



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa

La delegazione di parte pubblica del Consiglio di Stato e dei Tribunali Amministrativi regionali e le organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione collettiva integrativa per il personale con qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni centrali

VISTA l'ipotesi di contratto integrativo siglata il 25 luglio 2019;

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 0052136 P-4.17.1.14 in data 8 agosto 2019, attestante il parere favorevole del medesimo Dipartimento e del dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - IGOP all'ulteriore corso della predetta ipotesi di contratto, previo pieno allineamento, in sede di sottoscrizione definitiva, della disciplina dell'art. 6 ("Turnazioni") con le disposizioni di cui all'art. 19, comma 5, del nuovo CCNL 2016-2018 Funzioni centrali;

CONCORDANO

di sottoscrivere in via definitiva il contratto collettivo nazionale integrativo, parte giuridica 2019-2021, parte economica 2019, apportando all'articolo 6 "Turnazioni", le modifiche richieste.

Roma, 19 NOV. 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Gabriele Abbot
Leone Tano

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP Tiziano Caputo

CISL/FP Marcello De Vivo Amelia

UIL/PA Paolo Ingi Anna Cap

CONFSAL/UNSA Rico

FLP Antonio

CONFINTESA FP Manlio

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
CONSIGLIO DI STATO E TRIBUNALI AMMINISTRATIVI
REGIONALI**

PARTE GIURIDICA 2019-2021

PARTE ECONOMICA 2019

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature with a horizontal line through it, and several smaller initials and signatures.

INDICE

Disposizioni generali	p. 3
Art. 1 – Campo di applicazione	p. 3
Art. 2 – Durata del contratto, tempi, procedure di applicazione e pubblicità	p. 3
Art. 3 – Oggetto	p. 4
Art. 4 – Rinvio	p. 4
Art. 5 – Orario di lavoro	p. 4
Art. 6 – Turnazioni	p. 4
Art. 7 – Reperibilità	p. 5
Art. 8 – Lavoro straordinario	p. 5
Art. 9 – Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità o allo svolgimento di particolari posizioni di lavoro	p. 6
Art. 10 – Ammontare del Fondo risorse decentrate	p. 7
Art. 11 – Destinazione del Fondo risorse decentrate	p. 7

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[A large signature, possibly "G. A.", is written in blue ink and crossed out with a diagonal line.]

[Other handwritten marks include "G. A.", "2", and "Tg" in blue ink.]

PREMESSA

Il contratto integrativo di Amministrazione deve costituire lo strumento primario per contribuire in forma determinante alla realizzazione di un'Amministrazione che, in coerenza con i principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, valorizzi le risorse umane al fine di condurre ad un rilevante incremento della produttività e al miglioramento della qualità del servizio.

Il presente contratto integrativo regola l'utilizzazione delle disponibilità economiche mirate al finanziamento degli obiettivi e dei progetti di incremento della produttività.

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo nazionale (successivamente CCNI) 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 il Consiglio di Stato e i Tribunali amministrativi regionali, fatta eccezione per il Tribunale regionale di Giustizia amministrativa del Trentino Alto Adige – Sede di Trento e della Sezione Autonoma di Bolzano e per il Consiglio di Giustizia Amministrativa per la regione siciliana.

Articolo 2

Durata del contratto, tempi, procedure di applicazione e pubblicità

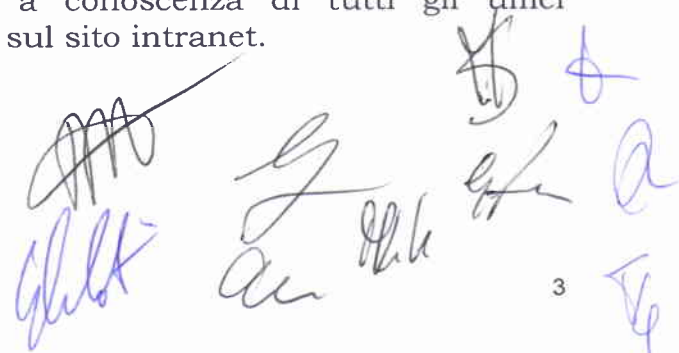
1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2019 – 2021 per la parte giuridica e 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019 per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo a quello di stipulazione in via definitiva, salvo diversa prescrizione.

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 o PEC, almeno tre mesi prima della scadenza annuale. Le disposizioni contrattuali rimangono, comunque, in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNI.

3. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto potranno essere integrati da contrattazioni successive.

4. E' fatta salva, comunque, la preminenza del CCNL del comparto Funzioni centrali sul presente contratto, con particolare riferimento agli istituti economici e normativi generali.

5. Il presente contratto sarà portato a conoscenza di tutti gli uffici dell'Amministrazione, mediante pubblicazione sul sito intranet.



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

PARTE I

Disciplina

Articolo 3

Oggetto

1. La parte I del presente contratto regola tutte le materie di cui all'art. 7, comma 6, del CCNL 2016-2018, non espressamente disciplinate nella successiva parte II.

Articolo 4

Rinvio

1. Le parti convengono di disciplinare con successivo contratto integrativo la Parte I.

PARTE II

Istituti dell'orario di lavoro

Articolo 5

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali; è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico e, in base alle disposizioni legislative vigenti, è articolato su cinque giorni settimanali.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003 e dell'art. 17 del CCNL 2016-2018, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Amministrazione, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II del CCNL 2016-2018, tenendo conto dei seguenti criteri: ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; miglioramento della qualità delle prestazioni; ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza e miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

4. Ai sensi dell'art. 7, del d.lgs. n. 66 del 2003 e dell'art. 17, comma 6 del CCNL 2016-2018, per garantire al lavoratore il diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore, la durata massima della prestazione lavorativa giornaliera non può superare le 13 ore.

Articolo 6

Turnazioni

1. Nel caso in cui le tipologie di lavoro ordinario, con riferimento agli Uffici centrali della Giustizia amministrativa, non siano sufficienti a coprire le esigenze del servizio, può farsi ricorso a turni di lavoro che coprano l'intera durata dell'orario di servizio, applicando la disciplina prevista dall'art. 19 del CCNL 2016-2018.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number '4' and 'TG' below it.

Articolo 7 **Reperibilità**

1. Per essenziali e indifferibili necessità di servizio degli uffici centrali della Giustizia amministrativa, che non possono essere assolte attraverso altre forme di articolazione dell'orario di lavoro, potrà essere adottato l'istituto della reperibilità, di cui all'art. 20 del CCNL 2016-2018.

2. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore alle 6 ore e viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta del dipendente, con recupero orario.

3. Il dipendente può essere collocato in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.

4. Per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità nella misura di euro 17,50, a carico del Fondo risorse decentrate.

5. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

Articolo 8 **Lavoro straordinario**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 del CCNL 2016-2018, le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente e formalmente autorizzate dal Dirigente o dal responsabile amministrativo della struttura, sulla base di comprovate esigenze organizzative, rimanendo esclusa qualsiasi forma generalizzata di autorizzazione.

2. L'Amministrazione programma la ripartizione del monte ore di straordinario tra le unità organizzative, tenuto conto delle esigenze di servizio, dandone comunicazione ai rispettivi uffici. La liquidazione del lavoro straordinario è consentita entro i limiti del budget assegnato all'unità organizzativa.

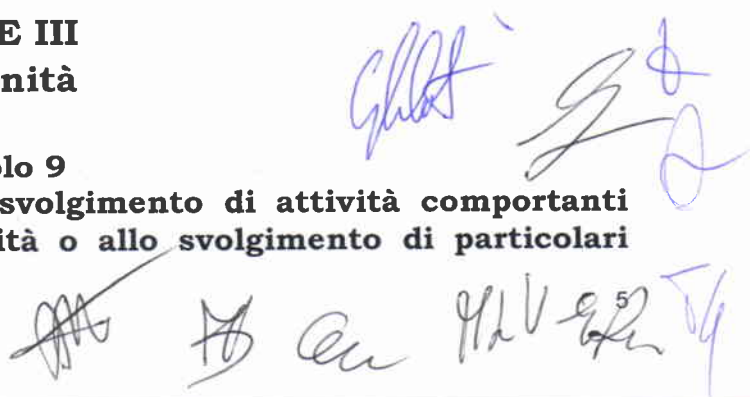
3. Il limite individuale di straordinario non può comunque superare le 48 ore mensili e le 200 annuali. L'Amministrazione può autorizzare il superamento del limite individuale annuale di 200 ore, sempre nell'ambito del monte ore assegnato e nel limite massimo di 540 ore, per i dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali nonché per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio che intervengano nel corso dell'anno.

4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dar luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi a giorni o a ore entro il termine massimo di quattro mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

PARTE III **Indennità**

Articolo 9

Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità o allo svolgimento di particolari



posizioni di lavoro

1. In considerazione della rilevanza delle attività svolte e delle connesse responsabilità amministrativo-contabili, sono riconosciute ai consegnatari e ai cassieri della sede centrale e delle sedi periferiche, nonché ai vice consegnatari e vice cassieri, formalmente incaricati, le indennità giornaliera che seguono, legate all'effettivo esercizio delle funzioni di consegnatario/cassiere o di vice consegnatario/cassiere.

2. L'indennità è erogata trimestralmente, sulla base di una certificazione del dirigente della struttura, che attesti i giorni di effettiva presenza.

3. L'indennità è altresì corrisposta in misura proporzionale al periodo di svolgimento dell'incarico, tenuto conto della data di conferimento dell'incarico medesimo.

4. Indennità per attività di consegnatario e vice consegnatario

A)

- *Consegnatario dei beni mobili del Consiglio di Stato e del Tar del Lazio - Roma*

- *Consegnatario dei beni informatici del Consiglio di Stato*

L'indennità giornaliera è pari ad Euro 8,50 per i consegnatari e ad Euro 4,50 per i vice consegnatari. In caso di assenza del titolare e di effettiva sostituzione, al vice verrà corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 8,50.

B) - *Consegnatario dei beni mobili dei Tribunali Amministrativi Regionali della Lombardia-Milano, Toscana, Campania-Napoli, Sicilia-Palermo e Sicilia-Catania*

L'indennità giornaliera è pari ad Euro 6 per i consegnatari e ad Euro 3,00 per i vice consegnatari. In caso di assenza del titolare e di effettiva sostituzione, al vice verrà corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 6,00.

C) - *Consegnatario dei beni mobili dei Tribunali Amministrativi Regionali delle restanti sedi*

L'indennità giornaliera è pari ad Euro 4,00 per i consegnatari e ad Euro 2,00 per i vice consegnatari. In caso di assenza del titolare e di effettiva sostituzione, al vice verrà corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 4,00.

5. Indennità per attività di cassiere e vice cassiere

A) - *Cassiere del Consiglio di Stato*

L'indennità giornaliera è pari ad Euro 7,00 per il cassiere e ad Euro 3,00 per il vice cassiere. In caso di assenza del titolare e di effettiva sostituzione, al vice verrà corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 7,00.

B) - *Cassiere delle restanti sedi*

L'indennità giornaliera è pari ad Euro 3,50 per i cassieri ed Euro 1,50 per i vice cassieri. In caso di assenza del titolare e di effettiva sostituzione, al vice verrà corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 3,50.

6. indennità ai centralinisti non vedenti (art. 9 della legge n.113/1985).

Ai centralinisti non vedenti è corrisposta, a carico del Fondo unico di Amministrazione, l'indennità giornaliera di mansione prevista dalle vigenti disposizioni, pari a Euro 3,77.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'G. An' and several smaller initials.

PARTE IV
Fondo risorse decentrate

Articolo 10
Ammontare del Fondo

1. L'ammontare del Fondo risorse decentrate 2019 è costituito con le risorse previste dall'art. 76 del CCNL 2016-2018 ed è pari a **€ 6.539.548,16**. Dal suddetto importo vanno detratti i seguenti accantonamenti: **€ 296.240,26** (differenziale a carico del fondo tra fasce retributive possedute dai dipendenti in servizio e fasce retributive iniziali); **€ 1.443.798,97** (sviluppi economici all'interno delle aree, disposti con decorrenza 1 gennaio 2010). L'ammontare del fondo disponibile risulta pertanto pari a **€ 4.799.508,93** (dettaglio nella **tabella A**, allegata).

Articolo 11
DESTINAZIONE DEL FONDO

1. Posizioni organizzative

Per l'anno 2019, non sono previste posizioni organizzative, come si evince dal punto 1) sub a) dell'allegata **tabella B**, che costituisce parte integrante del presente contratto.

2. Indennità di turno, reperibilità, centralinisti non vedenti e specifiche responsabilità

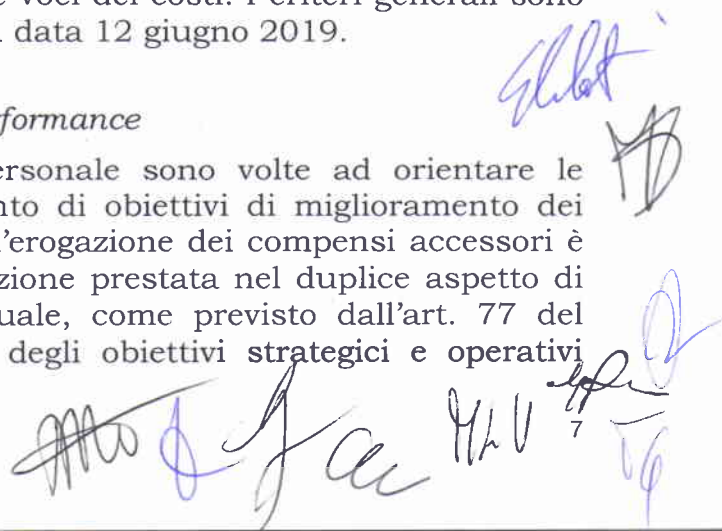
La somma stanziata per la corresponsione delle predette indennità è indicata nell'allegata **tabella B** punto n. 2, lettera a) ed è pari a **€ 110.000,00**. In particolare, per le indennità per specifiche responsabilità, il tetto massimo erogabile ammonta complessivamente ad Euro 85.000,00. In caso di superamento del tetto, gli importi sopra riportati saranno proporzionalmente ridotti.

3. Progressioni economiche

Come concordato nel verbale di intesa in data 4 aprile 2019, una quota delle risorse del Fondo, aventi carattere di certezza e stabilità, pari a circa Euro 530.000, è stata destinata al finanziamento degli sviluppi economici all'interno delle Aree, secondo le previsioni degli artt. 17, 18 e 19 del CCNL 2007, Comparto Ministeri. Tale somma è rideterminata in Euro 570.000, tenuto conto della correzione di alcune voci dei costi. I criteri generali sono stati definiti nell'accordo sottoscritto in data 12 giugno 2019.

4. Attribuzione dei premi correlati alla performance

Le politiche di incentivazione del personale sono volte ad orientare le prestazioni lavorative al raggiungimento di obiettivi di miglioramento dei servizi e di soddisfazione dell'utenza; l'erogazione dei compensi accessori è correlata alla valutazione della prestazione prestata nel duplice aspetto di performance organizzativa ed individuale, come previsto dall'art. 77 del CCNL 2016-2018, in considerazione degli obiettivi strategici e operativi



indicati nel Piano della Performance vigente e in osservanza del Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale amministrativo della giustizia amministrativa adottato con Decreto del Presidente del Consiglio di Stato n. 72/2017.

5. Produttività collettiva (performance organizzativa)

La situazione di particolare criticità della Giustizia Amministrativa determinata da insufficienza della dotazione organica di personale amministrativo, a fronte di un'intensa attività, complessivamente svolta ai diversi livelli, a supporto della funzione giurisdizionale e consultiva, comporta ripercussioni nella gestione dei processi lavorativi istituzionali, tenuto anche conto delle conseguenze sull'organizzazione del lavoro del processo amministrativo telematico.

E' quindi necessario continuare a promuovere misure finalizzate ad ottimizzare l'organizzazione del lavoro e l'impiego delle risorse disponibili attraverso soluzioni che garantiscano l'insopprimibile esigenza di continuità e di piena funzionalità dell'assetto istituzionale e operativo degli Uffici della Giustizia Amministrativa e che diano adeguato riconoscimento all'impegno, alla responsabilità e alla specificità delle prestazioni lavorative svolte dal personale a sostegno dell'attività istituzionale.

Ciò premesso, una quota, pari al 64% circa delle risorse disponibili sul Fondo, è destinata alla remunerazione della performance organizzativa e viene corrisposta al personale che ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi/attività, indicati dal dirigente nel programma annuale di lavoro dell'Ufficio, esclusivamente in caso di conseguimento di detti obiettivi, nel rispetto dei vigenti Piano della performance della Giustizia amministrativa e sistema di misurazione e valutazione della performance del personale amministrativo della G.A..

Il programma, da predisporre nei termini previsti dal vigente sistema di valutazione, va strutturato sulle attività che l'Ufficio deve svolgere e tener conto delle linee di intervento prioritario indicate nel Piano della performance della G.A.; deve contenere inoltre soluzioni organizzative atte a garantire - a seconda delle competenze coinvolte - un adeguato supporto all'attività giurisdizionale e consultiva nel suo complesso e una maggiore flessibilità delle prestazioni, in un'ottica di miglioramento del servizio, e quindi tener conto dell'esigenza di assicurare la continuità dei servizi anche in orario disagiato, in condizioni di urgenza e nella giornata del sabato.

A tale scopo, le parti convengono sulla opportunità di riconoscere al personale la remunerazione della performance organizzativa, al fine di incentivare soluzioni per una maggiore flessibilità al raggiungimento degli obiettivi attraverso interventi che accrescano l'efficienza organizzativa della struttura.

Considerata l'esigenza di introdurre progressivamente omogenei "standard" di servizio sul territorio nazionale e soluzioni per una maggiore uniformità nell'organizzazione del lavoro negli Uffici, a parte la gestione delle situazioni di carattere eccezionale, sono state individuate, per ciascun ufficio, le fasce di incentivazione destinate a remunerare la performance organizzativa.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

come da informativa alle organizzazioni sindacali in data 10 gennaio 2019. Ai fini della programmazione degli obiettivi/attività, il dirigente verifica quindi, nel rispetto delle risultanze richiamate al paragrafo precedente, il livello di disponibilità del personale ad aderire alle diverse misure per il miglioramento organizzativo in modo da realizzare - anche con prosecuzione dell'impegno lavorativo, da rendersi altresì in orario disagiato e nella giornata del sabato - un servizio più rispondente alle esigenze funzionali dell'Ufficio.

Gli obiettivi di miglioramento predefiniti per la Giustizia amministrativa scontano infatti la necessità di un maggior impegno da parte del personale, chiamato a fornire la propria disponibilità secondo determinate fasce di partecipazione: alta, intermedia e bassa.

Per non inficiare l'operazione complessivamente promossa per tutte le strutture, la disponibilità a partecipare alle misure di miglioramento organizzativo in base alle fasce è espressa dal personale all'inizio dell'anno in modo da confluire nel piano di lavoro stilato dal dirigente.

In ogni caso l'orario disagiato e le prestazioni aggiuntive per le quali si è data disponibilità andranno svolte esclusivamente nelle giornate in cui si renda necessario far fronte alle esigenze di servizio, come risultante dal piano di lavoro del dirigente.

Il riscontro delle attività svolte, rispetto a quanto previsto nel piano di lavoro, determina l'attribuzione mensile di quote differenziate di remunerazione per la performance, per 12 mesi, che vengono concordate, a seconda dell'area funzionale di appartenenza, nei termini che seguono:

FASCIA ALTA

€ 440 per l'Area Terza; € 370 per l'Area Seconda; € 300 per l'Area Prima

FASCIA INTERMEDIA

€ 295 per l'Area Terza; € 245 per l'Area Seconda; € 195 per l'Area Prima

FASCIA BASSA

€ 190 per l'Area Terza; € 170 per l'Area Seconda ; € 150 per l'Area Prima

L'attività svolta per il conseguimento degli obiettivi è costantemente monitorata per stato di avanzamento dal dirigente che, ai fini della liquidazione della produttività, procede alla rendicontazione mensile.

Entro il 10 del mese successivo a quello dell'effettuazione della prestazione lavorativa, il dirigente provvede pertanto alla verifica percentuale degli obiettivi realizzati rispetto alle indicazioni di programma, ai fini della proporzionale corresponsione della fascia incentivante.

In linea con la normativa vigente, la verifica mensile è realizzata su dati

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

oggettivi della prestazione svolta, ossia sulla misurazione e valutazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi predeterminati nel piano della performance dell'ufficio, al fine di evitare una distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi. Le quote d'incentivazione, su base mensile, sono da intendersi in via provvisoria, salvo conguaglio all'esito della verifica finale.

All'esito delle verifiche per stato di avanzamento, si procede altresì al riscontro dell'eventuale mancata realizzazione delle prestazioni programmate con possibilità di ripianamento, non più di tre volte nell'anno e solo a condizione che risulti funzionale al programma di lavoro dell'Ufficio. Tale possibilità è esclusa per la fascia di partecipazione più bassa.

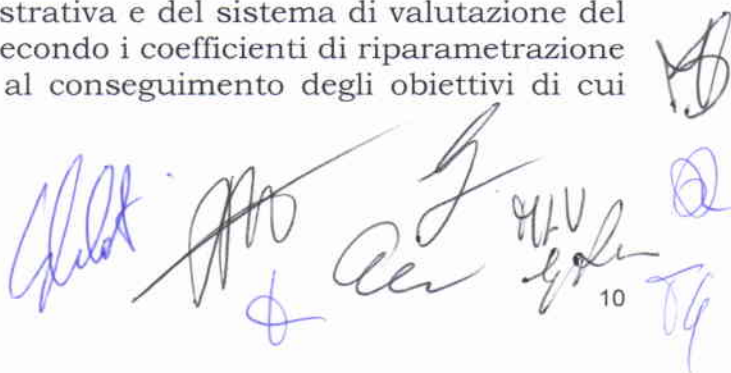
Le parti s'impegnano a verificare, a cadenza semestrale, le modalità seguite dagli Uffici nella fase di programmazione e di verifica dei risultati, in modo da accompagnare l'attuazione della disciplina del Fondo definita con il presente contratto, valutando anche i correttivi che si dovessero rendere necessari per il futuro. Pertanto, una volta redatti e comunicati al personale, i piani di lavoro dovranno essere inviati, a cura del dirigente, al Segretariato Generale - Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione. Inoltre, a cadenza semestrale, si procederà alla verifica dell'andamento delle soluzioni concordate in termini finanziari, rispetto alle previsioni.

In relazione a quanto previsto dall'art. 59, commi 7 e 11, del CCNL 2016-2018, la retribuzione sull'obiettivo può essere percepita anche dal personale in part time orizzontale, proporzionalmente alla prestazione resa, mentre il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può aderire all'efficienza organizzativa limitatamente al periodo/giornate di effettiva attività lavorativa.

La somma stanziata per la remunerazione della produttività collettiva nell'anno 2019 è indicata nella **Tabella B**, punto n. 2 lettera b).

6. Produttività individuale (performance individuale)

Una ulteriore quota del Fondo, pari al 22% circa delle risorse disponibili, viene destinata a ulteriormente remunerare il diverso livello di produttività in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente, nonché alla comparazione tra i risultati dell'Ufficio e quelli individuali, nel rispetto del piano della performance della struttura organizzativa della giustizia amministrativa e del sistema di valutazione del personale amministrativo vigenti e secondo i coefficienti di riparametrazione economica dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di cui alla tabella seguente:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right. A small number '10' is visible near the bottom right.

Coefficienti per la riparametrazione economica dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi

Range effettivo presenza su base annua¹	Parametro
≥210	1
≥180;	0,90
≥150	0,70
≥120	0,50
≥90	0,25

¹Per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i range sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time

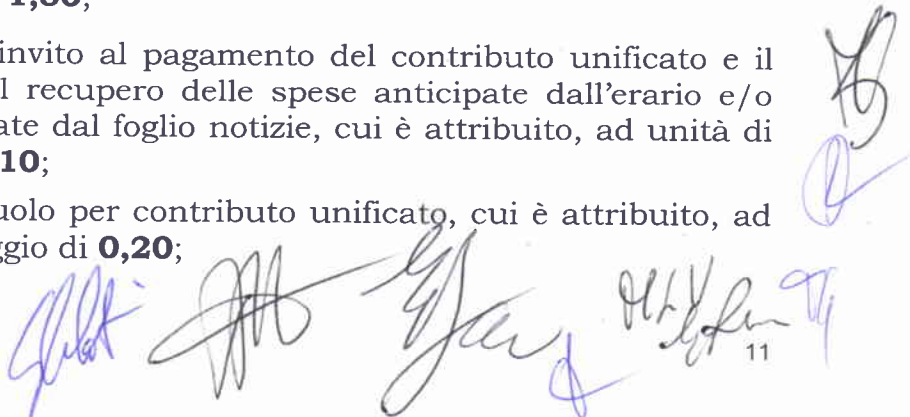
La somma stanziata per la corresponsione della produttività individuale è indicata nella **Tabella B**, punto n. 2 lettera c).

7. Criteri per la ripartizione delle risorse alle strutture

Quanto all'attribuzione delle risorse alle singole strutture per la remunerazione della produttività individuale, le parti concordano su criteri improntati al riconoscimento dei risultati raggiunti da ciascuna struttura, individuando gli atti da assumere come parametro di misurazione:

a. 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**;
- il numero di ricorsi omogenei da trattare in udienza, certificati dal dirigente, cui è attribuito, per unità di prodotto, il punteggio di **0,20**;
- i provvedimenti cautelari emessi collegialmente in camera di consiglio, cui viene attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,80**;
- i provvedimenti monocratici (decisori, di estinzione, cautelari ed ingiuntivi) emessi, ai quali è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **1,20**;
- i ricorsi definiti con sentenza (anche in parte) ai quali è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **1,50**;
- il numero delle lettere di invito al pagamento del contributo unificato e il numero delle lettere per il recupero delle spese anticipate dall'erario e/o prenotate a debito, corredate dal foglio notizie, cui è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,10**;
- il numero di iscrizioni a ruolo per contributo unificato, cui è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,20**;



- 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**;
- il numero di titoli esecutivi rilasciati sui provvedimenti giurisdizionali pubblicati, a seguito di richiesta avanzata dalle parti, cui viene attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,10**;
- il numero degli avvisi di perenzione, inviati ai sensi del c.p.a., rispetto al totale di quelli complessivamente da predisporre, su base 100, cui viene attribuito il punteggio di **0,50**;
- il numero di abbinamenti dei versamenti telematici (F24) del contributo unificato con le risultanze dell'Agenzia delle Entrate, cui è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,40**);
- il numero dei provvedimenti giurisdizionali pubblicati sul sito della giustizia amministrativa privato delle generalità del ricorrente (in base alle disposizioni in vigore), cui viene attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,40**.

b. per l'attività di supporto alla funzione consultiva:

- il numero degli affari in entrata, cui è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,70**;
- il numero dei fascicoli scannerizzati, ai quali è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,80**;
- il numero degli affari 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 **0,80**;
- 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 interlocutori spediti, ai quali è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,60**;
- il numero dei pareri definiti spediti, ai quali è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **1,30**;
- il numero delle lettere di invito al pagamento del contributo unificato cui è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,20**;
- il numero di iscrizioni a ruolo per contributo unificato, cui è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,20**;
- il numero di abbinamenti dei pagamenti del contributo unificato con le risultanze dell'Agenzia delle Entrate, cui è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,40**;
- il numero dei pareri pubblicati sul sito della giustizia amministrativa

privato delle generalità del ricorrente (in base alle disposizioni in vigore), cui viene attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **0,40**.

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 è 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, è 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.

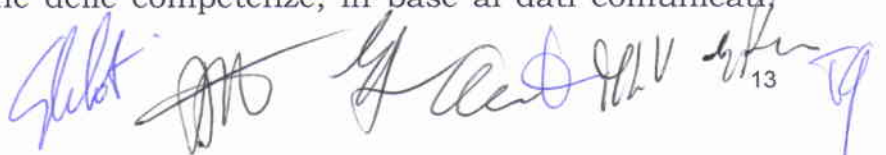
La remunerazione della produttività individuale, come determinata alla conclusione del processo di misurazione e valutazione, nel rispetto del piano della performance della struttura organizzativa della giustizia amministrativa e del sistema di valutazione e misurazione della performance del personale amministrativo vigenti, sarà differenziata con l'attribuzione di una maggiorazione, fino ad un massimo dell'1%, rapportata a ciascuna posizione economica, in considerazione della necessità di riconoscimento della professionalità legata alla posizione economica rivestita".

In considerazione del fatto che il sistema è complessivamente improntato sugli obiettivi dell'unità organizzativa, le parti si danno atto dell'esigenza di monitorare eventuali situazioni in cui risulti particolarmente significativo lo scostamento tra obiettivi programmati e risultati raggiunti.

I dati relativi alla produttività e alla pubblicazione dei provvedimenti giurisdizionale sul sito internet della G.A., saranno rilevati dal sistema informativo della giustizia amministrativa ed elaborati secondo i criteri precedentemente indicati.

Le risorse di cui al presente comma, in base al disposto dell'art. 77, comma 4, del CCNL 2016-2018, sono assegnate alle sedi, ai fini di quanto previsto dall'art. 7, comma 7, CCNL 2016-2018.

A tal fine, il competente Ufficio gestione bilancio e trattamento economico e previdenziale provvederà alla determinazione del budget da attribuire a ogni struttura, per il seguito di competenza, in base a quanto previsto dal CCNL 2016-2018. I verbali di contrattazione decentrata dovranno essere trasmessi all'Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione, mentre i prospetti di corresponsione individuale dei compensi dovranno poi essere trasmessi all'Ufficio gestione bilancio e trattamento economico che provvederà alla liquidazione delle competenze, in base ai dati comunicati

 13

nella prima mensilità utile.

8. *Differenziazione del premio individuale*

Ai sensi dell'art. 78 del CCNL 2016-2018, ad una quota non superiore al 5 per cento del personale di ciascuna area funzionale, soggetto alla valutazione della performance, che consegua il punteggio massimo secondo il sistema vigente, è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

Nel caso in cui i dipendenti in possesso della valutazione massima superino la quota prevista, sarà cura del responsabile di ciascun ufficio dirigenziale comunicare i nominativi dei dipendenti ai quali corrispondere la predetta maggiorazione.

9. *Clausola finale*

Le risorse eventualmente residue alla liquidazione degli emolumenti previsti dalle precedenti clausole del presente accordo e le eventuali ulteriori risorse che dovessero confluire nel Fondo per le risorse decentrate 2019, saranno utilizzate per remunerare la produttività individuale, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, several smaller ones below, and the number 14 at the bottom right.

FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019

RISORSE		DESTINAZIONE	
TABELLA A		TABELLA B	
		4.799.508,93	
IMPORTO CONSOLIDATO FONDO RISORSE DECENTRATE 2019 - ART. 76 CO. 2 CCNL 2016-2018 (QUOTA CERTIFICATA DALL'UCBR PER L'ANNO 2017 AL NETTO DEL TAGLIO EX CO. 456, ART.1, LEGGE N. 147/2013)	4.314.954,08	1) SPESE A CARATTERE CONTINUATIVO	ONERI SOCIALI
		a) POSIZIONI ORGANIZZATIVE -	0,00
		TOTALE SOMME DESTINATE A CARATTERE CONTINUATIVO	0,00
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2019	4.314.954,08	RESIDUA	4.799.508,93
		2) SPESE A CARATTERE VARIABILE	
ART. 44, CO. 6, LEGGE 18 GIUGNO 2009, N. 69	2.224.594,08	A. INDENNITÀ DI TURNO, REPERIBILITÀ, INDENNITÀ CENTRALINISTI NON VEDENTI E SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	110.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2019	2.224.594,08	B. PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA	3.059.765,00
IMPORTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019	6.539.548,16	C. PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE	1.059.743,90
DIFFERENZIALE A CARICO DEL FONDO (KA FASCE RETRIBUTIVE PUSSEDDUTE DAI DIPENDENTI IN SERVIZIO E FASCE RETRIBUTIVE INIZIALI)	-296.240,26	D. SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELL'E. ARFF	570.000,00
SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE DISPOSTI CON DECORRENZA 1°/1/2010	-1.443.798,97	TOTALE SOMME DESTINATE A CARATTERE VARIABILE (A+B+C+D)	4.799.508,93
		TOTALE GENERALE DELLE SOMME DESTINATE	4.799.508,93
		3) RESIDUO FONDO	0,00
IMPORTI AL NETTO DEGLI ONERI RIFLESSI			










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

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0052136 P-4.17.1.14
del 08/08/2019



Al Segretariato Generale della Giustizia
Amministrativa
Piazza Capo di ferro, 13
00187 ROMA
cds-urpuorg_ricprotocolloamm@ga-cert.it

e p.c. Al Ministero dell'economia e delle finanze
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato /IGOP
Via XX Settembre, 97 - 00187 ROMA
rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it

Oggetto: Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa- Ipotesi contratto collettivo nazionale integrativo anno 2019 (riformulazione del 25.7.2019)

Si fa riferimento all'ipotesi di contratto in oggetto ai fini del controllo congiunto di cui all'art. 40-bis, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, nonché alla nota n. 11228 del 26 luglio scorso con cui, in riscontro alla nota di questo Dipartimento n. 46878/2019, è stata sottoposta a certificazione una nuova ipotesi di accordo.

Al riguardo, nel rinviare all'allegata nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP, si prende atto delle modifiche apportate al testo in aderenza alle osservazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze e di questo Dipartimento, nonché delle rassicurazioni fornite per le vie brevi in ordine al pieno allineamento, in sede di sottoscrizione definitiva del contratto, della disciplina dell'art. 6 recante "turnazioni" con le disposizioni di cui all'art. 19, comma 5, del nuovo CCNL 2016-2018 Funzioni centrali.

Ciò posto, si ritiene che l'ipotesi di contratto possa avere ulteriore corso.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

(Dott. Valerio Talamo)

ID: 58786
ID: 58786

MEF - RGS - Prot. 199188 del 08/08/2019 - U



Ministero
dell'Economia e delle Finanze
DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO
ISPETTORATO GENERALE PER GLI ORDINAMENTI DEL PERSONALE
E L'ANALISI DEI COSTI DEL LAVORO PUBBLICO
UFFICIO VI

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0051980 A-4.17.1.14
del 08/08/2019



Roma, 8 AGO. 2019

Prot. N. *199188*
Rif. Prot. Entrata n. 193421
Allegati:
Risposta a nota del: 29/07/2019, n. 49596

Alla Presidenza del Consiglio dei
Ministri - Dipartimento della
Funzione Pubblica - Ufficio
Relazioni Sindacali

OGGETTO: Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa – Nuova ipotesi di accordo
“Ipotesi CCNI 2019-2021 e fondo risorse decentrate 2019” sottoscritta in data 25
luglio 2019.

Codesto Dipartimento, con la nota in riferimento, ha inoltrato la nuova ipotesi di accordo indicata in oggetto, ai fini dell'attivazione della procedura di controllo ex articolo 40-bis del D.Lgs.165/2001.

In particolare, tale nuova ipotesi è stata sottoscritta a seguito delle osservazioni formulate da questo Dipartimento con nota n. 184402 dell'11 luglio 2019 e da codesto Dipartimento con nota n. 46878 del 15 luglio 2019.

La predetta nuova ipotesi dispone l'utilizzo delle risorse complessive del fondo risorse decentrate anno 2019 pari ad euro 4.799.508,93.

Al riguardo, considerato che la nuova ipotesi recepisce le osservazioni formulate da questo Dipartimento, verificato che la ripartizione delle risorse è contenuta nell'ambito delle disponibilità del fondo unico di amministrazione dell'anno 2019, considerato che l'ipotesi di accordo è coerente con i vincoli dettati dalla normativa vigente nonché dai contratti collettivi nazionali e, considerato, altresì, il parere dell'Ufficio centrale di bilancio e ragioneria di cui alla nota n. 3794 del 26 luglio 2019, per quanto di competenza, si ritiene che nulla osti al suo ulteriore corso.

Il Ragioniere Generale dello Stato



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa
Il Segretario Generale

Contratto nazionale integrativo – parte giuridica - triennio 2019-2021; parte economica 2019

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Firma ipotesi: 25 luglio 2019
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: triennio 2019-2021; parte economica 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Pres. Gabriele Carlotti - Segretario Generale della Giustizia Amministrativa Componenti: Cons. Giulia Ferrari - Segretario Delegato Consiglio di Stato; Cons. Roberto Pupilella - Segretario Delegato per i Tribunali Amministrativi Regionali; dott.ssa Simona Manzo - Direttore Generale per le risorse umane, organizzative, finanziarie e materiali; dott. Luigi Consoli - Dirigente Ufficio Gestione Bilancio e trattamento economico e previdenziale -; dott.ssa Elena D'Angelo - Dirigente Ufficio di Segreteria del Segretariato Generale e di coordinamento dell'attività amministrativa; dott. Gaspare Fiorentino - Dirigente Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione; dott.ssa Caterina Grechi- Segretario Generale Tar Emilia Romagna -; dott.ssa Marta Mondelli - Segretario Generale Tar Lombardia; -dott. Enzo Palazzo - Dirigente Ufficio Personale di magistratura; dott. Gianfranco Vastarella - Dirigente Ufficio Servizi del Consiglio di Presidenza; <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CGIL-FP, CISL-FP, UIL-PA, FLP, CONFSAI UNSA, CONFINTESA FP Firmatarie ipotesi: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-PA, CONFINTESA FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale del Consiglio di Stato e dei Tribunali Amministrativi Regionali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Orario di lavoro; b) Lavoro straordinario c) Ammontare e destinazione del Fondo Risorse Decentrate 2019 d) Posizioni organizzative e) Indennità (previste da disposizioni normative e da CCNL) f) Produttività collettiva (performance organizzativa) g) Produttività individuale (performance individuale) h) Sviluppi economici all'interno delle aree

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Trasmessa all'organo di controllo interno per la certificazione, che sarà allegata alla documentazione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato aggiornato il Programma triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dalla normativa vigente concernente la contrattazione integrativa (commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 - sono consultabili sul sito istituzionale gli accordi per i quali è stato ultimato l'iter di controllo accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente")
		La Relazione sulla Performance 2018 è stata redatta e pubblicata
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Il presente contratto regola esclusivamente le materie devolute all'ambito sindacale per il triennio 2019-2021 e si applicherà, per la parte economica, alle prestazioni lavorative effettivamente rese nell'anno 2019, dal personale appartenente alle aree funzionali, compreso il personale appartenente ai ruoli di altre amministrazioni in posizione di comando.

Nel contratto, viene determinato il campo di applicazione (art. 1), oltre che la durata, i tempi, le procedure di applicazione e la pubblicità (art. 2). Vengono enunciate le materie regolate (art. 3) e vengono rinviate a successivo accordo le materie non regolate nella parte I del contratto integrativo (art. 4).

Nella parte II del contratto, l'articolato illustra i seguenti istituti e la relativa disciplina, alla luce di quanto previsto dal CCNL 2016-2018: orario di lavoro (art. 5), turnazioni (art. 6), reperibilità (art.7), e lavoro straordinario (art. 8).

Nella parte III del contratto, vengono illustrate le attività correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità o allo svolgimento di particolari posizioni di lavoro (art. 9). Nella stessa parte III del contratto, viene determinato l'ammontare del fondo (art. 10). L'art. 11 disciplina la destinazione, l'utilizzazione e la ripartizione del fondo finalizzato a remunerare la produttività collettiva e individuale - con i relativi criteri di remunerazione - oltre che le indennità previste dagli artt. 6, 7, 8 e 9. Per il 2019, non sono previste

posizioni organizzative (art. 11 punto 1). Una quota delle risorse certe e stabili viene inoltre destinata alle progressioni economiche (art. 11, punto 3).

L'erogazione dei trattamenti accessori da attribuire ai dipendenti è coerente con le previsioni normative in tema di meritocrazia e premialità. È infatti collegata alla valutazione della prestazione nel duplice aspetto di performance organizzativa e individuale, di cui all'art. 77, comma 2, lett. a) e b) del CCNL Funzioni centrali 2016-2018. Tale valutazione è effettuata secondo quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale amministrativo della Giustizia amministrativa, adottato con decreto del Presidente del Consiglio di Stato n. 72, in data 5 giugno 2017. E' pertanto esclusa qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

I criteri per remunerare la produttività collettiva sono stabiliti al punto 5 dell'art. 11 e sono collegati al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Piano della Performance in vigore e al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale amministrativo, già citato. Al personale che ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi assegnati dal dirigente nel programma annuale di lavoro dell'Ufficio, viene distribuita una quota delle risorse a carattere variabile disponibili sul Fondo, pari al 64% circa, previo riscontro dell'attività svolta da ciascun dipendente che si traduce, in concreto, nella misurazione e valutazione dei risultati raggiunti e nel raffronto con gli obiettivi predeterminati nel Piano della Performance, con verifiche mensili della percentuale di realizzazione, per stato di avanzamento e quote d'incentivazione erogate in via provvisoria e salvo conguaglio all'esito della verifica finale, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, che vieta la distribuzione, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance.

Al punto 6 dell'art. 11, l'accordo destina la restante quota del fondo alla remunerazione della produttività individuale, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché alla comparazione tra i risultati dell'ufficio e quelli individuali, nel rispetto del piano della performance e del sistema di valutazione. In base a quanto stabilito al punto 7 dell'art. 11, la quota di remunerazione della produttività individuale viene assegnata dal dirigente al personale in servizio nella struttura di riferimento all'esito della valutazione finale dell'attività svolta, sulla base dei criteri indicati dal sistema di valutazione del personale delle aree funzionali, il quale collega il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio di appartenenza alla valutazione del comportamento organizzativo del dipendente stesso, come di seguito indicato. Concretamente, al lavoratore si attribuisce il punteggio massimo di 100/100, ricavato dalla somma di due elementi: 1) 80/100 per la valutazione delle prestazioni intese come il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza del dipendente; 2) 20/100 per quella del comportamento organizzativo, ovvero la qualità del contributo assicurato dal singolo per il raggiungimento dell'obiettivo. Come già precisato, l'attribuzione definitiva del compenso avverrà all'esito della valutazione della performance relativa, previa applicazione di un coefficiente di riparametrazione economica dell'apporto individuale (range effettivo di presenza su base annua), previsto nel contratto (vedi tabella).

Le risorse destinate alla produttività individuale, erogata in base al punteggio ottenuto dalla struttura, tenuto conto dei criteri fissati per la ripartizione delle stesse alle strutture, sono assegnate alle sedi, ai fini di quanto previsto dall'art. 7, comma 7, del CCNL 2016-2018.

In applicazione dell'art. 78 del CCNL 2016-2018, al punto 8 dell'art. 11 è prevista la **maggiorazione** del 30% del premio di produttività individuale, destinata ad una percentuale non superiore al 5% del personale di ciascuna area funzionale, che consegua il punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione vigente all'anno di riferimento, 2018.

In ultimo (clausola finale, art. 11, punto 9), è previsto che, dopo il pagamento di tutti gli altri istituti individuati dai punti precedenti, eventuali residue risorse, nonché eventuali successivi conferimenti al Fondo, andranno ad incrementare la quota disponibile per il pagamento della produttività individuale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (dato complessivo per ciascun utilizzo)
Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
<i>Spese a carattere continuativo</i>	
Tab. B 1) lett. a) – Posizioni organizzative	0
<i>Spese a carattere variabile</i>	
Indennità di turno, reperibilità e indennità centralinistri non vedenti e indennità per specifiche responsabilità	110.000,00
Produttività collettiva	3.059.765,03
Produttività individuale	1.059.743,90
Sviluppi economici all'interno delle aree	570.000,00
Totale generale delle somme destinate	4.799.508,93

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto l'attività realizzata con riguardo alle indicazioni di programma viene valutata in termini percentuali rispetto al risultato previsto e al grado di partecipazione alle iniziative programmate. Il pagamento è correlato all'effettiva realizzazione dei miglioramenti di produttività misurabili e previamente definiti, secondo un metodo di programmazione per obiettivi. Il premio di produttività, sia collettiva che individuale, è correlato all'effettivo incremento della produttività. I criteri per la remunerazione della produttività sono dunque improntati alla premialità e al riconoscimento del merito, collegati a dati oggettivi relativi alla prestazione lavorativa e si traducono, in concreto, nella misurazione dei risultati raggiunti e in una verifica di conformità rispetto agli obiettivi predeterminati nei vigenti Piano della Performance della Giustizia Amministrativa e sistema di valutazione del personale.

Peraltro, anche la ripartizione delle risorse tra gli Uffici è legata alla verifica dei risultati raggiunti in base ad un paniere di prodotti che danno ampiamente conto della produttività registrata in ciascuna sede.

Non è consentita pertanto l'erogazione di premi "a pioggia"; inoltre, in applicazione della previsione di cui all'art. 78 del CCNL 2016-2018, è prevista una maggiorazione del 30% del premio di produttività individuale solo per una quota limitata al 5% del personale di ciascuna area funzionale che abbia ottenuto il punteggio massimo nella struttura di riferimento.

E) Progressioni economiche

Una quota delle risorse certe e stabili (euro 570.000) del Fondo è destinata al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree. I criteri generali, che tengono conto dei principi di selettività previsti dalla normativa vigente, e il numero di passaggi programmati (50% del personale avente diritto) sono stati definiti nell'accordo sottoscritto in data 12 giugno 2019.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con l'ipotesi di accordo in esame, le Parti hanno inteso destinare le risorse disponibili per la contrattazione decentrata per:

- 1) perseguire, tenuto conto della riduzione delle risorse umane derivante dal limitato turn over, un miglioramento organizzativo indispensabile a realizzare un omogeneo standard dei servizi sul territorio nazionale e un accrescimento del livello di produttività degli stessi;
- 2) conseguire, attraverso il raggiungimento di obiettivi di miglioramento, una più efficace performance dell'apparato amministrativo che opera nel suo complesso a supporto della funzione giurisdizionale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:

=====

Il Segretario Generale



CARLOTTI
GABRIELE
26.07
.2019
09:11:49
UTC



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa
Ufficio Gestione del Bilancio e del Trattamento Economico e previdenziale

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I	
Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa	
SEZIONE I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	
Risorse storiche consolidate	
Fondo 2004 certificato ai sensi dell'art. 1, co. 189, L. 266/2005 già ridotto ex art.67, comma 5, legge 133/2008 (10%)	€ 3.219.548,00
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	
Applicazione art.3 CONTRATTO INTEGRATIVO DEL CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI BIENNIO ECONOMICO 2004 - 2005 DEL 7 DICEMBRE 2005 Personale in servizio n.806 unità	€ 104.780,00
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. 1, CCNL MINISTERI 2006/2009 - BIENNIO ECONOMICO 2006/2007 - INCREMENTO F.U.A. 0,11%	€ 32.236,00
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	€ 251.050,54
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)	€ 56.874,39
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
RIA personale cessato (dal 2005 al 2010)	€ 286.487,94
RIA personale cessato (dal 2011 al 2014)	€ 125.311,72
RIA personale cessato anno 2015	€ 23.025,21
ONERI PER ASSUNZIONE PERSONALE INFORMATICO - ex art. 9 del d.l. n. 168/2016	€ 283.800,00
TOTALE	€ 4.440.265,80



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa
Ufficio Gestione del Bilancio e del Trattamento Economico e previdenziale

SEZIONE II - RISORSE VARIABILI

Art.44, comma 6 L. 18 giugno 2009 n. 69

€ 2.224.594,08

Risorse provenienti dall'applicazione dell'art. 61, co. 9, L. 133/2008
(50% del compenso spettante per l'attività di componente o segretario di collegio arbitrale, da
riassegnare al fondo di amministrazione)

€ 0,00

SEZIONE III - DECURTAZIONI DEL FONDO

Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456, L. 147/2013

-€ 125.311,72



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa
Ufficio Gestione del Bilancio e del Trattamento Economico e previdenziale

SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 4.314.954,08
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 2.224.594,08
Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 6.539.548,16
Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

MODULO II
Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

CON PARTE DELLE RISORSE FISSE VENGONO FINANZIATE

Sviluppi economici all'interno delle aree disposti con decorrenza 1/1/2010	€ 1.443.798,97
Differenziale a carico del fondo tra fasce retributive possedute dai dipendenti in servizio e fasce retributive iniziali	€ 296.240,26

SEZIONE II - DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Somme da destinare alla retribuzione delle posizioni organizzative	€ 0,00
Indennità di turno, reperibilità, indennità centralinisti non vedenti e specifiche responsabilità	€ 110.000,00
Produttività collettiva (finanziata in parte con art. 44, comma 6, L. 18 giugno 2009 n. 69)	€ 3.059.765,03
Produttività individuale	€ 1.069.911,60
Sviluppi economici all'interno delle aree	€ 570.000,00



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa
Ufficio Gestione del Bilancio e del Trattamento Economico e previdenziale

SEZIONE III - DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato
SEZIONE IV - SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione	€ 1.740.039,23
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione	€ 4.799.508,93
Residuo fondo	€ 0,00
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	€ 6.539.548,16
MODULO III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente	
MODULO I - COSTITUZIONE DEL FONDO 2019	€ 6.539.548,16
MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO 2019	€ 6.539.548,16
FONDO CERTIFICATO RELATIVO ALL'ANNO 2018	€ 6.539.548,16
VARIAZIONE INTERVENUTA RISPETTO ALL'ANNO 2018	€ 0,00



Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa
Ufficio Gestione del Bilancio e del Trattamento Economico e previdenziale

MODULO IV

**Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo
con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**SEZIONE I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria
dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

La Giustizia Amministrativa è dotata di autonomia finanziaria. L'onere relativo al riconoscimento degli sviluppi economici, già attuati, all'interno delle aree e il differenziale tra fasce retributive possedute dai dipendenti in servizio e fasce retributive iniziali, comprensivo dell'assegno personale, grava sul CAP 1258 "Stipendi ed altri assegni fissi al personale amministrativo al netto IRAP e oneri sociali a carico dell'Amministrazione". Le somme riservate dall'ipotesi di accordo sottoscritta in data 30 aprile 2019 per le progressioni economiche all'interno delle aree anno 2019 sono al momento allocate sul capitolo 1262 "Fondo unico di amministrazione per il miglioramento della efficacia e dei servizi istituzionali" e saranno successivamente trasferite, una volta concluse le relative procedure, sul pertinente capitolo 1258 "Stipendi ed altri assegni fissi al personale amministrativo al netto IRAP e oneri sociali a carico dell'Amministrazione". Le restanti somme necessarie alla erogazione del Fondo 2019 per il personale amministrativo in servizio presso il Consiglio di Stato ed i Tribunali amministrativi regionali sono state imputate sul Cap. 1262 "Fondo unico di amministrazione per il miglioramento della efficacia e dei servizi istituzionali", sul Cap. 1268 "Somme dovute a titolo di imposta regionale sulle attività produttive e sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti" e sul Cap. 1269 "Oneri sociali a carico dell'Amministrazione sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti".

**SEZIONE II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dell'anno precedente
risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo 2017 è stato rispettato. Infatti, ferma restando la speciale autonomia riconosciuta a questa amministrazione, l'incremento è determinato dalle risorse relative ai ratei di RIA del personale cessato nell'anno 2018.

**SEZIONE III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura
delle diverse voci di destinazione del Fondo**

CAP. 1258 "Stipendi ed altri assegni fissi al personale amministrativo al netto IRAP e oneri sociali a carico dell'Amministrazione"	€ 2.310.039,23
CAP. 1262 "Fondo unico di amministrazione per il miglioramento della efficacia dei servizi istituzionali"	€ 4.229.508,93
CAP. 1268 "Somme dovute a titolo di imposta regionale sulle attività produttive e sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti"	€ 359.508,26
CAP. 1269 "Oneri sociali a carico dell'Amministrazione sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti"	€ 1.023.541,16



Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali
UFFICIO CENTRALE DI BILANCIO E RAGIONERIA

Prot. int. n. 3794

Roma, 26 luglio 2019
All'Ufficio per il personale amministrativo e
l'organizzazione
S E D E

OGGETTO: Ipotesi CCNIA anno 2019. Certificazione della regolarità amministrativa contabile.

Con nota n. 3790 del 26 luglio 2019 è stata trasmessa dall'Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione la relazione tecnico-finanziaria per l'anno 2019, al fine del previsto controllo sulla compatibilità dei costi, giusto il disposto dell'art. 40-bis, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Con la medesima nota è stata trasmessa da codesto Ufficio l'ipotesi di accordo di cui all'oggetto sottoscritta il 25 luglio 2019, con la relativa relazione illustrativa.

Dalle schede analitiche riguardanti il Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 risulta che la somma complessiva sottoposta a certificazione ammonta ad € **6.539.548,16**, da cui vanno detratti il differenziale a carico del fondo tra fasce retributive possedute dai dipendenti in servizio e fasce retributive iniziali pari ad € 296.240,26 e l'onere per gli sviluppi economici all'interno delle aree, disposti con decorrenza 1/1/2010, pari ad € 1.443.798,97; il totale del fondo risulta, quindi, pari ad € **4.799.508,93**.

Tenuto conto che il pertinente capitolo 1262 – *Fondo risorse decentrate ecc.* – del bilancio autonomo della Giustizia amministrativa presenta uno stanziamento di competenza di € 4.755.845,00 e che le ritenute sono correttamente imputate al capitolo 1268 – *Somme dovute a titolo di IRAP* - e al capitolo 1269 - *Oneri sociali a carico dell'Amministrazione sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti* - si certifica che la suindicata somma complessiva di € **6.538.548,16** risulta sufficiente a coprire l'ammontare del Fondo Risorse decentrate 2019, rispettando i limiti e la regolarità della spesa di cui all'ipotesi di accordo sottoscritto in data 25 luglio 2019 nonché la compatibilità con i contratti collettivi nazionali e le leggi vigenti.

Il Dirigente
ORSINI ROBERTO
26.07.2019 11:25:49 UTC

