



Secretariato Generale della Giustizia - Amministrativa

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

ANNO 2013

PREMESSA

Le parti, nella consapevolezza che il fondo unico di amministrazione è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato, convengono che, per tali finalità, le risorse che compongono il Fondo siano prioritariamente utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare il miglioramento dell'efficienza organizzativa, la produttività collettiva, le turnazioni e le altre particolari situazioni di lavoro (reperibilità, disagiata articolazione dell'orario, indennità per centralinisti non vedenti), l'indennità per le posizioni organizzative. La definizione di tali istituti contrattuali mira a compensare la situazione di particolare criticità della giustizia amministrativa, a causa dell'insufficienza della dotazione organica del personale amministrativo e delle consistenti vacanze in organico, che costituiscono ostacolo a ogni processo di riorganizzazione delle strutture e mal si conciliano con le innovazioni tecnologiche ormai in uso presso tutte le sedi e con quelle recate dalla legislazione sul processo amministrativo (D. Lgs. n.104/2010, Allegato 2 art. 16), nonché con l'esigenza di assicurare il supporto al personale di magistratura ai fini dell'attuazione del programma definito per gli uffici giudiziari ai fini di una maggiore efficienza del sistema giudiziario e per la celere definizione delle controversie (cfr. art. 37 D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011).

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo di amministrazione per l'anno 2013 si applica a tutto il personale civile, di ruolo e comandato non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, indeterminato o determinato, in servizio presso gli Uffici centrali della giustizia amministrativa, i Tribunali amministrativi regionali, gli Uffici affari consultivi e giurisdizionali del Consiglio di Stato.

ART. 2

DURATA E DECORRENZA

Il presente contratto collettivo integrativo si riferisce al periodo 1 gennaio 2013 — 31 dicembre 2013 per quanto concerne la costituzione e la ripartizione del fondo unico di amministrazione. L'ipotesi del presente contratto sarà trasmessa, secondo quanto previsto dall'art. 40-bis, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, ai competenti organi per le prescritte verifiche.

ART. 3

PUBBLICITA' DEL CONTRATTO

Il presente contratto sarà trasmesso ai responsabili degli Uffici centrali e decentrati dell'Amministrazione e pubblicato sul sito internet della Giustizia amministrativa.

ART. 4

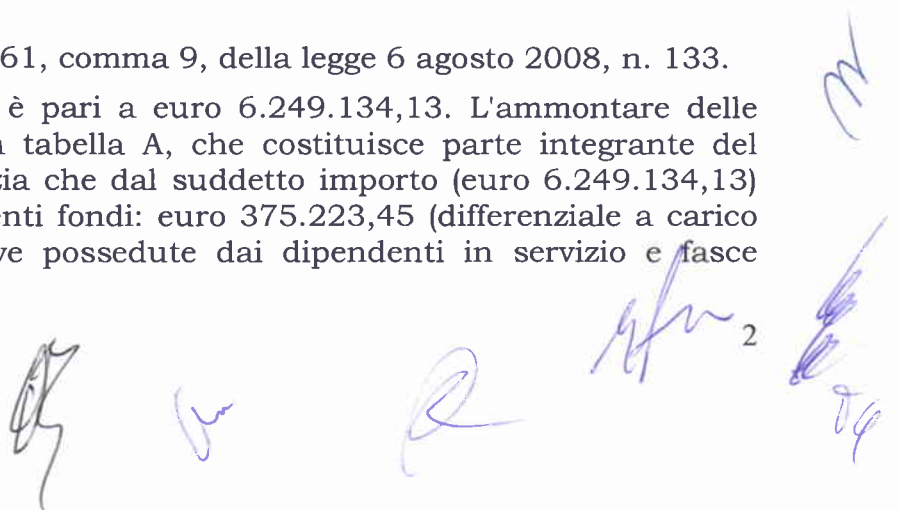
FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

COSTITUZIONE

L'ammontare del fondo unico per l'anno 2013 è stato determinato secondo quanto prescritto dall'articolo 1, comma 189 della legge n. 266/2005 (finanziaria 2006), decurtato della quota del 10% ai sensi dell'articolo 67, comma 5, della legge n. 133 del 2008 e dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge n.122 del 30 luglio 2010, ed integrato:

- dalla quota prevista dall'articolo 3 del C.C.N.L. integrativo comparto Ministeri per Il biennio economico 2004/ 2005;
- dalla quota prevista dall'articolo 6, commi 2 e 3, del C.C.N.L. integrativo comparto Ministeri per il biennio economico 2008/2009;
- dall'ammontare della retribuzione di anzianità del personale cessato nell'arco temporale 1 gennaio 2005/31 dicembre 2010;
- dalle risorse previste dagli articoli 15, comma 3, e 32, comma 3, del C.C.N.L. quadriennio 2006/2009 - biennio economico 2006/ 2007;
- dalla quota prevista dalla delibera assunta dal CPGA nella seduta del 1/06/2009, confermata in sede di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2010, in base al disposto dell'art. 44, comma 6, della legge 18/6/2009, n. 69;
- dalla quota prevista dall'art. 61, comma 9, della legge 6 agosto 2008, n. 133.

Il fondo dell'anno 2013 è pari a euro 6.249.134,13. L'ammontare delle risorse è esposto nell'allegata tabella A, che costituisce parte integrante del presente contratto. Si evidenzia che dal suddetto importo (euro 6.249.134,13) devono essere detratti i seguenti fondi: euro 375.223,45 (differenziale a carico del fondo tra fasce retributive possedute dai dipendenti in servizio e fasce



retributive iniziali - tabella F); euro 1.558.429,96, (sviluppi economici all'interno delle aree, disposti con decorrenza 1 gennaio 2010). L'ammontare del fondo disponibile risulta pertanto pari a euro 4.315.480,72.

DESTINAZIONE

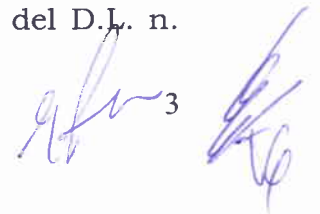
1) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative, previste dagli articoli 18 e 19 del C.C.N.L. per il quadriennio 1998 - 2001, e disciplinate in apposito verbale di concertazione relativamente all'anno 2013, sono remunerate con le risorse esposte, quantificate a consuntivo, al punto 1) sub a) dell'allegata tabella B, che costituisce parte integrante del presente contratto. Specificato che i valori dell'indennità per posizione organizzativa previsti dal precitato articolo 18, sono al lordo dei contributi a carico dell'amministrazione, la spesa relativa al conferimento di posizioni organizzative di cui all'allegata tabella G, costituisce onere da imputare ai capitoli di spesa n. 1258: "Stipendi ed altri assegni fissi al personale al netto irap ed oneri sociali a carico dell'amministrazione"; n. 1268: "Somme dovute a titolo di imposta regionale sulle attività produttive" e n. 1269: "Oneri sociali a carico dell'amministrazione sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti", integrati con le risorse attinte dalle disponibilità del fondo unico di amministrazione.

2) INDENNITA' PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

In considerazione della situazione di particolare criticità della giustizia amministrativa, come descritto in premessa, a causa dell'insufficienza della dotazione organica del personale amministrativo, che costituisce ostacolo ad ogni processo di riorganizzazione delle strutture nonché rende di difficile gestione i processi lavorativi istituzionali, anche a fronte delle notevoli complessità che gli interventi normativi (da ultimo, il codice del processo amministrativo di cui al d.lgs.n. 104/2010 e successive modifiche e integrazioni) comportano sull'organizzazione nella sua interezza, si rende necessario e opportuno continuare a utilizzare strumenti contrattuali diretti a stimolare maggiore partecipazione e coinvolgimento dei dipendenti che garantiscano in chiave ottimale lo standard dei servizi pubblici affidati alla giustizia amministrativa.

In tale ottica, è stato disposto il mantenimento dell'istituto dell'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa (già disposta, per i mesi di gennaio e febbraio 2013, dall'art. 4, punto 2), del contratto integrativo anno 2012, sottoscritto il 27 settembre 2012, e prorogata fino a maggio 2013, come da accordo del 25 febbraio 2013), da attribuirsi al personale sulla base della pianificazione delle attività realizzata dal dirigente, nel rispetto del piano della performance della struttura organizzativa della giustizia amministrativa, di cui al decreto n. 43/2012 e succ. modif. e integr.. Tale proroga si è resa necessaria nelle more dell'adeguamento del sistema di valutazione del personale delle aree funzionali, tenuto conto dei limiti previsti dall'art. 5 comma 11bis del D.L. n. 95/2012, convertito in legge 7 agosto 2012 n. 135".



La detta indennità, che sarà finanziata quanto a €. 2.224.594,08, con le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 44, della legge n. 69/2009, e quanto a € 775.405,92, con le risorse storiche del F.U.A. destinate alle spese a carattere variabile, verrà corrisposta (salvo la remunerazione dell'istituto di cui al successivo punto n. 3) in caso di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente, secondo il programma degli adempimenti legati alla linea di attività assegnata dal dirigente, in coerenza con le finalità e gli obiettivi stabiliti nel DPCS n. 43 del 2012. L'attestazione del conseguimento degli obiettivi, ai fini della liquidazione, sarà effettuata dal dirigente in base alla rendicontazione mensile delle attività programmate.

Le parti si impegnano a verificare, nel mese di ottobre, l'andamento della spesa relativa all'istituto, anche ai fini di un eventuale diverso impiego delle economie derivanti dall'istituto medesimo.

L'adesione all'istituto è su base volontaria e si articola, **a partire dal 1° giugno 2013** in base alle seguenti modalità:

PRIMA FASCIA

Protrazione **dell'orario** di lavoro per **11 ore mensili**, di norma mediante 4 prestazioni mensili, di due ore aggiuntive ciascuna più una prestazione mensile di tre ore, ovvero, protrazione dell'orario di lavoro per 11 ore mensili, mediante 3 prestazioni mensili di tre ore ciascuna a settimana più una prestazione mensile da due ore, qualora la protrazione dell'orario di lavoro sia richiesta da particolari esigenze istituzionali.

La protrazione dell'orario di lavoro per 11 ore mensili è compensata con una indennità mensile lorda, rapportata all'area di appartenenza qui di seguito indicata :

€ 403 per l'Area Terza

€ 339 per l'Area Seconda

€ 275 per l'Area Prima

SECONDA FASCIA

Protrazione dell'orario di lavoro per **7 ore mensili**, di norma mediante 2 prestazioni mensili, ciascuna di due ore a settimana più una prestazione mensile di tre ore.

La protrazione dell'orario di lavoro per 7 ore mensili è compensata con una indennità mensile lorda, rapportata all'area di appartenenza qui di seguito indicata:

€ 270 per l'Area Terza

€ 225 per l'Area Seconda

€ 179 per l'Area Prima

TERZA FASCIA

Protrazione dell'orario di lavoro per **4 ore mensili**, di norma mediante 4 prestazioni mensili, ciascuna di 1 ora a settimana.

4

La protrazione dell'orario di lavoro per 4 ore mensili è compensata con una indennità mensile lorda, rapportata all'area di appartenenza qui di seguito indicata:

€ 190 per l'Area Terza

€ 170 per l'Area Seconda

€ 150 per l'Area Prima

E' consentita anche la possibilità, previa autorizzazione del dirigente, di effettuare non più di due prestazioni aggiuntive in un'unica giornata, individuata nel giorno del sabato, compatibilmente alle esigenze funzionali di servizio ed in relazione a motivate ragioni individuali.

Non sono consentite variazioni comportanti aumenti di contingenti e passaggio a fasce superiori.

Si conviene che criterio in base al quale disciplinare l'adesione su base volontaria alle differenti configurazioni dell'indennità di efficienza organizzativa sia il seguente: per gli Uffici di supporto alla funzione giurisdizionale e consultiva, il carico di lavoro individuale è espresso dal rapporto tra affari introitati al 31/12/2012 e personale in servizio presso le dette strutture alla medesima data; per gli Uffici centrali dell'amministrazione il carico di lavoro è espresso dal rapporto tra pratiche introitate, risultanti dal protocollo informatico e dalla posta elettronica certificata, e il personale in servizio al termine del medesimo esercizio di riferimento.

Nelle allegate tabelle H e I, è esposto il carico di lavoro individuale presso le strutture dell'Amministrazione. Si conviene che può aderire alla prima fascia di efficienza organizzativa il personale con un carico di lavoro individuale pari o superiore a 100 affari/pratiche introitate; può aderire alla seconda fascia di indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa il personale con un carico di lavoro individuale pari o superiore a 50 affari ed inferiore a 100 affari, infine, può aderire alla terza fascia di indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa il personale con un carico di lavoro individuale fino a 49 affari.

E' ovviamente consentita l'adesione alle fasce inferiori di efficienza organizzativa al personale che, pur avendone titolo, non può aderire per motivi personali a una fascia più elevata.

Il personale dovrà comunicare la propria adesione alla/e fascia/e di flessibilità assegnata/e alla sede. L'effettuazione delle prestazioni aggiuntive è su base volontaria e deve rispondere a una programmazione efficiente stabilita dal dirigente/ responsabile in relazione alle esigenze dell'ufficio, secondo gli obiettivi determinati dall' Amministrazione. La mancata adesione o effettuazione o la parziale effettuazione dell'attività programmata comporta la mancata erogazione dell'indennità di efficienza organizzativa.

In relazione alle adesioni, il dirigente/responsabile della struttura, funzionalmente alle esigenze di servizio e compatibilmente con le esigenze personali del lavoratore, stabilisce il programma delle prestazioni aggiuntive, con indicazione dell'attività da svolgere rispetto all'incremento delle ore lavorative. A cadenza periodica [mensile], il dirigente procede alla verifica

puntuale dell'attività realizzata rispetto alle indicazioni di programma, esprimendo una valutazione della medesima in termini di percentuale di raggiungimento del risultato previsto, al fine della corresponsione dell'indennità, secondo criteri improntati alla premialità e al riconoscimento del merito. Tali criteri sono collegati a dati oggettivi relativi alla prestazione lavorativa che si traducono in concreto nella misurazione dei risultati e nel giudizio di conformità agli obiettivi predeterminati nel D.P.C.S. n. 43 del 2012 e successive modifiche.

La prestazione aggiuntiva, non eseguita in uno dei giorni programmati a causa dell'assenza dal servizio (per ferie o per qualsiasi altra causa), per periodi inferiori alla settimana è recuperabile al massimo *entro il mese successivo*, secondo le modalità stabilite dal dirigente/responsabile della struttura, definite in relazione alle esigenze di servizio.

Sono consentite n. 6 possibilità di recupero (bonus) a disposizione nell'anno.

L'assenza dal servizio per ferie e/o per malattia, per periodi minimi di una settimana, nonché le festività che coincidono con il giorno indicato per la prestazione aggiuntiva, non concorrono alla decurtazione delle n. 6 possibilità di recupero (bonus) a disposizione nell'anno, di cui al precedente capoverso. Resta confermato l'obbligo di effettuare la prestazione entro il mese successivo.

Le prestazioni aggiuntive relative ai periodi per ferie o assenze pari o superiori a quindici giorni potranno invece essere recuperate entro e non oltre i due mesi successivi al periodo di assenza, secondo le modalità stabilite dal dirigente/responsabile della struttura, definite in relazione alle esigenze di servizio.

E' consentito l'utilizzo di permessi a vario titolo nelle ore antimeridiane della giornata in cui si effettua la prestazione aggiuntiva. Qualsiasi permesso utilizzato invece nelle ore di protrazione dell'orario e non recuperato nella medesima giornata inficia la validità della stessa protrazione.

Il personale in missione o servizio fuori sede nella giornata indicata nella prestazione aggiuntiva dovrà dimostrare con documentazione giustificativa, validata dal dirigente, di aver svolto l'orario utile alla corresponsione dell'indennità.

Il personale in aspettativa non retribuita, a qualsiasi titolo, non può recuperare le giornate indicate di prestazione aggiuntiva perse.

Le ulteriori modifiche dell'erogazione delle prestazioni aggiuntive sono consentite per far fronte ad eccezionali situazioni di servizio o motivazioni personali del dipendente di carattere straordinario.

L'indennità può essere percepita anche dal personale in part-time di tipo orizzontale, ai sensi dell'art. 23 comma 2 del C.C.N.L. sottoscritto il 16 maggio 2001, entro i seguenti limiti:

- nei casi di prestazione individuale di lavoro ricompresa tra il 50% e il 74% dell'ordinaria prestazione lavorativa, è consentita la partecipazione all'efficienza organizzativa secondo le modalità di cui alla 2^a e 3^a fascia;

- nei casi di prestazione individuale di lavoro superiore al 74% dell'ordinaria prestazione lavorativa, è consentita la partecipazione all'efficienza organizzativa secondo le tre modalità previste.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può aderire all'istituto dell'efficienza organizzativa effettuando la prestazione aggiuntiva nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, convenendo le parti sulla deroga prevista dall'art. 23, comma 4, del C.C.N.L. sottoscritto il 16 maggio 2001.

All'inizio di ciascun mese, il dirigente /responsabile della struttura avrà cura di comunicare all'Ufficio Trattamento economico, le ore aggiuntive che danno titolo all'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, anche nell'ambito delle comunicazioni relative al lavoro straordinario.

La protrazione dell'orario applicata a 818 dipendenti determinerebbe un incremento di 85.163 ore nell'anno 2013. L'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa è corrisposta per 12 mesi, nel rispetto degli altri istituti contrattuali, salvo i casi di riduzione conseguenti alla mancata prestazione aggiuntiva, ovvero alla mancata o parziale realizzazione delle attività previste dal programma.

Il presente istituto troverà applicazione per il periodo 1 giugno /31 dicembre 2013. Per i mesi da gennaio a febbraio 2013 viene applicato il CCNI sottoscritto in data 27 settembre 2012; per i mesi da marzo a maggio 2013 vale la proroga sottoscritta il 25 febbraio 2013 che, allegata al presente contratto, ne costituisce parte integrante.

Le parti stabiliscono di fissare un'apposita riunione nel mese di giugno per la definizione dell'indennità di efficienza per l'anno 2014.

La somma stanziata per la corresponsione dell'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa nell'anno 2013 è di €. 3.000.000,00 ed è indicata nella Tabella B, punto n. 2 lettera b).

Il personale che ha aderito alle fasce di 11 e 7 ore dell'istituto del miglioramento dell'efficienza organizzativa e che abbia prestato dette ore in un mese senza differirle, potrà essere ammesso alla fruizione di un incentivo individuale, secondo gli importi di cui alla tabella che segue, a condizione che, nel predetto mese, assicuri la disponibilità al prolungamento dell'orario di lavoro per almeno 3 ore, ad eccezione del mese di agosto.

AREA	FASCIA 11 ORE	FASCIA 7 ORE
I	29,00	30,00
II	36,00	23,00
III	43,00	29,00

OZ

AW

Q

ghu

T

7

[Signature]

[Signature]

Il corrispettivo economico dell'incentivazione verrà erogato a seguito della rendicontazione mensile effettuata dal dirigente delle ore prestate. Resta fermo che detto incentivo verrà corrisposto previa verifica della coerenza dell'attività svolta con gli obiettivi assegnati da ciascun dirigente, previa comunicazione al dipendente in caso di mancato, pieno raggiungimento degli stessi.

Detta indennità sarà finanziata, per l'importo di € 135.000,00, con le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 44, della legge n. 69/2009.

4) FONDO DI PRODUTTIVITA'

Quota parte del fondo pari ad euro 1.245.000,00 per l'anno 2013 viene destinata a ulteriormente remunerare il livello di produttività conseguito dalle sedi e dalle unità organizzative.

Le attività e gli atti da assumere come parametro di misurazione della produttività sono i seguenti:

per l'attività di segreteria e di supporto alla funzione giurisdizionale

- il numero dei ricorsi introitati, cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di **0,80**;
- il numero dei ricorsi iscritti nel ruolo di udienza pubblica e alle camere di Consiglio, cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di **0,80**;
- i provvedimenti cautelari emessi collegialmente in camera di consiglio, cui viene attribuito il punteggio di **0,80**
- i provvedimenti monocratici (di merito cautelari ed ingiuntivi) emessi, ai quali è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di **1,20**;
- i ricorsi definiti con sentenza (anche parziale o istruttoria) ai quali è attribuita ad unità di prodotto il punteggio di **1,50**;
- Il numero delle lettere di invito al pagamento del contributo unificato, cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di **0,10**;
- Il numero delle relazioni predisposte sui ricorsi in base alla cd. legge Pinto (L. 24 marzo 2001, n. 89), cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di **0,10**;

per l'attività di supporto alla funzione consultiva

- il numero degli affari in entrata, cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di **0,60**;
- il numero dei pareri iscritti nel "ruolo" di adunanza, cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di **0,80**, in considerazione dell'attività richiesta dall'istruttoria degli affari trattati;
- i provvedimenti monocratici emessi (richieste di accesso agli atti da parte del ricorrente, deposito diretto ex art. 11 d.P.R.), ai quali è attribuito ad

unità di prodotto il punteggio di **1,20**;

- il numero dei pareri sulla sola istanza cautelare spediti, cui viene attribuito ad unità di prodotto il punteggio di **0,80**;
- il numero dei pareri spediti ai quali è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di **1,30**;

Sarà attribuito un ulteriore punteggio di 0,10 per ogni provvedimento giurisdizionale e per ogni parere pubblicato sul sito della giustizia amministrativa privato delle generalità del ricorrente in base alle disposizioni in vigore.

Nella determinazione del punteggio di ogni singola unità organica, i ricorsi/affari seriali incidono, sul totale conseguibile, nei limiti del 20%. per la parte eccedente le n. 1.000 unità.

Il budget per la produttività, assegnato al dirigente di ogni struttura, è così determinato: individuato il valore monetario di ogni punto attribuito, che è dato dividendo la quota stanziata del fondo per incentivare la produttività per il totale del punteggio conseguito da tutte le unità organiche, l'importo che risulta sarà moltiplicato per il punteggio conseguito da ogni singola unità organica. Il punteggio conseguito da ogni unità organica decentrata (Tribunali amministrativi regionali), in ragione dell'attività amministrativa espletata, sarà aumentato del 20%.

Per il personale degli Uffici centrali della G.A., l'ammontare complessivo del budget per la produttività da attribuire al dirigente di ogni unità organizzativa è determinato mediante il punteggio medio individuale ottenuto dalle 10 unità organiche che conseguono il miglior punteggio, moltiplicato il numero delle unità di personale in servizio (di ruolo e comandato) presso la struttura.

Il budget assegnato al dirigente è suddiviso fra il personale in servizio all'esito della valutazione finale dell'attività svolta, sulla base del Sistema di valutazione del personale delle qualifiche, che prevede l'attribuzione di un punteggio massimo pari a 100, così suddiviso:

- valutazione del dirigente dell'unità organizzativa dirigenziale di riferimento (fino ad un massimo di 90 punti);
- punteggio attribuito dal dirigente al personale del suo ufficio sulla base del comportamento organizzativo relativo alla capacità di adattamento al contesto operativo (anche in termini di flessibilità e disponibilità al cambiamento), all'orientamento all'utenza e collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici, alla capacità di iniziativa e organizzativa (fino ad un massimo di 10 punti);
- presenza in servizio, da calcolare in termini di coefficiente, da moltiplicare alla somma dei due punteggi precedenti. Tale coefficiente, che può arrivare fino ad un massimo di punti pari ad 1,00, è costituito dal rapporto tra il totale dei giorni di presenza del singolo dipendente, calcolato su 360 giorni/anno (12 mesi da 30 giorni), comprensivo dei

07

aw

Q

9
Gherardi

giorni di assenza equiparati a presenza (di cui alla tabella che segue) e 360 giorni/anno. Non si tiene conto, ai fini del calcolo del numeratore, delle assenze non equiparate a presenza fino ad un massimo di giorni dieci.

TIPOLOGIE DI ASSENZA EQUIPARATE A PRESENZA	
1	Congedo ordinario
2	Riposi compensativi
3	Congedo per maternità/paternità
4	Congedo parentale
5	Assenze per donazione sangue e midollo osseo
6	Permessi per lutto
7	Permessi per citazione in tribunale su ordine dell'Autorità giudiziaria
8	Permessi retribuiti ex art. 4 legge 53/2000
9	Permessi sindacali retribuiti
10	Permessi relativi alla legge 104/1992, art. 33
11	Malattia nei casi specifici: <ul style="list-style-type: none">• infortunio sul lavoro• ricovero ospedaliero• day-hospital• terapie salvavita

Le parti, nei termini di legge, prendono atto dell'equiparazione alla presenza effettiva in servizio dei giorni di assenza dovute alle fattispecie che risultano nella precedente tabella, ai fini dell'assegnazione della quota di produttività.

Il compenso da attribuire a ciascun dipendente, valutando l'apporto individuale in base ai precedenti criteri, è differenziato, per ciascuna posizione economica, con l'attribuzione di una maggiorazione dell'1%, in relazione alla posizione economica rivestita. Ai fini di una corretta applicazione dei criteri suddetti, è necessario che la valutazione del dipendente sia effettuata con l'attribuzione di un punteggio per ogni area di valutazione, soprattutto ai fini del calcolo del peso da attribuire alla presenza in servizio.

Presso ciascuna sede di contrattazione a livello locale, si procederà alla definizione delle modalità per l'applicazione e la gestione della disciplina contenuta nel presente contratto. In caso di assenza o impedimento del dirigente preposto, la trattativa sarà condotta da un dirigente di altra struttura allo scopo inviato in missione.

I dati relativi alla produttività e alla pubblicazione su internet saranno



rilevati dal sistema informativo della giustizia amministrativa ed elaborati secondo i criteri precedentemente indicati.

Il competente Ufficio gestione bilancio e trattamento economico provvederà alla determinazione del budget da attribuire a ogni struttura, ai fini della contrattazione decentrata di terzo livello, che dovrà concludersi improrogabilmente entro 10 giorni dalla comunicazione del budget assegnato. I verbali della contrattazione dovranno essere trasmessi all'Amministrazione centrale entro 2 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo di sede. Non diversamente entro 2 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo dovranno essere trasmessi all'Ufficio gestione bilancio e trattamento economico i prospetti di corresponsione individuale dei compensi. Il predetto Ufficio provvederà alla liquidazione delle competenze, in base ai dati comunicati, nella prima mensilità utile.

La somma stanziata per la corresponsione della produttività è indicata nella Tabella B, punto n. 2 lettera c).

4) INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA' E DISAGIATA ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, INDENNITA' AI CENTRALINISTI NON VEDENTI

a) indennità di turno.

Con riferimento agli Uffici centrali della giustizia amministrativa che richiedono, per la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero, l'adozione di un orario di lavoro articolato in turni si prevede la destinazione di una quota parte del fondo unico. L'indennità giornaliera da corrispondere al personale che articola in turni l'orario di lavoro individuale è pari a euro 12,92 lordi.

L'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, per soddisfare l'esigenza della continuità del servizio.

b) indennità per reperibilità.

Per essenziali e indifferibili necessità di servizio, che non possono essere assolte attraverso altre forme di articolazione dell'orario di lavoro e con esclusivo riferimento al personale appartenente ai profili professionali tecnico-informatici, potrà essere adottato l'istituto della reperibilità, compatibilmente a quanto previsto dall'accordo 12.1.1996, art. 8.

La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. Il dipendente può essere collocato in reperibilità per non più di 6 volte in un mese, esclusa la domenica. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore alle 6 ore.

Per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità nella misura di euro 17,50.

Per turni di durata inferiore alle ore 12 la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10%.

In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta del dipendente, con recupero orario.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

c) indennità per disagiata articolazione dell'orario di lavoro.

Con riferimento al personale che presta la propria opera presso le strutture in cui l'attività di servizio richiede un'articolazione dell'orario di lavoro particolarmente disagiata, in quanto può comportare la permanenza in ufficio fino ed oltre le ore 19,00 e per un periodo di tempo non prevedibile (protrazione delle udienze, supporto agli Organi di vertice dell'Amministrazione), è attribuita una particolare indennità, per un massimo di 8 volte al mese, a ogni dipendente che protrae la prestazione oltre l'orario di lavoro, nella misura qui di seguito indicata:

- 12 euro per il protrarsi della prestazione oltre le ore 19,00;
- 18 euro per il protrarsi della prestazione oltre le ore 20,00;

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili.

Le predette indennità non sono tra loro cumulabili.

d) indennità ai centralinisti non vedenti (art. 9 della legge 23.3.1985, n. 113).

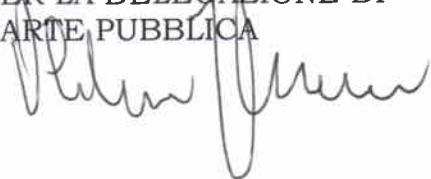
Ai centralinisti non vedenti è corrisposta, a carico del fondo unico di Amministrazione, l'indennità prevista dalle vigenti disposizioni.

La somma stanziata per la corresponsione delle predette indennità (punti a), b), c) e d) è indicata nell'allegata tabella B punto n. 2 lettera a).

Eventuali economie derivate dall'applicazione dei singoli istituti di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 confluiranno nella quota del fondo unico destinata a remunerare la produttività.

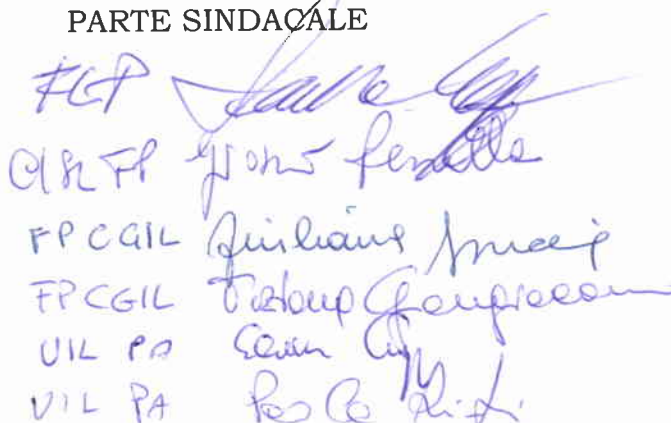
Roma, 28 MAG. 2013

PER LA DELEGAZIONE DI
PARTE PUBBLICA



PER LA DELEGAZIONE DI
PARTE SINDACALE

FILP
CIRFP
FPCGIL
FPCGIL
UIL PA
UIL PA



RISORSE

TABELLA A

QUOTA CERTIFICATA DALL'U.C.B.R. ANNO 2004 (ART. 1, CO. 189, L. 266/2005)	3.577.275,56
RIDUZIONE EX ART. 67, COMMA 5, LEGGE 133/2008 (10%)	-357.727,56
ART. 3 CONTRATTO INTEGRATIVO CCNL MINISTERI 2004-2005 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2003:	104.780,00
806 UNITÀ	
ART. 32, CO. 1, CCNL MINISTERI 2006/2009 - BIENNIO ECONOMICO 2006/2007 - INCREMENTO F.U.A. 0,11%	32.236,00
ART. 6, COMMI 2 e 3, CCNL MINISTERI 2006/2009 - INCREMENTO FUA IN CONTO COMPETENZA COMUNICATO DAL M.E.F. CON NOTA IN DATA 3 LUGLIO 2009 PROT. N. 074772	57.152,00
ART. 32, CO. 3, CCNL MINISTERI 2006/2009 - BIENNIO ECONOMICO 2006/2007 RIASSEGNAZIONE AL F.U.A. DEL DIFFERENZIALE TRA FASCIA RETRIBUTIVA E IND. AMM.NE POSSEDUTA DAI DIPENDENTI ALL'ATTO DELLA CESSAZIONE E FASCIA RETRIBUTIVA E IND. AMM.NE INIZIALE DEL PROFILO - TAB C	251.050,54
R.I.A. PERSONALE CESSATO 2005-2006-2007-2008-2009-2010 - TAB D	286.487,94
ART. 15, COMMA 3, DEL CCNL 14/09/2007 RIQUALIFICAZIONE E SELEZIONE POSIZIONI SUPER A CARICO DEL FONDO DI PERSONALE SUCCESSIVAMENTE TRANSITATO A POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE (FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE ALL'INTERNO DELL'AREA O AD AREA SUPERIORE) - TAB E	56.874,39
IMPORTO FUA CONTRATTO 2010	4.008.128,87
APPLICAZIONE ART. 9, CO. 2 BIS, D.L. 31/5/2010, N. 78, CONVERTITO NELLA LEGGE N. 122 DEL 30/7/2010 (confronto semisomma del personale in servizio nell'anno 2012 rispetto all'anno 2010). Personale in servizio al 1°/1/2010: 870; personale al 31/12/2010: 854; semisomma 2010: 862. Personale in servizio al 1°/1/2012: 854; personale al 31/12/2012: 859; semisomma 2012: 856,5. Variazione percentuale tra le due consistenze medie: -0,64%. Il fondo 2010 viene ridotto della medesima percentuale	3.982.476,85
ART. 44, CO. 6, LEGGE 18 GIUGNO 2009, N. 69	2.224.594,08
ART. 61, COMMA 9, LEGGE 6 AGOSTO 2008, N. 133	42.063,20
TOTALE	6.249.134,13
DIFFERENZIALE A CARICO DEL FONDO TRA FASCE RETRIBUTIVE POSSEDUTE DAI DIPENDENTI IN SERVIZIO E FASCE RETRIBUTIVE INIZIALI - TAB F	-375.223,45
SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE DISPOSTI CON DECORRENZA 1°/1/2010	-1.558.429,96
TOT. FONDO DISPONIBILE	4.315.480,72

DESTINAZIONE

TABELLA B

4.315.480,72

1) SPESE A CARATTERE CONTINUATIVO		ONERI SOCIALI
a) POSIZIONI ORGANIZZATIVE - TAB G	15.000,00	4.905,00
		32,70%
TOTALE SOMME DESTINATE A CARATTERE CONTINUATIVO	19.905,00	
RESIDUA	4.295.575,72	
2) SPESE A CARATTERE VARIABILE		
a) INDENNITÀ DI TURNO, REPERIBILITÀ, DISAGIATA ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E INDENNITÀ CENTRALINISTI NON VEDENTI	50.000,00	
b) INDENNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ORGANIZZATIVA (di cui euro 160.000,00 per incentivo individuale)	3.000.000,00	
c) PRODUTTIVITÀ DELLE SEDI	1.245.500,00	
TOTALE SOMME DESTINATE A CARATTERE VARIABILE	4.295.500,00	
TOTALE GENERALE DELLE SOMME DESTINATE	4.315.405,00	
3) RESIDUO FONDO	75,72	

a

POSIZIONI ORGANIZZATIVE						
UFFICIO	AREA - P.E.	PERIODO	IMPORTO NETTO RAP STATO	RAP STATO	IMPORTO LORDO	TOTALE
Segreteria Segr. Gen.	III - F4	1/1/2013-24/2/2013	291,89	95,45	€ 387,34	€ 387,34
Segreteria Capo Pers.	III - F5	1/1/2013-21/3/2013	437,84	143,17	€ 581,01	€ 581,01
IV Sezione	III - F5	1/2/2013-17/3/2013	254,05	83,07	€ 337,12	€ 337,12
IV Sezione	III - F5	18/3/2013 ad oggi	351,35	114,89	€ 466,24	€ 2.019,44
TAR Emilia Rom. - Bologna	III - F5	1/1/2013-8/4/2013	529,73	173,22	€ 702,95	€ 702,95
TAR Liguria	III - F4	1/1/2013 ad oggi	767,57	251,00	€ 1.018,57	€ 2.582,28
TAR Lombardia - Brescia	III - F5	1/1/2013 ad oggi	767,57	251,00	€ 1.018,57	€ 2.582,28
TAR Molise	III - F5	1/1/2013-11/5/2013	708,11	231,55	€ 939,66	€ 939,66
TAR Sicilia - Palermo	III - F5	1/1/2012-11/3/2013	383,78	125,50	€ 509,28	€ 509,28
TAR Umbria	III - F6	1/1/2013 ad oggi	767,57	251,00	€ 1.018,57	€ 2.582,28
		Costo complessivo	€ 5.259,46	€ 1.719,85	€ 6.979,31	€ 13.223,64
					IMPORTO ARROTONDATO	€ 15.000,00



SEDI	11 ORE			7 ORE			4 ORE			PERSONALE CHE HA ADERITO ALLA FLESSIBILITA'	TOTALE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO	RICORSI PERVENUTI 2012	CARICO DI LAVORO INDIVIDUALE
	AREA			AREA			AREA						
	III	II	I	III	II	I	III	II	I				
TAR Abruzzo- Aquila				4	6	1				11	12	815	67,92
TAR Abruzzo- Pescara				2	8	1				11	11	634	57,64
TAR BASILICATA Potenza							2	6	2	10	10	499	49,90
TAR CALABRIA - CZ				3	11	1				15	16	1.475	92,19
TAR CALABRIA - RC							3	11	1	15	15	767	51,13
TAR CAMPANIA - Napoli				11	22	8	2	10	1	54	61	5.778	94,72
TAR CAMPANIA - Salerno				6	16	3				25	25	1.931	77,24
TAR EMILIA R. - Bologna				4	8	1		1		14	16	1.209	75,56
TAR EMILIA R. - Parma				1	1	1	2	2		7	7	429	61,29
TAR FRIULI V.G.							1	7		8	11	499	45,36
TAR LAZIO - Roma	23	48	6	4	4	2		7	1	95	95	11.562	121,71
TAR LAZIO - Latina				5	8	2				15	15	1.128	75,20
TAR Liguria					4	1	2	4	1	12	18	1.324	73,56
TAR LOMBARDIA - Milano	5	12	1	1	5		1	3		28	28	3.163	112,96
TAR LOMBARDIA - Brescia	1	6	1	1	1		1			11	11	1.417	128,82
TAR MARCHE				1	10			2		13	13	871	67,00
TAR MOLISE							5	7	2	14	15	339	22,60
TAR PIEMONTE				6	9	2		1		18	18	1.233	68,50
TAR PUGLIA - Bari				4	17	1				22	22	1.849	84,05
TAR PUGLIA - Lecce				3	19	1				23	23	2.107	91,61

SEDI	11 ORE			7 ORE			4 ORE			PERSONALE CHE HA ADERITO ALLA FLESSIBILITA'	TOTALE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO	RICORSI PERVENUTI 2012	CARICO DI LAVORO INDIVIDUALE
	AREA			AREA			AREA						
	III	II	I	III	II	I	III	II	I				
TAR SARDEGNA				2	11	2				15	1.088	64,00	
TAR SICILIA - Palermo				4	27	2				33	2.497	75,67	
TAR SICILIA - Catania	7	9	5	1	8					30	3.334	111,13	
TAR TOSCANA				2	10	3		6		21	2.040	88,70	
TAR UMBRIA				3	5	1				9	726	80,67	
TAR VALLE D'AOSTA								4		4	85	21,25	
TAR VENETO				4	14			1		19	1.934	84,09	
TAR SEZ. AUT.PROV. Bolzano							2	8	2	12	282	21,69	

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

SEDI	11 ORE			7 ORE			4 ORE			PERSONALE CHE HA ADERITO ALLA 'FLESSIBILITA'	TOTALE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO	RICORSI PERVENUTI 2012	CARICO DI LAVORO INDIVIDUALE
	AREA			AREA			AREA						
	III	II	I	III	II	I	III	II	I				
CONSIGLIO DI STATO - SEZIONI CONSULTIVE E GIURISDIZIONALI													
Sez. I e Sez. Normativa	2	7	1		2				12	13	1.640	126,15	
Sez. II	2	5	1		3		1		12	13	12.065	928,08	
Sezione III	4	6	1		1		1		13	14	2.163	154,50	
Sezione IV	3	9	2		1		1		16	17	2.241	131,82	
Sezione V	4	4	2		4				14	16	2.117	132,31	
Sezione VI	2	7	1		2		1		13	16	2.776	173,50	
CONSIGLIO DI STATO - UFFICI GENERALISTI													
Serv. Biblioteca	1	4							5	5			
Dir. Gen. Risorse Umane	2	2		1			1		6	6			
Serv. Cons. di Pres.za	8	5							13	14			
Uff. Serv. della Pres.za		4	1						5	5			
Uff. Amm.vo per l'Inf.ca	5	2							7	8			
Uff. Sistemi e processi	3	9			3		1		16	17			
Uff. Gest. E Tratt. Econom.	12	19		1			1		33	34			
Uff. Personale di Magistratura	2	1							3	3			
Uff. Stampa		1			1				2	2			
Uff. Organizzazione	2	10	1	1	2		1	7	24	25			
Segr. Part. Segr. Gen.le	2	7	3						12	12			
Uff. AA.GG.	6	23	2		1				32	34			
Ufficio Bilancio e Ragioneria		7	8						15	15			
TOTALI	103	208	28	74	245	33	22	94	817	863			
		339		352			126						

INDENNITA' DI FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA 2013 (Rapporto tra n. affari/pratiche introitate e n. unità di personale; fasce pari o superiore a 100, tra 50 e 100, inferiore a 50)					
N. FASCE		N. ORE SETTIMANALI	IMPORTO MENSILE DA CORRISPONDERE	NUMERO DIPENDENTI	ONERE COMPLESSIVO
PRIMA FASCIA (11 ore)	AREA I	3	€ 275,00	27	€ 89.100,00
	AREA II	3	€ 339,00	208	€ 846.144,00
	AREA III	3	€ 403,00	102	€ 493.272,00
TOTALE				337	€ 1.428.516,00
SECONDA FASCIA (7 ore)	AREA I	2	€ 179,00	33	€ 70.884,00
	AREA II	2	€ 225,00	246	€ 664.200,00
	AREA III	2	€ 270,00	75	€ 243.000,00
TOTALE				354	€ 978.084,00
TERZA FASCIA (4 ore)	AREA I	1	€ 150,00	10	€ 18.000,00
	AREA II	1	€ 170,00	94	€ 191.760,00
	AREA III	1	€ 190,00	22	€ 50.160,00
TOTALE				126	€ 259.920,00
				817	€ 2.666.520,00

Nota a Verbale

La sottoscritta Organizzazione Sindacale intende confermare in relazione a quanto accaduto nelle more della sottoscrizione dell'accordo i termini della contrattazione già definita nella precedente serata del 27 maggio u.s..

Rimette comunque nella disponibilità della parte pubblica la valutazione di una proposta migliorativa, che sarà illustrata nei tempi e secondo le modalità richieste, elaborata successivamente alla chiusura della trattativa protrattasi per oltre 10 ore nella giornata del 27 maggio.

Tale circostanza non ha consentito a questa O.S. di valutare e proporre possibili soluzioni alternative, migliorative di un testo che comunque si è pronti a sottoscrivere per effetto dell'impegno preso, a salvaguardia dell'interesse dei lavoratori.

Roma 28/5/2013

Giuliana Spini CGIL FP


Roberto Gennaro CGIL FP

NOTA A VERBA

CISL FP, UILPA, FLP sottoscrive l'ipotesi di accordo relativo al FVA 2013, apprezzando la disponibilità dell'Amministrazione ad incontrarsi quanto prima e comunque non oltre la fine di giugno 2013, per ottimizzare l'applicazione del c.d. Istituto della flessibilità, collegandolo in particolare modo alla dinamica operativa riscontrata nei diversi uffici dell'Amministrazione. L'accordo sottoscritto, in tal modo, consente da un lato di garantire l'occupazione delle risorse in modalità continuativa ai lavoratori, dall'altro consente un approfondimento in tempo certi e rapidi dell'Istituto.

FLP


CISL FP


UILPA

Paolo Di Stefano