



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

Carmine Abbot
Leone Tano

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP Tiziano Gaudenzi
CISL/FP Marcello De Vivo Giuseppe
UIL/PA Paolo Inghisi Giuseppe
CONFSAL/UNSA Enrico
FLP Antonio
CONFINTESA FP Mauro

**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 and several smaller initials.

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



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

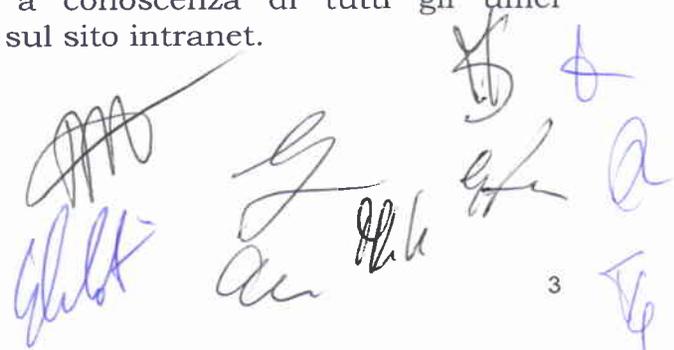
1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2019 – 2021 per la parte giuridica e 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019 per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo a quello di stipulazione in via definitiva, salvo diversa prescrizione.

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, a signature in the center, and several smaller signatures on the right. A small number '3' is visible at the bottom right of the page.

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.

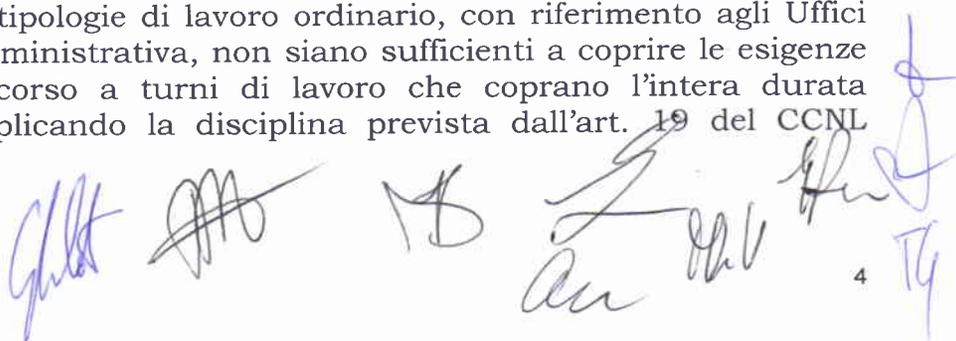
3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Amministrazione, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II del CCNL 2016-2018, tenendo conto dei seguenti criteri: ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; miglioramento della qualità delle 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.



4

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, including a large signature that appears to be "G. An" and other initials like "H.V.", "G.P.", and "T.P."]

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

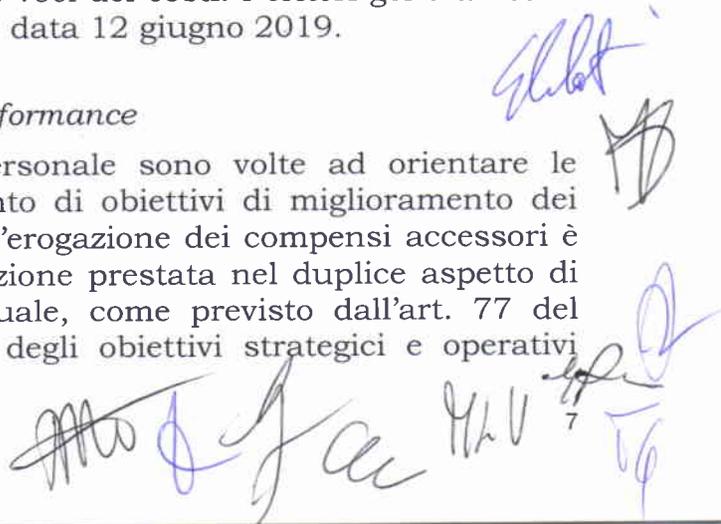
La somma stanziata per la corresponsione delle predette indennità è indicata nell'allegata **tabella B** punto n. 2, lettera a) ed è pari a **€ 110.000,00**. In particolare, per le indennità per specifiche responsabilità, il tetto massimo erogabile ammonta complessivamente ad Euro 85.000,00. In caso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

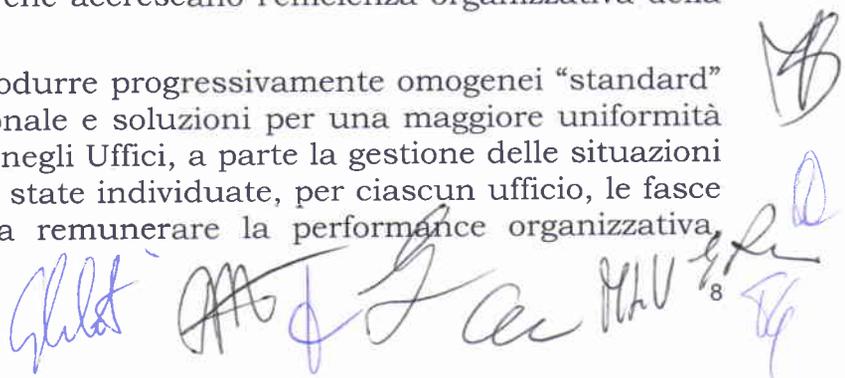
E' quindi necessario continuare a promuovere misure finalizzate ad ottimizzare l'organizzazione del lavoro e l'impiego delle risorse disponibili attraverso soluzioni che garantiscano l'insopprimibile esigenza di continuità e di piena funzionalità dell'assetto istituzionale e operativo degli Uffici della 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 at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

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

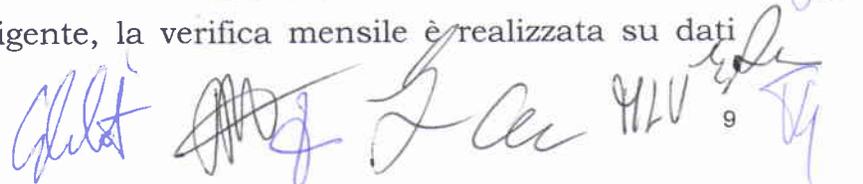
FASCIA BASSA

€ 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



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.

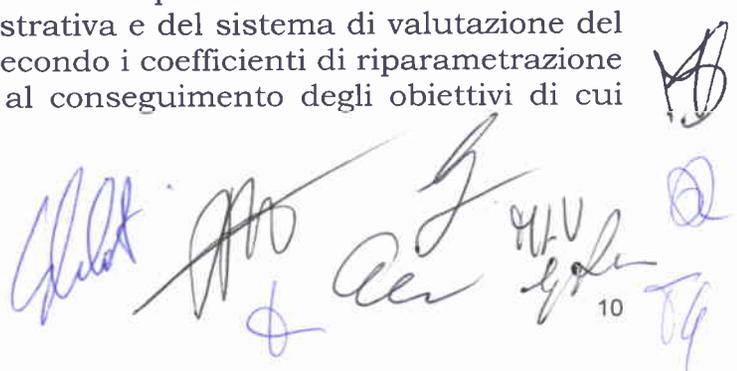
Le parti s'impegnano a verificare, a cadenza semestrale, le modalità seguite dagli Uffici nella fase di programmazione e di verifica dei risultati, in modo da accompagnare l'attuazione della disciplina del Fondo definita con il presente contratto, valutando anche i correttivi che si dovessero rendere 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 with a large 'S' in the middle, and several smaller 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 annua ¹	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

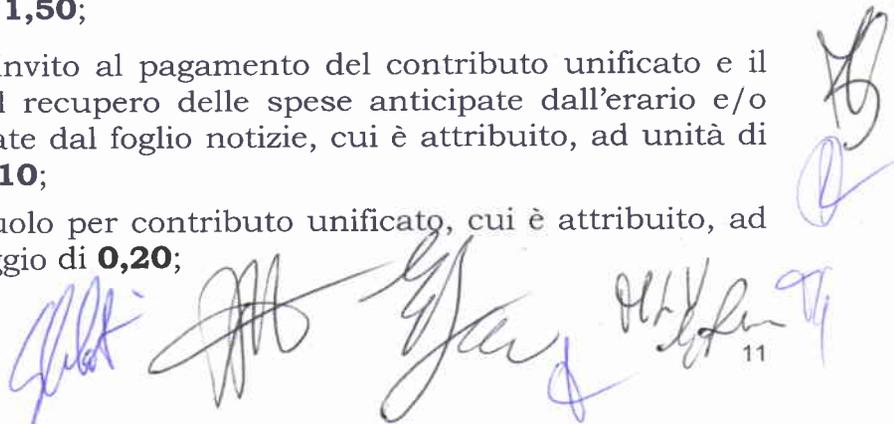
La somma stanziata per la corresponsione della produttività individuale è indicata nella **Tabella B**, punto n. 2 lettera c).

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**;



11

- 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

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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.

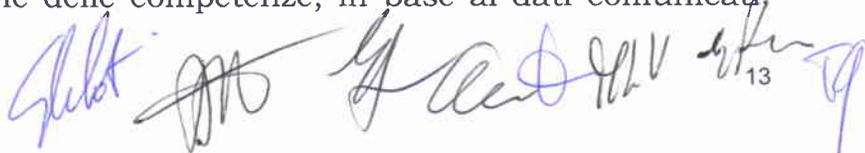
La remunerazione della produttività individuale, come determinata alla conclusione del processo di misurazione e valutazione, nel rispetto del piano della performance della struttura organizzativa della giustizia amministrativa e del sistema di valutazione e misurazione della performance del personale 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 in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.

FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019

RISORSE		DESTINAZIONE	
TABELLA A		TABELLA B	
4.314.954,08		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
		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 CENTRALINISTICI 'NON VEDENTI E SPECIFICHE RESPONSABILITÀ'	110.000,00
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2019	4.314.954,08	B. PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA	3.059.765,03
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2019	2.224.594,08	C. PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE	1.059.743,90
IMPORTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019	6.539.548,16	D. SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELL'AREA REF.	570.000,00
DIFFERENZIALE A CARICO DEL FONDO (KA FASCE RETRIBUITIVE POSSEDUTE DA DIPENDENTI IN SERVIZIO E FASCE RETRIBUTIVE INIZIALI)	-296.240,26	TOTALE SOMME DESTINATE A CARATTERE VARIABILE (A+B+C+D)	4.799.508,93
SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE DISPOSTI CON DECORRENZA 1°/1/2010	-1.443.798,97	TOTALE GENERALE DELLE SOMME DESTINATE	4.799.508,93
		3) RESIDUO FONDO	0,00
		TOT. FONDO DISPONIBILE	4.799.508,93
IMPORTI AL NETTO DEGLI ONERI RIFLESSI			

