



SEGRETARIATO GENERALE DELLA GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO ANNO 2011

PREMESSA

Le parti, nella consapevolezza che il fondo unico di amministrazione è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato, convengono che, per tali finalità, le risorse che compongono il Fondo siano prioritariamente utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare il miglioramento dell'efficienza organizzativa, la produttività collettiva, le turnazioni ed altre particolari situazioni di lavoro (reperibilità, disagiata articolazione dell'orario, indennità per centralinisti non vedenti), l'indennità per le posizioni organizzative. La definizione di tali istituti contrattuali mira a compensare la situazione di particolare criticità della giustizia amministrativa a causa dell'insufficienza della dotazione organica del personale amministrativo della giustizia amministrativa e delle consistenti vacanze in organico, che costituiscono ostacolo ad ogni processo di riorganizzazione delle strutture e mal si conciliano con le innovazioni tecnologiche ormai in uso presso tutte le sedi e con quelle recate dalla recente legislazione sul processo amministrativo (D. Lgs. n.104/2010 Allegato 2 art. 16), nonché con l'obiettivo primario, ormai da tempo assunto, di riduzione delle giacenze, condiviso dal legislatore stesso (art. 44, comma 6, della legge 18/06/2009, n. 69), attraverso l'incentivazione di progetti speciali per lo smaltimento dell'arretrato e per il miglior funzionamento del processo amministrativo anche tramite l'adozione di misure straordinarie.

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo di amministrazione per l'anno 2011, si applica a tutto il personale civile di ruolo e comandato, non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, indeterminato o determinato, in servizio presso gli Uffici centrali della giustizia amministrativa, i Tribunali amministrativi regionali, gli Uffici affari consultivi e giurisdizionali del Consiglio di Stato.

ART. 2

DURATA E DECORRENZA

Il presente contratto collettivo integrativo concerne il periodo 1 gennaio 2011 - 31 dicembre 2011 per quanto concerne la costituzione e la ripartizione del fondo unico di

Aut

MM

CR

2

amministrazione.

L'ipotesi del presente contratto sarà trasmessa, secondo quanto disposto dall'articolo 2 del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 286 e dall'articolo 20, comma 1, lett. e) della legge n. 488/1999, ai competenti organi per le prescritte verifiche.

ART. 3

PUBBLICITA' DEL CONTRATTO

Il presente contratto verrà trasmesso ai responsabili degli Uffici centrali e decentrati dell'Amministrazione entro 3 giorni dalla data della stipulazione, per l'avvio delle procedure di cui all'art. 4, comma 3, lett. B) del C.C.N.L. relativo al quadriennio 1998-2001.

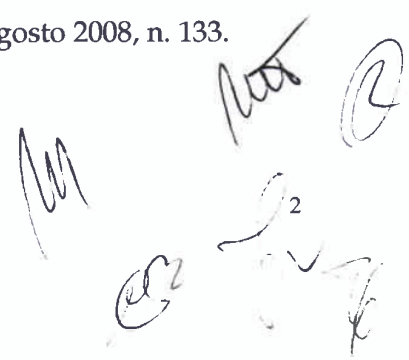
ART. 4

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

COSTITUZIONE

L'ammontare del fondo unico per l'anno 2011 è stato determinato secondo quanto prescritto dall'articolo 1, comma 189 della legge n. 266/2005 (finanziaria 2006), decurtato della quota del 10% ai sensi dell'articolo 67, comma 5, della legge n. 133 del 2008 e dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010, ed integrato:

- dalla quota prevista dall'articolo 3 del C.C.N.L. integrativo comparto Ministeri per il biennio economico 2004/2005;
- dalla quota prevista dall'articolo 6, commi 1, 2 e 3, del C.C.N.L. integrativo comparto Ministeri per il biennio economico 2008/2009;
- dall'ammontare della retribuzione di anzianità del personale cessato nell'arco temporale 1 gennaio 2005/31 dicembre 2010;
- dalle risorse previste dagli articoli 15, comma 3, e 32, comma 3, del C.C.N.L. quadriennio 2006/2009 - biennio economico 2006/2007;
- dalla quota prevista dalla delibera assunta dal CPGA nella seduta dell'11/06/2009, confermata in sede di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2010, in base al disposto dell'art. 44, comma 6, della legge 18/6/2009, n. 69;
- dalla quota prevista dall'art. 61, comma 9, della legge 6 agosto 2008, n. 133.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature with a circled 'A' on the right, and several other initials and marks below them.

Il fondo dell'anno 2011 è pari ad euro **6.237.425,17**. L'ammontare delle risorse è esposto nell'allegata tabella A, che costituisce parte integrante del presente contratto. Si evidenzia che dal suddetto importo (euro 6.237.425,17) devono essere detratti i seguenti fondi: euro **417.417,43** (differenziale a carico del fondo tra fasce retributive possedute dai dipendenti in servizio e fasce retributive iniziali - tabella F); euro **1.650.848,35** (sviluppi economici all'interno delle aree, disposti con decorrenza 1° gennaio 2010). L'ammontare del fondo disponibile risulta pertanto pari ad euro **4.169.159,39**.

DESTINAZIONE

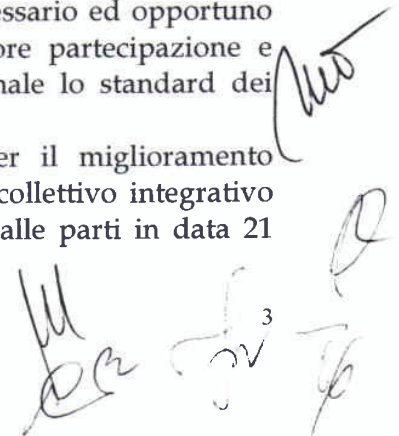
1) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative, previste dagli articoli 18 e 19 del C.C.N.L. per il quadriennio 1998 - 2001, di cui al verbale *...28-9-2011...*, relativamente all'anno 2011 sono remunerate con le risorse esposte al punto 1) dell'allegata tabella B, che costituisce parte integrante del presente contratto. Specificato che i valori dell'indennità per posizione organizzativa previsti dal precitato articolo 18 sono al lordo dei contributi a carico dell'amministrazione, la spesa relativa al conferimento delle posizioni organizzative al personale di cui all'allegata tabella G, costituisce onere da imputare ai capitoli di spesa n. 1258 "STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE AL NETTO IRAP ED ONERI SOCIALI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE", n. 1268 "SOMME DOVUTE A TITOLO DI IMPOSTA REGIONALE SULLE ATTIVITA' PRODUTTIVE" e n. 1269 "ONERI SOCIALI A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE SULLE RETRIBUZIONI CORRISPOSTE AI DIPENDENTI", integrati con le risorse attinte dalle disponibilità del fondo unico di amministrazione.

2) INDENNITA' PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

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

In tale ottica è stata istituita per l'anno 2011 l'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, delineata con l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo anno 2011 - indennità di flessibilità organizzativa, sottoscritto dalle parti in data 21



febbraio 2011.

La detta indennità tende a soddisfare i seguenti obiettivi progettuali:

- corrispondere alle esigenze organizzative ed operative dell'Amministrazione che richiedono il prolungamento dei tempi necessari allo svolgimento delle attività istituzionali, nonché di ogni altra attività preparatoria che richiede un impegno straordinario legato all'esigenza dell'unità organizzativa (protrazione dell'udienza, provvedimenti d'urgenza, decreti di perenzione, digitalizzazione degli archivi, ricerche ed ogni altra attività);
- migliorare la funzionalità e l'organizzazione del lavoro attraverso un più efficiente impiego del personale in relazione alle complessità derivanti dalle recenti innovazioni normative (il codice del processo amministrativo d.lgs. n. 104/2010);
- migliorare i servizi verso l'utenza sia interna che esterna in relazione all'aumento di domanda che le nuove tecnologie informatiche hanno stimolato (ad es. accesso al nuovo sito istituzionale, gestione dell'invio dei documenti processuali in formato elettronico).

L'adesione all'istituto è su base volontaria e si articola in base alle seguenti modalità:

PRIMA FASCIA

Protrazione dell'orario di lavoro per **12 ore mensili**, mediante **6 prestazioni mensili**, ognuna di **due ore** aggiuntive ciascuna, ovvero, protrazione dell'orario di lavoro per **12 ore mensili**, mediante **4 prestazioni mensili di tre ore** ciascuna a settimana, qualora la protrazione dell'orario di lavoro sia richiesta da particolari esigenze istituzionali.

La protrazione dell'orario di lavoro per 12 ore mensili è compensata con una indennità mensile lorda, rapportata all'area di appartenenza qui di seguito indicata :

€ 440 per l'Area Terza

€ 370 per l'Area Seconda

€ 300 per l'Area Prima

SECONDA FASCIA

Protrazione dell'orario di lavoro per **8 ore mensili**, mediante **4 prestazioni mensili**, ciascuna di **due ore** a settimana.

La protrazione dell'orario di lavoro per 8 ore mensili è compensata con una indennità mensile lorda, rapportata all'area di appartenenza qui di seguito indicata:

€ 295 per l'Area Terza

€ 245 per l'Area Seconda

€ 195 per l'Area Prima

TERZA FASCIA

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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

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

€ 190 per l'Area Terza

€ 170 per l'Area Seconda

€ 150 per l'Area Prima

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

Si conviene che il criterio in base al quale disciplinare l'adesione su base volontaria alle differenti configurazioni dell'indennità di efficienza organizzativa sia il seguente:

per gli Uffici di supporto alla funzione giurisdizionale e consultiva il carico di lavoro individuale è espresso dal rapporto tra affari introitati al 31/12/2010 e personale in servizio presso le dette strutture alla medesima data; per gli Uffici centrali dell'amministrazione il carico di lavoro è espresso dal rapporto tra pratiche introitate, risultanti dal protocollo informatico, abbattute del 40% ed il personale in servizio al termine del medesimo esercizio di riferimento.

Nella allegata tabella 1 è esposto il carico di lavoro individuale presso le strutture dell'Amministrazione. Si conviene che può aderire alla prima fascia di efficienza organizzativa il personale con un carico di lavoro individuale pari o superiore a 100 affari/pratiche introitate; può aderire alla seconda fascia di flessibilità organizzativa il personale con un carico di lavoro individuale pari o superiore a 50 affari ed inferiore a 100 affari, infine, può aderire alla terza fascia di flessibilità organizzativa il personale con un carico di lavoro individuale fino a 49 affari.

E' ovviamente consentita l'adesione alle fasce inferiori di efficienza organizzativa al personale che pur avendo titolo non può aderire per motivi personali alla fascia in teoria di possibile destinazione.

Il personale dovrà comunicare la propria adesione all'inizio di ogni semestre.

L'effettuazione delle prestazioni aggiuntive è su base volontaria e deve rispondere ad una programmazione efficiente stabilita dal dirigente/responsabile in relazione alle esigenze dell'ufficio, secondo gli obiettivi determinati dall'Amministrazione. La mancata adesione od effettuazione comporta la mancata erogazione della indennità di efficienza organizzativa. Sono consentite n. 6 possibilità di recupero (bonus) a disposizione nell'anno.

In relazione alle adesioni, il dirigente/responsabile della struttura, funzionalmente alle esigenze di servizio, e compatibilmente con le esigenze personali del lavoratore, stabilisce il programma delle prestazioni aggiuntive. La prestazione aggiuntiva, non eseguita in uno dei giorni programmati a causa dell'assenza dal servizio (per ferie o per qualsiasi altra causa), è recuperabile al massimo entro il mese successivo, secondo le modalità stabilite dal dirigente/responsabile della struttura, definite in relazione alle esigenze di servizio.

Le ulteriori modifiche dell'erogazione delle prestazioni aggiuntive sono consentite per

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '5' in the middle, and several other initials on the right.

far fronte ad eccezionali situazioni di servizio o motivazioni personali del dipendente di carattere straordinario.

E' ammissibile, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'istituto, il passaggio tra le fasce di indennità con cadenza bimestrale, previa autorizzazione del dirigente e richiesta motivata del dipendente.

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

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

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

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

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

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

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

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

All'inizio di ciascun mese, il dirigente /responsabile della struttura avrà cura di comunicare all'Ufficio Trattamento economico, le ore aggiuntive che danno titolo all'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, anche nell'ambito delle comunicazioni relative al lavoro straordinario (max 48 ore mensili).

La protrazione dell'orario applicata a 828 dipendenti determinerebbe un incremento di 91.824 ore nell'anno 2011. Alla data di sottoscrizione dell'accordo l'amministrazione procederà alle attività propedeutiche per la tempestiva applicazione dell'istituto.

L'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, che ha natura fissa e continuativa, è corrisposta per 12 mesi, nel rispetto degli altri istituti contrattuali, salvo i casi di riduzione conseguenti alla mancata prestazione.

Il presente istituto troverà applicazione per il periodo 1° marzo/31 dicembre 2011. Per i mesi di gennaio e febbraio troverà applicazione il CCNI sottoscritto in data 22 dicembre 2010.

Le parti stabiliscono di fissare un'apposita riunione nel mese di settembre per la definizione dell'indennità di efficienza per l'anno 2012. Resta comunque inteso, in assenza di un diverso e successivo accordo, che per i mesi di gennaio e febbraio 2012 il detto istituto sarà applicato con le stesse modalità del presente contratto.

La somma stanziata per la corresponsione dell'indennità di flessibilità nell'anno 2011 è di € 3.000.000,00 ed è indicata nella Tabella B, punto n.2 lettera b).

3) FONDO DI PRODUTTIVITA'

Quota parte del fondo pari ad euro 1.100.000,00= per l'anno 2011 viene destinata a remunerare il livello di produttività conseguito dalle sedi e dalle unità organizzative.

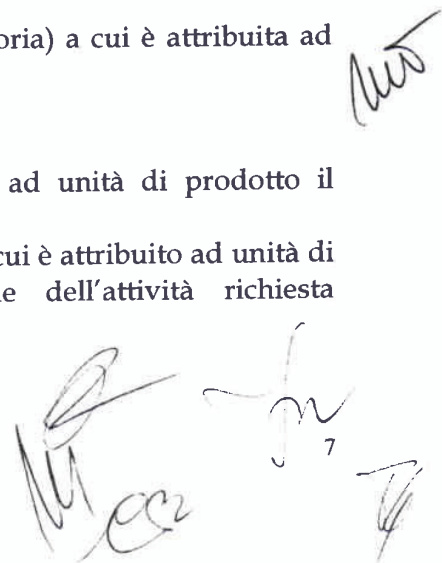
Le attività e gli atti da assumere come parametro di misurazione della produttività sono i seguenti:

per la funzione di supporto all'attività giurisdizionale

- il numero dei ricorsi introitati, a cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di 0,60;
- il numero dei ricorsi iscritti nel ruolo di udienza pubblica e alle camere di Consiglio, a cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di 0,80;
- i provvedimenti cautelari emessi collegialmente in camera di consiglio, a cui viene attribuito il punteggio di 0,80
- i provvedimenti monocratici (di merito cautelari ed ingiuntivi) emessi, a cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di 1,20;
- i ricorsi definiti con sentenza (anche parziale o istruttoria) a cui è attribuita ad unità di prodotto il punteggio di 1,50;

per la funzione di supporto all'attività consultiva

- il numero degli affari in entrata, a cui è attribuita ad unità di prodotto il punteggio di 0,70;
- il numero dei pareri iscritti nel "ruolo" di adunanza, a cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di 0,80 in considerazione dell'attività richiesta dall'istruttoria degli affari trattati;



- il numero dei pareri sulla sola istanza cautelare spediti, a cui viene attribuito ad unità di prodotto il punteggio di 0,80;
- il numero dei pareri spediti a cui è attribuito ad unità di prodotto il punteggio di 1,50;

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

Al dirigente di ogni struttura sarà assegnato il budget per la produttività, entro 10 giorni dalla stipula del presente contratto, qualora le strutture trasmettano in tempo utile le informazioni necessarie.

Il budget è così determinato:

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

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

Il budget assegnato al dirigente è suddiviso fra il personale in servizio sulla base dei seguenti criteri di massima:

- capacità di adattamento al contesto operativo anche in termini di flessibilità e disponibilità al cambiamento;
- presenza in servizio, a cui dovrà essere attribuito un peso non superiore al 30%, fatto 100 il punteggio massimo attribuibile;
- orientamento all'utenza e collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici;
- capacità di iniziativa ed organizzativa.

Il compenso da attribuire a ciascun dipendente, valutando l'apporto individuale in base ai precedenti criteri, è differenziato per ciascuna posizione economica con l'attribuzione di una maggiorazione del 2% in relazione alla posizione economica rivestita.

Ai fini di una corretta applicazione dei criteri suddetti è necessario che la valutazione del dipendente sia effettuata con l'attribuzione di un punteggio per ogni area di

M. C.
M. C.
M. C.
8
T

valutazione, soprattutto ai fini del calcolo del peso da attribuire alla presenza in servizio.

Le regole di applicazione dei criteri di massima sopraindicati saranno disciplinate attraverso la contrattazione decentrata e costituiranno pertanto oggetto di trattativa con le OO.SS. e le RR.SS.UU. presso ogni unità organica. In caso di assenza o impedimento del dirigente preposto, la trattativa sarà condotta da un dirigente di altra struttura allo scopo inviato in missione.

I dati relativi alla produttività ed alla pubblicazione su internet saranno rilevati dal sistema informativo della giustizia amministrativa ed elaborati secondo i criteri precedentemente indicati.

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

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

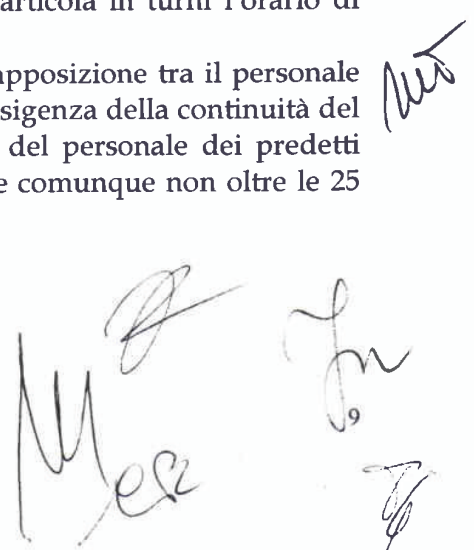
4) INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA' E DISAGIATA ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, INDENNITA' AI CENTRALINISTI NON VEDENTI

a) indennità di turno.

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

L'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, per soddisfare l'esigenza della continuità del servizio. Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario del personale dei predetti uffici è consentito solo in presenza di particolari esigenze, e comunque non oltre le 25 ore mensili.

b) indennità per reperibilità.



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

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

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

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

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

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

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

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

18 euro per il protrarsi della prestazione oltre le ore 20,00.

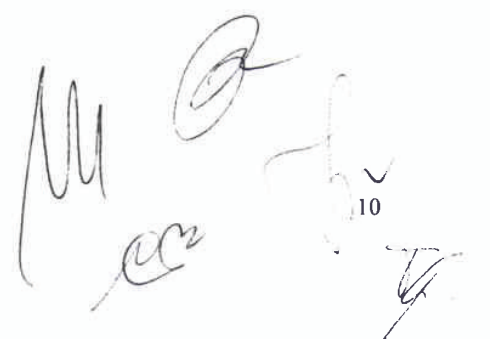
I predetti compensi non sono tra loro cumulabili.

Le predette indennità non sono tra loro cumulabili.

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

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

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



10

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

Roma, 28-7-11

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

M. Torsello

LA DELEGAZIONE
DI PARTE SINDACALE

FEDERAZIONE INTESA
Claudia Prati

FPCGIL *Dimitry Gougeon*

UIL PA *Paolo Risti*
Svidowegne

CISL FP *Maurizio*

FLP *Jani Mantella*

Reale FLP

M *J*