

l'organizzazione di convegni e conferenze divulgative in favore del personale su temi riguardanti il benessere psico-sociale e la prevenzione del disagio lavorativo. Oltre a ciò sono in via di organizzazione varie iniziative a livello territoriale. Si segnalano, a tal proposito, le interlocuzioni intercorse tra il Provveditorato regionale per la Toscana e l'Umbria ed il Consiglio dell'Ordine degli psicologi di Firenze in vista dell'istituzione di un “*servizio per la prevenzione del suicidio*” rivolto al personale di Polizia penitenziaria. Anche il Provveditorato di Roma ha avviato i necessari contatti con le sedi regionali degli Ordini degli psicologi ed è attivamente impegnato nella verifica della disponibilità alle auspiccate intese.

Inoltre, a seguito del grave episodio di infanticidio, occorso nel settembre 2018 presso la Casa circondariale femminile “*Germana Stefanini*” di Rebibbia, al fine di fronteggiare il disagio psicologico che ne è derivato per il personale del Polo di Rebibbia, il Provveditorato di Roma ha prontamente attivato ulteriori canali di cooperazione interistituzionale con la Direzione generale dell'A.s.l. Roma 2, grazie ai quali il suddetto personale potrà avvalersi di supporto psicologico individuale, per mezzo dei servizi territoriali del Dipartimento di Salute Mentale. Sempre in conseguenza di tale gravissimo episodio, va rimarcato che presso la suddetta Casa circondariale è stato costituito un gruppo di supporto psicoterapeutico che effettuerà, con le unità di personale che vorranno aderire, incontri quindicinali della durata di due ore ciascuno per almeno due mesi.

Va altresì fatta menzione della recente attivazione, di concerto con il Ministero dell'Interno–Dipartimento della Pubblica Sicurezza, di un progetto volto alla costituzione di un Osservatorio permanente su tale fenomeno suicidiario tra gli appartenenti al Corpo della Polizia penitenziaria, teso ad un duplice obiettivo di analisi e prevenzione.

Il potenziamento dell'efficienza del sistema organizzativo generale, in linea con le coordinate operative trasfuse nell'atto di indirizzo politico-istituzionale per l'anno 2019 di questo Dicastero, passa anche attraverso il perseguimento di politiche gestionali orientate a contrastare decisamente i fenomeni corruttivi. Tali politiche

devono necessariamente essere coltivate anche nell'ambito della gestione del personale amministrativo. Con specifico riferimento al personale dell'amministrazione penitenziaria, va detto che dall'analisi compiuta sui contenuti di n. 26 sessioni di *Focus group* è emersa la mappa del rischio da cui si evince che il maggior numero di misure di prevenzione appartiene alle aree relative al personale ed ai contratti, che sommano rispettivamente 65 e 54 misure di prevenzione. Tra queste due aree, quella dei contratti ha una maggiore incidenza di misure di prevenzione legate ad eventi ad alto rischio corruttivo, mentre solo le aree della previdenza, degli automezzi e della disciplina sono attualmente prive di eventi ad alto rischio.

Con riferimento alle misure generali di prevenzione della corruzione, sono state completate le tabelle relative alla mappatura dei processi ed alle misure di prevenzione delle aree di rischio, come definitivamente riportato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020, adottato con decreto ministeriale 22 febbraio 2018 e come ribadito ed ulteriormente sviluppato dal piano dall'aggiornamento allo stesso già consultabile sul sito internet di questo Ministero al fine di assicurare il pieno coinvolgimento di tutti i soggetti dell'amministrazione e degli *stakeholders* esterni e di migliorare la strategia complessiva di prevenzione della corruzione nell'amministrazione. In tale ambito è stata definita quale area di rischio settoriale quella dei “*Servizi penitenziari a contatto con la popolazione detenuta*”, che è stata inserita tra le “*aree di rischio specifiche*”, strettamente connesse alla peculiarità del contesto in cui opera il Ministero della giustizia. L'identificazione degli eventi rischiosi collocati in tale contesto ha consentito di evidenziare i principali fattori di criticità e rischio connessi alla stretta e quotidiana vicinanza dei dipendenti del Comparto sicurezza dell'Amministrazione penitenziaria, per ovvie ragioni di servizio, a soggetti criminali.

In ordine alle sanzioni disciplinari irrogate al personale per fatti connessi a eventi corruttivi si riportano, di seguito, i dati distinti per comparto contrattuale e riassunti nella tabella che segue.

Comparto sicurezza

	art. 314 c.p.	art. 317 c.p.	art. 318 c.p.	art. 319 c.p.	art. 320 c.p.	art. 323 c.p.
Procedimenti penali pendenti	6	0	0	7	0	8
Procedimenti penali archiviati	0	0	0	0	0	0
Condanne	0	0	0	0	0	0
Assoluzioni	0	0	0	0	0	0
Procedimenti disciplinari pendenti	0	0	0	0	0	0
Destituzioni	4	1	0	2	0	0
Sospensioni	0	0	0	1	0	0
Non doversi procedere disciplinarmente	0	0	0	0	0	0
Demandate al Prap	0	0	0	0	0	0

Comparto Funzioni Centrali

	Art. 314 c.p.	Art. 317 c.p.	Art. 318 c.p.	Art. 319 c.p.	Art. 320 c.p.	Art. 323 c.p.
Procedimenti penali pendenti	2	0	0	0	0	0
Non doversi procedere per intervenuta prescrizione	0	2	0	0	0	0
Condanne	1*	0	0	0	0	0
Assoluzioni	0	0	0	0	0	0
Procedimenti disciplinari pendenti	0	0	0	0	0	0
Licenziamenti	0	0	0	0	0	0
Sospensioni dal servizio	0	0	0	0	0	0
Non doversi procedere disciplinarmente	0	0	0	0	0	0

Procedimento disciplinare sospeso per penale	2	0	0	0	0	0
--	---	---	---	---	---	---

Da ultimo, va rimarcato che tra le principali misure di prevenzione della corruzione deve essere annoverata anche la formazione del personale. La Direzione generale della formazione, anche in relazione all'attuazione del piano annuale della formazione 2018, include i temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella Pubblica Amministrazione tra le discipline formative. I programmi formativi sul tema hanno ripercorso i contenuti dei corsi organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione con i relativi docenti, qualificati esperti e professori ordinari. La Direzione generale della formazione, inoltre, autorizza i dirigenti e i funzionari dell'Amministrazione alla partecipazione dei corsi generici e specifici sulla materia anticorruzione e trasparenza programmati dalla Scuola Nazionale delle Amministrazioni.

2.4 Il personale dell'Amministrazione per la giustizia minorile e di comunità.

In relazione al personale dell'Amministrazione per la giustizia minorile e di comunità appare opportuno sottolineare come la legge di bilancio approvata il 31 dicembre scorso abbia previsto, oltre all'assunzione, nel 2019, di 97 unità di personale amministrativo non dirigenziale, un incremento della dotazione organica della carriera dirigenziale penitenziaria del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità di 7 unità, per far fronte alle eccezionali esigenze gestionali di istituti penali per minorenni, con lo stanziamento di maggiori risorse per 1,77 milioni di euro nel triennio 2019-2021.

Nel corso del 2018 è stato ulteriormente consolidato il nuovo assetto organizzativo, introdotto nel 2015, che ha consentito, pur con significative carenze di organico, particolarmente rilevanti con riferimento alle posizioni dirigenziali per gli Uffici di esecuzione penale esterna, di raccogliere soddisfacenti risultati nel processo di progressiva integrazione delle due componenti del nuovo Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, sia a livello centrale che a livello territoriale. Le *“Linee di*

indirizzo per i servizi minorili e per l'esecuzione penale esterna”, emanate dal Capo del Dipartimento e via via integrate in relazione alle emergenti necessità, hanno delineato, in un quadro organico, gli obiettivi specifici della nuova organizzazione.

Con particolare riguardo al personale dirigenziale, deve innanzitutto richiamarsi la copertura degli incarichi dirigenziali di Area 1 presso gli Uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione, le cui procedure si sono concluse nell'anno 2017, attuando la piena rotazione dei dirigenti. Nell'anno 2018 è stato poi bandito apposito interpellato per le due sedi rimaste vacanti di Bologna e Catanzaro, il cui esito negativo ha imposto di attribuire tali incarichi *ad interim*. Egualmente, a seguito di interpellato andato deserto, è stato attribuito l'incarico *ad interim* per la copertura del posto di funzione dirigenziale presso il C.G.M. di Venezia, resosi vacante a seguito del collocamento a riposo del dirigente titolare.

Con riferimento ai dirigenti penitenziari dell'esecuzione penale esterna, va detto che, nei primi mesi del 2018, sono state definite le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali per la copertura degli Uffici distrettuali dipartimentali e territoriali. A tal proposito si segnala che, su un organico di 34 dirigenti di esecuzione penale esterna, sono presenti 20 unità.

Per assicurare la direzione degli Uffici interdistrettuali e distrettuali di esecuzione penale esterna attualmente privi di un dirigente titolare si sta provvedendo pertanto con incarichi aggiuntivi in regime di missione ad alcuni dirigenti di esecuzione penale esterna ovvero con incarichi temporanei a direttori penitenziari conferiti dal Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria ai sensi della legge 21 febbraio 2014, n. 10 e successive modificazioni.

Il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, avuto riguardo all'attuale forte copertura di organico, ha intrapreso, inoltre, interlocuzioni con i competenti Organi per avviare procedure finalizzate a bandire un concorso per l'assunzione di nuovi dirigenti penitenziari di esecuzione penale esterna.

Nel corso del 2018 il Dipartimento ha, altresì, provveduto alla predisposizione dei decreti di rideterminazione del trattamento economico dei dirigenti di esecuzione

penale esterna in applicazione del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95 di riordino delle Forze di Polizia.

Per quanto attiene al personale del Comparto Funzioni Centrali, con decreto ministeriale 11 aprile 2018, è stata approvata la nuova dotazione organica del personale appartenente alle aree funzionali ed ai profili professionali del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità. I criteri adottati nella redazione delle piante organiche hanno tenuto conto dell'attuale organizzazione degli Uffici/Servizi minorili, della nuova organizzazione degli Uffici dell'esecuzione penale esterna (D.M. 23 febbraio 2017), dei carichi di lavoro degli uffici, della tipologia di interventi e della complessità del territorio.

E' stato, inoltre, completato il percorso di acquisizione di nuovo personale dagli Enti di Area Vasta, Croce Rossa Italiana e Corpo Forestale dello Stato, secondo quanto previsto dalla legge 190/2014 e dalla successiva circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1/2015. Nel dettaglio sono state assunte in mobilità, nei ruoli del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, complessive 6 unità.

Si è conclusa poi la procedura per l'assunzione di 15 unità di personale ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. 4 aprile 2017, assorbendo gli idonei del concorso pubblico per esami a 80 posti di educatore area terza C1 (attualmente funzionario della professionalità pedagogica area terza F1. Ulteriori 2 unità di personale assunte sono quelle risultate vincitrici del concorso pubblico per esami a tre posti di esperto linguistico, terza area, fascia retributiva F1 (*ex* area funzionale C1), indetto con provvedimento del 31 luglio 2008 n. 24582 e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale IV Serie Speciale – concorsi ed esami n. 65 del 22 agosto 2008.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 13 della legge 13 febbraio 2017 n. 46 - che ha autorizzato il Ministero della Giustizia ad assumere, nel biennio 2017/2018, un numero massimo di n. 60 unità di personale da inquadrare nell'Area terza nei profili di Funzionario della professionalità pedagogica, Funzionario di servizio sociale nonché di mediatore culturale e, comunque, nell'ambito della dotazione organica del

Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità- il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità ha concluso apposite intese con l'INAIL, IPAB IRAS Roma Capitale ed il Comune di Tarquinia per l'utilizzo delle graduatorie definitive di merito dei vincitori del concorso pubblico, con l'assunzione di 38 unità con profilo di Funzionario della professionalità di servizio sociale area III F1 assegnate agli Uffici di esecuzione penale esterna e dislocati su tutto il territorio nazionale.

E' stata espletata, inoltre, la fase preselettiva del Concorso pubblico, per esami, a 250 posti a tempo indeterminato per il profilo professionale di Funzionario della professionalità di servizio sociale, III Area funzionale, fascia retributiva F1, autorizzato con decreto del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità in data 12 gennaio 2018, le cui prove scritte sono state espletate nello scorso mese di ottobre. Si è provveduto, inoltre, a nominare 43 Funzionari della professionalità di servizio sociale area III, tramite interpello nazionale e selezionati in base all'esito della valutazione comparativa dei curricula, come Direttori degli Uffici Locali di esecuzione penale esterna, secondo quanto previsto dall'art. 13 comma 1 del D.M. 23 febbraio 2017.

Quanto a personale affetto da disabilità nel corso dell'anno 2018 il Dipartimento ha provveduto, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, ad assumere a tempo indeterminato 7 unità di personale in qualità di centralinisti non vedenti destinati ad altrettanti Uffici di Esecuzione Penale Esterna ed una unità appartenente alle categorie protette.

In relazione ai profili retributivi pare doveroso segnalare come siano state definite e pubblicate le graduatorie per il passaggio economico all'interno delle Aree, finanziate con il FUA 2017 e con decorrenza economica dal primo gennaio 2017, che ha riguardato 487 unità di personale.

E', inoltre, in fase di perfezionamento l'accordo in materia di mobilità interna riguardante il personale al fine di procedere ad una razionale distribuzione dello stesso sul territorio nazionale e corrispondere, laddove possibile, alle aspirazioni di sede.

Con specifico riferimento al personale di Polizia penitenziaria, previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali di categoria, si è provveduto alla

definizione delle piante organiche di sede delle 1.390 unità del personale del corpo assegnate alla Giustizia minorile e di comunità (D.M. 2 ottobre 2017).

A seguito del D.M. 1 dicembre 2017 di istituzione dei Nuclei di Polizia penitenziaria presso gli U.E.P.E. interdistrettuali e distrettuali, è stata attivata la concertazione con le OO.SS. del comparto Sicurezza per l'individuazione dei criteri e delle modalità da impiegare nell'assegnazione del personale di Polizia penitenziaria ai predetti Nuclei.

In tema di mobilità del personale del Corpo di Polizia penitenziaria, sono stati banditi interPELLI nazionali di mobilità per il ruolo direttivo e per i ruoli non direttivi per la copertura delle carenze di organico nelle sedi minorili. Nel mese di luglio 2018, all'esito del previsto corso di formazione, hanno preso servizio presso gli Istituti Penali per i minorenni 31 neo agenti (27 uomini e 4 donne) del 173° corso.

In relazione alla formazione ed all'aggiornamento professionale, va detto che, ai sensi del regolamento di organizzazione del Ministero, lo svolgimento di tale attività è rimesso alla competenza della Direzione generale della formazione del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (D.A.P.), in raccordo, per le scelte gestionali, con il Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità. In particolare, il ruolo rivestito in tale settore dal Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità attiene ai contributi specifici che tale articolazione fornisce per la stesura del Piano annuale, così da garantire corsi specifici per la formazione del personale di Polizia penitenziaria presso gli Istituti e servizi minorili e presso gli Uffici di esecuzione penale esterna. In proposito si segnala che, tra i mesi di giugno e ottobre 2018, tutti i Comandanti di Reparto dei 17 II.PP.MM. (compresi gli ultimi Commissari che hanno preso servizio nel mese di settembre 2018) hanno partecipato al corso di formazione per Direttori, Comandanti e Responsabili dell'area pedagogica degli Istituti penali per i minorenni. Sono stati organizzati, inoltre, corsi di formazione *Focal-point SDI* a cui hanno partecipato 30 unità di Polizia penitenziaria degli istituti e servizi minorili.

2.5 Il personale dell'Ufficio centrale degli Archivi notarili.

Nel corso del 2018, l'Amministrazione degli Archivi notarili, articolazione connotata in modo peculiare da un'autonomia gestionale e di bilancio, ma saldamente inserita nell'ambito del Ministero della giustizia, ha destinato una particolare attenzione a progetti tesi a valorizzare il proprio personale e, al contempo, ad accrescerne il benessere organizzativo, con la sicura consapevolezza che, in tal modo, si sia ottenuto anche l'ulteriore risultato perseguito, quello, cioè, di garantire un complessivo miglioramento della qualità del servizio reso ai cittadini.

Al riguardo, giova precisare che il personale dell'Amministrazione degli Archivi notarili ha subito, negli ultimi anni, una decrescita costante su tutto il territorio nazionale a causa dei pensionamenti non compensati da un adeguato turn over e della progressiva contrazione degli organici, normativamente prevista. Basti considerare che le 827 unità previste nel 2002, si sono ridotte alle attuali 520 e che tale dato è idoneo ad incidere in modo evidente laddove si consideri che la stessa Amministrazione in oggetto si compone, in larga prevalenza, di articolazioni piccolissime (in media 3 o 4 unità).

Occorre, quindi, rilevare che l'attuale dimensionamento degli organici si presentava estremamente problematico a fronte dei delicati e complessi adempimenti che ordinariamente fanno capo agli uffici, anche in ragione del consistente aumento dei relativi carichi di lavoro. Fino a questo momento, per supplire alla carenza di personale, ove possibile, si è fatto ricorso al distacco interno, in uffici diversi da quelli di appartenenza e ciò ha consentito l'utilizzo di ulteriori 34 unità di personale – di cui alcune con profilo di conservatore – senza costi di missione. In altri casi sono stati utilizzati istituti straordinari come le applicazioni – con cui si è dotata la struttura centrale di un ufficio di staff-, le reggenze, o il comando di personale proveniente da altre Amministrazioni. Al riguardo, si osserva che circa il 50% dei conservatori in servizio in Archivi notarili ha almeno un incarico di reggenza, così come tre dei quattro Servizi dell'Ufficio Centrale sono affidati in reggenza a dirigenti dell'Amministrazione che ricoprono altro incarico. Si è dato, inoltre, seguito a diversi procedimenti di assegnazione temporanea di personale proveniente da altre Amministrazioni, per

assicurare la piena funzionalità di uffici caratterizzati da pesanti scoperture di organico. Dunque, proprio per affrontare la difficile fase che l'Amministrazione stava attraversando, deve evidenziarsi che, all'inizio dell'anno, è stato definito il Piano triennale dei fabbisogni di personale, con contestuale richiesta di autorizzazione ad assumere personale di area terza e di area seconda. Con l'emanazione del DPCM 24 aprile 2018 l'Amministrazione degli Archivi Notarili è stata autorizzata ad assumere, a tempo indeterminato, dieci conservatori, attingendo a una pregressa graduatoria in corso di validità ed un assistente amministrativo, attraverso lo scorrimento della graduatoria di un recente concorso dell'Amministrazione giudiziaria.

Con D.M. del mese di novembre 2018, poi – nel rispetto della direttrice portante contenuta nell'atto di indirizzo relativa al rilancio di una politica sul personale e tenuto conto del Piano della performance 2018-2020 – è stato adottato il Piano dei fabbisogni del personale dell'Amministrazione degli Archivi notarili, per il triennio 2019-2021. In particolare, è stato programmato il reclutamento delle professionalità (essenzialmente conservatori e assistenti amministrativi) che rivestono, in ragione delle mansioni svolte, un ruolo strategico negli assetti organizzativi dell'Amministrazione e che, in definitiva, risultano necessarie ad assicurare servizi di qualità all'utenza. È stato, inoltre, pubblicato un atto di interpello volto a favorire prioritariamente la mobilità interna del personale dell'Amministrazione.

Ne consegue che dopo diversi anni, per la prima volta, si è dato avvio a procedure di autorizzazione alle assunzioni, nella consapevolezza che fosse l'unico sistema efficace per garantire in maniera definitiva il superamento delle problematiche legate all'efficienza dell'azione amministrativa degli Archivi Notarili.

Ma l'obiettivo di colmare le gravi carenze di personale che da tempo affliggevano l'UCAN è stato perseguito anche attraverso altre modalità. Così, il 9 maggio 2018, è stato sottoscritto un Protocollo d'Intesa tra l'Amministrazione degli Archivi Notarili, la Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile e la Direzione Generale per i sistemi informativi automatizzati, al quale si è inteso dar seguito. In base a tale protocollo, volto, in primo luogo a realizzare

l'acquisto di un immobile sito in Roma, che verrebbe concesso in uso gratuito alla DGSIA ed al Dipartimento della giustizia minorile e di comunità, la Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile e la Direzione Generale per i sistemi informativi automatizzati, si sono impegnate ad attuare iniziative, in favore della Direzione Generale archivi notarili, volte a garantire l'ulteriore incremento delle risorse umane. In particolare, l'Amministrazione della Giustizia minorile attiverà procedure di interpello rivolte al distacco presso l'Amministrazione degli Archivi notarili di almeno quattro unità lavorative di Area II e di Area III e la DGSIA attiverà procedure di interpello rivolte al distacco di almeno due unità, tra cui un analista di organizzazione e un assistente informatico.

Rilevanti risorse umane, sia a livello centrale che locale, inoltre, saranno liberate a seguito dell'adozione del sistema di trasmissione telematica via PEC, da parte dei notai e degli archivi notarili, delle richieste di iscrizione in formato .xml, prevista normativamente già dalla legge istitutiva del Registro Generale dei Testamenti.

Nella stessa direzione, infine, si segnala che, allo scopo di ridurre i carichi di lavoro, le applicazioni del personale, l'eccessiva frammentazione degli uffici sul territorio nazionale e i costi di esercizio, sono proseguite le attività per la soppressione degli archivi notarili sussidiari di Imperia e Mondovì; si sono assunte iniziative per la soppressione dell'Archivio Notarile sussidiario di Massa e per valutare la possibilità della soppressione di altri archivi notarili sussidiari (Melfi, Lagonegro ecc.), che conservano materiale a bassissima consultazione da parte dell'utenza.

Si segnalano anche interventi orientati ad assicurare la stabilizzazione del personale comandato da altre Amministrazioni, così perseguendosi l'obiettivo di continuare ad avvalersi della professionalità già acquisita da tali dipendenti a seguito del servizio prestato negli Archivi, con un immediato ritorno in termini di efficienza e produttività.

Sotto il diverso profilo della cura e della valorizzazione del personale, poi, deve evidenziarsi l'avvenuta intensificazione, nel corso del 2018, dell'attività formativa, presso i tre Uffici Formazione (a Bologna, Roma e Napoli), dotati di ambienti e strumentazioni logistiche efficaci e funzionali. La formazione dei dirigenti e dei funzionari appartenenti all'area terza è stata, peraltro, curata anche attraverso l'accoglimento delle richieste individuali di formazione specifica concernenti sia le tematiche giuridiche in materia notarile, sia quelle di interesse economico-amministrativo. In questa direzione, si colloca anche l'adesione, da parte del Direttore Generale e di due Dirigenti dell'Amministrazione centrale, al progetto SMARTAPLAB, nato dalla collaborazione tra la SNA e la SDA Bocconi *School of Management* per offrire ai protagonisti dell'innovazione e dell'attuazione delle riforme della Pubblica Amministrazione (Direttori Generali, Direttori di servizio), uno spazio di approfondimento dei processi di rinnovamento necessari ad affrontare questa nuova stagione di riforme, con particolare attenzione al tema della performance.

Prosegue poi l'attività formativa, erogata per l'alfabetizzazione informatica dei dipendenti appartenenti alla prima area, a cui hanno partecipato n. 14 ausiliari e sono state realizzate quattro edizioni del Corso generale sulla sicurezza dei lavoratori, destinato a tutti i profili delle diverse aree, al quale hanno partecipato 76 dipendenti dell'Ufficio centrale e dell'Archivio notarile di Roma.

E' stata, inoltre, avviata la formazione del personale che si occupa dell'attività contrattuale e della informatizzazione delle procedure, privilegiandosi quei funzionari con incarichi di reggenza negli Archivi notarili privi di titolare.

Quanto, poi, allo specifico settore della formazione informatica del personale, la maggior parte del personale dell'amministrazione appartenente alle Aree Seconda e Terza è stata portata negli anni ad un livello di formazione più approfondito nell'utilizzo del word processor e del foglio di calcolo, nonché nella configurazione dei collegamenti ad Internet e degli account di posta elettronica grazie alla fruizione di corsi in aula ed in modalità e-learning (Word, Excel, Access). Stante il sempre maggiore utilizzo degli strumenti informatici anche per lo svolgimento di mansioni

accessorie alle varie attività d'ufficio (come ad esempio la riproduzione digitale degli atti notarili), è stata svolta l'istruttoria per l'organizzazione di due corsi di informatica di base da effettuare in aula e rivolti al personale appartenente all'Area Prima.

L'Amministrazione ha aderito, altresì, alle iniziative formative organizzate dalla SNA in materia di protezione dei dati personali in attuazione del nuovo Regolamento UE, nonché in materia di controlli di regolarità amministrativo-contabile e di bilancio e, a seguito della Convenzione stipulata dal Ministro della Giustizia con l'Università LUISS, si è provveduto ad attivare due tirocini curriculari con studenti provenienti da tale Ateneo.

Quanto all'ulteriore fondamentale aspetto del benessere organizzativo dei dipendenti, si rileva che, nell'anno 2018, si è provveduto alla pitturazione ed alla ristrutturazione di molti ambienti, sia presso gli Archivi distrettuali, sia presso l'Ufficio centrale. Inoltre, in relazione a quest'ultimo Ufficio, è stato ultimato un progetto, volto alla costituzione di spazi salute e sale comuni per la pausa pranzo, che contempla anche un miglioramento dell'illuminazione interna ed esterna, con posa di telecamere e fari per accrescere la sicurezza della sede, la riqualificazione degli atri di ingresso, la realizzazione di biblioteche e totem per lo scambio di libri, la cura delle aree verdi e la ristrutturazione dei servizi igienici. Tra le iniziative dispiegate nelle articolazioni territoriali al fine di migliorare complessivamente la qualità del lavoro del personale, merita, poi, di essere segnalato il lavoro svolto presso l'Archivio notarile di Napoli, dove, dopo il restauro dell'antico pozzo cinquecentesco ottagonale in marmo bianco, ubicato al centro del chiostro dell'Archivio, è stato acquisito uno splendido ex Oratorio del 1500, che l'Amministrazione avrà in disponibilità per 30 anni a titolo gratuito, sostenendo esclusivamente le spese correnti e che accoglierà attività formative, convegnistiche e espositive.

Merita, infine sottolineare come, in perfetta convergenza e aderenza con le sollecitazioni del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare, l'Amministrazione degli Archivi notarili ha stabilito di agevolare la riduzione dei rifiuti

plastici, nonché, nell'ottica di un coerente sostegno alle politiche di rispetto dell'ambiente e di utilizzo responsabile delle fonti energetiche non rinnovabili, di installare impianti fotovoltaici per la produzione di energia elettrica.

Dunque, seguendo la strada dell'efficienza energetica e del ricorso alle energie alternative – tracciata a livello comunitario principalmente dalla Direttiva 2009/28/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, che ha previsto come obiettivo obbligatorio la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili a copertura di minimo il 20% del consumo complessivo – già alcune sedi di Archivi notarili hanno acquisito dei preventivi di spesa per la installazione di impianti fotovoltaici volti alla produzione di energia elettrica, mentre le trattative per l'acquisizione di nuove sedi prevedono sempre la dotazione di impianti fotovoltaici.

2.6 Le relazioni sindacali.

Tra le numerose attività svolte dal Ministero in tema di relazioni sindacali nel corso del 2018, si segnalano quelle di indirizzo e di consulenza, attraverso risposte a specifici quesiti, finalizzate alla corretta applicazione degli istituti sindacali, anche a seguito della sottoscrizione, in data 12 febbraio 2018, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016-2018, in sede ARAN.

Merita, inoltre, un richiamo specifico l'incontro con le Organizzazioni Sindacali sulle questioni afferenti il personale amministrativo del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, avvenuto in data 11 ottobre 2018, al quale ha fatto seguito, nei giorni successivi, la sottoscrizione dell'Accordo sull'utilizzazione del Fondo Unico di Amministrazione nell'anno 2017; il 30 ottobre 2018, poi, si è raggiunto un accordo anche sui criteri di utilizzazione del Fondo di sede destinato all'Amministrazione Centrale per l'anno 2016. Ulteriori incontri in materia di contrattazione integrativa con le Organizzazioni sindacali hanno avuto ad oggetto i criteri sull'utilizzazione del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2018, i criteri per la corresponsione ai dirigenti di seconda fascia della retribuzione di risultato per l'attività resa negli anni 2015 e 2016 -per la quale è pervenuta certificazione positiva da parte degli Organi di controllo-, nonché i criteri di distribuzione della retribuzione

di risultato per l'attività resa dai dirigenti nell'anno 2017 ed, infine, i criteri sugli sviluppi economici all'interno delle aree per l'anno 2018.

Particolarmente intensa è stata anche l'attività dell'Ufficio centrale degli Archivi notarili, in materia di relazioni sindacali. Più specificatamente, nel mese di gennaio è stato sottoscritto con le OO.SS. il Protocollo sulla mappatura delle sedi per la costituzione delle R.S.U., propedeutica al rinnovo di queste ultime, avvenuto con le elezioni del 17, 18 e 19 aprile 2018. Inoltre, a seguito della circolare dell'Aran del 12 dicembre 2017, nel corso dell'anno 2018, si è proceduto alla capillare raccolta dei dati associativi ed elettorali, ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, ai sensi dell'art.43 del d. lgs. 165/2001. A seguito dell'accordo intervenuto il 21 dicembre 2017, nell'aprile 2018 si è, poi, svolta, su indicazione dell'Ufficio centrale, la contrattazione decentrata per l'attribuzione al personale del F.U.A. relativo all'anno 2016. Il 16 aprile 2018 è stata, inoltre, sottoscritta con le OO.SS. l'ipotesi di accordo concernente ulteriori sviluppi economici all'interno delle aree che riguarderà 45 posizioni e, nel successivo mese di settembre, infine, è stato sottoscritto con le OO.SS. l'accordo definitivo per la definizione dei criteri di corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia relativa al biennio 2013-2014.

3. Il miglioramento della qualità amministrativa ed i luoghi della giustizia.

3.1 La performance organizzativa. Trasparenza, prevenzione della corruzione.

L'insediamento del nuovo Governo e il parziale avvicendamento nei vertici amministrativi del Ministero non hanno comportato una revisione sostanziale dei contenuti di pianificazione definiti per l'anno 2018 che, piuttosto, sono stati implementati, senza discontinuità, nel dichiarato intento di sostenere una cultura dell'amministrazione volta a collocare il cittadino fruitore del servizio giustizia al centro del sistema, individuando azioni di miglioramento in grado di garantire risultati immediati in termini di semplificazione dei processi, efficacia ed economicità.

Nell'ottica della semplificazione e della trasparenza delle procedure, si è, dunque, posta attenzione, già nella fase di programmazione e progettazione, alla

verifica delle fasi procedurali e delle relative tempistiche e all'individuazione e alla valorizzazione di indicatori di risultato da associare agli obiettivi, privilegiando, come raccomandato dal Dipartimento di Funzione Pubblica, la fissazione di obiettivi chiari, specifici e misurabili e assicurando altresì il massimo coordinamento tra i documenti di individuazione degli obiettivi strategici ed i dati ricavabili dalla contabilità economico-analitica per centri di responsabilità.

L'individuazione di siffatti obiettivi costituisce, infatti, una condizione essenziale, in sede di controllo, per una corretta valutazione della rispondenza dei risultati raggiunti agli obiettivi così precedentemente individuati, consentendosi in tal modo il riconoscimento nei casi concreti degli eventuali meriti e demeriti nonché l'attribuzione delle relative responsabilità. A ciò si aggiunga che, con decreto del 10 maggio 2018, l'amministrazione si è dotata di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), al termine di un percorso intrapreso con l'istituzione di un tavolo tecnico, al quale hanno partecipato tutte le articolazioni ministeriali e l'Organismo Indipendente di Valutazione: nel nuovo Sistema di Misurazione sono state recepite le impostazioni che proprio il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito alle amministrazioni centrali, emanando specifiche linee guida in materia.

Nel 2018, inoltre, sono state anche riavviate le attività propedeutiche all'aggiornamento del "Manuale operativo per il sistema di controllo di gestione", finalizzato all'integrazione del ciclo della performance e allo sviluppo del sistema dei controlli interni, tuttora disciplinato dal decreto legislativo n. 286 del 1999.

Per quanto riguarda la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti di I e di II fascia, con D.M. 11 aprile 2018 sono state concluse le attività relative all'anno 2017; è stata altresì avviata la procedura di valutazione dei dirigenti di livello generale e non generale per il 2018. La programmazione degli obiettivi di risultato per l'anno 2018, inoltre, è transitata dal formato cartaceo all'impiego di una piattaforma informatica dedicata, i cui contenuti sono consultabili dagli uffici del controllo di gestione di articolazione organizzativa.