possono essere attribuite con decorrenza dal 1° gennaio del medesimo anno, individuando anche le modalità di presentazione delle domande.
4. Il bando di cui al comma precedente è pubblicato nella sezione Intranet del sito del Ministero della Giustizia.

Articolo 23

(Adempimenti degli uffici)

1. I Responsabili della gestione del personale portano a conoscenza del personale in servizio



e di quello assente a qualsiasi titolo l'avvenuta pubblicazione del bando, invitandolo ad attivarsi per conoscerne i contenuti.

2. I Responsabili della gestione del personale consentono al personale in servizio di collegarsi alla Intranet del Ministero per la compilazione della domanda utilizzando la strumentazione dell'ufficio, senza pregiudizio per l'attività istituzionale, trattandosi di adempimento connesso alla gestione del rapporto di lavoro.

Articolo 24

(Partecipazione alla procedura)

1. Possono partecipare alle procedure per l'attribuzione della fascia economica superiore tutti i dipendenti in servizio nei ruoli dell'Amministrazione alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura anche se in posizione di comando o di fuori ruolo presso altra pubblica amministrazione.
2. Non possono partecipare alle procedure di cui al comma 1 i dipendenti che, alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura:
 - abbiano ottenuto nei due anni precedenti la fascia economica superiore;
 - non siano dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione che avvia la procedura, ancorché vi prestino servizio a titolo di comando o di fuori ruolo;
 - si trovino in stato di sospensione cautelare dal servizio;
 - abbiano riportato nei due anni precedenti una sanzione disciplinare diversa dal rimprovero verbale, dal rimprovero scritto o dalla multa.
3. Non possono, altresì, partecipare alla procedura i dipendenti che, nel corso della loro attività presso questo Ministero, siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione ad un procedimento penale che non si sia ancora concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Articolo 25

(Presentazione delle domande)

1. Nel termine stabilito dall'Amministrazione nel bando i dipendenti interessati inoltrano domanda per l'attribuzione della fascia economica superiore a quella posseduta.
2. Le domande sono presentate all'ufficio dove il dipendente presta servizio. Tale ufficio è individuato, per il personale in posizione di distacco, in quello dove il dipendente opera al momento della scadenza dei termini per la presentazione delle domande.
3. L'ufficio che riceve le domande le protocolla e le trasmette con elenchi separati per ciascun profilo professionale all'ufficio competente al compimento dell'istruttoria, quale individuato nel bando medesimo.
4. Il solo personale in posizione di comando o di fuori ruolo può inviare la domanda anche avvalendosi del servizio postale, esclusivamente mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Per il rispetto dei termini di presentazione della domanda, fa fede il timbro a



data dell'ufficio postale accettante. L'Amministrazione non assume alcuna responsabilità in caso di smarrimento della domanda da parte dell'amministrazione postale o di ritardato arrivo al Ministero della stessa dopo l'approvazione della graduatoria.

5. Le domande presentate all'ufficio di appartenenza dopo la scadenza del termine indicato nel bando o tardivamente trasmesse per il tramite dell'ufficio postale (nel solo caso indicato nel precedente comma 4) saranno dichiarate irricevibili e non daranno luogo ad alcuna valutazione.
6. Laddove l'Amministrazione ritenga che le domande debbano essere presentate in via telematica non è ammessa alcuna modalità sostitutiva di invio delle stesse. Qualora il dipendente non sia oggettivamente in condizione di presentare personalmente la domanda per via telematica la stessa può essere inoltrata in forma cartacea all'ufficio di appartenenza almeno cinque giorni prima della scadenza dei termini per la presentazione delle domande insieme a tutte le informazioni necessarie ad effettuare la domanda in forma telematica. L'ufficio che riceve la domanda la protocolla e provvede a trascriverla in forma telematica entro la scadenza dei termini per la presentazione delle domande.
7. Al fine della valutazione dei titoli da prendere in esame da parte degli interessati l'Amministrazione può avvalersi anche di banche dati formate e tenute aggiornate con la collaborazione degli interessati. In questo caso con la comunicazione di cui al comma 3 dell'articolo 22 l'Amministrazione fissa la data decorsa la quale non potranno più essere effettuati aggiornamenti.
8. In attesa della predisposizione delle procedure per la realizzazione delle banche dati di cui al comma precedente, il possesso dei titoli per l'attribuzione dei punteggi sono attestati direttamente da ciascun dipendente con dichiarazione sostitutiva di certificazione/notorietà compiuta nei modi di legge. Non saranno valutati documenti o situazioni dei dipendenti che non siano stati espressamente dichiarati.

Articolo 26

(Attribuzione dei punteggi per le progressioni dell'Amministrazione Giudiziaria)

1. Al fine della predisposizione della graduatoria di merito per ciascuna area, figura professionale e posizione economica, si tiene conto dell'esperienza professionale acquisita e dei titoli di studio, culturali e professionali.
2. L'esperienza professionale e i titoli di studio, culturali e professionali vengono valutati in base ai criteri sotto indicati con l'attribuzione, per ciascuna delle due categorie, per un massimo di 30 punti.

a) Esperienza professionale maturata (Max: 30 punti):

- Avere svolto, nel biennio precedente, attività di direzione di cancellerie/segreterie giudiziarie o di uffici NEP in strutture, la cui pianta organica, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla pubblicazione del bando, preveda unità di personale amministrativo in numero superiore a 30, nei quali non sia prevista la posizione dirigenziale:

per ogni anno di direzione, punti 4



- Avere svolto, nel biennio precedente, attività di direzione di cancellerie/segreterie giudiziarie o di uffici NEP in strutture, la cui pianta organica, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla pubblicazione del bando, preveda unità di personale amministrativo in numero superiore a 10 e inferiore o uguale a 30, nei quali non sia prevista la posizione dirigenziale:

per ogni anno di direzione, punti 2

- Al di fuori dell'ipotesi di direzione di cancelleria/segreteria o di ufficio NEP, avere svolto nel biennio precedente attività in ufficio che presentava al 31 dicembre di ogni anno una scopertura superiore al 50% nel profilo professionale di appartenenza:

per ogni anno, punti 2

- Avere svolto nel biennio precedente mansioni superiori, quali riconosciute da provvedimento della Direzione Generale del Personale e della Formazione ovvero da sentenza dell'Autorità Giudiziaria passata in giudicato:

per ogni trimestre di mansioni svolte, punti 1

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nell'attuale profilo professionale (o nella diversa figura professionale corrispondente nel precedente ordinamento) in uffici giudiziari o in altri uffici dell'Amministrazione Giudiziaria:

punti 0,8

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in diverso profilo/figura professionale dei ruoli dell'Amministrazione Giudiziaria:

punti 0,6

- Per ogni anno di servizio svolto a tempo determinato in uffici giudiziari o in altri uffici dell'Amministrazione Giudiziaria:

punti 0,4

- Per ogni anno di servizio svolto nella pubblica amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'attuale o in diverso profilo professionale, non rientrante tra quello conteggiato ai sensi dei punti precedenti:

punti 0,2

Con riferimento alla valutazione degli anni di servizio svolto, ai fini dell'attribuzione di ciascun punteggio si sommano, preliminarmente, tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati.

b) Titoli di studio, culturali e professionali (Max: 30 punti):

b1) Titoli di studio e culturali posseduti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale

attualmente rivestito:

punti 8

- titolo di studio immediatamente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

punti 4

- titolo di studio ulteriormente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

per ciascun titolo, punti 3

- titolo di studio di pari livello o di livello superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, non coerente con detto profilo:

punti 3

- idoneità conseguita in concorsi indetti dalla Pubblica Amministrazione per l'assunzione in un profilo di area superiore:

per ciascun concorso, punti 3

- abilitazione all'esercizio professionale, abilitazione all'insegnamento, iscrizione ad albo professionale:

per ciascun titolo, punti 2

Ai fini della presente lettera b1):

- *la laurea del vecchio ordinamento è equiparata alla laurea magistrale;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea magistrale il diploma di specializzazione o il master di secondo livello conclusosi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta nonché il dottorato di ricerca conclusosi con la tesi di dottorato;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea triennale il master di primo livello conclusosi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta.*

Per "coerenza" con il profilo professionale di appartenenza si intende che i titoli di studio posti in valutazione devono costituire titolo per l'accesso ad un superiore profilo professionale ovvero, per i soli titoli universitari superiori alla laurea triennale (o alla laurea del vecchio ordinamento), devono costituire completamento del cursum studiorum già intrapreso, nel senso che il titolo attualmente posseduto ne costituisce il formale presupposto per l'ammissione al relativo corso.

b2) Pubblicazioni realizzate:

- monografie pubblicate a stampa, di cui il dipendente sia l'unico autore:

per ogni monografia, punti 1



- parti di monografie espressamente riconducibili al dipendente pubblicate a stampa ed articoli, di cui il dipendente sia l'unico autore, su riviste pubblicate a stampa:

per ogni monografia o articolo, punti 0,5

Ai fini della presente lettera b2):

- *le pubblicazioni valutabili devono avere carattere giuridico o essere coerenti con il profilo posseduto*
- *la titolarità dell'opera ovvero la sua compartecipazione è data esclusivamente dall'inserimento del nome dell'interessato nella copertina della monografia o dell'articolo, quale suo autore o coautore.*
- *la compartecipazione viene valutata solo ove sia espressamente indicata la parte della monografia riconducibile all'interessato.*

3. Il punteggio complessivamente ottenuto per effetto della valutazione dell'esperienza professionale e dei titoli di studio, culturali e professionali come indicato al comma precedente sarà ridotto di:

- 10 punti per ogni pronunzia di condanna definitiva degli organi della magistratura ordinaria e/o contabile, adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione. Si tiene conto, quanto alle pronunce della magistratura ordinaria, delle sole condanne per delitti non colposi.
- 5 punti per ciascuna sanzione disciplinare del rimprovero verbale, del rimprovero scritto o della multa adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione.

Articolo 27

(Attribuzione dei punteggi per le progressioni dell'Amministrazione Penitenziaria)

1. Al fine della predisposizione della graduatoria di merito per ciascuna area, figura professionale e posizione economica, si tiene conto dell'esperienza professionale acquisita e dei titoli di studio, culturali e professionali.
2. L'esperienza professionale e i titoli di studio, culturali e professionali vengono valutati in base ai criteri sotto indicati con l'attribuzione, per ciascuna delle due categorie, per un massimo di 30 punti.

a) Esperienza professionale maturata (Max: 30 punti):

- Avere svolto, nel biennio precedente, attività di direzione di unità organizzativa complessa e/o compiuta di livello non dirigenziale:

per ogni anno di direzione, punti 4

- Avere svolto nel biennio precedente mansioni superiori, quali riconosciute da provvedimento della Direzione Generale del Personale e della Formazione ovvero da sentenza dell'Autorità Giudiziaria passata in giudicato:

per ogni trimestre di mansioni svolte, punti 1

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nell'attuale profilo professionale (o nella diversa figura professionale corrispondente nel precedente ordinamento) in istituti e servizi penitenziari o in altri uffici dell'Amministrazione penitenziaria :

punti 0,8

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in diverso profilo/figura professionale dei ruoli dell'Amministrazione penitenziaria:

punti 0,6

- Per ogni anno di servizio svolto a tempo determinato in istituti penitenziari o in altri uffici dell'Amministrazione penitenziaria :

punti 0,4

- Per ogni anno di servizio svolto nella pubblica amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'attuale o in diverso profilo professionale, non rientrante tra quello conteggiato ai sensi dei punti precedenti:

punti 0,2

- Aver superato il corso di formazione conseguente alle procedure di riqualificazione in proporzione alla durata del corso stesso:

fino a un mese punti 1

fino a due mesi punti 2

fino a tre mesi punti 3

fino a quattro mesi punti 4

fino a cinque mesi punti 5

fino a sei mesi punti 6

Con riferimento alla valutazione degli anni di servizio svolto, ai fini dell'attribuzione di ciascun punteggio si sommano, preliminarmente, tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati.

b) Titoli di studio, culturali e professionali (Max: 30 punti):

b1) Titoli di studio e culturali posseduti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito:

punti 8

- titolo di studio immediatamente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:



punti 4

- titolo di studio ulteriormente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

per ciascun titolo, punti 3

- titolo di studio di pari livello o di livello superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, non coerente con detto profilo:

punti 3

- idoneità conseguita in procedure concorsuali indette dalla Pubblica Amministrazione per l'assunzione in un profilo superiore:

per ciascun concorso, punti 3

- abilitazione all'esercizio professionale, abilitazione all'insegnamento, iscrizione ad albo professionale:

per ciascun titolo, punti 2

Ai fini della presente lettera b1):

- *la laurea del vecchio ordinamento è equiparata alla laurea magistrale;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea magistrale il diploma di specializzazione o il master di secondo livello conclusosi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta nonché il dottorato di ricerca conclusosi con la tesi di dottorato;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea triennale il master di primo livello conclusosi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta.*

Per "coerenza" con il profilo professionale di appartenenza si intende che i titoli di studio posti in valutazione devono costituire titolo per l'accesso ad un superiore profilo professionale ovvero, per i soli titoli universitari superiori alla laurea triennale (o alla laurea del vecchio ordinamento), devono costituire completamento del cursum studiorum già intrapreso, nel senso che il titolo attualmente posseduto ne costituisce il formale presupposto per l'ammissione al relativo corso.

b2) Pubblicazioni realizzate:

- monografie pubblicate a stampa, di cui il dipendente sia l'unico autore:

per ogni monografia, punti 1

- parti di monografie espressamente riconducibili al dipendente pubblicate a stampa ed articoli, di cui il dipendente sia l'unico autore, su riviste pubblicate a stampa:

per ogni monografia o articolo, punti 0,5

Ai fini della presente lettera b2):



- *le pubblicazioni valutabili devono avere carattere giuridico o essere coerenti con il profilo posseduto*
 - *la titolarità dell'opera ovvero la sua compartecipazione è data esclusivamente dall'inserimento del nome dell'interessato nella copertina della monografia o dell'articolo, quale suo autore o coautore.*
 - *la compartecipazione viene valutata solo ove sia espressamente indicata la parte della monografia riconducibile all'interessato.*
3. Il punteggio complessivamente ottenuto per effetto della valutazione dell'esperienza professionale e dei titoli di studio, culturali e professionali come indicato al comma precedente sarà ridotto di:
- 10 punti per ogni pronunzia di condanna definitiva degli organi della magistratura ordinaria e/o contabile, adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione. Si tiene conto, quanto alle pronunce della magistratura ordinaria, delle sole condanne per delitti non colposi.
 - 5 punti per ciascuna sanzione disciplinare del rimprovero verbale, del rimprovero scritto o della multa adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione.

Articolo 28

(Attribuzione dei punteggi per le progressioni dell'Amministrazione della Giustizia Minorile)

1. Al fine della predisposizione della graduatoria di merito per ciascuna area, figura professionale e posizione economica, si tiene conto dell'esperienza professionale acquisita e dei titoli di studio, culturali e professionali.
2. L'esperienza professionale e i titoli di studio, culturali e professionali vengono valutati in base ai criteri sotto indicati con l'attribuzione, per ciascuna delle due categorie, per un massimo di 30 punti.

a) Esperienza professionale maturata (Max: 30 punti):

- Avere svolto, nel biennio precedente, attività di direzione di servizi minorili:
per ogni anno di direzione, punti 4
- Avere svolto nel biennio precedente mansioni superiori, quali riconosciute da provvedimento della Direzione generale del personale e della formazione ovvero da sentenza dell'Autorità giudiziaria passata in giudicato:
per ogni trimestre di mansioni svolte, punti 1
- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nell'attuale profilo professionale (o nella diversa figura professionale corrispondente nel precedente ordinamento) nei servizi o in altri Uffici dell'Amministrazione della Giustizia minorile:

punti 0,8

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in diverso profilo/figura professionale dei ruoli dell'Amministrazione della Giustizia minorile nei servizi o in altri Uffici dell'Amministrazione della Giustizia minorile:

Punti: 0,6

- Per ogni anno di servizio svolto a tempo determinato negli Uffici e nei servizi della Giustizia minorile

Punti 0,4

- Per ogni anno di servizio svolto nella pubblica Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'attuale o in diverso profilo professionale, non rientrante tra quello conteggiato ai sensi dei punti precedenti

Punti 0,2

- Aver superato il corso di formazione conseguente alle procedure di riqualificazione in proporzione alla durata del corso stesso:

fino a un mese punti 1

fino a due mesi punti 2

fino a tre mesi punti 3

fino a quattro mesi punti 4

fino a cinque mesi punti 5

fino a sei mesi punti 6

Con riferimento alla valutazione degli anni di servizio svolto, ai fini dell'attribuzione di ciascun punteggio si sommano, preliminarmente, tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati.

b) Titoli di studio, culturali e professionali (Max: 30 punti):

b1) Titoli di studio e culturali posseduti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito:

punti 8

- titolo di studio immediatamente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

punti 4

- titolo di studio ulteriormente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:



per ciascun titolo, punti 3

- titolo di studio di pari livello o di livello superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, non coerente con detto profilo:

punti 3

- idoneità conseguita in procedure concorsuali indette dalla Pubblica Amministrazione per l'assunzione in un profilo superiore:

per ciascun concorso, punti 3

- abilitazione all'esercizio professionale, abilitazione all'insegnamento, iscrizione ad albo professionale:

per ciascun titolo, punti 2

Ai fini della presente lettera b1):

- *la laurea del vecchio ordinamento è equiparata alla laurea magistrale;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea magistrale il diploma di specializzazione o il master di secondo livello conclusi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta nonché il dottorato di ricerca conclusi con la tesi di dottorato;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea triennale il master di primo livello conclusi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta.*

Per "coerenza" con il profilo professionale di appartenenza si intende che i titoli di studio posti in valutazione devono costituire titolo per l'accesso ad un superiore profilo professionale ovvero, per i soli titoli universitari superiori alla laurea triennale (o alla laurea del vecchio ordinamento), devono costituire completamento del cursum studiorum già intrapreso, nel senso che il titolo attualmente posseduto ne costituisce il formale presupposto per l'ammissione al relativo corso.

b2) Pubblicazioni realizzate:

- monografie pubblicate a stampa, di cui il dipendente sia l'unico autore:

per ogni monografia, punti 1

- parti di monografie espressamente riconducibili al dipendente pubblicate a stampa ed articoli, di cui il dipendente sia l'unico autore, su riviste pubblicate a stampa:

per ogni monografia o articolo, punti 0,5

Ai fini della presente lettera b2):

- *le pubblicazioni valutabili devono avere carattere giuridico o essere coerenti con il profilo posseduto*
- *la titolarità dell'opera ovvero la sua compartecipazione è data esclusivamente dall'inserimento del nome dell'interessato nella copertina della monografia o dell'articolo, quale suo autore o*

coautore.

- *la compartecipazione viene valutata solo ove sia espressamente indicata la parte della monografia riconducibile all'interessato.*

3. Il punteggio complessivamente ottenuto per effetto della valutazione dell'esperienza professionale e dei titoli di studio, culturali e professionali come indicato al comma precedente sarà ridotto di:

- 10 punti per ogni pronunzia di condanna definitiva degli organi della magistratura ordinaria e/o contabile, adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione. Si tiene conto, quanto alle pronunce della magistratura ordinaria, delle sole condanne per delitti non colposi.
- 5 punti per ciascuna sanzione disciplinare del rimprovero verbale, del rimprovero scritto o della multa adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione.

Articolo 29

(Attribuzione dei punteggi per le progressioni dell'Amministrazione degli Archivi Notarili)

1. Al fine della predisposizione della graduatoria di merito per ciascuna area, figura professionale e posizione economica, si tiene conto dell'esperienza professionale acquisita e dei titoli di studio, culturali e professionali.
2. L'esperienza professionale e i titoli di studio, culturali e professionali vengono valutati in base ai criteri sotto indicati con l'attribuzione, per ciascuna delle due categorie, per un massimo di 30 punti.

a) Esperienza professionale maturata (Max: 30 punti):

- Avere svolto, nel biennio precedente: attività di direzione, anche in qualità di reggente, di unità organizzativa la cui pianta organica, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla pubblicazione del bando, preveda unità di personale amministrativo in numero superiore a 6:

per ogni anno, punti 4

- Avere svolto, nel biennio precedente, attività di direzione, anche in qualità di reggente, di unità organizzativa a livello centrale o periferico la cui pianta organica, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla pubblicazione del bando, preveda unità di personale amministrativo in numero non superiore a 6 o funzioni vicarie presso unità organizzativa di livello dirigenziale:

per ogni anno, punti 3

- Al di fuori dell'ipotesi di direzione sopraindicate, avere svolto nel biennio precedente attività in ufficio che presentava al 31 dicembre di ogni anno una scopertura superiore al 50% nella pianta organica complessiva:

per ogni anno, punti 2

- Avere svolto nel biennio precedente mansioni superiori, quali riconosciute da

provvedimento del Direttore dell'Ufficio Centrale degli archivi notarili ovvero da sentenza dell'Autorità Giudiziaria passata in giudicato:

per ogni trimestre di mansioni svolte, punti 1

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nell'attuale profilo professionale (o nella diversa figura professionale corrispondente nel precedente ordinamento) in uffici dell'Amministrazione degli archivi notarili:

punti 0,8

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in diverso profilo/figura professionale dei ruoli dell'Amministrazione degli archivi notarili:

punti 0,6

- Per ogni anno di servizio svolto a tempo determinato in uffici dell'Amministrazione degli archivi notarili:

punti 0,4

- Per ogni anno di servizio svolto nella pubblica amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'attuale o in diverso profilo professionale, non rientrante tra quello conteggiato ai sensi dei punti precedenti;

punti 0,2

Con riferimento alla valutazione degli anni di servizio svolto, ai fini dell'attribuzione di ciascun punteggio si sommano, preliminarmente, tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati.

b) Titoli di studio, culturali e professionali (Max: 30 punti):

b1) Titoli di studio e culturali posseduti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito:

punti 8

- titolo di studio immediatamente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

punti 4

- titolo di studio ulteriormente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

per ciascun titolo, punti 3

- titolo di studio di pari livello o di livello superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, non coerente

con detto profilo:

punti 3

- idoneità conseguita in procedure concorsuali indette dalla Pubblica Amministrazione per l'assunzione in un profilo superiore:

per ciascun concorso, punti 3

- abilitazione all'esercizio professionale, abilitazione all'insegnamento, iscrizione ad albo professionale:

per ciascun titolo, punti 2

- per i Conservatori il possesso del diploma di laurea triennale o di master di primo livello:

punti 2

Ai fini della presente lettera b1):

- *la laurea del vecchio ordinamento è equiparata alla laurea magistrale;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea magistrale il diploma di specializzazione o il master di secondo livello conclusi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta nonché il dottorato di ricerca conclusi con la tesi di dottorato;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea triennale il master di primo livello conclusi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta.*

Per "coerenza" con il profilo professionale di appartenenza si intende che i titoli di studio posti in valutazione devono costituire titolo per l'accesso ad un superiore profilo professionale ovvero, per i soli titoli universitari superiori alla laurea triennale (o alla laurea del vecchio ordinamento), devono costituire completamento del cursum studiorum già intrapreso, nel senso che il titolo attualmente posseduto ne costituisce il formale presupposto per l'ammissione al relativo corso.

b2) Pubblicazioni realizzate:

- monografie pubblicate a stampa, di cui il dipendente sia l'unico autore:

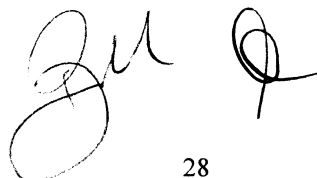
per ogni monografia, punti 1

- parti di monografie espressamente riconducibili al dipendente pubblicate a stampa ed articoli, di cui il dipendente sia l'unico autore, su riviste pubblicate a stampa:

per ogni monografia o articolo, punti 0,5

Ai fini della presente lettera b2):

- *le pubblicazioni valutabili devono avere carattere giuridico o essere coerenti con il profilo posseduto*
- *la titolarità dell'opera ovvero la sua compartecipazione è data esclusivamente dall'inserimento del nome dell'interessato nella*



copertina della monografia o dell'articolo, quale suo autore o coautore.

- *la compartecipazione viene valutata solo ove sia espressamente indicata la parte della monografia riconducibile all'interessato.*

3. Il punteggio complessivamente ottenuto per effetto della valutazione dell'esperienza professionale e dei titoli di studio, culturali e professionali come indicato al comma precedente sarà ridotto di:

- 10 punti per ogni pronunzia di condanna definitiva degli organi della magistratura ordinaria e/o contabile, adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione. Si tiene conto, quanto alle pronunce della magistratura ordinaria, delle sole condanne per delitti non colposi.
- 5 punti per ciascuna sanzione disciplinare del rimprovero verbale, del rimprovero scritto o della multa adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione.

Articolo 30

(Formazione, pubblicità e vigenza delle graduatorie)

1. Per gli adempimenti previsti nell'ambito di ciascuna procedura il Direttore Generale del Personale e della Formazione nomina apposita Commissione composta da un presidente, di qualifica dirigenziale, quattro componenti e un segretario. La Commissione, eventualmente articolata in sottocommissioni, provvede alla verifica dei titoli, all'attribuzione del punteggio e alla formazione della graduatoria finale.
2. L'Amministrazione, avvalendosi dello strumento informatico e sulla base delle dichiarazioni presentate dai dipendenti, forma, sulla base dei punteggi individuati negli articoli 26, 27, 28 e 29, rispettivamente, per l'Amministrazione Giudiziaria, Penitenziaria, della Giustizia Minorile e degli Archivi Notarili, distinte graduatorie per ogni profilo professionale e fascia retributiva.
3. Le graduatorie possono essere formate anche mediante procedura informatica sulla base delle domande ricevute telematicamente dai dipendenti.
4. La Commissione nominata ai sensi del comma 1 verifica la veridicità delle sole domande presentate dagli interessati che abbiano titolo per ottenere la fascia retributiva superiore.
5. A parità di punteggi attribuiti viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità effettiva di servizio nel profilo professionale attualmente rivestito; in caso di ulteriore parità avrà la precedenza il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Amministrazione, che ha indetto la procedura, e, in caso di persistente parità, il più anziano di età.
6. Le graduatorie per l'attribuzione della fascia retributiva superiore sono pubblicate sul sito Internet del Ministero della Giustizia, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali rappresentative.
7. L'efficacia di ciascuna graduatoria cessa con l'attribuzione delle fasce retributive con la decorrenza indicata nel bando.



TITOLO V
RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE

Articolo 31
(Fondo Unico di Amministrazione)

1. Il Fondo Unico di Amministrazione è costituito con le risorse previste dall'articolo 31 del CCNL 1998/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, sono individuate e verificate con cadenza annuale le risorse che costituiscono il Fondo Unico di Amministrazione 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 32 del CCNL 1998/2001 e successive modificazioni e integrazioni, ove non già definite dal presente CCNI.
3. Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede, in particolare, ad individuare le somme destinate agli sviluppi economici del personale nell'ambito dell'area, quelle necessarie a remunerare particolari posizioni di lavoro e quelle destinate alla all'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale, in relazione ai risultati personalmente conseguiti in sede di valutazione.

Articolo 32
(Particolari posizioni di lavoro)

1. Fatta salva la possibilità di modifica o integrazione da parte della contrattazione collettiva integrativa a cadenza annuale, di cui al precedente articolo 31, per remunerare "particolari posizioni di lavoro" si provvede:
 - nell'ambito dell'Amministrazione Giudiziaria nel modo indicato al Capo I del presente Titolo;
 - nell'ambito dell'Amministrazione Penitenziaria nel modo indicato al Capo II del presente Titolo;
 - nell'ambito dell'Amministrazione della Giustizia Minorile nel modo indicato al Capo III del presente Titolo;
 - nell'ambito dell'Amministrazione degli Archivi Notarili nel modo indicato al Capo IV del presente Titolo.
2. Le indennità indicate ai Capi I, II, III e IV del presente Titolo sono riconosciute per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2009.

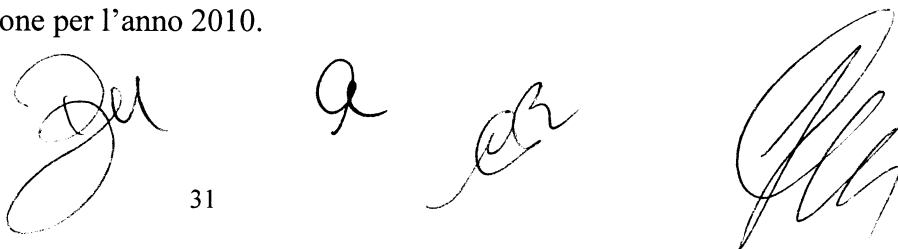
Articolo 33
(Qualità dei servizi e sistema di valutazione dell'apporto individuale)

1. Le politiche di incentivazione del personale si pongono all'interno di un sistema integrato di gestione delle risorse umane volto ad orientare le prestazioni verso il raggiungimento di



obiettivi di miglioramento dei servizi e di soddisfazione dell'utenza. Conseguentemente le Amministrazioni, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispirano la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.

2. A tal fine, come indicato nell'articolo 2 del CCNL sottoscritto il 23 gennaio 2009, le Amministrazioni si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione prendendo in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:
 - a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
 - b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c) accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.
3. In questo quadro di riferimento, le Amministrazioni assicurano l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad oggettivi standard di qualità tenendo presenti le seguenti metodologie:
 - individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
 - identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
 - individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
 - indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate.
4. In questo ambito l'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti assume carattere incentivante ed è strategicamente correlata alla valutazione dell'apporto individuale, come previsto nell'articolo 22 del CCNL sottoscritto il 14 settembre 2007 e successive modificazioni e integrazioni, articolata nel duplice aspetto di valutazione delle competenze organizzative e dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati.
5. L'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti correlata alla valutazione dell'apporto individuale, come previsto nel presente articolo, verrà attribuita, per gli anni 2008-2009, in base a criteri definiti in sede di contrattazione integrativa a livello centrale nell'ambito di un separato Accordo, riservando a tale scopo nel presente CCNI, in aggiunta a quella già destinata al momento della sottoscrizione dell'accordo sull'utilizzazione del FUA 2008, un'ulteriore quota a carico del FUA 2009 mentre per l'anno 2010 si provvederà in base a criteri definiti nell'ambito della Contrattazione annuale a livello centrale sul fondo unico di amministrazione per l'anno 2010.



CAPO I
INDENNITÀ PER REMUNERARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO
NELL'AMBITO DELL'AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA

Articolo 34
(Turnazioni)

1. Spetta per ogni turno di lavoro, a condizione che le turnazioni siano preventivamente programmate complessivamente per non più di otto turni pomeridiani e non più di quattro notturni mensili, in relazione a quanto previsto dall'articolo 1 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto ministeri il 12 gennaio 1996, un'indennità di € 9,53 per ciascun turno pomeridiano, € 15,20 per ciascun turno notturno o festivo e € 29,40 per ciascun turno notturno-festivo.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario, quelle connesse ai recuperi di servizio non prestato ed alla volontaria flessibilità dell'orario d'obbligo non comportano il diritto all'indennità in parola.

Articolo 35
(Reperibilità)

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 8 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto ministeri il 12 gennaio 1996, con le modifiche e integrazioni indicate ai commi 2 e 3.
2. la disciplina prevista dall'articolo 8 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto ministeri il 12 gennaio 1996 trova applicazione anche per i pomeriggi prefestivi.
3. Per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità di misura pari ad € 20,09. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.

Articolo 36
(Maneggio valori)

1. L'indennità per il maneggio di valori spetta soltanto al personale che in forza di provvedimento formale è addetto in via continuativa ad un servizio che comporti maneggio di denaro o valori.
2. Essa è fissata nelle seguenti misure giornaliere lorde:

<i>Importo medio annuo maneggio valori non inferiore a</i>	€	€	€
	619.748,28	1.549.370,70	3.098.741,39
Importo indennità per la Terza Area	€ 0,98	€ 1,26	€ 1,64
Importo indennità per la Seconda Area	€ 0,70	€ 0,98	€ 1,36

Articolo 37
(Guida automezzi)

1. Spetta al personale addetto alla conduzione di automezzi per periodi non inferiori alle sei ore un'indennità di € 4,00 giornaliera. Nelle sei ore devono intendersi compresi i tempi di attesa e le soste.
2. La predetta indennità è aumentata a € 6,00 per la conduzione di automezzi blindati.

Articolo 38
(Assistenza al magistrato in udienza)

1. Spetta al dipendente impegnato per l'assistenza, con compiti di verbalizzazione, per l'attività svolta nelle udienze penali, civili, per l'attività del Pubblico ministero e del Giudice per l'udienza preliminare, la seguente indennità:
 - a) per periodi da due a quattro ore.....€ 7,00
 - b) per periodi da quattro a sei ore€ 10,00
 - c) per periodi superiori alle sei ore....€ 13,00
2. La predetta indennità è aumentata del 10% nell'ipotesi di verbalizzazione senza fonoregistrazione.
3. Spetta al dipendente impegnato per la chiamata delle cause all'udienza penale la seguente indennità:
 - a) per periodi da due a quattro ore....€ 5,00
 - b) per periodi da quattro a sei ore.....€ 6,50
 - c) per periodi superiori alle sei ore...€ 8,00

Articolo 39
(Assistenza per l'audizione a distanza)

1. Spetta al personale chiamato a svolgere le attività di cui al comma 1 dell'art. 147 bis disp. att. c.p.p. nel luogo ove la persona sottoposta all'esame si trova un'indennità di € 78,47 per ogni esame effettivamente svolto.
2. Nell'ipotesi di impegno di più unità di personale l'importo va attribuito a ciascuna unità in misura proporzionale alla durata della prestazione.

Articolo 40
(Servizio di relazioni con il pubblico)

1. Al personale addetto in via esclusiva agli uffici relazioni con il pubblico presso l'Amministrazione centrale e negli Uffici giudiziari con un numero di personale in organico non inferiore a 50 unità è attribuita un'indennità di € 5,00 per ogni giornata di presenza sul lavoro.



Articolo 41
(Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti)

1. Ai centralinisti non vedenti è riconosciuta l'indennità di mansione di cui all'art. 9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113, nell'importo rideterminato in € 6,00.

Articolo 42
(Cumulo delle indennità)

1. Le indennità di cui agli articoli precedenti sono corrisposte soltanto per i giorni di effettiva presenza e sono cumulabili fino ad un massimo di due.
2. Ove si verificano le condizioni per il diritto a più di due indennità, vengono liquidate quelle meglio retribuite.

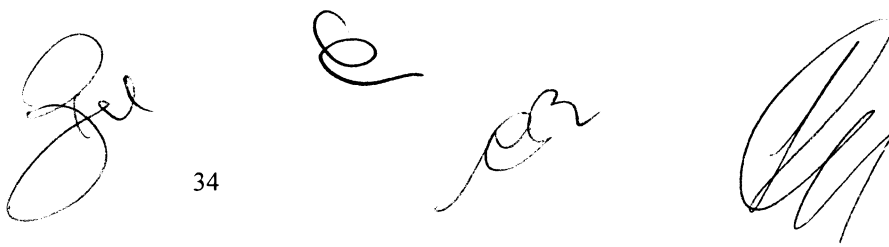
CAPO II
**INDENNITÀ PER REMUNERARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO
NELL'AMBITO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA**

Articolo 43
(Turnazioni)

1. Spetta per ogni turno di lavoro, a condizione che le turnazioni siano preventivamente programmate complessivamente per non più di otto turni pomeridiani e non più di quattro notturni mensili e di due turni antimeridiani festivi mensili, in relazione a quanto previsto dall'articolo 1 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto ministeri il 12 gennaio 1996, un'indennità di € 9,53 per ciascun turno pomeridiano, € 15,20 per ciascun turno notturno o festivo e € 29,40 per ciascun turno notturno-festivo.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario, quelle connesse ai recuperi di servizio non prestato ed alla volontaria flessibilità dell'orario d'obbligo non comportano il diritto all'indennità in parola.

Articolo 44
(Reperibilità)

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 8 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto ministeri il 12 gennaio 1996, con le modifiche e integrazioni indicate ai commi 2 e 3.
2. la disciplina prevista dall'articolo 8 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto ministeri il 12 gennaio 1996 trova applicazione anche per i pomeriggi prefestivi.
3. Per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità di misura pari ad € 20,09. Per turni di



durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.

Articolo 45 **(Servizio disagiato)**

1. L'indennità per servizio disagiato compete al personale che abbia prestato servizio - anche in posizione di missione - nell'isola di Gorgona, nella CR di Mamone, negli Istituti Penitenziari di Venezia, nella CC di Favignana, e nella CR di Porto Azzurro (per quest'ultima sede l'indennità è estesa ai funzionari della professionalità di Servizio Sociale dell'UEPE di Livorno per i soli giorni effettivi di missione nell'isola d'Elba), è pari a € 13,00 per ciascun giorno di effettiva presenza lavorativa.
2. L'indennità di cui al comma 1 è estesa ai funzionari della professionalità di Servizio Sociale dell'UEPE di Trapani per i soli giorni effettivi di missione nell'isola di Pantelleria.

Articolo 46 **(Maneggio valori di cassa)**

1. L'indennità per il maneggio di valori spetta soltanto al personale che in forza di provvedimento formale, è addetto in via continuativa al servizio di cassa che comporta il maneggio di denaro o valori.
2. Per le strutture dei Provveditorati regionali, le Scuole di Formazione ed Aggiornamento del personale e gli Uffici dell'esecuzione penale esterna, per l'indennità di cui al comma 1, è richiesto anche il requisito dell'autonomia contabile.
3. Essa è fissata nelle seguenti misure giornaliere lorde:

<i>Importo valori gestiti</i>	<i>fino a € 2.065.828,00</i>	<i>superiore a € 2.065.828,00 e fino a € 4.131.655,00</i>	<i>superiore a € 4.131.655,00</i>
Importo indennità	€ 4,18	€ 4,98	€ 5,98

Articolo 47 **(Maneggio materiale)**

1. L'indennità per il maneggio di materiale spetta soltanto al personale che in forza di provvedimento formale è "responsabile della gestione del materiale".
2. Essa è fissata nelle seguenti misure giornaliere lorde:

<i>SEDI</i>	<i>Istituti con capienza fino a 100 detenuti - P.R.A.P. - C. Amm.vo - Scuole - I.S.S.Pe. - U.E.P.E. con autonomia contabile.</i>	<i>Istituti con capienza da 101 a 400 detenuti</i>	<i>Istituti con capienza superiore a 400 detenuti - D.A.P. - M.V.</i>
Importo indennità	€ 3,32	€ 3,74	€ 4,18

Articolo 48
(Servizio protezione e prevenzione)

1. L'indennità per il servizio di protezione e prevenzione spetta soltanto al personale che in forza di un provvedimento formale è nominato "responsabile della sicurezza", ai sensi del D.Lgs. 81/08.
2. Essa è fissata nelle seguenti misure giornaliere lorde:

<i>SEDI</i>	<i>Istituti con capienza fino a 100 detenuti + U.E.P.E., P.R.A.P. - Scuole - M.V. - Centro Amm.vo e Case Mandamentali</i>	<i>Istituti con capienza da 101 a 400 detenuti</i>	<i>Istituti con capienza oltre i 400 detenuti - D.A.P. - Scuola di Via di Brava - I.S.S.Pe.</i>
Importo indennità	€ 4,98	€ 5,61	€ 6,27

Articolo 49
(Indennità di mansione Servizio navale)

1. Agli Assistenti tecnici, appartenenti alle ex figure professionali di comandante, direttore di macchina e conduttore di motori navali, spetta una somma lorda di € 6,00 per ogni giorno di effettiva navigazione.

Articolo 50
(Indennità ex cap. 2010)

1. Tutte le indennità vengono rivalutate, dall'1.1.2009, secondo le seguenti tabelle:
 - a) Indennità professionale personale tecnico di radiologia purché svolga effettivamente le mansioni previste dal profilo d'appartenenza.

<i>Importo mensile lordo</i>	da € 103,29 passa a € 123,95
------------------------------	------------------------------------

- b) Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti

<i>Indennità di mansione art. 9, comma 1, legge 29/3/85 n. 113</i>	Importo giornaliero da € 3,76 passa a € 6,00
--	---

- c) Indennità di rischio lavorazioni pericolose - DPR 146 del 5.5.75 art. 1

<i>Tab. A - Gruppo di appartenenza:</i> - III°	Passa da € 0,72 a € 0,86 lorde giornaliere
---	---

- IV°	Passa da € 0,46 a € 0,55 lorde giornaliere
- V°	Passa da € 0,41 a € 0,49 lorde giornaliere

Articolo 51
(Responsabile dell'esecuzione dei progetti socio-trattamentali)

1. E' riconosciuta una indennità ai responsabili dell'esecuzione dei progetti socio-trattamentali in relazione alla complessità gestionale degli istituti e dei servizi penitenziari per un massimo di progetti come sotto indicato.

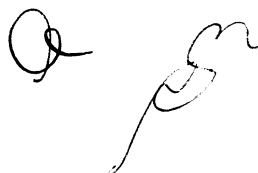
<i>SEDI</i>	<i>Istituti e U.E.P.E di I° livello, + PP.RR.A.P. + D.G. DET. E TRATT + D.G. ES. PEN. EST. EST. c/o DAP</i>	<i>Istituti e U.E.P.E., di II° livello</i>	<i>Istituti e U.E.P.E di III° livello</i>
Importo a progetto	€ 150,00 max n° 3 progetti	€ 150,00 max n° 2 progetti	€ 150,00 max n° 1 progetto

Articolo 52
(Cumulo delle indennità)

1. Le indennità giornaliere di cui agli articoli precedenti, ad eccezione dell'indennità di mansione per i centralinisti non vedenti, sono corrisposte soltanto per i giorni di effettiva presenza.
2. Tutte le indennità sono cumulabili fino ad un massimo di due.
3. Ove si verificano le condizioni per il diritto a più di due indennità, vengono liquidate quelle meglio retribuite.

Articolo 53
(Posizioni organizzative)

1. E' riconosciuto il pagamento della posizione organizzative al personale della Terza area che ricopra incarichi che comportano particolari responsabilità secondo quanto dettagliatamente previsto nell'acclusa tabella.
2. Le indennità sottoelencate non sono tra loro cumulabili.


Posizioni organizzative	Unità	Importo individuale lordo annuo
1. Funzionari della professionalità di Servizio Sociale fascia F3 e F4 reggenti UU.E.P.E.	25	€ 2.580,00
2. Capi area sedi dirigenziali e non [Istituti - U.E.P.E. - Responsabile di Sede di servizio U.E.P.E. - Scuole e S.A.D.A.V. Roma e M.V. Firenze] (*)	580	€ 1.300,00
3. P.R.A.P.		
a) Responsabili unità organizzative complesse (**)	20	€ 1.600,00
b) Responsabili unità organizzative compiute (**)	140	€ 1.300,00
4. D.A.P. e .I.S.S.Pe. e Centro Amm.vo di Roma		
a) Responsabili unità organizzative complesse	1	€ 1.600,00
b) Responsabili unità organizzative compiute	100	€ 1.300,00
(*) Si prendono in considerazione le aree "contabile", del "trattamento", di "servizio sociale" e di "Segreteria - Affari Generali". Per gli U.E.P.E., gli istituti, le Scuole, ecc., il "settore contabile" viene remunerato solo in presenza di autonomia contabile; nelle Scuole di Formazione, il compenso viene attribuito al "Responsabile dell'Area Didattica".		
(**) Si prendono in considerazione solamente i "responsabili di unità organizzative complesse - compiute" afferenti l'area contabile, il trattamento intramurale, segreteria affari Generali, il Personale e Formazione, Esecuzione Penale. Esterna per un massimo di due unità per ogni area e comunque fino ad 8 o 10 posizioni in relazione alla complessità del Prap.		
Per unità organizzative complessa si intende l'unità organizzativa di livello dirigenziale. Per unità organizzative compiuta si intende l'unità organizzativa di livello direttivo.		

CAPO III

INDENNITÀ PER REMUNERARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO NELL'AMBITO DELL'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA MINORILE

Articolo 54 (Turnazioni)

1. Spetta per ogni turno di lavoro, a condizione che le turnazioni siano preventivamente programmate complessivamente per non più di otto turni pomeridiani e non più di quattro notturni mensili, in relazione a quanto previsto dall'articolo 1 del CCNL sottoscritto






dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto ministeri il 12 gennaio 1996, un'indennità di € 9,53 per ciascun turno pomeridiano, € 15,20 per ciascun turno notturno o festivo e € 29,40 per ciascun turno notturno-festivo.

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

Articolo 55 **(Reperibilità)**

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 8 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto ministeri il 12 gennaio 1996, con le modifiche e integrazioni indicate ai commi 2 e 3.
2. la disciplina prevista dall'articolo 8 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto ministeri il 12 gennaio 1996 trova applicazione anche per i pomeriggi prefestivi.
3. Per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità di misura pari ad € 20,09. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.

Articolo 56 **(Maneggio valori)**

1. L'indennità per il maneggio di valori spetta soltanto al personale che in forza di provvedimento formale è addetto in via continuativa ad un servizio che comporti maneggio di denaro o valori.
2. Essa è fissata nelle seguenti misure giornaliere lorde:

<i>Importo medio annuo maneggio valori non inferiore a</i>	<i>€</i> <i>619.748,28</i>	<i>€</i> <i>1.549.370,70</i>	<i>€</i> <i>3.098.741,39</i>
Importo indennità per la Terza Area	€ 0,98	€ 1,26	€ 1,64
Importo indennità per la Seconda Area	€ 0,70	€ 0,98	€ 1,36

Articolo 57 **(Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti)**

1. Ai centralinisti non vedenti è riconosciuta l'indennità di mansione di cui all'art. 9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113, nell'importo rideterminato in € 6,00.

Articolo 58
(Posizioni organizzative)

1. E' riconosciuto, annualmente, il pagamento della posizione organizzativa al personale della Terza area, che ricopra incarichi che comportano particolari responsabilità per la complessità dell'incarico ricoperto, come definiti nell'accordo FUA negoziato a cadenza annuale ai sensi dell'art.31, comma 2, del presente CCNI.
2. La predetta indennità è corrisposta in misura annua, ovvero per frazione giornaliera, a chi effettivamente svolge la funzione - titolare o sostituto - incaricato di volta in volta con provvedimento formale.
3. Le indennità per il pagamento delle posizioni organizzative non sono tra loro cumulabili.

Articolo 59
(Cumulo delle indennità)

1. Le indennità di cui agli articoli precedenti sono corrisposte soltanto per i giorni di effettiva presenza e sono cumulabili fino ad un massimo di due.
2. Ove si verificano le condizioni per il diritto a più di due indennità, vengono liquidate quelle meglio retribuite.

CAPO IV
INDENNITÀ PER REMUNERARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO
NELL'AMBITO DELL'AMMINISTRAZIONE DEGLI ARCHIVI NOTARILI

Articolo 60
(Maneggio valori)

1. L'indennità per il maneggio di valori spetta soltanto al personale che in forza di provvedimento formale è addetto in via continuativa ad un servizio che comporti maneggio di denaro o valori.
2. Essa è fissata nelle seguenti misure giornaliere lorde:

<i>Importo medio annuo maneggio valori non inferiore a</i>	€ 619.748,28	€ 1.549.370,70	€ 3.098.741,39
Importo indennità per la Terza Area	€ 1,29	€ 1,68	€ 2,19
Importo indennità per la Seconda Area	€ 0,90	€ 1,29	€ 1,81

3. L'indennità per il maneggio di valori non è cumulabile con l'indennità prevista per la remunerazione delle posizioni organizzative.

Articolo 61
(Indennità di mansione per i centralinisti non vedenti)

1. Ai centralinisti non vedenti è riconosciuta l'indennità di mansione di cui all'art. 9, comma 1, della legge 29 marzo 1985, n. 113, nell'importo rideterminato in € 6,00.

Articolo 62
(Posizioni organizzative)

1. E' riconosciuto, annualmente, il pagamento della posizione organizzativa al personale della Terza area, che ricopra incarichi che comportano particolari responsabilità nel modo sottoindicato:
 - a) 24 posizioni con attribuzione di un'indennità pari a € 2.582,28
 - b) 31 posizioni con attribuzione di un'indennità pari a € 1.807,60
 - c) 55 posizioni con attribuzione di un'indennità pari a € 1032,91
2. L'indennità è attribuita, in relazione alla complessità dell'incarico ricoperto, a personale che regge uffici di livello dirigenziale ed a personale che dirige archivi notarili distrettuali ed altre unità a rilevanza esterna di notevole importanza e responsabilità.



TITOLO VI
RIPARTIZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

Articolo 63

(Fondo Unico di Amministrazione - Anno 2009 e residuo Anno 2008)

1. In relazione alle disponibilità del Fondo unico di amministrazione si condivide la necessità di contribuire anche per l'anno 2009 al finanziamento dell'indennità di diretta collaborazione di cui all'art. 12, comma 9, del DPR 25 luglio 2001 n. 315 (cap. 1003). Conseguentemente una quota del fondo unico di amministrazione per l'anno 2009, pari a **€ 622.000,00**, è, preliminarmente, destinata al finanziamento dell'indennità accessoria su indicata, da corrispondere al personale delle aree funzionali assegnato agli Uffici di diretta collaborazione del Ministro.
2. Nelle altre Articolazioni ministeriali il Fondo unico di amministrazione - anno 2009 e residuo 2008 - è utilizzato:
 - nell'ambito dell'Amministrazione Giudiziaria nel modo indicato al Capo I del presente Titolo;
 - nell'ambito dell'Amministrazione Penitenziaria nel modo indicato al Capo II del presente Titolo;
 - nell'ambito dell'Amministrazione della Giustizia Minorile nel modo indicato al Capo III del presente Titolo;
 - nell'ambito dell'Amministrazione degli Archivi Notarili nel modo indicato al Capo IV del presente Titolo.

CAPO I
AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA

Articolo 64

(Fondo Unico di Amministrazione del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi - Anno 2009 e residuo Anno 2008)

1. Le risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2009, ammontanti a complessivi **€ 104.331.899,00** compresi gli oneri a carico dell'amministrazione, ma già al netto della spesa annua relativa alle maggiorazioni retributive delle posizioni "SUPER" attribuite negli anni 2002/2007 sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:
 - a) nella misura massima di **€ 75.102.405,98** per consentire le progressioni economiche indicate al successivo articolo 65 con decorrenza, all'esito delle procedure, dal 1° gennaio 2009.
 - b) nella misura di **€ 140.022,00** per finanziare n. **270** passaggi del personale inquadrato nel profilo professionale dell'Ausiliario (Prima area) nel profilo professionale dell'Operatore giudiziario (Seconda area), ai sensi dell'articolo 36 del CCNL

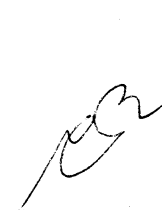
sottoscritto il 14 settembre 2007, posti disponibili per l'accesso dall'interno in relazione alle vacanze verificate al 28 febbraio 2010, con decorrenza, per ciascuno, dal giorno dell'immissione in possesso nel nuovo profilo.

- c) nella misura massima di **€ 3.700.000,00** per remunerare il lavoro straordinario svolto per le attività imprevedibili e non programmabili, da corrispondere, ove ricorrano specifiche e motivate esigenze, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali.
- d) nella misura di **€ 25.389.471,02** per finanziare il fondo di sede, a disposizione della contrattazione decentrata, destinato:
 - d1) nella misura massima di **€ 11.000.000,00** per remunerare le particolari posizioni di lavoro previste agli articoli 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 del presente CCNI, e per il pagamento dell'indennità di cui all'art. 14, comma 8 (lavoro pomeridiano).
 - d2) nella misura di **€ 9.800.000,00**, distribuita per sede di R.S.U. proporzionalmente all'organico, previa informazione alle rappresentanze sindacali, per remunerare, con criteri stabiliti in sede di contrattazione locale, eventuali ulteriori particolari posizioni di lavoro e per incentivare la produttività. Dalla somma complessivamente disponibile viene preventivamente stornato un importo pari ad **€ 800.000,00**, che si assegna al distretto di L'Aquila, in aggiunta a quello spettante proporzionalmente all'organico, ed è finalizzato all'attribuzione di una indennità, da trattare in sede locale, al personale in servizio negli Uffici giudiziari interessati dagli eventi sismici del 6 aprile 2009, tenendo conto del disagio connesso alla prestazione lavorativa resa nel periodo 6/4/2009 - 31/12/2009.
 - d3) nella misura di **€ 4.589.471,02** per l'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale, in relazione ai risultati personalmente conseguiti in sede di valutazione come previsto all'articolo 33.
- 2. Ai fini indicati al comma 1, lettera d) punto d3), è, altresì, destinata l'intera somma residua del fondo unico di amministrazione per l'anno 2008, ammontante ad **€ 7.743.435,00**, comprensivo dell'importo che al momento della sottoscrizione dell'accordo sull'utilizzazione del FUA 2008, in data 14 maggio 2009, è stata preliminarmente accantonata per consentirne l'attribuzione sulla base di criteri premianti.
- 3. Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate dal presente articolo e, in particolare, le disponibilità non utilizzate ai fini di quanto stabilito al comma 1, lettere a), b), c) e d), punto d1) e d2), sono destinate ad incrementare i compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale, in relazione ai risultati personalmente conseguiti in sede di valutazione come previsto all'articolo 33.

Articolo 65

(Progressioni economiche nel Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi per l'anno 2009)

- 1. In sede di prima applicazione la partecipazione alle procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree, di cui al presente CCNI, è consentita a tutto il personale di ruolo del Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e



dei Servizi, in servizio al 1° gennaio 2009.

2. In relazione alla disposizione contenuta al comma 1, le parti concordano di destinare al finanziamento degli sviluppi economici all'interno delle aree, per l'anno 2009, una quota del FUA, pari a **€ 75.102.405,98**, destinata a consentire complessivamente n. **41.514** progressioni, con decorrenza, per ciascuno, all'esito delle procedure, dal 1° gennaio 2009.
3. Nell'ambito dei passaggi economici sopra indicati la distribuzione dei posti destinati a ciascun profilo professionale, nell'ambito di ciascuna area e fascia economica, è determinata dall'Amministrazione subito dopo l'inquadramento del personale nei nuovi profili professionali.

CAPO II

AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

Articolo 66

(Fondo Unico di Amministrazione del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria - Anno 2009 e residuo Anno 2008)

1. Le risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2009, ammontanti ad **€ 8.628.584,00** comprensivi della riassegnazione relativa al costo dei "riqualificati" cessati al 31.12.2008 e dei contributi a carico dell'Amministrazione ma già al netto della spesa annua relativa alle maggiorazioni retributive delle posizioni "SUPER" attribuite negli anni 2000/2001 e della spesa annua occorrente per il finanziamento degli avvenuti "Passaggi economici all'interno delle aree", sono destinate:
 - a) nella misura di **€ 4.610.447,80** per consentire le progressioni economiche indicate agli artt. 21 e 27 con decorrenza, all'esito delle procedure, dal 1° gennaio 2009.
 - b) nella misura di **€ 1.544.760,70** per il pagamento delle indennità previste dall'art. 53 per le "posizioni organizzative", come da ***Allegato I***. Nei limiti di tale risorse, ove necessario, potranno essere apportate variazioni al predetto allegato.
 - c) nella misura di **€ 2.473.375,50** per finanziare il fondo di sede a disposizione della contrattazione decentrata destinato:
 - c1) nella misura massima di **€ 2.041.946,30** per remunerare le "particolari posizioni di lavoro" previste dagli artt. 43-51 del presente CCNI, di cui all'***Allegato L***.
 - c2) nella misura di **€ 431.429,20** per l'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale, in relazione ai risultati personalmente conseguiti in sede di valutazione come previsto all'articolo 33.
2. Ai fini indicati al comma 1, lettera c) punto c2), è, altresì, destinata l'intera somma residua del fondo unico di amministrazione per l'anno 2008, ammontante ad **€ 757.125,00**, comprensivo dell'importo che al momento della sottoscrizione dell'accordo sull'utilizzazione del FUA 2008, in data 14 maggio 2009, è stata preliminarmente accantonata per consentirne l'attribuzione sulla base di criteri premianti.
3. Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate dal presente articolo e, in particolare, le disponibilità non utilizzate ai fini di

quanto stabilito al comma 1, lettera c) punto c1), sono destinate ad incrementare i compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale, in relazione ai risultati personalmente conseguiti in sede di valutazione come previsto all'articolo 33.

Articolo 67

(Progressioni economiche nel Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria per l'anno 2009)

1. Per l'anno 2009, una quota del FUA, pari a **€ 4.610.447,80**, è destinata a finanziare, nel limite delle risorse disponibili, i passaggi economici all'interno delle aree secondo le procedure definite nel presente CCNI.
2. La distribuzione dei posti destinati a ciascun profilo professionale, nell'ambito di ciascuna area e fascia economica, è determinata dall'Amministrazione subito dopo l'inquadramento del personale nei nuovi profili professionali.

CAPO III

AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA MINORILE

Articolo 68

(Fondo Unico di Amministrazione del Dipartimento per la Giustizia Minorile - Anno 2009 e residuo Anno 2008)

1. Le risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2009, ammontanti a complessivi **€ 2.015.305,00**, sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:
 - a) nella misura di **€ 1.100.000,00** per consentire le progressioni economiche indicate al successivo articolo 69 con decorrenza, all'esito delle procedure, dal 1° gennaio 2009.
 - b) nella misura di **€ 241.213,21** per il pagamento delle indennità previste per le "posizioni organizzative", come da ***Allegato M***.
 - c) nella misura di **€ 674.091,79** per finanziare il fondo di sede a disposizione della contrattazione decentrata destinato:
 - c1) nella misura massima di **€ 55.000,00** per il pagamento in favore dei centralinisti non vedenti dell'indennità prevista all'articolo 57 del presente CCNI.
 - c2) nella misura massima di **€ 220.000,00** per remunerare le particolari posizioni di lavoro previste agli articoli 54, 55, 56 del presente CCNI, e per il pagamento dell'indennità di cui all'art. 14, comma 8 (lavoro pomeridiano) dello stesso CCNI, nonché, con i criteri stabiliti in sede di contrattazione locale, per retribuire ulteriori particolari posizioni di lavoro e per incentivare la produttività.
 - c3) nella misura di **€ 399.091,79** per l'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale, in relazione ai risultati personalmente conseguiti in sede di valutazione come previsto all'articolo 33.



2. Ai fini indicati al comma 1, lettera c) punto c3), è, altresì, destinata l'intera somma residua del fondo unico di amministrazione per l'anno 2008, ammontante ad **€ 214.102,00**, comprensivo dell'importo che al momento della sottoscrizione dell'accordo sull'utilizzazione del FUA 2008, in data 14 maggio 2009, è stata preliminarmente accantonata per consentirne l'attribuzione sulla base di criteri premianti.
3. Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate dal presente articolo e, in particolare, le disponibilità non utilizzate ai fini di quanto stabilito al comma 1, lettera c) punti c1) e c2), sono destinate ad incrementare i compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale, in relazione ai risultati personalmente conseguiti in sede di valutazione come previsto all'articolo 33.

Articolo 69

(Progressioni economiche nel Dipartimento della Giustizia Minorile per l'anno 2009)

1. Per l'anno 2009, una quota del FUA, pari a **€ 1.100.000,00**, è destinata a finanziare, nel limite delle risorse disponibili, i passaggi economici all'interno delle aree secondo le procedure definite nel presente CCNI.
2. La distribuzione dei posti destinati a ciascun profilo professionale, nell'ambito di ciascuna area e fascia economica, è determinata dall'Amministrazione subito dopo l'inquadramento del personale nei nuovi profili professionali.

CAPO IV

AMMINISTRAZIONE DEGLI ARCHIVI NOTARILI

Articolo 70

(Fondo Unico di Amministrazione dell'Amministrazione degli Archivi Notarili - Anno 2009 e residuo Anno 2008)

1. Le risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2009, compresi gli oneri a carico dell'amministrazione, ma già al netto della spesa annua relativa alle maggiorazioni retributive delle posizioni "SUPER" e dei passaggi economici attribuiti negli anni precedenti, sono destinate nella misura di **€ 1.425.606,00**, per promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:
 - a) nella misura di **€ 500.000,00** per consentire le progressioni economiche indicate al successivo articolo 71 con decorrenza, all'esito delle procedure, dal 1° gennaio 2009.
 - b) nella misura di **€ 231.987,00** per il pagamento delle indennità previste dall'art. 62 per le "posizioni organizzative", come da **Allegato N**. Nei limiti di tale risorse, ove necessario, potranno essere apportate variazioni al predetto allegato.
 - c) nella misura di **€ 693.619** per finanziare il fondo di sede a disposizione della contrattazione decentrata destinato:
 - c1) nella misura massima di **€ 37.000,00** per remunerare particolari posizioni di lavoro previste dagli artt. 60 e 61 del presente CCNI

- c2) nella misura di **€ 604.619,00** distribuita per sede di RSU proporzionalmente all'organico, previa informazione alle rappresentanze sindacali, per remunerare, con criteri stabiliti in sede di contrattazione locale, eventuali ulteriori particolari posizioni di lavoro e per incentivare la produttività.
- c3) nella misura di **€ 52.000,00** per l'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale, in relazione ai risultati personalmente conseguiti in sede di valutazione come previsto all'articolo 33.
2. Ai fini indicati al comma 1, lettera c) punto c3), è, altresì, destinata l'intera somma residua del fondo unico di amministrazione per l'anno 2008, ammontante ad **€ 50.000,00**, che al momento della sottoscrizione dell'accordo sull'utilizzazione del FUA 2008, in data 14 maggio 2009, è stata preliminarmente accantonata per consentirne l'attribuzione sulla base di criteri premianti.
3. Le eventuali maggiori disponibilità, accertate a consuntivo, rispetto alle finalizzazioni individuate dal presente articolo e, in particolare, le disponibilità non utilizzate ai fini di quanto stabilito al comma 1, lettera c) punti c1) e c2), sono destinate ad incrementare i compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale, in relazione ai risultati personalmente conseguiti in sede di valutazione come previsto all'articolo 33.

Articolo 71

(Progressioni economiche nell'Amministrazione degli Archivi Notarili per l'anno 2009)

1. Per l'anno 2009, una quota del FUA, pari a **€ 500.000,00**, è destinata a finanziare, nel limite delle risorse disponibili, i passaggi economici all'interno delle aree secondo le procedure definite nel presente CCNI.
2. La distribuzione dei posti destinati a ciascun profilo professionale, nell'ambito di ciascuna area e fascia economica, è determinata dall'Amministrazione subito dopo l'inquadramento del personale nei nuovi profili professionali.



TITOLO VII
NORME FINALI

Articolo 72
(Verifiche)

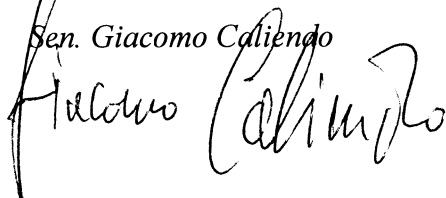
1. Nel primo anno di vigenza del presente CCNI l'Amministrazione assumerà tutte le iniziative necessarie ad assicurare la piena conoscenza del medesimo da parte di tutto il personale in servizio.
2. Al termine dell'indicato primo anno di vigenza l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali procederanno, altresì, ad una verifica della sua effettiva attuazione.

Articolo 73
(Disapplicazioni)

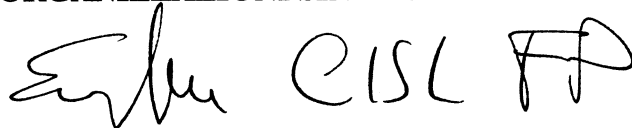
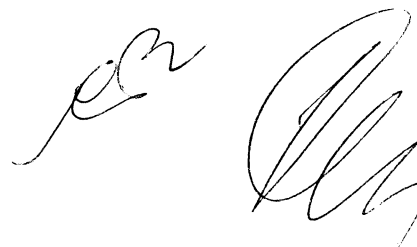
1. Dalla data di cui all'art. 2, comma 1, cessa di avere applicazione il CCNI sottoscritto il 5 aprile 2000.
2. Dalla medesima data sono, in ogni caso, inapplicabili tutte le disposizioni contenute nella pregressa contrattazione integrativa in contrasto con quelle definite nel presente Contratto.

LA PARTE PUBBLICA

Sen. Giacomo Caliendo



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

 CISL FP FEDERAZIONE INTESA
CONFSAL UNSA

DICHIARAZIONE ALLEGATA AL CCNI



Federazione INTESA condivide la necessità di addivenire al miglior contratto integrativo che abbia come obiettivo primario la soddisfazione immediata dei lavoratori del Ministero della Giustizia che da troppo tempo sono stati penalizzati rispetto agli altri lavoratori del comparto Ministeri.

Pur ritenendo che il CCNI sarebbe stata una buona occasione per affrontare delle problematiche irrisolte ha ritenuto prioritario non privare tutti i lavoratori di una possibilità che sarebbe sfuggita inesorabilmente, ponendo come unica pregiudiziale per la sottoscrizione la garanzia che tutti i lavoratori dell' Organizzazione Giudiziaria, anche a seguito del passaggio economico, avrebbero mantenuto la stessa sede di servizio attuale.

Il Capo della delegazione di parte pubblica ha fornito assicurazioni in tal senso, pertanto Federazione INTESA non ritiene sussistere ulteriori motivi ostativi alla firma del CCNI nonostante i rilievi che in questa sede si riportano

DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA

Deve essere garantito il passaggio tra le aree del personale apicale nell'area A e B, in particolare deve essere consentito al personale già inquadrato con il profilo di ausiliario A1 ed al personale Cancelliere (nonché tutti gli altri profili) B3 e B3S di poter agevolmente transitare nell'area superiore quale meritato riconoscimento per il lavoro svolto da anni e per la professionalità acquisita.

Tempo di viaggio da considerarsi come tempo a disposizione per l'Amministrazione, tenuto conto della soppressione dell'indennità di trasferta nella L. finanziaria del 2006 nonché del venir meno della possibilità dell'uso del mezzo proprio (vietato dal D.L. 78/2010). Si insiste per l'avvio della contrattazione ex art. 30 lett. g) CCNL 1998/2001.

Delegazione CISIA: è indispensabile nella prossima mappatura delle sedi RSU risolvere positivamente la problematica della sede di contrattazione dei CISIA.

Posizioni Organizzative: nel DOG non sono mai state definite, nel CCNI sono state completamente eliminate.

Indennità: l'elenco delle indennità non si ritiene soddisfacente, poiché ci sono alcune professionalità che non vedono in alcun modo riconosciuto il lavoro (esperti informatici). Analogamente per il personale di magistratura sarebbe stato opportuno prevedere delle indennità per il personale amministrativo nelle sedi disagiate.

Previsione compensi per attività di cui al D.L.vo 12/04/2006 n.163 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture": si può prevedere con separato accordo, divenuto quanto mai indispensabile.

DIPARTIMENTO AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

Federazione INTESA non condivide il sistema di classificazione del personale penitenziario previsto nel CCNI per le seguenti ragioni:

- 1) Il profilo di FUNZIONARIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLE RELAZIONI è stato istituito senza tener conto che le professionalità confluite nel medesimo hanno competenze e titoli di studio e professionali estremamente eterogenei; in effetti 5 direttori penitenziari esclusi dalla dirigenza penitenziaria cui alla L.154/2005 per un cavillo interpretativo, vengono a perdere professionalità e dignità professionale, in quanto privati delle funzioni da sempre espletate, senza previsione, almeno, di un ruolo ad esaurimento. Inoltre i direttori C1, collaboratori, statistici, bibliotecari, formatori e comunicatori delle varie posizioni economiche sono stati accorpati secondo una logica incomprensibile ed inaccettabile;
- 2) Il profilo di FUNZIONARIO DELLE PROFESSIONALITÀ DI SERVIZIO SOCIALE risulta molto più vago e non di immediata comprensione, rispetto al precedente denominato ASSISTENTE SOCIALE.
- 3) Non si condivide l'istituzione del profilo di FUNZIONARIO DELLA MEDIAZIONE CULTURALE a livello nazionale, in quanto rappresenta un inutile duplicato di altri servizi affini, forniti dalle regioni e dai comuni.

In generale il sistema di classificazione adottato nel DAP comporta uno slittamento verso il basso dei predetti profili professionali, poiché non tiene in debito conto il possesso dei titoli professionali e culturali. In particolare titoli di studio quali la laurea magistrale o specialistica vengono equiparati ad altri titoli di studio di minore durata.

E' tempo che si proceda a riformare tutto il personale penitenziario civile nell'ambito dei ruoli tecnici della polizia penitenziaria, battaglia che Federazione INTESA sta conducendo con largo seguito e propositività. Solo così verranno meno le discriminazioni economico giuridiche oggi esistenti tra il predetto personale e quello inquadrato per legge nella dirigenza penitenziaria, nonché rispetto agli appartenenti al Corpo di Polizia Penitenziaria che espletano, numerosissimi, com'è noto, compiti amministrativi non di loro pertinenza ma del personale del Comparto Ministeri.

il Coordinatore Nazionale

(Claudia Ratti)
Claudia Ratti



Nota a verbale della riunione del 10 giugno 2010

La RdB P.I. – USB non sottoscrive il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale non dirigenziale del Ministero della Giustizia, per il quadriennio 2006/2009, perché non rispondente alle legittime aspettative, professionali e salariali, dei lavoratori.

In particolare, per l'Amministrazione Giudiziaria, il nuovo sistema di classificazione del personale:

- cancella definitivamente ogni possibilità di garantire una “vera” progressione di carriera - giuridica ed economica - a tutti i dipendenti, che si dovranno accontentare, diversamente da quanto già da tempo assicurato alla maggioranza dei lavoratori dello stesso comparto ministeri, di un semplice passaggio di fascia retributiva all'interno dell'area professionale di appartenenza;
- nega, nonostante gli impegni assunti dallo stesso Ministro Alfano di reperire i necessari finanziamenti, i passaggi di area a tutto il personale attualmente inquadrato nelle posizioni economiche A1 e B3 (ausiliari e cancellieri, ufficiali giudiziari, esperti informatici, ecc.), ai quali dopo anni di promesse e di “sfruttamento” verrà attribuito una semplice progressione economica; ciò anche in violazione del nuovo modello contrattuale che impone la ricomposizione nell'area superiore di tutti i profili professionali collocati su due distinte aree;
- dequalifica e demansiona tutto il personale attraverso un ordinamento professionale che si limita a riesumare antichi profili, aumentando o sottraendo attribuzioni (es. assistenza all'udienza, chiamata di causa, ecc.), senza introdurre e/o potenziare le professionalità necessarie a garantire un più moderno sistema di lavoro ed al passo con le innovazioni tecnologiche.

Il Fondo Unico di Amministrazione viene quasi completamente prosciugato per finanziare le progressioni economiche nell'ambito dell'area professionale di appartenenza a scapito dell'appetitoso premio di produttività collettiva per anni distribuito indistintamente a tutto il personale giudiziario: il passaggio alla fascia retributiva immediatamente superiore, per una buona parte dei dipendenti, equivale a circa il 50% del salario accessorio corrisposto negli anni precedenti nelle forme della produttività collettiva.

Le somme residue, dopo l'ulteriore pagamento del lavoro straordinario e delle particolari posizioni di lavoro (turnazioni, reperibilità, maneggio valori, guida automezzi, assistenza in udienza, chiamata delle cause in udienza, ecc.) verranno utilizzate per remunerare l'apporto individuale dei dipendenti



in base a criteri di valutazione e di merito che, a nostro parere, avranno il solo "pregio" di dividere il personale e favorire il più becero clientelismo.

In definitiva un pessimo contratto integrativo approvato:

con una modalità ed una tempistica di dubbia legittimità al punto da rasentare la farsa;

impedendo alla RdB P.I.e alle altre OO.SS. che hanno chiesto il rinvio di entrare nel merito dell'articolato;

in spregio delle minime regole di democrazia poiché non si è tenuto conto della volontà della maggioranza sindacale e dei lavoratori;

tagliando i salari dei lavoratori;

peggiorando le condizioni di vita lavorativa oltre che quelle economiche dei dipendenti;

non affrontando e non resolvendo le migliaia di contraddizioni in cui si dibattono i lavoratori;

ignorando completamente le necessità di un'amministrazione moderna che doveva dotarsi di figure professionali al passo con i tempi piuttosto che rispolverare il vecchio.

Per l'**Amministrazione Penitenziaria**, il nuovo sistema di classificazione del personale mortifica le professionalità del trattamento, in particolare Educatori e Assistenti Sociali, per i quali si cambia il nome ma non si tiene conto delle competenze previste dalla legge.

Roma 10 giugno 2010

Coordinamento Nazionale Giustizia

Scialdone Giovanni