



## *Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa*

Il giorno 17 febbraio 2023, alle ore 18.30, in *conference call* sulla piattaforma Microsoft Teams, si sono riunite la delegazione di parte datoriale del Consiglio di Stato e dei Tribunali Amministrativi regionali e le organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione collettiva integrativa personale comparto Funzioni centrali;

VISTA l'ipotesi di accordo sottoscritta il 25 ottobre 2022;

VISTE le note del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 0004156-P in data 20 gennaio 2023 e del dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - IGOP n. 11616 in data 20 gennaio 2023, con le quali è stato dato parere favorevole all'ulteriore corso della predetta ipotesi di accordo, alle condizioni indicate;

### SOTTOSCRIVONO

in via definitiva il contratto collettivo nazionale integrativo del personale della Giustizia amministrativa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2022-2024 e criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate - anno 2022.

**Per la parte datoriale:**

GIULIA  
FERRARI  
21.02.2023  
08:01:43  
GMT+01:00

**Per le organizzazioni sindacali:**

CISL FP

 Marcello De Vivo  
20.02.2023 09:07:42 GMT+01:00

---

FP CGIL

 Maria Paola Lo Monaco  
20.02.2023 12:08:06  
GMT+01:00

---

UIL PA

 Elisabetta Argiolas  
20.02.2023  
12:55:34  
GMT+01:00

---

CONFSAL UNSA

LOZZI MONICA  
2023.02.20 13:08:47 +0100  
Signer:  
E#C=REL#2022051711033905  
CN=LOZZI MONICA  
SN=TINIT-EZZMNC72A67H591T  
2.5.4.42=MONICA  
Public Key:  
RSA/2048 bits

---

FLP

 Digitally signed by  
CEFALO ROBERTO  
C=IT

---

CONFINTESA FP

RATTI CLAUDIA  
2023.02.20 15:27:10  
CN=RATTI CLAUDIA  
C=IT  
2.5.4.5=TINIT-RTTCL067159A682G  
2.5.4.42=CLAUDIA  
RSA/2048 bits

---

**Contratto collettivo nazionale integrativo del personale della Giustizia amministrativa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2022-2024 e criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate - anno 2022.**

**Disciplina degli istituti di carattere economico e di taluni istituti di carattere giuridico**

## **CAPO I**

### **AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO**

#### **Articolo 1**

**Campo di applicazione, efficacia e durata del contratto collettivo nazionale integrativo**

## **CAPO II**

### **ISTITUTI DI CARATTERE GIURIDICO**

#### **Articolo 2**

**Fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

#### **Articolo 3**

**Linee di indirizzo per la salute e sicurezza sul lavoro**

#### **Articolo 4**

**Diritto allo studio**

## **CAPO III**

### **ISTITUTI DI CARATTERE ECONOMICO**

#### **Articolo 5**

**Criteri relativi ai compensi per la *performance* organizzativa per il personale con rapporto a tempo indeterminato**

**Articolo 6**

**Criteri relativi ai compensi per la *performance* individuale per il personale con rapporto a tempo indeterminato**

**Articolo 7**

**Criteri relativi ai compensi per la *performance* organizzativa e individuale per il personale con rapporto a tempo determinato (personale cd. PNRR)**

**Articolo 8**

**Premio di eccellenza per il personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato**

**Articolo 9**

**Indennità varie per il personale con rapporto a tempo indeterminato**

**Articolo 10**

**Indennità di reperibilità per il personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato**

**Articolo 11**

**Limite massimo individuale di lavoro straordinario per il personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato**

**CAPO IV**

**UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022**

**Articolo 12**

**Ammontare del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022**

**Articolo 13**

**Destinazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022**

**Articolo 14**

**Clausola finale**

## **TABELLE**

### **TABELLA 1 (articolo 5)**

**Importo mensile premi *performance* organizzativa (valori corrisposti per grado di conseguimento degli obiettivi pari al 100%)**

### **TABELLA 2 (articolo 6)**

**Parametri per la valutazione del contributo individuale al conseguimento degli obiettivi**

### **TABELLA 3 (articolo 6)**

**Parametri di misurazione dei risultati raggiunti e di attribuzione del budget alle strutture della Giustizia amministrativa**

### **TABELLA 4 (articolo 7)**

**Parametri di misurazione dei risultati raggiunti dalle strutture coinvolte nel PNRR**

## **CAPO I**

### **AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO**

#### **Articolo 1**

#### **Campo di applicazione, efficacia e durata del contratto collettivo nazionale integrativo**

1. 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 indeterminato e a tempo 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 Sezione Autonoma di Bolzano – e per il Consiglio di Giustizia Amministrativa per la regione siciliana.

2. La disciplina è finalizzata all'incentivazione degli obiettivi e specifiche attività da svolgere, tenuto conto della tipologia del rapporto di lavoro dei dipendenti della Giustizia amministrativa, e, in particolare, delle specificità del personale assunto, nell'ambito delle finalità del PNRR, a tempo determinato per il rafforzamento dell'Ufficio del processo per il quale sono individuate risorse dedicate nell'ambito del Fondo risorse decentrate.

3. Il presente contratto concerne per la parte normativa il triennio 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 e per la parte economica l'anno 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022. Per le materie disciplinate sostituisce integralmente i contratti integrativi precedenti, che sono conseguentemente disapplicati, fatto salvo il CCNI per il triennio 2019 – 2021, che trova applicazione ai soli fini della ripartizione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, per la necessaria continuità delle soluzioni incentivanti osservate nell'anno di riferimento.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo contratto integrativo. Gli istituti in esso regolati potranno essere integrati da contrattazioni successive.

5. Le parti, con successivi accordi, definiranno le modalità di applicazione alla Giustizia Amministrativa delle altre disposizioni giuridiche contenute nel CCNI 2019-2021 Funzioni Centrali.

## **CAPO II**

### **ISTITUTI DI CARATTERE GIURIDICO**

#### **Articolo 2**

#### **Fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. Per conciliare esigenze di vita e di lavoro è consentito, posticipare fino ad

un massimo di 90 minuti l'orario di entrata, rispetto all'inizio dell'orario di servizio, previa comunicazione al proprio dirigente, ed anticipare fino ad un massimo di 30 minuti l'orario di uscita rispetto al termine dell'orario d'obbligo giornaliero. Resta fermo, ai sensi dell'articolo 26, comma 3, del CCNL comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, l'obbligo di completare il debito orario mensile nell'arco del mese successivo a quello di riferimento.

2. Nell'ottica della conciliazione tra esigenze di vita e di lavoro, il personale che si trovi in una delle condizioni previste dall'articolo 26, comma 4, del CCNL Comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018 (dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151; che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104; che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 45 del citato CCNL; che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti), può beneficiare, a richiesta, previa valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative e nell'ambito dell'orario di servizio, di un ampliamento della flessibilità oraria di ulteriori 30 minuti, in entrata o in uscita. Le richieste sono presentate entro il 15 dicembre per tutto l'anno solare successivo, fatte salve non prevedibili esigenze che si manifestino in corso d'anno.

3. Il presente articolo sostituisce le pregresse disposizioni interne in materia di flessibilità oraria.

4. Con contrattazione integrativa di sede territoriale sono definiti i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto stabilito ai commi 1 e 2, tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio sia delle eventuali

esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro. Nelle more della definizione dei criteri nella contrattazione integrativa, presso la sede di contrattazione si applica quanto previsto nel presente accordo.

### **Articolo 3**

#### **Linee di indirizzo per la salute e sicurezza sul lavoro**

1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. Il Documento di valutazione dei rischi di cui al comma 2 è aggiornato annualmente e in esso sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, all'eventuale movimentazione di carichi, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. In applicazione delle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 sono coinvolti e consultati i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e attuato il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che, in sede di organismo paritetico per l'innovazione di cui all'articolo 6 del CCNL del

Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, sia specificamente affrontata la tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di *burn-out*.

6. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazione con gli Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare le linee di indirizzo in materia di sicurezza sul lavoro definite ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.

7. I criteri di adeguamento presso ciascuna sede delle linee di indirizzo definite a livello nazionale sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale. Nelle more della definizione dei criteri nella contrattazione integrativa, presso la sede di contrattazione si applica quanto previsto nel presente accordo.

#### **Articolo 4**

##### **Diritto allo studio**

1. I permessi studio sono concessi in misura non superiore al 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Amministrazione all'inizio di ogni anno.

2. Fermo restando il limite di cui al comma 1, nel caso in cui, in una sede, si determini una eccedenza di permessi rispetto agli aspiranti, si provvede automaticamente alla redistribuzione dei permessi studio in eccedenza alle sedi ove risulti una carenza, in misura proporzionale al numero degli aspiranti non soddisfatti di ciascuna sede e, comunque, non superiore al 10% del personale in servizio, con arrotondamento all'unità inferiore, in presenza di decimali compresi fra 0.1 e 0.4, e all'unità superiore, in presenza di decimali pari o al di sopra di 0.5.

3. Nell'ipotesi in cui, in applicazione di detto criterio integrativo, residui la

possibilità di concedere ulteriori permessi, potranno essere soddisfatte le istanze del personale che è stato escluso in applicazione del medesimo; in tal caso l'attribuzione dei permessi sarà subordinata al nulla osta del dirigente, tenuto conto delle esigenze di servizio.

### **CAPO III**

#### **ISTITUTI DI CARATTERE ECONOMICO**

##### **Articolo 5**

##### **Criteri relativi ai compensi per la *performance* organizzativa per il personale con rapporto a tempo indeterminato**

1. La *performance* organizzativa è correlata alla realizzazione degli obiettivi/attività indicati dal dirigente nel programma annuale di lavoro dell'Ufficio, nel rispetto della disciplina, in seno alla Giustizia amministrativa, del "piano" della *performance* e del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale amministrativo (SMV).
2. Il programma annuale di lavoro dell'Ufficio, da predisporre nei termini previsti dal vigente SMV, è strutturato sulla base delle linee di intervento prioritario previste per la *performance* della Giustizia amministrativa e applicando 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 ed efficientamento del servizio, per assicurarne la continuità, anche in orario disagiato, in condizioni di urgenza e nella giornata del sabato, non incontrando l'erogazione del servizio giustizia alcuna interruzione.
3. In considerazione delle necessità organizzative della Giustizia amministrativa, caratterizzate dal dovere degli Uffici giudiziari di lavorare in continuità con il

personale di magistratura per garantire una pronta risposta alla domanda di giustizia, nonché degli Uffici centrali di offrire il supporto per il buon andamento dell'attività amministrativa, le parti convengono sull'opportunità di riconoscere al personale la remunerazione della *performance* organizzativa, al fine di incentivare soluzioni che favoriscano il raggiungimento degli obiettivi attraverso interventi che accrescano l'efficienza degli Uffici.

4. Sono individuate, per ciascun Ufficio, differenziate fasce di incentivazione della produttività (alta, intermedia e bassa) correlate al livello di partecipazione del personale al raggiungimento degli obiettivi e al grado di disponibilità (alta, intermedia e bassa) - espressa da ciascun dipendente all'inizio dell'anno - a concorrere mensilmente al miglioramento organizzativo e operativo degli uffici della Giustizia amministrativa. Ciascun dirigente elabora pertanto il programma delle attività e dei risultati attesi sulla base della volontà di partecipare alle misure di miglioramento organizzativo dell'Ufficio, con prosecuzione dell'impegno lavorativo.

5. Le fasce di incentivazione destinate a remunerare la *performance* organizzativa, in base al livello di partecipazione del personale alle soluzioni di miglioramento organizzativo, sono oggetto di periodica informativa sindacale.

6. L'erogazione dei compensi è correlata alla realizzazione, in misura non inferiore al 100%, degli obiettivi previsti al comma 1 ed è effettuata a consuntivo, entro il primo trimestre dell'anno successivo, sulla scorta di quanto risultante dalla misurazione della *performance*.

7. I compensi sono erogati al personale di ciascuna struttura, sulla base dei valori, di cui all'allegata Tabella 1, della corrispondente fascia di miglioramento organizzativo e dell'area di appartenenza del dipendente.

8. L'attività svolta per il raggiungimento degli obiettivi è monitorata dal dirigente su base mensile. All'esito delle verifiche per stato di avanzamento, si procede

altresì al riscontro dell'eventuale mancata realizzazione delle prestazioni programmate mensilmente con possibilità di ripianamento entro l'anno di riferimento – fermo restando la regola dello svolgimento mensile delle prestazioni programmate - e solo a condizione che tale ripianamento risulti funzionale al programma di lavoro.

9. In relazione a quanto previsto dall'articolo 33, commi 7 e 11, del CCNL 2019-2021, la retribuzione sull'obiettivo può essere percepita anche dal personale in part-time orizzontale, 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 e compatibilmente alla funzionalità rispetto agli obiettivi attesi.

10. La disciplina prevista dal presente articolo entra in vigore il 1° gennaio 2023, al fine di salvaguardare in termini continuativi le soluzioni applicate per l'anno in corso.

## **Articolo 6**

### **Criteri relativi ai compensi per la *performance* individuale per il personale con rapporto a tempo indeterminato**

1. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata alla valutazione della prestazione individuale, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente;

- all'assiduità ed al contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi della struttura, valutato sulla base dei *range* di presenza e dei corrispondenti parametri di cui all'allegata Tabella 2;
- alla percentuale di part-time;
- per l'anno 2022, continua ad applicarsi la disciplina di cui al CCNI 19 novembre 2019, paragrafo 6, in ordine alla differenziazione delle remunerazioni, per consentire la necessaria continuità in corso d'anno dei

criteri da seguire. Per gli anni successivi, la differenziazione della remunerazione sarà determinata da nuovi criteri, da concordare, correlati alla riparametrazione dei differenziali retributivi, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento e delle famiglie professionali.

2. È previsto un monitoraggio infrannuale, almeno ogni quadrimestre, per rilevare eventuali situazioni in cui risulti particolarmente significativo lo scostamento tra obiettivi programmati e risultati raggiunti.

3. Ai fini dell'attribuzione alle singole strutture delle risorse da destinare alla 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 misurante (**Tabella 3**).

4. L'Ufficio gestione bilancio e trattamento economico e previdenziale provvede alla determinazione del budget da attribuire a ogni struttura, per il seguito di competenza, in base a quanto previsto dal CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 50, comma 4, del predetto CCNL, le risorse sono assegnate alle sedi, ai fini di quanto previsto all'articolo 7, comma 7, del medesimo CCNL 2019-2021. I verbali di contrattazione decentrata sono trasmessi all'Ufficio del personale amministrativo e l'organizzazione, mentre i prospetti di corresponsione individuale dei compensi sono trasmessi allo stesso Ufficio che, al termine della procedura di valutazione e validazione della performance, provvederà alla liquidazione delle competenze in base ai dati comunicati nella prima mensilità utile.

5. La disciplina prevista dal presente articolo entra in vigore il 1° gennaio 2023, al fine di salvaguardare in termini continuativi le modalità applicate per l'anno 2022 di cui al CCNI 2019-2021.

## Articolo 7

### **Criteri relativi ai compensi per la *performance* organizzativa e individuale per il personale con rapporto a tempo determinato (personale cd. PNRR)**

1. Sono Uffici coinvolti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR):

SEDE	UNITA' DI PERSONALE
Consiglio di Stato	UFFICI CENTRALI n. 1 funzionario statistico; n. 1 funzionario informatico; n. 3 funzionari amministrativi SEZIONI GIURISDIZIONALI n. 39 funzionari amministrativi; n. 8 assistenti informatici.
Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, Roma	n. 40 funzionari amministrativi – n. 9 assistenti informatici
Tribunale amministrativo regionale per la Lombardia, Milano	n. 6 funzionari amministrativi – n. 2 assistenti informatici
Tribunale amministrativo regionale per il Veneto	n. 4 funzionari amministrativi – n. 2 assistenti informatici
Tribunale amministrativo regionale per la Campania, Napoli	n. 9 funzionari amministrativi – n. 5 assistenti informatici
Tribunale amministrativo regionale per la Campania, sezione staccata di Salerno	n. 5 funzionari amministrativi – n. 2 assistenti informatici
Tribunale amministrativo regionale per la Sicilia, Palermo	n. 10 funzionari amministrativi – n. 5 assistenti informatici
Tribunale amministrativo regionale per la Sicilia, sezione staccata di Catania	n. 12 funzionari amministrativi – n. 5 assistenti informatici

2. Al personale assunto ai sensi del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, legge 6 agosto 2021, n. 113, con rapporto a tempo determinato ed assegnato agli Uffici di cui al comma 1, è corrisposta la parte del Fondo risorse decentrate destinata allo stesso per legge.

3. La disciplina della produttività collettiva e individuale è quella prevista per il personale a tempo indeterminato della Giustizia amministrativa, fatte salve le specificità in ragione dei risultati da raggiungere secondo i parametri di misurazione indicati in Tabella 4, nonché alle modalità di erogazione della produttività individuale che, per ragioni di uniformità e di rendicontazione, fa capo ad un unico budget assegnato al Segretariato generale della Giustizia amministrativa, titolare del progetto PNRR, che provvederà alla distribuzione in base a dati comunicati dai predetti Uffici.

4. La disciplina prevista dal presente articolo entra in vigore il 1° gennaio 2023, fatta eccezione per la parte riferita ai parametri di cui alla **Tabella 4** e alla modalità di erogazione della produttività individuale di cui al comma 3, che si applica per le motivazioni esposte anche per l'anno 2022.

## **Articolo 8**

### **Premio di eccellenza per il personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato**

1. Ai sensi dell'articolo 78 del CCNL 2016-2018, ad una quota non superiore al 3% del personale di ciascuna area funzionale, soggetto alla valutazione della performance, che consegue il punteggio massimo secondo il sistema vigente, è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

2. Nel caso in cui i dipendenti in possesso della valutazione massima superino la quota prevista, sarà cura del responsabile di ciascun ufficio dirigenziale individuare i destinatari cui corrispondere la predetta maggiorazione, tenendo conto della media delle valutazioni degli ultimi tre anni, ovvero, in via subordinata, della complessità del lavoro svolto dal dipendente nel periodo di riferimento e comunicare i nominativi dei dipendenti ai quali corrispondere la predetta maggiorazione.

## **Articolo 9**

### **Indennità varie per il personale con rapporto a tempo indeterminato**

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 giornaliere che seguono, legate all'effettivo esercizio delle funzioni di consegnatario/cassiere o di vice consegnatario/cassiere. Tali indennità non gravano sulla quota del Fondo risorse decentrate destinato al personale assunto a tempo determinato ai sensi del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 6 agosto 2021, n. 113, per il rafforzamento dell'Ufficio del processo.

2. L'indennità prevista al comma 1 è erogata sulla base di una certificazione del dirigente della struttura, che attesti i giorni di effettiva presenza. È corrisposta in misura proporzionale al periodo di svolgimento dell'incarico, tenuto conto della data di conferimento dell'incarico medesimo.

3. L'indennità giornaliera per l'attività di consegnatario e vice consegnatario:

a) dei beni mobili del Consiglio di Stato e del Tar del Lazio – sede di Roma, nonché dei beni informatici del Consiglio di Stato: è pari a Euro 8,50 per i consegnatari e a Euro 4,50 per i vice consegnatari. In caso di assenza del titolare e di effettiva sostituzione, al vice consegnatario è corrisposta una indennità giornaliera di Euro 8,50.

b) dei beni mobili dei Tribunali Amministrativi Regionali della Lombardia-Milano, Toscana, Campania-Napoli, Sicilia-Palermo e Sicilia-Catania: è pari a Euro 6,00 per i consegnatari e a Euro 3,00 per i vice consegnatari. In caso di assenza del titolare e di effettiva sostituzione, al vice consegnatario è corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 6,00.

c) dei beni mobili dei Tribunali Amministrativi Regionali delle restanti sedi: è pari a Euro 4,00 per i consegnatari e a Euro 2,00 per i vice consegnatari. In caso di assenza del titolare e di effettiva sostituzione, al vice consegnatario è corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 4,00.

4. L'indennità giornaliera per l'attività di cassiere e vice cassiere

a) del Consiglio di Stato: è pari a Euro 7,00 per il cassiere e a Euro 3,00 per il vice cassiere. In caso di assenza del titolare e di effettiva sostituzione, al vice consegnatario è corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 7,00.

b) delle restanti sedi: è pari a 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 consegnatario è corrisposta un'indennità giornaliera di Euro 3,50.

5. Ai centralinisti non vedenti è corrisposta, a carico del fondo unico di Amministrazione, l'indennità giornaliera di mansione ex articolo 9 della legge 29 marzo 1985, n. 113, pari a Euro 3,77. Detto importo è incrementato del 20% in caso di articolazione settimanale dell'orario di lavoro su 5 giorni, mentre è ridotto del 50% in caso di prestazione lavorativa inferiore al 50% dell'orario d'obbligo.

## **Articolo 10**

### **Indennità di reperibilità per il personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato**

1. L'istituto della reperibilità, di cui all'articolo 20 del CCNL 2016-2018, si applica in caso di essenziali e indifferibili necessità di servizio degli Uffici centrali della Giustizia amministrativa, che non possono essere assolte con altre forme di articolazione dell'orario di lavoro.

2. Per un turno di reperibilità di 12 ore la misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'articolo 20, comma 6, del CCNL 2016-2018, è elevata a Euro 17.50.

3. Ai sensi del comma 6 dell'articolo 20 del CCNL 2016-2018, per turni di

durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

## **Articolo 11**

### **Limite massimo individuale di lavoro straordinario per il personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato**

1. Al fine di ottimizzare la possibilità di fronteggiare il crescente carico di lavoro degli Uffici, le parti, come previsto dall'art.7, comma 6 lettera u) del CCNL 2019-2021, concordano di incrementare il limite individuale di ore di straordinario fino a un massimo di 250 ore annue.
2. Per i dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi di vertice della Giustizia amministrativa (Presidente del Consiglio di Stato e Segretario generale della Giustizia amministrativa, Segretario delegato per il Consiglio di Stato e Segretario delegato per i Tribunale amministrativi regionali) nonché per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio che intervengano nel corso dell'anno, il limite massimo individuale è elevato a 540 ore.

## **CAPO IV**

### **UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022**

#### **Articolo 12**

##### **Ammontare del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022**

1. L'ammontare del Fondo risorse decentrate è costituito con le risorse previste dall'articolo 49 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021 ed è pari a **Euro 7.566.420,69**. Dal suddetto importo sono detratti i seguenti accantonamenti: Euro 688.482,73 (differenziale stipendiale di cui all'articolo 52

del citato CCNL); Euro 195.902,97 (differenziale a carico del Fondo tra fasce retributive possedute dai dipendenti in servizio e fasce retributive iniziali); Euro 1.282.501,82 (sviluppi economici all'interno delle aree, disposti con decorrenza 1° gennaio 2010); Euro 470.675,43 (sviluppi economici all'interno delle aree, disposti con decorrenza 1° gennaio 2019); Euro 277.401,95 (sviluppi economici all'interno delle aree, disposti con decorrenza 1° gennaio 2020); Euro 136.107,77 (sviluppi economici all'interno delle aree, disposti con decorrenza 1° gennaio 2021). L'ammontare del fondo disponibile risulta pertanto pari a €. 4.515.348,02 (dettaglio nella tabella A).

2. Il Fondo è altresì costituito dalle risorse assegnate, nell'ambito del PNRR, alla Giustizia amministrativa dall'articolo 11 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, legge 6 agosto 2021, n. 113, per un importo complessivo pari ad Euro 909.223,00, di cui alla tabella A.

3. Il Fondo sarà, altresì, integrato delle risorse ulteriori previste dal CCNL 2019-2021, con particolare riferimento all'ammontare indicato nell'articolo 49, commi 3, 6 e 8.

### **Articolo 13**

#### **Destinazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022**

1. Le risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 12, pari a **Euro 4.515.348,02**, sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi e utilizzate, secondo le previsioni di cui all'articolo 50 CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Centrali, come di seguito indicato.

#### **1. Spese a carattere continuativo**

##### ***a) Posizioni organizzative***

Per l'anno 2022 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. Spese a carattere variabile**

### ***a) Indennità turno, reperibilità, centralinisti non vedenti e indennità varie***

La somma stanziata per la corresponsione delle predette indennità è indicata nell'allegata tabella B, punto n. 2, lettera a), ed è pari a **Euro 110.000,00**. In particolare, per le indennità di cui all'articolo 50, lettera d), del CCNL del Comparto Funzioni centrali 2019-2021, il tetto massimo erogabile ammonta complessivamente ad Euro 85.000,00; per l'indennità ai centralinisti non vedenti ammonta ad Euro 15.000,00. In caso di superamento del tetto, gli importi sopra riportati saranno proporzionalmente ridotti.

### ***b) Produttività collettiva (performance organizzativa)***

Le risorse stanziate per remunerare la *performance* organizzativa sono indicate nella tabella B, punto 2), lettera b) e ammontano a **Euro 3.059.765,03**. Per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* organizzativa si fa riferimento ai criteri stabiliti nel CCNI 2019-2021, sottoscritto in data 19 novembre 2019, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e dal vigente Piano della *performance* e dal Sistema di misurazione e valutazione del personale amministrativo della Giustizia amministrativa.

### ***c) Produttività individuale***

Per l'anno 2022, la somma stanziata per remunerare la produttività

individuale è indicata alla lettera c) della tabella B, punto 2 ed è pari a Euro 1.260.582,99, viene erogata secondo i criteri di performance previsti nel CCNI 2019-2021, sottoscritto in data 19 novembre 2019.

***d) Progressioni economiche***

Come concordato nell'accordo del 10 giugno 2022, una quota delle risorse del Fondo, aventi carattere di certezza e stabilità, pari a **Euro 85.000,00** è stata destinata al finanziamento degli sviluppi economici all'interno delle Aree.

***e) Produttività collettiva (performance organizzativa) e produttività individuale (performance individuale) del personale assunto a tempo determinato per le finalità del PNRR***

Le risorse stanziare per remunerare la performance organizzativa e individuale del personale assunto per le finalità del PNRR ammontano a **Euro 909.223,00** e sono riportate nella tabella B, lettera e).

**Articolo 14  
Clausola finale**

1. 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 risorse decentrate 2022, anche già previste dal CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, sono utilizzate, se non diversamente destinate, per remunerare la produttività individuale, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente.

## TABELLE

**TABELLA 1** (articolo 5)

**Importo mensile premi *performance* organizzativa (valori corrisposti per conseguimento degli obiettivi al 100%)**

AREA	FASCIA DI PARTECIPAZIONE ALTA	FASCIA DI PARTECIPAZIONE MEDIA	FASCIA DI PARTECIPAZIONE BASSA
FUNZIONARI	Euro 440,00	Euro 295,00	Euro 190,00
ASSISTENTI	Euro 370,00	Euro 245,00	Euro 170,00
OPERATORI	Euro 300,00	Euro 195,00	Euro 150,00

**TABELLA 2** (articolo 6)

**Parametri per la valutazione del contributo individuale al conseguimento degli obiettivi**

<i>Range</i> effettivo presenza su base annua (giorni) <sup>1</sup>	Parametro
≥210	1
≥180	0,90
≥150	0,70
≥120	0,50
≥90	0,25

<sup>1</sup> Per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i *range* sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time  
Per i lavoratori cessati dal servizio o deceduti in corso d'anno si procede alla riparametrazione dei range.

Nei casi di trasferimento di personale tra uffici della Giustizia amministrativa, senza soluzione di continuità, la presenza effettiva viene considerata sull'intero arco temporale d'intesa tra i dirigenti delle strutture interessate.

### **TABELLA 3 (articolo 6)**

#### **1a) Parametri di misurazione dei risultati raggiunti dalle strutture che svolgono attività di segreteria e di supporto alla funzione giurisdizionale (dati rilevati dal sistema informativo della GA):**

- 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 **0,20**;
- 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**.

#### **1b) Parametri di misurazione dei risultati raggiunti dalle strutture che svolgono attività di segreteria e di supporto alla funzione consultiva (dati rilevati dal sistema informativo della GA):**

- 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 articolo 11 d.P.R. 1199\1971), 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.

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

## **2) Parametri per attribuzione del *budget* alle strutture della Giustizia amministrativa:**

- Valore monetario di ogni punto attribuito (quota fondo per produttività individuale/totale punteggio conseguito da tutte le unità organiche) moltiplicato per il punteggio conseguito da ogni singola unità organica;
- Aumento del 20% del punteggio conseguito da ogni unità organica decentrata (Tribunali amministrativi regionali) in ragione dell'attività espletata;
- Per il personale degli Uffici centrali della G.A., l'ammontare complessivo del budget per 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.

## TABELLA 4 (articolo 7)

### 1) Parametri di misurazione dei risultati raggiunti dalle strutture coinvolte nel PNRR relativi all'Ufficio del processo (dati rilevati dal sistema informativo della GA):

- 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 ricorsi definiti con sentenza (anche in parte) ai quali è attribuito, ad unità di prodotto, il punteggio di **1,50**.

FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2022

RISORSE		DESTINAZIONE	
TABELLA A		TABELLA B	
		4.515.348,02	
IMPORTO CONSOLIDATO FONDO RISORSE DECENTRATE 2021 - 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
ONERI PER ASSUNZIONE DI N. 24 UNITA' DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE - ex art. 1 c. 321 L. 30.12.2018 n. 145	94.848,00	a) POSIZIONI ORGANIZZATIVE -	0,00
ONERI PER ASSUNZIONE DI N. 45 UNITA' DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE - ex Legge n. 21/2021	243.541,80	TOTALE SOMME DESTINATE A CARATTERE CONTINUATIVO	0,00
RISORSE DA DESTINARE AL DIFFERENZIALE STIPENDIALE DI CUI ALL'ART. 52 CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI 2019-2021	688.482,73	RESIDUA	4.515.348,02
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2022	5.341.826,61		
ART. 44, CO. 6, LEGGE 18 GIUGNO 2009, N. 69 - CONTRIBUTO UNIFICATO	2.224.594,08	2) SPESE A CARATTERE VARIABILE	
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2022	2.224.594,08	A. INDENNITÀ: TURNO, REPERIBILITÀ, CENTRALINISTI NON VEDENTI E INDENNITÀ VARIE	110.000,00
IMPORTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022	7.566.420,69	B. PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	3.059.765,03
DIFFERENZIALE STIPENDIALE DI CUI ALL'ART. 52 CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI 2019-2021	-688.482,73	C. PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	1.260.582,99
DIFFERENZIALE A CARICO DEL FONDO TRA FASCE RETRIBUTIVE POSSEDUTE DAI DIPENDENTI IN SERVIZIO E FASCE RETRIBUTIVE INIZIALI	-195.902,97	D. SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE DISPOSTI CON DECORRENZA 1°/1/2022 (ACCORDO SOTTOSCRITTO IL 10.6.2022)	85.000,00
SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE DISPOSTI CON DECORRENZA 1°/1/2010	-1.282.501,82	TOTALE SOMME DESTINATE A CARATTERE VARIABILE (A+B+C+D)	4.515.348,02
SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE DISPOSTI CON DECORRENZA 1°/1/2019	-470.675,43	TOTALE GENERALE DELLE SOMME DESTINATE	4.515.348,02
SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE DISPOSTI CON DECORRENZA 1°/1/2020	-277.401,95	3) RESIDUO FONDO	0,00
D. SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE DISPOSTI CON DECORRENZA 1°/1/2021	-136.107,77		
TOT. FONDO DISPONIBILE	4.515.348,02		
IMPORTI AL NETTO DEGLI ONERI RIFLESSI			
<b>PERSONALE PNRR</b>			
RISORSE		DESTINAZIONE	
TABELLA A		TABELLA B	
		909.223,00	
PNRR - ONERI PER ASSUNZIONI PERSONALE AMMINISTRATIVO - art. 11 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, legge 6 agosto 2021, n. 113	909.223,00	E. SPESE A CARATTERE VARIABILE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA, INDIVIDUALE	909.223,00
TOT. FONDO DISPONIBILE	909.223,00	3) RESIDUO FONDO	0,00
IMPORTI AL NETTO DEGLI ONERI RIFLESSI			



*Segretariato Generale della Giustizia Amministrativa*

*Il Segretario Generale*

**Contratto nazionale integrativo – triennio 2022-2024; utilizzo risorse decentrate Fondo 2022**

**Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Firma ipotesi: 25 ottobre 2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2022-2024; FRD 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Pres. Sergio De Felice - Segretario Generale della Giustizia Amministrativa Componenti: Cons. Giulia Ferrari - Segretario Delegato Consiglio di Stato; Cons. Daniele Dongiovanni - Segretario Delegato per i Tribunali Amministrativi Regionali; dott.ssa Elena D'Angelo - Direttore Generale per le risorse umane, organizzative, finanziarie e materiali; dott.ssa Paola Fusco - Dirigente Ufficio Gestione Bilancio e trattamento economico e previdenziale -; dott.ssa Simona D'Urbano - Dirigente Ufficio per il personale amministrativo e l'organizzazione; dott. Lorenzo Leo - Segretario Generale Tar Puglia - sezione staccata di Lecce; dott.ssa Annalisa Raimo - Segretario Generale Tar Molise <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CGIL-FP, CISL-FP, UIL-PA, FLP, CONFSAL UNSA, CONFINTESA FP, USB PI Firmatarie ipotesi: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-PA, CONFSAL-UNSA, CONFINTESA FP
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigenziale del Consiglio di Stato e dei Tribunali Amministrativi Regionali
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Fasce temporali di flessibilità oraria; b) Linee di indirizzo per la salute e sicurezza sul lavoro c) Diritto allo studio d) Produttività collettiva (performance organizzativa) e) Produttività individuale (performance individuale) f) Indennità (previste da disposizioni normative e da CCNL) g) Lavoro straordinario h) Ammontare e destinazione del Fondo Risorse Decentrate 2022

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 2021 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 alcune delle materie devolute all'ambito sindacale per il triennio 2022-2024 e si applicherà, per la parte economica, alle prestazioni lavorative effettivamente rese nell'anno 2022, dal personale appartenente alle aree funzionali, compreso il personale appartenente ai ruoli di altre amministrazioni in posizione di comando e il personale a tempo determinato (personale cd. PNRR).

Nel contratto, viene determinato il campo di applicazione, oltre che l'efficacia e la durata e vengono rinviate a successivo accordo le materie non regolate dal presente contratto integrativo (art. 1).

Nel Capo II del contratto, l'articolato illustra i seguenti istituti giuridici e la relativa disciplina, alla luce di quanto previsto dai CCNL vigenti: fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 2); linee di indirizzo per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 3); diritto allo studio (art. 4).

Nel Capo III del contratto, vengono disciplinati gli istituti di carattere economico concernenti i criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa (art. 5); i criteri relativi ai compensi per la performance individuale (art. 6) e i criteri per i compensi per la performance organizzativa e individuale per il personale cd. PNRR (art. 7).

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. 50, comma 2, lett. a) e b) del CCNL Funzioni centrali 2019-2021. 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. È pertanto esclusa qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

I criteri per remunerare la produttività collettiva sono stabiliti all'art. 5 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 assegnato un compenso per la performance organizzativa previo riscontro dell'attività svolta, 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. L'erogazione dei compensi è quindi effettuata a consuntivo, sulla scorta di quanto risultante dalla misurazione della performance, 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.

All'art. 6 vengono disciplinati i criteri relativi ai compensi per la performance individuale, collegati 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 comma 1 del predetto articolo, 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 2).

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 2019-2021.

In applicazione dell'art. 78 del CCNL 2016-2018, all'art. 8 è prevista la **maggiorazione** del 30% del premio di produttività individuale, destinata ad una percentuale non superiore al 3% del personale di ciascuna area funzionale, che consegua il punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione vigente all'anno di riferimento. Il comma 2 disciplina il criterio da utilizzare nel caso in cui si superi la percentuale prevista di personale che ha conseguito la valutazione massima.

L'art. 9 disciplina le indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità o allo svolgimento di particolari posizioni di lavoro.

L'istituto della reperibilità, disciplinato nell'art. 10, si applica in caso di essenziali e indifferibili necessità di servizio degli uffici centrali della Giustizia amministrativa che non possono essere assolte con altre forme di articolazione dell'orario di lavoro. L'indennità di reperibilità, di cui all'art. 20, comma 6, del CCNL 2016-2018, per il turno di 12 ore, è elevata a euro 17,50.

A  
b

Con l'art. 11 è incrementato il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario fino a 250 ore annue, con possibilità di ulteriore incremento - fino a 540 ore annue - per i dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi di vertice della Giustizia amministrativa.

L'utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 è disciplinato nel del Capo IV.

L'ammontare del fondo viene determinato all'art. 12.

L'art. 13 disciplina invece la destinazione, l'utilizzazione e la ripartizione del fondo, finalizzato a remunerare la produttività collettiva e individuale oltre che le indennità previste dagli artt. 9 e 10. Per il 2022, non sono previste posizioni organizzative (art. 13, punto 1, lett. a). Una quota delle risorse certe e stabili è stata destinata alle progressioni economiche (art. 13, punto 2, lett. d), come concordato nell'accordo sottoscritto il 10 giugno 2022.

In ultimo (clausola finale, art. 14), 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 centralinisti non vedenti e indennità per specifiche responsabilità	110.000,00
Produttività collettiva	3.059.765,03
Produttività individuale	1.260.582,99
Sviluppi economici all'interno delle aree	85.000,00
<b>Totale generale delle somme destinate</b>	<b>4.515.348,02</b>

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 3% 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 85.000) del Fondo è stata 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 10 giugno 2022.

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

*Luigi Di Felice*

F



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

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

La verifica di copertura è stata effettuata sulla base della consistenza del fondo di cui al Decreto del Segretario generale della Giustizia amministrativa n. 76 del 23 febbraio 2022 e registrato dall'Ufficio del controllo interno in data 25 febbraio 2022 al n. 311. Sono state determinate le risorse da destinare al differenziale stipendiale di cui all'art. 52 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2019-2021. L'ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate 2022 così come dettagliato dovrà essere integrato con le risorse di cui all'art. 49, commi 3, 6, 8 del CCNL 2019-2021. Il Fondo è altresì costituito dalle risorse destinate dall'art. 11 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1 della legge 6 agosto 2021 n. 113 al personale amministrativo assunto a tempo determinato per le finalità del PNRR.

<b>MODULO I</b>	
<b>Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa</b>	
<b>SEZIONE I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	
<b>Risorse storiche consolidate</b>	
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
<b>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL</b>	
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



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

**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
ONERI PER ASSUNZIONE PERSONALE AMMINISTRATIVO - n. 24 unita' - ex art. 1, c. 321 L. 30.12.2018, n. 145	€ 94.848,00
ONERI PER ASSUNZIONE PERSONALE AMMINISTRATIVO - n. 45 unita' - ex lege 26.2.2021, n. 2	€ 243.541,80
RISORSE DA DESTINARE AL DIFFERENZIALE STIPENDIALE DI CUI ALL'ART. 52 CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI 2019-2021	€ 688.482,73
<b>TOTALE</b>	<b>€ 5.467.138,33</b>

**SEZIONE II - RISORSE VARIABILI**

Art.44, comma 6 L. 18 giugno 2009 n. 69	€ 2.224.594,08
---	----------------

**SEZIONE III - DECURTAZIONI DEL FONDO**

Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456, L. 147/2013	<b>-€ 125.311,72</b>
---	----------------------



**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	€ 5.341.826,61
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 2.224.594,08
<b>Totale fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 7.566.420,69</b>
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**

Differenziale stipendiale di cui all'art. 52 CCNL comparto Funzioni Centrali 2019-2021	€ 688.482,73
Sviluppi economici all'interno delle aree disposti con decorrenza 1/1/2010	€ 1.282.501,82
Sviluppi economici all'interno delle aree disposti con decorrenza 1/1/2019	€ 470.675,43
Sviluppi economici all'interno delle aree disposti con decorrenza 1/1/2020	€ 277.401,95
Sviluppi economici all'interno delle aree disposti con decorrenza 1/1/2021	€ 136.107,77
Differenziale a carico del fondo tra fasce retributive possedute dai dipendenti in servizio e fasce retributive iniziali	€ 195.902,97



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

**SEZIONE II - DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

Somme da destinare alla retribuzione delle posizioni organizzative	€ 0,00
Indennità - turno, reperibilità, centralinisti non vedenti e indennità varie	€ 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	€ 1.260.582,99
Sviluppi Economici anno 2022 avviati, ai sensi degli articoli da 17 a 19 del CCNL 14.09.2007 del comparto Ministeri e dell'art. 77 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018 e regolati dall'ipotesi di accordo sottoscritta in data 10 giugno 2022	€ 85.000,00

**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	€ 3.136.072,67
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione	€ 4.430.348,02
Residuo fondo	€ 0,00
<b>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 7.566.420,69</b>

**MODULO III**

**Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

<b>MODULO I - COSTITUZIONE DEL FONDO 2022</b>	€ 7.566.420,69
<b>MODULO II - DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO 2022</b>	€ 7.566.420,69
<b>FONDO CERTIFICATO RELATIVO ALL'ANNO 2021</b>	€ 8.141.934,78
<b>VARIAZIONE INTERVENUTA RISPETTO ALL'ANNO 2022</b> (destinazione <i>una tantum</i> nel 2021 dei risparmi ex art. 1 comma 870 legge n. 178/2020 pari a complessivi euro 1.263.996,82 e incremento per l'anno 2022 delle risorse da destinare al differenziale stipendiale di cui all'art. 52 CCNL comparto Funzioni Centrali 2019-2021 pari ad euro 688.482,73)	-575.514,09



**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 programmatica della gestione**

Nell'ambito dell'autonomia finanziaria attribuita alla Giustizia amministrativa sono state appostate in bilancio le risorse finanziarie per la copertura degli istituti contrattuali destinati al fondo risorse decentrate per l'anno 2022.

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

Il limite di spesa del Fondo 2022, così come previsto dall'art. 23, co. 2, d. lgs. N. 75/2017, è stato rispettato.

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

CAP. 1203 "Competenze fisse ed accessorie corrisposte al personale amministrativo non dirigenziale, al netto dell'IRAP"	€ 3.136.072,67
CAP. 1246 " Fondo per le risorse decentrate"	€ 4.430.348,02
CAP. 1246 " Fondo per le risorse decentrate - Oneri sociali"	€ 1.072.144,22
CAP. 1208 " Irap sulle competenze fisse e accessorie corrisposte al personale amministrativo non dirigenziale"	€ 376.579,58

**PERSONALE PNRR**

**RISORSE**

SOMME DESTINATE DALL'ART. 11 DL 9 GIUGNO 2021 N. 80, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALL'ART. 1, CO. 1 L. 113/2021 AL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO PER LE FINALITA' DEL PNRR 909.223,00

**UTILIZZO**

SPESE A CARATTERE VARABILE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO PER LE FINALITA' DEL PNRR 909.223,00

**DISPONIBILITA' FINANZIARIA**

CAP. 1246 " Fondo per le risorse decentrate"	€ 909.223,00
CAP. 1246 " Fondo per le risorse decentrate - Oneri sociali"	€ 220.031,97
CAP. 1208 " Irap sulle competenze fisse e accessorie corrisposte al personale amministrativo non dirigenziale"	€ 77.283,96

IL DIRIGENTE

Paola Fusco  
31.10.2022  
15:12:42  
GMT+01:00

