
AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA

EFFETTI ECONOMICI DEL NUOVO CONTRATTO INTEGRATIVO

ECCO CHI DICE LA VERITA' E CHI MENTE !!!!!

Tra le critiche più ricorrenti che le organizzazioni sindacali non firmatarie muovono alla ipotesi di Contratto Integrativo, sottoscritta dalla CISL e dalla CONFSAL lo scorso 16 dicembre 2009, vi è quella secondo la quale il predetto CCNI determinerebbe un danno economico ai lavoratori. Questi ultimi, infatti, secondo i detrattori, dopo l'entrata in vigore dell'articolato ed in conseguenza del passaggio alla posizione economica superiore nella medesima area, che (nella sola organizzazione giudiziaria) è per tutti, andrebbero a percepire, quale differenziale retributivo, una somma inferiore a quella che avrebbero percepito a titolo di Fondo Unico di Amministrazione se il Contratto Integrativo non fosse stato sottoscritto. A conferma di quanto sostenuto una delle predette organizzazioni sindacali sta facendo circolare da alcuni giorni una tabella contenente la quantificazione del predetto danno economico.

Le argomentazioni delle sigle sindacali non firmatarie del CCNI sono destituite di ogni fondamento ed offendono l'intelligenza dei lavoratori giudiziari e la stessa menzionata tabella appare elaborata ad arte per confondere le idee ed ingenerare allarmismi. Ed, invero, prendendo spunto dai contenuti della ipotesi di CCNI e dal contesto normativo in cui esso si inserisce, è possibile affermare quanto segue:

- a) **I passaggi all'interno delle aree possono essere pagati soltanto con le somme del fondo unico di amministrazione.**

In conseguenza di tale principio, che è sancito, per i ministeri, dal CCNL 1998/2001 (art.32), ossia da un atto negoziale che, giova precisare, è stato sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali, nessuna esclusa (N.B. CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, FLP, RDB), **qualunque contratto integrativo fosse stato sottoscritto (anche quello proposto all'ultimo momento dalle oo. ss. non firmatarie), le somme per retribuire i passaggi all'interno delle aree potevano essere attinte solo dal Fondo Unico di Amministrazione**, con la conseguente inevitabile riduzione (non estinzione) del Fondo medesimo.

- b) **L'entità degli incrementi retributivi che derivano dai passaggi all'interno delle aree non sono determinati dal contratto integrativo ma dal contratto di comparto.**

In applicazione di tale principio, sancito dagli artt. 40 e ss. del D.L.vo 165/2001, **il contratto integrativo nulla dice (né poteva dire) in materia di retribuzione e di incrementi retributivi derivanti dai passaggi nelle aree in quanto questi sono stati determinati, a monte, dal contratto di comparto (parte**

AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA

economica) ossia da un atto negoziale sottoscritto da tutte le oo. ss. (N.B. CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, FLP, RDB), ad eccezione del biennio economico 2008/2009 che è stato sottoscritto solo da alcune sigle sindacali. Non occorre essere giuristi per verificare tutto ciò. Basta una semplice lettura delle norme del contratto integrativo;

- c) **La differenza retributiva che ciascun lavoratore percepirà dopo la firma definitiva del contratto integrativo, sarà attribuita non a titolo di fondo unico ma a titolo di stipendio (tabellare), con decorrenza 1 gennaio 2009.**

Da ciò deriva che ciascun lavoratore, oltre agli **arretrati (relativi a tutto il 2009 e a tutti i mesi trascorsi del 2010)**, percepirà l'incremento retributivo, derivante dal passaggio alla posizione economica immediatamente superiore, **in maniera fissa, ossia sullo stipendio (quindi slegato dalla produttività e dalla premialità)**, per tredici mensilità, finchè rimane in servizio. Esso inoltre è pensionabile in quota A (cioè al 100%), a differenza del FUA che è pensionabile in quota B (ossia al 18%), ed è utile ai fini del calcolo del TFR;

- d) **Dal 14 settembre del 2007 il fondo unico di amministrazione non può più essere pagato a pioggia, ossia sulla base delle mere presenze in servizio, ma deve essere pagato secondo criteri di premialità.**

In conseguenza di tale divieto, previsto nel CCNL 2006/2009 (art.23 comma 10) ossia in un atto negoziale che, ancora una volta, è stato sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali, nessuna esclusa (N.B. CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, FLP, RDB), **ove non fosse stato sottoscritto il contratto integrativo, le somme del FUA non sarebbero state attribuite a tutti i lavoratori come negli anni scorsi** ma, sia pure attraverso la mediazione del tavolo negoziale, sarebbero state pagate sulla base della produttività, secondo una valutazione più o meno discrezionale dei dirigenti, **con la conseguenza che alcuni avrebbero percepito somme cospicue, altri somme esigue.**

Sul punto giova ricordare che il FUA 2008, sottoscritto a fine anno da CISL, CONFSAL e UIL, fu censurato dalla Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato proprio perchè prevedeva un pagamento delle somme (quello a "pioggia") vietato dalla norma **e lo stesso è stato percepito dai lavoratori solo grazie all'iniziativa (ed alla firma) della CISL, della CONFSAL e, in extremis, della UIL e non delle sigle sindacali che oggi lamentano la perdita del FUA.**

- e) **A ciascun lavoratore spetta non solo l'incremento retributivo derivante dal passaggio alla posizione economica superiore (con i relativi arretrati) ma anche la parte rimanente del fondo unico di amministrazione.**

Ed, invero, il passaggio per tutti i lavoratori alla posizione economica superiore nell'area non estingue il FUA ma ne determina una riduzione di circa il 70%. Il

AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA

restante 30% verrà regolarmente pagato ai lavoratori sulla base di un accordo di imminente sottoscrizione;

- f) **La tabella fatta circolare nei giorni scorsi è stata elaborata ad arte per disinformare i lavoratori.**

Ed invero:

- a) **le somme indicate sotto la voce “*differenza retribuzione netta, comprensiva della tredicesima mensilità*”, sono del tutto errate sia perché sottodimensionate** (tanto si evince moltiplicando per tredici gli importi netti, distinti per posizione economica, contenuti nella tabella sugli incrementi stipendiali elaborata dalla Direzione Generale del Bilancio) **sia perché non contemplano l’arretrato del 2010.**
- b) Alle predette somme non è stata aggiunta **la parte residua del FUA (circa il 30% del totale)** che sarà pagata sulla base di un accordo che sarà sottoscritto a breve e che costituirà parte integrante del CCNI.
- c) **la somma media del FUA, distinta per posizione economica, è del tutto avulsa dalla realtà.** Ed invero essa difficilmente può essere calcolata in quanto varia, da distretto a distretto, sulla base della scopertura di organico, delle assenze, delle malattie... ossia sulla base di dati difficilmente apprezzabili.

- g) **Il fondo unico di amministrazione sarà reintegrato entro il 2010 e, con decorrenza 1 gennaio 2011, potranno essere concordati ulteriori nuovi passaggi all’interno delle aree.**

Sul punto l’amministrazione ha assunto un preciso impegno nell’intesa sottoscritta il 16 dicembre insieme al contratto e la CISL si sta già adoperando affinché l’impegno sia mantenuto.

Pubblichiamo:

- 1. la normativa di riferimento (ossia il testo dell’art.32 CCNL 1998/201, degli artt. 40 e ss. del D.L.vo 165/2001 e dell’art.23 CCNL 2006/2009);
- 2. la tabella sugli incrementi stipendiali elaborata dalla Direzione Generale del bilancio;
- 3. la tabella contenente il calcolo (quello corretto) dei predetti incrementi stipendiali su tredici mensilità, comprensiva anche dei presuntivi arretrati del 2010;**
- 4. i rilievi degli organi di controllo sul FUA 2008 comprovanti il divieto del pagamento a pioggia;
- 5. il testo del CCNI e dell’Intesa sottoscritti il 16 dicembre 2009.

Roma 1 aprile 2010

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO MINISTERI
1998 - 2001**

ART. 32

UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE

1. Il fondo unico di amministrazione, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

- finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'art. 30 siano state esaurite;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
- incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Amministrazioni;
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;

- finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;

- corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.

3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

(Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001)

Testo coordinato con le modifiche apportate dal [D.L.vo n. 150 del 27 ottobre 2009](#),

di attuazione della [Legge n. 15 del 4 marzo 2009](#), in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

TITOLO III - Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale

Art. 40. Contratti collettivi nazionali e integrativi

1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo.

3-quater. La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Art. 40-bis. Controlli in materia di contrattazione integrativa

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

4. Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui al comma 1, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività. Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa.

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.

Art. 41. Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN

1. Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative, le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

2. E' costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per le regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale; a tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale. E' costituito un comitato di settore nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e

dell'Unioncamere che esercita, per uno dei comparti di cui all'articolo 40, comma 2, le competenze di cui al comma 1, per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali.

3. Per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze. Al fine di assicurare la salvaguardia delle specificità delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, gli indirizzi sono emanati per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle università italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

4. Rappresentati designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. I comitati di settore possono stipulare con l'ARAN specifici accordi per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attività in comune. Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'ARAN per assicurare il miglior raccordo tra i Comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l'ARAN, a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate collegialmente dai comitati di settore.

Art. 42. Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.

2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste

dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

Art. 43. Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche

amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, commi 3-*bis* e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.

7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.

8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.

11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.

12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.

13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli-Venezia Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

Art. 44. Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro

1. In attuazione dell'articolo 2, comma 1 lettera a), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di

amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso. La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

Art. 45. Trattamento economico

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.
3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:
 - a) alla performance individuale;
 - b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.
- 3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.
4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.
5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

Art. 46. Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.
2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.
3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predispone a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tal fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.
4. L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero

dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

5. Sono organi dell'ARAN:

a) il Presidente;

b) il Collegio di indirizzo e controllo.

6. Il Presidente dell'ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata. Il Presidente rappresenta l'agenzia ed è scelto fra esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto delle disposizioni riguardanti le incompatibilità di cui al comma 7-bis. Il Presidente dura in carica quattro anni e può essere riconfermato per una sola volta. La carica di Presidente è incompatibile con qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo, se dipendente pubblico, è collocato in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

7. Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione e dal presidente dell'Agenzia che lo presiede; due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente. Il collegio dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta

7-bis. Non possono far parte del collegio di indirizzo e controllo né ricoprire funzioni di presidente, persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici ovvero che ricoprano o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti alla nomina cariche in organizzazioni sindacali. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche. L'assenza delle predette cause di incompatibilità costituisce presupposto necessario per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia.

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è definita, sentita l'ARAN, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, d'intesa con la Conferenza unificata ed è riferita a ciascun triennio contrattuale;

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

a) per le amministrazioni dello Stato mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento. L'assegnazione è effettuata annualmente sulla base della quota definita al comma 8, lettera a), con la legge annuale di bilancio, con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del ministero dell'economia e finanze;

b) per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.

10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze, adottati d'intesa con la Conferenza unificata da esercitarsi entro

quarantacinque giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.

11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è definito in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.

12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o fuori ruolo in base ai regolamenti di cui al comma 10. I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. L'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10, nel rispetto dell'articolo 7, commi 6 e seguenti.

13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

Art. 47 – Procedimento di contrattazione collettiva

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.

2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.

3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il

Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall' UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome.

7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

8. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.

9. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato.

Art. 47-bis – Tutela retributiva per i dipendenti pubblici

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

Art. 48. Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3 –bis.

2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-*quinquies*. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun comparto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.

5. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 4 devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.

6.

7. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

Art. 49 – Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Art. 50. Aspettative e permessi sindacali

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43.

2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1° agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.

3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.

4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO
AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO
2006 – 2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006 – 2007**

Art. 23

Politiche di incentivazione della produttività

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, entro il 30 novembre, formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti - obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività delle amministrazioni. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa che viene avviata entro il 31 dicembre e si svolge secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dall'art. 4 del CCNL del 12 giugno 2003.

2. Gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività di cui al comma precedente sono prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:

- a. il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- b. l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c. l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d. la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
- e. il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.

3. Il dirigente individua, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, i dipendenti da adibire alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il dirigente attribuisce formalmente i compiti e gli obiettivi ai singoli o ai gruppi.

4. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché alla comparazione tra i risultati dell'ufficio e quelli individuali.

5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo all'efficienza dell'amministrazione, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:

- l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;
- l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'amministrazione, quali ad esempio, l'esperienza

maturata in altri settori di attività o l'impiego in strutture che hanno un rapporto diretto con i cittadini.

Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in ciascuna amministrazione.

6. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, saranno definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza ed il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.

7. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di valutazione e di certificazione delle prestazioni e dei risultati oppure in base a successivi stati di avanzamento, a seguito della verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.

8. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 21 (obiettivi di carattere generale) e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:

- grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza, registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette: a tal fine sarà destinato il 30% delle somme variabili del FUA;
- merito ed impegno individuale: a tal fine sarà destinato il 20% delle somme variabili del Fondo stesso e quote dei risparmi di gestione sulle spese per il personale escluse, per queste ultime, quelle che norme contrattuali o di legge destinano ai fondi unici di amministrazione. Tali risorse verranno integrate da quelle previste dall'art. 35, comma 3.

9. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dall'amministrazione con i dirigenti responsabili delle unità operative delle amministrazioni.

10. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, non possono essere attribuiti sulla base di automatismi e devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.

11. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno.

12. Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'art. 46 del d. lgs. n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione del sistema incentivante di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza dello stesso con gli obiettivi prefissati.

all'interno delle aree (tutti)

	retribuzione	diff. retrib.	unità
Terza Area - Fascia 7	54.691,10	2.650,74	-
Terza Area - Fascia 6	52.040,36	2.757,77	-
Terza Area - Fascia 5	49.282,59	2.477,10	264
Terza Area - Fascia 4	46.805,49	4.449,50	18
Terza Area - Fascia 3	42.355,99	2.367,95	1.819
Terza Area - Fascia 2	39.988,04	1.132,77	1.418
Terza Area - Fascia 1	38.855,27	3.645,21	7.359

passaggi	ONERE
264	728.051,28
18	44.587,80
1.819	8.093.640,50
1.418	3.357.753,10
7.359	8.336.054,43

importo annuo		
lordo	diff. lordo	diff. lordo
39.522,41	1.915,56	
37.606,85	1.992,90	
35.613,95	1.790,07	
33.823,88	3.215,42	
30.608,46	1.711,19	
28.897,27	818,60	
28.078,67		

importo mensile			
lordo	diff. lordo	diff. lordo	impef
2.933,35	153,30	84,45	38%
2.780,05	137,70	75,86	38%
2.642,35	252,15	138,91	38%
2.390,20	134,04	86,94	27%
2.256,16	62,97	40,84	27%

Seconda Area - Fascia 6	38.884,04	919,64	-
Seconda Area - Fascia 5	37.964,40	1.037,87	-
Seconda Area - Fascia 4	36.926,53	1.716,47	1.747
Seconda Area - Fascia 3	35.210,06	2.279,18	6.955
Seconda Area - Fascia 2	32.930,88	1.851,18	10.180
Seconda Area - Fascia 1	31.079,70	1.400,75	7.312

1.747	1.813.158,89
6.955	11.938.048,85
10.180	23.202.052,40
7.312	13.535.828,16

28.099,47	664,58
27.434,89	750,01
26.684,88	1.240,41
25.444,47	1.647,04
23.797,43	1.337,75
22.459,68	

2.138,95	57,69	37,42	27%
2.081,26	95,42	61,89	27%
1.985,84	129,09	83,73	27%
1.856,75	105,27	68,28	27%

Prima Area - Fascia 3	31.500,87	939,71	-
Prima Area - Fascia 2	30.561,16	882,21	150
Prima Area - Fascia 1	29.678,95		4.240

150	140.956,50
4.240	3.740.570,40

22.764,03	679,08
22.084,95	637,52
21.447,43	

1.774,78	52,24	33,88	27%
1.722,54	49,04	31,81	27%

totale 41.462

41.462 74.930.702,31

	Vecchio Ordinamento Professionale	Nuovo Ordinamento Professionale	Aumento netto con il passaggio alla fascia retributiva superiore	Aumento annuale calcolato su 13 mensilità	Arretrati aumenti stipendiali se percepiti nel mese di luglio p.v. (19 mensilità)
AREA III (vecchia area C)		F7			
		F6	€ 84,45	€ 1.097,85	€ 1.604,55
	C3s	F5	€ 75,86	€ 986,18	€ 1.441,34
	C3	F4	€ 138,91	€ 1.805,83	€ 2.639,29
	C2	F3	€ 86,94	€ 1.130,22	€ 1.651,86
	C1s	F2	€ 40,84	€ 530,92	€ 775,96
	C1	F1			
AREA II (vecchia area B)		F6			
		F5	€ 37,42	€ 486,46	€ 710,98
	B3s	F4	€ 61,89	€ 804,57	€ 1.175,91
	B3	F3	€ 83,73	€ 1.088,49	€ 1.590,87
	B2	F2	€ 68,28	€ 887,64	€ 1.297,32
	B1	F1			
AREA I (vecchia area A)		F3	€ 33,88	€ 440,44	€ 643,72
	A1s	F2	€ 31,81	€ 413,53	€ 604,39
	A1	F1			

N.B. Alle somme di cui sopra va aggiunta la parte residua del Fua 2009



Ministero della Giustizia

Roma, 24 MAR, 2009

Prot. 119/2/

/TE/PM/I

ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP CGIL

CISL FPS

UIL PA

CONFSAL - UNSA

FLP

RdB PI

LORO SEDI

**OGGETTO: 1) FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE. ANNO 2008;
2) FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE. ANNO 2009.**

In vista dell'incontro fissato per il giorno 30/03 p.v., si trasmette copia della comunicazione della Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica contenente il parere negativo all'Ipotesi di accordo sul fondo unico di amministrazione 2008.

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

Sen. Giacomo Caliendo,

IL CAPO DELLA SEGRETERIA

Stefano Aprile



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva



DFP-0000600-23/02/2009-1.2.2.4.2 →

Al Ministero della Giustizia
Via Arenula 70
00187 ROMA

E.p.c.

Alla Direzione Generale Bilancio Personale
Roma,

Per il capo Dipartimento

10 MAR. 2009

Al Ministero dell'economia e delle
finanze
Dipartimento della Ragioneria Generale
dello Stato / IGOP
Via XX Settembre, 97
00187 - ROMA

Oggetto: Ministero della Giustizia - Ipotesi di accordo sull'utilizzazione del fondo unico di
amministrazione per l'anno 2008.

Con nota n. 2076 del 21 gennaio 2009, codesta Amministrazione ha trasmesso l'ipotesi di
accordo indicata in oggetto, completa della relazione tecnico-finanziaria.

A tale proposito, si fa presente che, nel corso dell'esame congiunto di cui all'articolo 20,
comma 1, lettera e), della legge n. 488, del 1999, il Ministero dell'economia e delle finanze, ha
formulato alcune osservazioni riportate nella nota che si allega.

In ordine, poi, all'aspetto relativo ai criteri di erogazione dei premi di produttività, lo
scrivente Dipartimento non può che concordare con quanto espresso dal Ministero dell'economia e
delle finanze, in quanto si ritiene che i suddetti criteri vadano definiti nel rispetto dell'attuale
orientamento rivolto alla corresponsione del trattamento economico accessorio dei dipendenti delle
pubbliche amministrazioni in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione
lavorativa, e non anche prevalentemente o esclusivamente sulla base delle giornate di effettivo
servizio, così come evidenziato nel CCNL del 14 settembre 2007 e da ultimo ribadito nella legge
finanziaria n. 203 del 2008 (legge finanziaria 2009), nonché all'art. 67, comma 9 del D.L. n. 112 del
2008 convertito con legge n. 133 dello stesso anno.

Pertanto, per i motivi suesposti, si ritiene che l'ipotesi di accordo in esame non possa avere
corso. In attesa che codesta amministrazione produca una nuova ipotesi di accordo, tenendo
presente le osservazioni esposte, i termini per l'esame ai fini della certificazione prevista dal citato
articolo 20, comma 1, lettera e), della legge n. 488 del 1999 risultano nel frattempo interrotti.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
Eugenio [firma]

Filippo





MINISTERO

16483/05/RS/A

*Ministero
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

ISPettorato Generale per gli Ordramenti del Personale
e l'ANALISI DEI COSTI DEL LAVORO PUBBLICO

UFFICIO VII

SCARICATO

Roma,

30 FEB. 2009

Prot. Nr. 21323
Rif. Prot. Entrata Nr. 12810
Allegati:
Risposta a Nota del:

Al
la Presidenza del Consiglio dei
Ministri - Dipartimento della
Funzione Pubblica - Ufficio
Relazioni Sindacali - Servizio
Contrattazione Collettiva.

OGGETTO: Ministero della Giustizia - Ipotesi di accordo sull'utilizzazione del fondo unico di amministrazione per l'anno 2008.

Si è esaminato l'ipotesi di accordo indicato in oggetto.

Al riguardo, in ordine alla costituzione complessiva del Fondo unico di amministrazione del Ministero della Giustizia si fa presente che l'importo di euro 2.120.420,00 relativo all'applicazione dell'articolo 32 del CCNL 2006/2009 è comprensivo della quota allo stesso titolo spettante agli Archivi Notarili.

Pertanto dal suddetto importo va detratto l'importo di euro 17.229,00 considerato nella costituzione del fondo unico di amministrazione degli archivi notarili.

In ordine all'articolato dell'accordo in esame si rappresenta quanto segue.

Relativamente all'Amministrazione Giudiziaria, all'articolo 1 dell'accordo vanno stralciate alla lettera a) le parole "anche in deroga ai limiti individuali ordinariamente stabiliti," atteso che la determinazione del limite massimo di prestazioni di lavoro straordinario viene fissato sulla base della normativa, anche contrattuale, vigente, derogabile, pertanto, con provvedimenti aventi analoga natura o di attuazione della predetta normativa.

Si fa presente, altresì, che i criteri di erogazione dei premi di produttività debbono essere improntati in coerenza con l'attuale orientamento rivolto alla corresponsione del trattamento economico accessorio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni in base alla qualità, produttiva e capacità innovativa della prestazione lavorativa, così come evidenziato nel CCNL del 14 settembre 2008 e da ultimo ribadito nel disegno di legge finanziaria 2009 e non già correlabili unicamente alla presenza in servizio.

Stante le susposte considerazioni e nel rimettersi anche alle valutazioni di codesto Dipartimento in merito alla segnalata necessità di una maggiore selettività per la corresponsione dei trattamenti economici accessori, si ritiene che l'ipotesi di accordo in esame nei termini proposti non possa avere corso.

L'Ispettore Generale Capo

F.to LUCIBELLO



Ministero della Giustizia

INTESA TRA IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER LA VALORIZZAZIONE DEL LAVORO NELL'AMMINISTRAZIONE DELLA GIUSTIZIA E PER IL RIFINANZIAMENTO DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno 2009 il giorno 15 del mese di Licenza ²⁰⁰⁹, nella sala "Rosario Livatino" del Ministero della giustizia, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione giudiziaria, nella persona del Sottosegretario di Stato Sen. Giacomo Caliendo, e le Organizzazioni sindacali rappresentative.

All'esito del confronto,

L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali sottoscritte,

- Considerato che l'amministrazione della giustizia è stata oggetto, negli ultimi anni, di cambiamenti ed innovazioni, tanto nel settore civile che in quello penale e che, per migliorare efficienza ed efficacia del servizio, la stessa sarà interessata, in prospettiva, nel breve e medio periodo, di ulteriori radicali innovazioni giuridiche, tecnologiche e organizzative;
- Considerato che le indicate riforme, per raggiungere l'obiettivo programmato, necessitano di risorse umane professionalmente qualificate tenendo conto in modo appropriato dell'organizzazione degli uffici e delle esigenze dei lavoratori della giustizia, quale fattore centrale e motore del servizio per i cittadini;
- Considerato che nel CCI del Ministero della Giustizia sottoscritto il 5 aprile 2000 alcune figure professionali del personale dell'amministrazione giudiziaria sono state collocate su più aree e che tutto il personale ha garantito fino ad oggi la piena funzionalità dell'Amministrazione, svolgendo le mansioni descritte nel medesimo CCI con la flessibilità necessaria a sopperire alla carenza di specifiche figure professionali o posizioni economiche;

- Considerato che da circa dieci anni i lavoratori dell'amministrazione giudiziaria non hanno ottenuto alcun riconoscimento professionale;
- Ritenuto, comunque, che il nuovo modello contrattuale prevede che ciascun profilo professionale sia inderogabilmente collocato in una sola area, e che sussiste una oggettiva impossibilità di realizzare nell'immediato, in un'unica soluzione, la ricomposizione nell'area superiore dei profili collocati su due aree per l'assenza sia di una sufficiente copertura di organico sia del relativo finanziamento;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Le parti concordano di sottoscrivere il testo dell'IPOTESI DI ACCORDO STRALCIO del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO del personale non dirigenziale del Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi, contenente, in particolare, il nuovo ordinamento professionale del personale, allo stato della normativa vigente in materia, destinando, in tale sede, al finanziamento delle prime progressioni economiche nell'ambito dell'area, la quota di Fondo Unico di Amministrazione necessaria a garantire a tutto il personale in servizio l'attribuzione, secondo i criteri individuati nel medesimo accordo, della posizione economica immediatamente superiore a quella in godimento.
2. L'Amministrazione si impegna a sviluppare un'azione politica diretta a rendere possibile, in prospettiva e con i fondi necessari, la progressione tra le aree, che assicuri la ricomposizione delle figure professionali, che il CCI del Ministero della Giustizia sottoscritto il 5 aprile 2000 ha collocato su più aree, nell'area superiore.
3. Ai fini previsti al punto 2, L'Amministrazione, in particolare, si impegna e a rimodulare annualmente, con DPCM, gli organici dell'amministrazione giudiziaria incidendo sui posti che si rendono vacanti in conseguenza delle progressioni professionali tra le aree ed in conseguenza delle cessazioni dal servizio.
4. L'accordo stralcio di cui al punto 1 è propedeutico alla stipula dell'intero contratto collettivo nazionale integrativo, per il quale la trattativa prosegue senza soluzione di continuità, con l'impegno di provvedere, anzitutto, a destinare le residue somme disponibili del FUA 2009, ponendo attenzione allo sviluppo delle indennità e ad un loro significativo incremento, con particolare riferimento all'indennità di assistenza all'udienza.
5. Il Ministero della Giustizia, considerata la esiguità delle somme del Fondo Unico di Amministrazione, si impegna a sviluppare un'azione politica diretta a rendere possibile entro l'anno 2010 l'emanazione dei necessari provvedimenti normativi per destinare allo stesso una

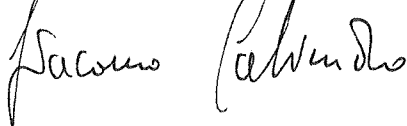


congrua percentuale delle somme del Fondo Unico Giustizia o, comunque, per rifinanziarlo anche secondo le previsioni del DPEF.

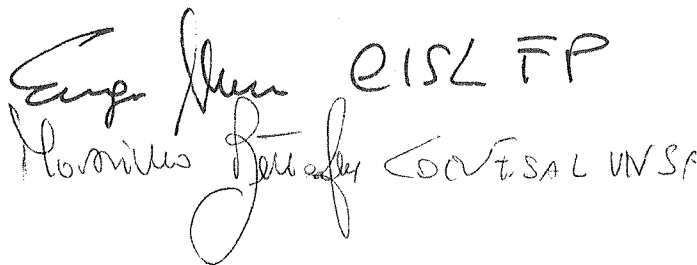
6. L'Amministrazione giudiziaria si impegna, infine, ad attivare tempestivamente le procedure di flessibilità previste dall'accordo di cui al punto 1, per destinare nuovo personale ai profili professionali del direttore amministrativo e dell'assistente giudiziario, in relazione ai posti disponibili..

LA PARTE PUBBLICA

Sc. Giacomo Caliendo



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI



IPOTESI DI ACCORDO STRALCIO
del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
del personale non dirigenziale del Ministero della Giustizia

Quadriennio 2006-2009

L'anno 2009 il giorno 15 del mese di dicembre, presso la sede centrale del Ministero, ha avuto luogo l'incontro tra il Ministero della Giustizia, rappresentato dal Sottosegretario di Stato Sen. Giacomo Caliendo, e le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA, RdB PI e FLP per continuare la trattativa finalizzata alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale non dirigenziale del Ministero della Giustizia.

L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali sottoscritte,

Premesso che scopi ed obiettivi generali prioritari del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo sono:

- ✓ la definizione del nuovo ordinamento professionale e dei profili professionali;
- ✓ la flessibilità tra profili all'interno delle aree e l'attuazione delle progressioni all'interno del nuovo sistema classificatorio;
- ✓ l'istituzione di un sistema di valutazione individuale correlato a politiche di incentivazione della produttività del personale volte al miglioramento della qualità del servizio con particolare riferimento ai livelli di soddisfazione dell'utenza;
- ✓ la formazione del personale in un'ottica di miglioramento della efficacia dell'azione amministrativa e di crescita professionale dei dipendenti.

Ritenuta la necessità, anche in relazione alle attese del personale, di impegnare tempestivamente una quota significativa delle risorse disponibili nel Fondo unico di amministrazione per l'anno 2009 per consentire incrementi economici fin dal 1 gennaio c.a.;

CONCORDANO

In applicazione del Titolo III del CCNL relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto il 14 settembre 2007 il nuovo ordinamento professionale e i profili professionali del personale non dirigenziale del **Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi e del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria**, la flessibilità tra profili all'interno delle aree e l'attuazione delle progressioni all'interno del nuovo sistema classificatorio sono definiti nel modo indicato nel presente accordo, che sarà recepito nel testo definitivo del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del Ministero della Giustizia per costituirne parte integrante.



CAPO I
NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Articolo 1
(Il sistema di classificazione del personale)

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale è articolato per aree, individuate attraverso declaratorie di mansioni, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità, utili per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative in funzione del servizio da svolgere.
2. All'interno di ogni singola area funzionale i nuovi profili professionali sono individuati mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente, attraverso una descrizione sintetica delle mansioni svolte e del livello di professionalità richiesto. Le declaratorie descrivono altresì l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento e per l'accesso al profilo medesimo. Per ciascun profilo la posizione giuridica è quella di accesso, cui viene riferita la dotazione organica (dotazione organica di area per ciascun profilo).
3. Ogni profilo è articolato in fasce retributive. Per l'Area Prima sono previste tre fasce economiche, per l'Area Seconda sei e per la Terza sette. Le diverse fasce retributive non sono correlate a diversità sostanziali di contenuti mansionali, ma costituiscono solo un sistema di progressione economica, commisurata alla maggiore professionalità acquisita durante il rapporto di lavoro.
4. Ogni lavoratore è inserito in un'area funzionale e in un profilo professionale. In sede di prima applicazione del presente accordo le fasce economiche vengono assegnate al personale in servizio rispettando la tabella di corrispondenza con la precedente posizione economica di inquadramento.
5. Per ciascun profilo, in relazione all'arricchimento professionale conseguito dai dipendenti nello svolgimento della propria attività, è previsto un sistema di progressioni economiche, che si attua mediante l'attribuzione di successive fasce economiche.

Articolo 2
(I profili professionali dell'Amministrazione Giudiziaria)

1. Nella prima area è previsto un solo profilo professionale: Ausiliario.
2. Nella seconda area sono previsti otto profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Conducente di automezzi, Operatore giudiziario, Assistente giudiziario, Cancelliere, Contabile, Esperto informatico, Esperto linguistico, Ufficiale Giudiziario.
3. Nella terza area sono previsti nove profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Funzionario giudiziario, Funzionario contabile, Funzionario informatico, Funzionario linguistico, Funzionario UNEP, Funzionario statistico, Funzionario dell'organizzazione, Funzionario bibliotecario, Direttore amministrativo.



4. Le declaratorie complete dei nuovi profili professionali sono descritte nell'allegato A, che costituisce parte integrante del presente accordo.
5. I dipendenti già in servizio sono inquadrati nei profili secondo le confluenze indicate nella declaratoria dei nuovi profili, mantenendo la fascia economica, come da tabella di trasposizione allegata al CCNL, sinteticamente riassunta nell'allegato B.
6. In sede di prima applicazione la dotazione organica di ciascun profilo professionale è provvisoriamente individuata in quella definita, nell'ambito del previgente sistema di classificazione del personale, per ciascuna figura professionale e posizione economica nel DM 5 novembre 2009. In caso di confluenza in un medesimo profilo professionale di diverse figure professionali e/o posizioni economiche la dotazione organica di profilo è determinata dalla somma delle dotazioni organiche definite per ciascuna delle figure professionali e posizioni economiche confluenti.

Articolo 3

(I profili professionali dell'Amministrazione Penitenziaria)

1. Nella prima area è previsto un solo profilo professionale: Ausiliario.
2. Nella seconda area sono previsti sei profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Operatore, Assistente, Esperto linguistico, Contabile, Esperto informatico, Tecnico.
3. Nella terza area sono previsti otto profili professionali diversificati per specifiche professionali, fasce economiche di accesso e titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno: Funzionario dell'organizzazione e delle relazioni, Funzionario contabile, Funzionario informatico, Funzionario della professionalità di servizio sociale, Funzionario della professionalità pedagogica, Funzionario della professionalità di mediazione culturale, Funzionario Tecnico, Funzionario linguistico.
4. Le declaratorie complete dei nuovi profili professionali sono descritte nell'allegato C, che costituisce parte integrante del presente accordo.
5. I dipendenti già in servizio sono inquadrati nei profili secondo le confluenze indicate nella declaratoria dei nuovi profili, mantenendo la fascia economica, come da tabella di trasposizione allegata al CCNL, sinteticamente riassunta nell'allegato D.
6. In sede di prima applicazione la dotazione organica di ciascun profilo professionale è provvisoriamente individuata in quella definita, nell'ambito del previgente sistema di classificazione del personale, per ciascuna figura professionale e posizione economica nel d.P.R. del 28 febbraio 2006. In caso di confluenza in un medesimo profilo professionale di diverse figure professionali e/o posizioni economiche la dotazione organica di profilo è determinata dalla somma delle dotazioni organiche definite per ciascuna delle figure professionali e posizioni economiche confluenti.

Articolo 4

(Flessibilità tra i profili all'interno dell'area)

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di

accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A del CCNL 2006/2009.

2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita.
3. Per l'accoglimento della richiesta il dipendente deve:
 - essere in possesso di titoli di studio coerenti con la professionalità tipica del profilo professionale cui aspira.
 - dimostrare di aver effettivamente svolto per almeno due anni di servizio continuativo, certificato con atti formali, le mansioni tipiche del profilo professionale per cui richiede il passaggio. In mancanza di atti formali attestanti il possesso della professionalità richiesta lo stesso sarà accertato nell'ambito di una prova teorico-pratica.
4. Il passaggio è effettuato tenuto conto delle esigenze di servizio, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste; a parità di requisiti, in caso di più domande, ha la precedenza il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Amministrazione e, in caso di persistente parità, il più anziano di età. La sede di assegnazione è individuata dall'Amministrazione tra quelle vacanti al momento della presentazione della domanda.
5. Qualora nell'area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo è consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area, di cui all'Allegato A del CCNL 2006/2009 e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste per le procedure finalizzate allo sviluppo economico all'interno dell'area. Per ciascun profilo professionale i posti che possono essere riservati alle procedure di cui al presente comma sono determinati con atto dell'Amministrazione, adottato previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali rappresentative.

CAPO II PROGRESSIONI ECONOMICHE

Articolo 5

(Sviluppi economici all'interno delle aree)

1. Alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale corrisponde, nelle singole aree, all'interno di ciascun profilo, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio per tutti i lavoratori selezionati in base ai criteri contenuti

del presente accordo.

3. Con separati accordi, a cadenza annuale, si procede a individuare le risorse del FUA da destinare agli sviluppi economici del personale utilmente collocato in graduatoria.

Articolo 6 (Avvio della procedura)

1. Nel mese di gennaio di ciascun anno l'Amministrazione verifica il numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna area, profilo professionale e fascia economica che non abbiano avuto attribuita nel biennio precedente la fascia economica superiore.
2. Nell'ambito di ciascuna area e fascia economica, la distribuzione dei posti da destinare ogni anno a ciascun profilo professionale sono determinati con atto dell'Amministrazione, adottato previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali rappresentative.
3. Successivamente l'Amministrazione comunica con apposito bando a tutto il personale le fasce economiche che possono essere attribuite con decorrenza 1° gennaio del medesimo anno, individuando anche le modalità di presentazione delle domande.
4. Il bando di cui al comma precedente è pubblicato nella sezione Intranet del sito del Ministero della Giustizia.

Articolo 7 (Adempimenti degli uffici)

1. I Responsabili della gestione del personale portano a conoscenza del personale in servizio e di quello assente a qualsiasi titolo l'avvenuta pubblicazione del bando, invitandolo ad attivarsi per conoscerne i contenuti.
2. I Responsabili della gestione del personale consentono al personale in servizio di collegarsi alla Intranet del Ministero per la compilazione della domanda utilizzando la strumentazione dell'ufficio, senza pregiudizio per l'attività istituzionale, trattandosi di adempimento connesso alla gestione del rapporto di lavoro.

Articolo 8 (Partecipazione della procedura)

1. Possono partecipare alle procedure per l'attribuzione della fascia economica superiore tutti i dipendenti in servizio nei ruoli dell'Amministrazione alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura anche se in posizione di comando o di fuori ruolo presso altra pubblica amministrazione.
2. Non possono partecipare alle procedure di cui al comma 1 i dipendenti che, alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura:
 - abbiano ottenuto nei due anni precedenti la fascia economica superiore;
 - non siano dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione che avvia la

procedura, ancorché vi prestino servizio a titolo di comando o di fuori ruolo;

- si trovino in stato di sospensione cautelare dal servizio;
 - abbiano riportato nei due anni precedenti una sanzione disciplinare diversa dal rimprovero verbale, dal rimprovero scritto o dalla multa.
3. Non possono altresì partecipare alla procedura i dipendenti che, nel corso della loro attività presso questo Ministero, siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione ad un procedimento penale che non si sia ancora concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Articolo 9 **(Presentazione delle domande)**

1. Nel termine stabilito dall'Amministrazione nel bando i dipendenti interessati inoltrano domanda per l'attribuzione della fascia economica superiore a quella posseduta.
2. Le domande sono presentate all'ufficio dove il dipendente presta servizio. Tale ufficio è individuato, per il personale in posizione di distacco, in quello dove il dipendente opera al momento della scadenza dei termini per la presentazione delle domande.
3. L'ufficio che riceve le domande le protocolla e le trasmette con elenchi separati per ciascun profilo professionale all'ufficio competente al compimento dell'istruttoria, quale individuato nel bando medesimo.
4. Il solo personale in posizione di comando o di fuori ruolo può inviare la domanda anche avvalendosi del servizio postale, esclusivamente mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Per il rispetto dei termini di presentazione della domanda, fa fede il timbro a data dell'ufficio postale accettante. L'Amministrazione non assume alcuna responsabilità in caso di smarrimento della domanda da parte dell'amministrazione postale o di ritardato arrivo al Ministero della stessa dopo l'approvazione della graduatoria.
5. Le domande presentate all'ufficio di appartenenza dopo la scadenza del termine indicato nel bando o tardivamente trasmesse per il tramite dell'ufficio postale (nel solo caso indicato nel precedente comma 4) saranno dichiarate irricevibili e non daranno luogo ad alcuna valutazione.
6. Laddove l'Amministrazione ritenga che le domande debbano essere presentate in via telematica, non è ammessa alcuna modalità sostitutiva di invio della stessa. Qualora il dipendente non sia oggettivamente in condizione di presentare personalmente la domanda per via telematica la stessa può essere inoltrata in forma cartacea all'ufficio di appartenenza almeno cinque giorni prima della scadenza dei termini per la presentazione delle domande insieme a tutte le informazioni necessarie ad effettuare la domanda in forma telematica. L'ufficio che riceve la domanda la protocolla e provvede a trascriverla in forma telematica entro la scadenza dei termini per la presentazione delle domande.
7. Al fine della valutazione dei titoli da prendere in esame da parte degli interessati l'Amministrazione può avvalersi anche di banche dati formate e tenute aggiornate con la collaborazione degli interessati. In questo caso con la comunicazione di cui al comma 4 dell'articolo precedente l'Amministrazione fissa la data decorsa la quale non potranno più essere effettuati aggiornamenti.



CCNI_MG-DOG_DAP 15.12.2009



8. In attesa della predisposizione delle procedure per la realizzazione delle banche dati di cui al comma precedente, il possesso dei titoli per l'attribuzione dei punteggi sono attestati direttamente da ciascun dipendente con dichiarazione sostitutiva di certificazione/notorietà compiuta nei modi di legge. Non saranno valutati documenti o situazioni dei dipendenti che non siano stati espressamente dichiarati.

Articolo 10

(Attribuzione dei punteggi per le progressioni dell'Amministrazione Giudiziaria)

1. Al fine della predisposizione della graduatoria di merito per ciascuna area, figura professionale e posizione economica, si tiene conto dell'esperienza professionale acquisita e dei titoli di studio, culturali e professionali.
2. L'esperienza professionale e i titoli di studio, culturali e professionali vengono valutati in base ai criteri sotto indicati con l'attribuzione, per ciascuna delle due categorie, per un massimo di 30 punti.

a) Esperienza professionale maturata (Max: 30 punti):

- Avere svolto, nel biennio precedente, attività di direzione di cancellerie/segreterie giudiziarie o di uffici NEP in strutture, la cui pianta organica, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla pubblicazione del bando, preveda unità di personale amministrativo in numero superiore a 30, nei quali non sia prevista la posizione dirigenziale:

per ogni anno di direzione, punti 4

- Avere svolto, nel biennio precedente, attività di direzione di cancellerie/segreterie giudiziarie o di uffici NEP in strutture, la cui pianta organica, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla pubblicazione del bando, preveda unità di personale amministrativo in numero superiore a 10 e inferiori o uguale a 30, nei quali non sia prevista la posizione dirigenziale:

per ogni anno di direzione, punti 2

- Al di fuori dell'ipotesi di direzione di cancelleria/segreteria o di ufficio NEP, avere svolto nel biennio precedente attività in ufficio che presentava al 31 dicembre di ogni anno una copertura superiore al 50% nel profilo professionale di appartenenza:

per ogni anno, punti 2

- Avere svolto nel biennio precedente mansioni superiori, quali riconosciute da provvedimento della Direzione Generale del Personale e della Formazione ovvero da sentenza dell'Autorità Giudiziaria passata in giudicato:

per ogni trimestre di mansioni svolte, punti 1

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nell'attuale profilo professionale (o nella diversa figura professionale corrispondente nel precedente ordinamento) in uffici giudiziari o in altri uffici dell'Amministrazione Giudiziaria:

punti 0,8

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in diverso profilo/figura professionale dei ruoli dell'Amministrazione Giudiziaria:

punti 0,6

- Per ogni anno di servizio svolto a tempo determinato in uffici giudiziari o in altri uffici dell'Amministrazione Giudiziaria:

punti 0,4

- Per ogni anno di servizio svolto nella pubblica amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'attuale o in diverso profilo professionale, non rientrante tra quello conteggiato ai sensi dei punti precedenti:

punti 0,2

Con riferimento alla valutazione degli anni di servizio svolto, ai fini dell'attribuzione di ciascun punteggio si sommano, preliminarmente, tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati.

b) Titoli di studio, culturali e professionali (Max: 30 punti):

b1) Titoli di studio e culturali posseduti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito:

punti 8

- titolo di studio immediatamente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

punti 4

- titolo di studio ulteriormente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

per ciascun titolo, punti 3

- titolo di studio di pari livello o di livello superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, non coerente con detto profilo:

punti 3

- idoneità conseguita in concorsi indetti dalla Pubblica Amministrazione per l'assunzione in un profilo di area superiore:

per ciascun concorso, punti 3

- abilitazione all'esercizio professionale, abilitazione all'insegnamento, iscrizione

ad albo professionale:

per ciascun titolo, punti 2

Ai fini della presente lettera b1):

- *la laurea del vecchio ordinamento è equiparata alla laurea magistrale;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea magistrale il diploma di specializzazione o il master di secondo livello conclusosi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta nonché il dottorato di ricerca conclusosi con la tesi di dottorato;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea triennale il master di primo livello conclusosi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta.*

*Per "coerenza" con il profilo professionale di appartenenza si intende che i titoli di studio posti in valutazione devono costituire titolo per l'accesso ad un superiore profilo professionale ovvero, per i soli titoli universitari superiori alla laurea triennale (o alla laurea del vecchio ordinamento), devono costituire completamento del *cursum studiorum* già intrapreso, nel senso che il titolo attualmente posseduto ne costituisce il formale presupposto per l'ammissione al relativo corso.*

b2) Pubblicazioni realizzate:

- monografie pubblicate a stampa, di cui il dipendente sia l'unico autore:
per ogni monografia, punti 1
- parti di monografie espressamente riconducibili al dipendente pubblicate a stampa ed articoli, di cui il dipendente sia l'unico autore, su riviste pubblicate a stampa:

per ogni monografia o articolo, punti 0,5

Ai fini della presente lettera b2):

- *le pubblicazioni valutabili devono avere carattere giuridico o essere coerenti con il profilo posseduto*
- *la titolarità dell'opera ovvero la sua compartecipazione è data esclusivamente dall'inserimento del nome dell'interessato nella copertina della monografia o dell'articolo, quale suo autore o coautore.*
- *la compartecipazione viene valutata solo ove sia espressamente indicata la parte della monografia riconducibile all'interessato.*

3. Il punteggio complessivamente ottenuto per effetto della valutazione dell'esperienza professionale e dei titoli di studio, culturali e professionali come indicato al comma precedente sarà ridotto di:

- 10 punti per ogni pronunzia di condanna definitiva degli organi della magistratura ordinaria e/o contabile, adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione. Si tiene conto, quanto alle



CCNI_MG-DOG_DAP 15.12.2009



pronunce della magistratura ordinaria, delle sole condanne per delitti non colposi.

- 5 punti per ciascuna sanzione disciplinare del rimprovero verbale, del rimprovero scritto o della multa adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione.

Articolo 11

(Attribuzione dei punteggi per le progressioni dell'Amministrazione Penitenziaria)

1. Al fine della predisposizione della graduatoria di merito per ciascuna area, figura professionale e posizione economica, si tiene conto dell'esperienza professionale acquisita e dei titoli di studio, culturali e professionali.
2. L'esperienza professionale e i titoli di studio, culturali e professionali vengono valutati in base ai criteri sotto indicati con l'attribuzione, per ciascuna delle due categorie, per un massimo di 30 punti.

a) Esperienza professionale maturata (Max: 30 punti):

- Avere svolto, nel biennio precedente, attività di direzione di unità organizzativa compiuta di livello non dirigenziale:

per ogni anno di direzione, punti 4

- Avere svolto nel biennio precedente mansioni superiori, quali riconosciute da provvedimento della Direzione Generale del Personale e della Formazione ovvero da sentenza dell'Autorità Giudiziaria passata in giudicato:

per ogni trimestre di mansioni svolte, punti 1

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nell'attuale profilo professionale (o nella diversa figura professionale corrispondente nel precedente ordinamento) in istituti e servizi penitenziari o in altri uffici dell'Amministrazione penitenziaria :

punti 0,8

- Per ogni anno di servizio svolto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in diverso profilo/figura professionale dei ruoli dell'Amministrazione penitenziaria:

punti 0,6

- Per ogni anno di servizio svolto a tempo determinato in istituti penitenziari o in altri uffici dell'Amministrazione penitenziaria :

punti 0,4

- Per ogni anno di servizio svolto nella pubblica amministrazione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, nell'attuale o in diverso profilo professionale, non rientrante tra quello conteggiato ai sensi dei punti precedenti:



punti 0,2

- Aver superato il corso di formazione conseguente alle procedure di riqualificazione in proporzione alla durata del corso stesso:

fino a un mese punti 1
fino a due mesi punti 2
fino a tre mesi punti 3
fino a quattro mesi punti 4
fino a cinque mesi punti 5
fino a sei mesi punti 6

Con riferimento alla valutazione degli anni di servizio svolto, ai fini dell'attribuzione di ciascun punteggio si sommano, preliminarmente, tutti i periodi di servizio della medesima tipologia. All'esito i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno. I periodi inferiori a sei mesi non sono conteggiati.

b) Titoli di studio, culturali e professionali (Max: 30 punti):

b1) Titoli di studio e culturali posseduti:

- titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito:

punti 8

- titolo di studio immediatamente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

punti 4

- titolo di studio ulteriormente superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, coerente con detto profilo:

per ciascun titolo, punti 3

- titolo di studio di pari livello o di livello superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno nel profilo professionale attualmente rivestito, non coerente con detto profilo:

punti 3

- idoneità conseguita in procedure concorsuali indette dalla Pubblica Amministrazione per l'assunzione in un profilo superiore:

per ciascun concorso, punti 3

- abilitazione all'esercizio professionale, abilitazione all'insegnamento, iscrizione ad albo professionale:

per ciascun titolo, punti 2

Ai fini della presente lettera b1):

- la laurea del vecchio ordinamento è equiparata alla laurea magistrale;



CCNI_MG-DOG_DAP 15.12.2009



- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea magistrale il diploma di specializzazione o il master di secondo livello conclusosi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta nonché il dottorato di ricerca conclusosi con la tesi di dottorato;*
- *costituisce titolo ulteriormente superiore alla laurea triennale il master di primo livello conclusosi con un esame finale presso una università pubblica o riconosciuta.*

*Per "coerenza" con il profilo professionale di appartenenza si intende che i titoli di studio posti in valutazione devono costituire titolo per l'accesso ad un superiore profilo professionale ovvero, per i soli titoli universitari superiori alla laurea triennale (o alla laurea del vecchio ordinamento), devono costituire completamento del *cursum studiorum* già intrapreso, nel senso che il titolo attualmente posseduto ne costituisce il formale presupposto per l'ammissione al relativo corso.*

b2) Pubblicazioni realizzate:

- monografie pubblicate a stampa, di cui il dipendente sia l'unico autore:
per ogni monografia, punti 1
- parti di monografie espressamente riconducibili al dipendente pubblicate a stampa ed articoli, di cui il dipendente sia l'unico autore, su riviste pubblicate a stampa:
per ogni monografia o articolo, punti 0,5

Ai fini della presente lettera b2):

- *le pubblicazioni valutabili devono avere carattere giuridico o essere coerenti con il profilo posseduto*
- *la titolarità dell'opera ovvero la sua compartecipazione è data esclusivamente dall'inserimento del nome dell'interessato nella copertina della monografia o dell'articolo, quale suo autore o coautore.*
- *la compartecipazione viene valutata solo ove sia espressamente indicata la parte della monografia riconducibile all'interessato.*

3. Il punteggio complessivamente ottenuto per effetto della valutazione dell'esperienza professionale e dei titoli di studio, culturali e professionali come indicato al comma precedente sarà ridotto di:

- 10 punti per ogni pronuncia di condanna definitiva degli organi della magistratura ordinaria e/o contabile, adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione. Si tiene conto, quanto alle pronunce della magistratura ordinaria, delle sole condanne per delitti non colposi.
- 5 punti per ciascuna sanzione disciplinare del rimprovero verbale, del rimprovero scritto o della multa adottata nei due anni precedenti la data di presentazione della domanda di partecipazione.





Articolo 12
(Formazione, pubblicità e vigenza della graduatoria)

1. Per gli adempimenti previsti nell'ambito di ciascuna procedura il Direttore Generale del Personale e della Formazione nomina apposita Commissione composta da un presidente, di qualifica dirigenziale, quattro componenti e un segretario. La Commissione, eventualmente articolata in sottocommissioni, provvede alla verifica dei titoli, all'attribuzione del punteggio e alla formazione della graduatoria finale.
2. L'Amministrazione, avvalendosi dello strumento informatico e sulla base delle dichiarazioni presentate dai dipendenti, forma, sulla base dei punteggi individuati nell'articolo precedente, distinte graduatorie per ogni profilo professionale e fascia economica.
3. Le graduatorie possono essere formate anche mediante procedura informatica sulla base delle domande ricevute telematicamente dai dipendenti.
4. La Commissione nominata ai sensi del comma 1 verifica la veridicità delle sole domande presentate dagli interessati che abbiano titolo per ottenere la fascia economica superiore.
5. A parità di punteggi attribuiti viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità effettiva di servizio nel profilo professionale attualmente rivestito; in caso di ulteriore parità avrà la precedenza il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Amministrazione giudiziaria e, in caso di persistente parità, il più anziano di età.
6. Le graduatorie per l'attribuzione della fascia economica superiore sono pubblicate sul sito internet del Ministero della Giustizia, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali rappresentative.
7. L'efficacia di ciascuna graduatoria cessa con l'attribuzione delle fasce economiche con la decorrenza indicata nel bando.

CAPO III
FONDO UNICO 2009

Articolo 13
(Progressioni economiche nel Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi per l'anno 2009)

1. Alla destinazione di risorse agli sviluppi economici del personale nell'ambito dell'area si provvede annualmente, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, nell'ambito della contrattazione integrativa sul Fondo Unico di Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione la partecipazione alle procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree, di cui al presente accordo, è consentita a tutto il personale di ruolo del Ministero della Giustizia - Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi, in servizio al 1° gennaio 2009.



CCNI_MG-DOG_DAP 15.12.2009

13



3. In relazione alla disposizione contenuta al comma 2, le parti concordano di destinare al finanziamento degli sviluppi economici all'interno delle aree, per l'anno 2009, una quota del FUA, pari a € 74.930.702,31, destinata a consentire le progressioni economiche di seguito indicate con decorrenza, all'esito delle procedure, dal 1° gennaio 2009:

Area e fascia econ. di destinazione	Personale interessato	Importo necessario
Terza Area – Fascia 6	264	728.051,28
Terza Area – Fascia 5	18	44.587,80
Terza Area – Fascia 4	1.819	8.093.640,50
Terza Area – Fascia 3	1.418	3.357.753,10
Terza Area – Fascia 2	7.359	8.336.054,43
Seconda Area – Fascia 5	1.747	1.813.158,89
Seconda Area – Fascia 4	6.955	11.938.048,85
Seconda Area – Fascia 3	10.180	23.202.052,40
Seconda Area – Fascia 2	7.312	13.535.828,16
Prima Area – Fascia 3	150	140.956,50
Prima Area – Fascia 2	4.240	3.740.570,40
Totali	41.462	74.930.702,31

4. Nell'ambito dei passaggi economici sopra individuati la distribuzione dei posti destinati a ciascun profilo professionale, nell'ambito di ciascuna area e fascia economica, sono determinati dall'Amministrazione subito dopo l'inquadramento del personale nei nuovi profili professionali.

Articolo 14

(Progressioni economiche nel Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria per l'anno 2009)

1. Alla destinazione di risorse agli sviluppi economici del personale nell'ambito dell'area si provvede annualmente, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, nell'ambito della contrattazione integrativa sul Fondo Unico di Amministrazione.
2. Per l'anno 2009, una quota del FUA, pari a € 4.610.447,80, è destinata a finanziare, nel limite delle risorse disponibili, i passaggi economici all'interno delle aree secondo le procedure definite nel presente accordo.
3. La distribuzione dei posti destinati a ciascun profilo professionale, nell'ambito di ciascuna area e fascia economica, saranno determinati dall'Amministrazione subito dopo l'inquadramento del personale nei nuovi profili professionali.



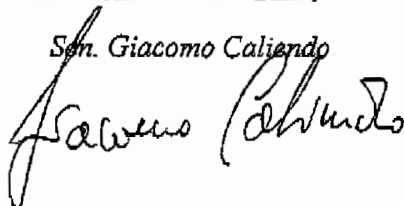


Articolo 15
(Determinazioni conclusive)

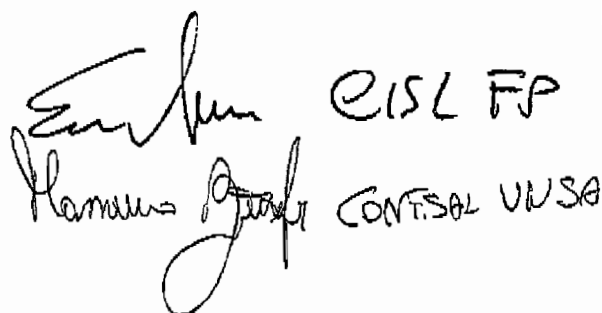
1. La trattativa finalizzata alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo continua, senza interruzione, e, comunque, con incontri programmati per il prossimo mese di gennaio, per concludersi entro il primo trimestre 2010. Alla destinazione delle residue risorse del Fondo unico di amministrazione si provvederà nell'ambito della indicata trattativa.
2. Nell'ambito della trattativa indicata al comma 1 verrà posta particolare attenzione alla individuazione delle risorse necessarie a consentire, ai sensi dell'articolo 36 del CCNL sottoscritto il 14 settembre 2007, il passaggio del personale inquadrato nel profilo professionale dell'Ausiliario (Prima area) nel profilo professionale dell'Operatore giudiziario (Seconda area), tenendo presenti i posti disponibili per l'accesso dall'interno in relazione alle vacanze verificate al 31 dicembre 2009.
3. L'Amministrazione, entro lo stesso mese di gennaio, considerata la provvisorietà dei nuovi contingenti di profilo definiti negli articoli 2, comma 6, e 3, comma 6, provvederà ad avviare le procedure finalizzate a individuare gli organici definitivi di ciascun profilo professionale, ad invarianza di spesa, tenendo conto delle prioritarie esigenze organizzative.

LA PARTE PUBBLICA

Sen. Giacomo Caliendo



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI



EISL FP
CONTSAL UNISA