MINISTERO DELLA DIFESA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO RELATIVO ALLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE DELL'A.D. ANNO 2016

Le parti, preso atto del parere favorevole alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di Accordo del 3 agosto 2016 sulla distribuzione del FUA dell'anno 2016, espresso dalla PdCM/DFP con nota 47197 in data 13/09/2016 e dal MEF/DRGS/IGOP-ACLP, con la nota n. 71822, in data 12/09/2016, sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per la distribuzione del FUA anno 2016, conformato alle osservazioni cui gli organi di controllo hanno subordinato la certificazione.

PARTE I
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DELL'ACCORDO

Art. 1
(Durata e campo di applicazione)

1. Le parti convengono che il presente Accordo abbia efficacia dal 1° gennaio 2016 fino alla sottoscrizione del successivo e si riferisca al solo personale civile del Comparto Ministeri delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa (AD).
2. Il presente Accordo non si applica al personale comunque in servizio presso gli Enti attribuiti alla gestione dell'Agenzia Industrie Difesa (AID) e al personale destinatario dell'indennità accessoria di diretta collaborazione prevista dall'art. 19, comma 11, d.P.R. 15.3.2010, n.90, fatta eccezione per le disposizioni di cui agli articoli 10 e 19 che si applicano a tutto il personale appartenente alle aree funzionali del Ministero della Difesa.

Art. 2
(Ammontare dei fondi AD ed AID)

1. Lo stanziamento sul capitolo 1375 per l'esercizio finanziario 2016 è pari a complessivi **€ 57.142.318,00** al lordo degli oneri datoriali.

FP CGIL

UILPA

UNSA

Art. 3
(Determinazione dei fondi)

1. Il fondo dell'AID viene determinato in **€ 2.285.692,72** pari al 4% dello stanziamento di cui al precedente art. 2. La parte restante, pari ad **€ 54.856.625,28**, costituisce il fondo dell'AD.
2. In sede di ripartizione delle somme che confluiranno in bilancio ai sensi del successivo art. 16, il fondo dell'AID potrà essere integrato con apposito conguaglio atto ad assicurare alle unità produttive dell'Agenzia lo stesso Fondo Unico di Sede *pro capite* riconosciuto agli enti della Difesa.

PARTE II
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 4
(Determinazione della spesa e del contingente per le PO)

1. In applicazione degli arti 18 e 19 CCNL 16 febbraio 1999, la spesa per retribuire le posizioni organizzative ammonta a complessivi € **2.525.281,00** al lordo datoriale (nota congiunta n. 1).
2. Il contingente delle posizioni organizzative è fissato in **1.723** unità.

PARTE III
PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO - TURNI - REPERIBILITÀ

Art. 5
(Accantonamenti per le particolari posizioni di lavoro, i turni e la reperibilità)

1. Per coprire le esigenze relative alle particolari posizioni dì lavoro, ai turni ed alla reperibilità dell'anno 2016 vengono accantonate le seguenti somme rispettivamente al netto e al lordo datoriale:

voci di spesa	importo netto datoriale	importo lordo datoriale
particolari posizioni di lavoro	**€ 2.380.000,00**	**€ 3.158.260,00**
turni	**€ 5.480.000,00**	**€ 7.271.960,00**
reperibilità	**€ 2.486.756,62**	**€ 3.299.926,03**

2. In base alle segnalazioni degli enti, la DG per il personale civile elabora appositi elenchi con indicate, per ciascuno di essi, le assegnazioni da operare, negli anzidetti limiti finanziari, per soddisfare le esigenze di particolari posizioni dì lavoro, turni e reperibilità (nota congiunta n. 1).

Art. 6
(Particolari posizioni di lavoro)

1. Preso atto delle particolari situazioni lavorative riscontrabili presso gli enti dell'AD, si provvede di seguito a riportarne la tipologia, denominandole *particolari posizioni di lavoro:*

a) sede disagiata;
b) rischio radiologico e indennità professionale;
c) rischio, anche per operatori subacquei;
d) bonifica campi minati;
e) disattivazione di ordigni esplosivi ed artifizi pirotecnici non riconosciuti;
f) indennità di mansione ai centralinisti non vedenti;
g) imbarco (su natanti e su unità navali di tutte le FFAA);
h) indennità per la distruzione delle armi chimiche.

2. La disciplina delle predette particolari posizioni di lavoro viene riportata nei rispettivi allegati dal n. 1 al n. 8.

Art. 7
(Turni)

1. Per finanziare le esigenze relative ai turni è operata una specifica assegnazione a favore degli enti nei limiti dell'accantonamento di cui al precedente art. 5.
2. La disciplina della relativa indennità viene riportata nell'allegato 9.

Art. 8
(Reperibilità)

1. Per finanziare le esigenze relative alla reperibilità è operata una specifica assegnazione a favore degli enti nei limiti dell'accantonamento di cui al precedente art. 5.
2. La disciplina della relativa indennità viene riportata nell'allegato 10.

PARTE IV
INDENNITÀ' DI MOBILITA'

Art. 9
(Accantonamento per l'indennità di mobilità)

1. Preso atto dei processi di ristrutturazione che interessano gli enti dell'AD, i quali comportano tra l'altro la necessità di riallocare il personale civile, è accantonato nel Fondo Unico di Amministrazione un importo di € **170.000,00** al lordo datoriale per soddisfare le esigenze connesse al trattamento economico di trasferimento.
2. Quanto residua dal parziale utilizzo del predetto accantonamento rimane nella disponibilità del FUA e confluisce, quale risorsa aggiuntiva, nella disponibilità del FUS di cui al successivo art. 11.
3. La corresponsione della correlata *indennità di mobilità* avrà luogo in conformità della disciplina contenuta nell'Allegato 11.

FP CGIL UNSA UIL PA

PARTE V
SVILUPPI ECONOMICI
Art. 10

Accantonamento delle risorse e contingenti per gli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2016)

1. Dall'ammontare del FUA 2016 viene accantonata la somma di **€ 14.287.919,19** per finanziare, al lordo datoriale nella misura del 38,38%, gli sviluppi economici interni alle aree funzionali previsti dagli artt. 17, 18 e 19 del CCNL 14.9.2007. Il numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree sarà pari a 7.002 unità e la decorrenza giuridica ed economica degli stessi sarà il 1° gennaio 2016. I criteri per l'attribuzione degli sviluppi economici sono definiti nell'allegato 12. La procedura selettiva e l'approvazione della relativa graduatoria dovranno concludersi tassativamente entro il 31 dicembre 2016.
2. Per le finalità indicate al precedente comma vengono individuati per l'anno 2016 i seguenti contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore al termine dello svolgimento delle apposite procedure selettive:

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
III	Da F5 ad F6	20	2.778,27	55.565,40
III	Da F4 ad F5	69	2.495,86	172.214,34
III	Da F3 ad F4	142	3.795,12	538.907,04
III	Da F2 ad F3	113	2.329,53	263.236,89
III	Da F1 ad F2	408	1.141,25	465.630,00

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
II	Da F4 ad F5	35	1.045,34	36.600,20
II	Da F3 ad F4	640	1.729,34	1.106.777,60
II	Da F2 ad F3	5.454	2.101,74	11.462.889,96
II	Da F1 ad F2	105	1.628,64	171.007,20

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
I	Da F2 ad F3	15	946,78	14.201,70
I	Da F1 ad F2	1	888,86	888,86

NUMERO TOTALE PASSAGGI RETRIBUTIVI	ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO
7.002	**14.287.919,19**

3. Il differenziale economico dovuto al personale che consegue lo sviluppo alla fascia retributiva immediatamente superiore a quella posseduta sarà corrisposto agli aventi diritto sia a titolo di stipendio, sia, ove spettante, a titolo di indennità di amministrazione.
4. Non possono partecipare agli sviluppi economici i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati destinatari di un provvedimento sanzionatorio di sospensione dal servizio.

PARTE VI
Trattamento economico accessorio premiale

Art. 11
(*Performance* individuale e Fondo Unico di Sede)

1. A seguito dei precedenti accantonamenti la somma destinata sia a remunerare la *performance* individuale dei dipendenti civili dell'AD sia a costituire i Fondi Unici di Sede ammonta complessivamente ad **€ 24.143.279,06.**

   Tale importo è utilizzato, ai sensi degli artt. 7 e 45 d.lgs. 165/2001 e dell'art. 32 CCNL Comparto Ministeri 1998-2001, secondo le modalità indicate agli artt. 12, 13 e 14, nella misura del **15%** per remunerare la performance individuale del personale civile dell'AD, in base al *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali* approvato dal Ministro della Difesa *pro tempore* in data 10 novembre 2015, e nella misura del restante **85%** per promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali.

Art. 12
(Performance individuale)

1. La somma complessivamente destinata a remunerare la *performance* individuale dei dipendenti civili dell'AD ammonta ad **€ 3.621.491,86**. Pertanto, in base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2016 l'importo *pro capite* teorico da riconoscere alla *performance* individuale è pari ad **€ 134,77** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti ad **€ 101,56** al netto degli oneri a carico del datore di lavoro.
2. Ai dipendenti che, in base al sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, abbiano conseguito al termine del periodo valutativo un punteggio compreso tra:

0 e 40	non competerà alcun compenso correlato alla *performance* individuale
41 e 50	competerà un compenso pari al 75% dell'importo *pro capite* teorico correlato alla *performance* individuale
51 e 70	competerà un compenso pari al 75% dell'importo *pro capite* teorico correlato alla *performance* individuale
71 e 90	competerà un compenso pari al 100% dell'importo *pro capite* teorico correlato alla *performance* individuale
91 e 100	competerà un compenso pari al 100% dell'importo *pro capite* teorico correlato alla *performance* individuale

Le somme che dovessero residuare in conseguenza dell'attribuzione di compensi inferiori alla misura del 100% dell'importo teorico previsto per la performance individuale saranno redistribuite in ragione delle medesime percentuali di merito assegnate in sede di valutazione della *performance*.

3. Qualora le somme accantonate in base a questo ed agli articoli precedenti non siano integralmente spese, le quote residue incrementeranno gli importi di cui al successivo art. 13, comma 1.

Art. 13
(Fondo Unico di Sede)

1. La somma complessivamente destinata alla costituzione dei Fondi Unici di Sede (FUS) ammonta ad **€ 20.521.787,20**. Pertanto, in base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2016 l'importo *pro capite* teorico FUS è pari a: **€ 763,71** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti a **€ 575,52** al netto degli oneri a carico del datore di lavoro.
2. Detto "importo *pro capite* teorico" costituisce la quota unitaria che, moltiplicata per il numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio presso un ente, dà luogo alla determinazione dell'ammontare complessivo del Fondo Unico di Sede a disposizione dell'ente.
3. L'importo effettivamente corrisposto ai singoli lavoratori differirà da quello "medio teorico" utilizzato per quantificare il Fondo, sia a causa delle cessazioni ed immissioni in servizio verificatesi durante l'anno, sia a causa delle differenziazioni da lavoratore a lavoratore dovute alla ripartizione del FUS, sia infine per effetto degli esiti della valutazione nei termini di cui al precedente art. 12, co. 2.
4. Le parti convengono di destinare, in relazione al numero di unità di nuova assunzione a seguito di mobilità, concorso pubblico, transito di personale militare all'impiego civile e personale in posizione c.d. di "comando in", una quota aggiuntiva di FUS all'Ente di assegnazione del personale assunto e/o transitato nell'anno 2016 in proporzione ai mesi di servizio prestati da ciascun dipendente. Per il personale riassegnato a seguito di soppressione dell'ente l'intera quota andrà parimenti riassegnata all'ente di destinazione, il quale dovrà tenere conto della attività svolta nell'ente soppresso.

Art. 14
(Finalità del Fondo Unico di Sede e criteri di riferimento alla contrattazione di posto di lavoro per la distribuzione del FUS)

1. . Il FUS di ogni singolo ente dovrà essere utilizzato per promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali ai sensi degli artt. 7 e 45 d.lgs. 165/2001 e pertanto potrà essere destinato a:

a. remunerare, nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento accessorio, anche a fronte di straordinarie ed imprevedibili esigenze, situazioni e condizioni di lavoro caratterizzanti l'attività istituzionale dell'ente (art. 45, comma 3 lett. c, d.lgs. 165/2001), nei limiti del 10% del FUS;
b. remunerare i turni e la reperibilità il cui fabbisogno ecceda l'assegnazione di cui all'art. 5, nei limiti del 20% del FUS;
c. compensare, ai sensi dell'art. 32, comma 2, CCNL 16.2.1999, il lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'art. 30 del citato CCNL siano esaurite, nei limiti del 3% del FUS;
d. incentivare, ai sensi dell'art. 32, CCNL 16.2.1999, degli arti 21, 22 e 23, CCNL 14.9.2007 e degli artt. 2 e 3, CCNL 23.1.2009, la produttività nell'ambito di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento delle attività lavorative o di mantenimento di apprezzabili livelli dì servizio, in misura non inferiore al 67% del FUS.

2. La contrattazione integrativa definisce la ripartizione del FUS tra le finalità di impiego di cui al precedente co. 1, sulla base delle specifiche esigenze rilevate in sede locale e dei progetti presentati dal dirigente e definiti in sede locale, e può anche destinare le somme del medesimo a incremento del trattamento economico accessorio correlato alla performance individuale di cui al precedente art. 12.
3. Il personale che percepisce l'indennità di PO non può essere escluso dal novero dei soggetti destinatari del FUS.

Art. 15
(Informazione alle OO.SS.)

1. Ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2, CCNL 16.2.1999 dovranno essere forniti, a richiesta e nel rispetto delle vigenti prescrizioni in materia di privacy, i dati complessivi relativi a tutte le corresponsioni in materia di FUA/FUS, evidenziando in maniera disaggregata il numero di dipendenti per ciascun coefficiente assegnato.

PARTE VII
ULTERIORI SOMME DEL FUA

Art. 16
(Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili)

1. Le ulteriori risorse che ai sensi dell'art. 1805-bis d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 affluiranno al FUA saranno oggetto – previa quantificazione delle stesse – di uno specifico accordo stipulato nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 236 della l. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016). Tale accordo sarà assoggettato alla procedura di controllo prevista dall'art. 40 bis, d.lgs. 165/2001.

PARTE VIII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 17
(Specchio di ripartizione)

1. Per una più capillare e dettagliata conoscenza del presente Accordo, vengono annessi gli specchi nei quali vengono riportati, anche al netto degli oneri datoriali, i vari accantonamenti disposti negli articoli che precedono, relativi alla distribuzione del FUA (All. 13).

Art. 18
(Allegati)

Formano parte integrante del presente Accordo i seguenti allegati:

1. indennità per sede disagiata (art. 6);
2. rischio radiologico ed indennità professionale (art. 6);
3. indennità di rischio - anche per operatori subacquei (art. 6);
4. indennità per bonifica dei campi minati (art. 6);
5. indennità per disattivazione di ordigni esplosivi ed artifizi pirotecnici non riconosciuti (art. 6);
6. indennità per mansione ai centralinisti non vedenti (art. 6);
7. indennità di imbarco/lavorazione (art. 6);
8. indennità distruzione armi chimiche ed efficienza apparati di bonifica e dispositivi di protezione NBC (art. 6);
9. indennità per turni (art. 7);
10. indennità per reperibilità (art. 8);
11. indennità di mobilità con tabella retributiva in appendice (art. 9);
12. criteri per l'attribuzione degli sviluppi economici (art. 10);
13. distribuzione delle somme disponibili 2016 (art. 17).

Art. 19
(Intesa programmatica sugli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza dal 1° gennaio 2017)

1. Le parti concordano di programmare, ai sensi dell'articolo 18, comma 3 del CCNL – Comparto Ministeri 2006-2009, sottoscritto il 14 settembre 2007, un numero di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree pari a 12.000 unità.
2. I suddetti passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore avranno decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2017 e il relativo onere finanziario, pari a **€ 22.378.077,53**, graverà sulle risorse consolidate del fondo unico di amministrazione per l'anno 2017.
3. L'individuazione dei contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore al termine dello svolgimento delle procedure selettive previste dall'articolo 18 del richiamato CCNL e la connessa quantificazione delle risorse finanziarie occorrenti è riportata nella tabella sottostante:

FP CGIL

UIL PA

UNSA

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
III	Da F6 a F7	13	2.670,70	34.719,10
III	Da F5 a F6	24	2.778,27	66.678,48
III	Da F4 a F5	188	2.495,86	469.221,68
III	Da F3 a F4	132	3.795,12	500.955,84
III	Da F2 a F3	519	2.329,53	1.209.026,07
III	Da F1 a F2	190	1.141,25	216.837,5
AREA	**PASSAGGIO RETRIBUTIVO**	**N. DI UNITA' DI PERSONALE**		
II	Da F5 a F6	52	926,44	48.174,88
II	Da F4 a F5	1175	1.045,72	1.228.721,00
II	Da F3 a F4	4736	1.729,34	8.190.154,24
II	Da F2 a F3	4906	2.101,74	10.311.136,44
II	Da F1 a F2	60	1.628,64	97.718,40
AREA	**PASSAGGIO RETRIBUTIVO**	**N. DI UNITA' DI PERSONALE**		
I	Da F2 a F3	5	946,78	4.733,90

NUMERO TOTALE PASSAGGI RETRIBUTIVI	ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO
12.000	**22.378.077,53**

4. Il contenuto della presente intesa sarà recepito dall'accordo nazionale integrativo per l'utilizzo del fondo unico di amministrazione per l'anno 2017, nel cui ambito sarà disciplinato, unitamente agli altri istituti contrattuali, l'impiego delle risorse che dovessero eventualmente residuare dall'accantonamento di **€ 22.378.077,53**.

FP CGIL

UNSA

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE
(Dr.ssa Anita Corrado)

F.P. C.G.I.L. .....

C.I.S.L. F.P. .....

U.I.L. P.A. Difesa .....

F.L.P. – Difesa ..... ALLEGATA NOTA A VERBALE

FED.CONF.SAL./UNSA .....

USB – P.I. .....

FEDERAZIONE INTESA FP .....

Roma, 30/09/2016

NOTE CONGIUNTE ALL'ACCORDO

NOTA CONGIUNTA N.1

Le parti si impegnano alla costituzione di un tavolo tecnico congiunto – che avrà inizio il 1° ottobre 2016 e termine il 31 ottobre 2016 - per la verifica, in chiave riduttiva, in relazione alle effettive esigenze di funzionalità dei servizi degli Enti dell'A.D. e alle reali attività svolte nei medesimi, delle posizioni organizzative, delle particolari posizioni di lavoro, dei turni e della reperibilità.

NOTA CONGIUNTA N.2

Le parti nell'ottica della valorizzazione del personale civile dell'A.D. si impegnano a proseguire anche per l'anno 2018 il percorso di crescita professionale riguardante gli sviluppi economici all'interno delle aree, individuando le relative risorse economiche nell'ambito dell'accordo relativo alla distribuzione del Fondo Unico dell'A.D. per l'anno 2017.

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE
(Dr.ssa Anita Corrado)
.....

F.P. C.G.I.L. .....

C.I.S.L. F.P. .....

U.I.L. P.A. Difesa .....

F.L.P. – Difesa .....

FED.CONF.SAL./UNSA .....

USB – P.I. .....

FEDERAZIONE INTESA FP .....

Roma, 30/08/2016

ALLEGATO 1
(art. 6)

INDENNITA' PER SEDE DISAGIATA

Importo € 45,45 mensili

1. L'indennità per sede disagiata compete in misura unica mensile ai dipendenti in servizio presso località particolarmente isolate e disagiate, già individuate come tali per il personale militare.
2. La stessa compete anche a quel personale che si rechi nelle predette sedi saltuariamente per motivi di servizio in ragione di 1/22 o 1/26 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali.
3. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa.
4. La decurtazione deve essere operata in ragione di un trentesimo per ciascun giorno di assenza, comprendendo nel computo i giorni festivi e i sabati inclusi nel periodo di assenza.

(*) NOTA: tutti gli importi sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore

FP CGIL

UIL PA

ALLEGATO 2
(art. 6)

INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO E INDENNITA' PROFESSIONALE (d.lgs. 17.3.1995, n. 230; CCNL 12.6.2003, art. 18)

A) INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO

1. I destinatari dell'indennità di rischio radiologico sono i dipendenti sottoposti a rischio da radiazioni negli ambienti di lavoro classificati secondo le modalità di cui al D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230 ed in particolare nell'Allegato III al suddetto Decreto che ha classificato il personale esposto in Categoria A e Categoria B e ridefinito gli ambienti di lavoro in Zone Controllata e Sorvegliata.
2. Ai lavoratori classificati in Categoria A viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 113,62.
3. Ai lavoratori classificati in Categoria B viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 28,40.
4. L'indennità di cui ai precedenti commi non sono soggette a detrazioni per assenze verificatesi nel corso del mese, fino ad un massimo di 60 giorni continuativi di assenza.
5. Qualora il periodo di assenza superi i 60 giorni consecutivi, dovranno essere operate detrazioni di 1/30 delle misure uniche mensili lorde sopra previste soltanto per ogni ulteriore giornata calendariale di assenza eccedente i 60 giorni.
6. L'indennità di rischio radiologico non è cumulabile con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
7. La corresponsione dell'indennità di rischio radiologico continua ad essere disciplinata dalla vigente normativa speciale in coerenza con la natura "preventiva" anziché risarcitoria riconosciutale dalla sentenza Corte Costituzionale n. 343 del 1992.

B) INDENNITÀ PROFESSIONALE

1. Per i *tecnici di radiologia*, l'indennità derivante da rischio radiologico assume, ai sensi dell'art. 18 CCNL 12.6.2003, la denominazione di indennità professionale a decorrere dal 1° gennaio 2004.
   Questa compete in ragione della qualifica professionale posseduta dal dipendente ed è corrisposta in conformità della vigente disciplina (legge 27 ottobre 1988, n. 460) nella misura unica mensile, non correlata alla presenza, di € 113,62 lordi.
2. L'indennità professionale non è cumulabile con l'indennità di rischio radiologico, con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
3. Le parti, preso atto della speciale disciplina che concerne i titolari della indennità professionale, convengono che qualora nel corso dell'anno il dipendente *tecnico di radiologia* usufruisca dei 15 giorni di congedo ordinario previsti dall'art. 5 legge 23 dicembre 1994, n. 724, dette assenze dal servizio dovranno essere equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme relative al Fondo Unico di Sede.

(*) NOTA: tutti gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007 e devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

FP CGIL

UNSA

ALLEGATO 3
(art. 6)

INDENNITA' DI RISCHIO
(Tabella A del d.P.R. 5.5.1975, N. 146)

1. Compete ai dipendenti civili una indennità giornaliera per le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità personale elencate nella tab. A annessa al dPR 146/75, fermo restando l'obbligo dell'Amministrazione di garantire la sicurezza delle condizioni di lavoro in applicazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
2. Tale indennità compete per ogni giornata di servizio effettivamente reso esclusi i giorni di assenza a qualsiasi titolo, ad eccezione di periodi di assenza per infermità, infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendente da causa di servizio inerente al rischio cui l'indennità si riferisce.
3. Per quanto riguarda il pagamento delle indennità per le situazioni di rischio già individuate con un provvedimento formale (dm di rischio) si fa presente che le stesse potranno essere corrisposte laddove sussistano le condizioni accertate con tale provvedimento.
4. Le nuove situazioni lavorative di rischio devono essere individuate sotto la diretta responsabilità dei dirigenti preposti agli enti qualora sussistano le previste condizioni per il riconoscimento del diritto al relativo pagamento, tenendo conto di quanto indicato nella tabella A annessa al DPR 146/75.
5. Ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro rischiose su turni di 12 ore articolati su 3 giorni lavorativi, l'indennità di rischio deve essere corrisposta nella stessa misura con cui viene corrisposta ai dipendenti che effettuano l'orario di lavoro in modalità non turnaria.
6. Si rammenta che l'indennità in questione non è cumulabile con il premio di disattivazione previsto dalla l.294/85, e con l'indennità per rischio da radiazioni prevista dal precedente all. 2, né con l'indennità di bonifica campi minati (Allegato 4).
7. IMPORTI come da Tab. A allegata al dPR n. 146/75 (*)

- GRUPPO I € 2,65 (su gg. 6) € 3,18 (su gg. 5)
- GRUPPO II € 1,24 (su gg. 6) € 1,50 (su gg. 5)
- GRUPPO III € 0,87 (su gg. 6) € 1,06 (su gg. 5)
- GRUPPO IV € 0,56 (su gg. 6) € 0,68 (su gg. 5)
- GRUPPO V € 0,50 (su gg. 6) € 0,61 (su gg. 5)

8. Agli operatori subacquei spetta, a prescindere dalla profondità raggiunta, una indennità di rischio nella misura di euro 10,00 per ogni ora di attività.

.(*) NOTA: gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2012 e devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

FP CGIL

ALLEGATO 4
(art. 6)

BONIFICA CAMPI MINATI

Indennità prevista per il personale addetto ai lavori di bonifica ed alla sorveglianza dei lavori di sminamento esposto a particolari rischi, come da circolare n. 9000/AIE del 15.12.1947 della Direzione Generale Servizi di Commissariato ed Amministrativi.

IMPORTO

a)	indennità giornaliera di rischio:	max. € 0,34	min. € 0,26
b)	indennità giornaliera di fuori residenza per il personale civile non di ruolo:	max. € 0,27	min. € 0,07
c)	premio di disattivazione per ogni mina, proiettile, bomba od ordigno esplosivo disattivato o rimosso:	€ 1,14	

Gli importi sopraindicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007. L'eventuale ulteriore incremento dovrà essere attinto dal Fondo di Sede.

(*) NOTA: tutti gli importi sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore

ALLEGATO 5
(art. 6)

PREMIO DI DISATTIVAZIONE
(l. 29.5.1985, N. 294)

Premio riservato agli artificieri della Difesa impiegati in attività di rimozione, disinnesco o distruzione di ordigni esplosivi, nonché in attività di identificazione, neutralizzazione, bonifica di artifizi pirotecnici non riconosciuti, secondo i criteri applicativi dettati dalla circolare n. 39500 del 12.10.90 di DIFEOPERAI.

Tale premio non è cumulabile con l'indennità di rischio connesso con la manipolazione di esplosivi (prevista dal dPR n. 146/75) né con l'indennità di bonifica campi minati (prevista dall'Allegato 4).

IMPORTO: € 113,62 giornaliere, come rideterminato dalla legge 174 del 20.6.1997 e rivalutato del 10% nel 2007.

(*) NOTA: tutti gli importi sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore

ALLEGATO 6
(art. 6)

INDENNITA' DI MANSIONE AI CENTRALINISTI NON VEDENTI
(L. 113/85 - art. 9, comma 1)

1. Compete a tutti i centralinisti non vedenti, iscritti all'Albo Professionale Nazionale dei centralinisti privi di vista, occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio, una indennità di mansione pari a quella già riconosciuta agli operatori dipendenti dalla soppressa Azienda di Stato per i servizi telefonici.
2. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio fatti salvi i casi normativamente tutelati.
3. IMPORTO: € 4,14 giornaliere, maggiorate del 20% se l'orario è su gg. 5, e ridotte del 50% qualora il servizio prestato sia inferiore alla metà dell'orario giornaliero (Circ. DIFEIMPIEGATI n. 77670 del 21.11.1992).
4. In tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (part time) si applica, per il calcolo dell'indennità, la stessa riduzione percentuale del rapporto di lavoro, prendendo come base di calcolo gli importi di cui al punto 3.

   (*) NOTA: tutti gli importi sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore

ALLEGATO 7
(art. 6)

INDENNITÀ DI IMBARCO \LAVORAZIONE

1. Al personale preposto alla conduzione di natanti e unità navali di tutte le FF.AA. nonché al personale che effettua la prestazione lavorativa a bordo di detti mezzi, ad esclusione, quindi, del personale meramente trasportato, è corrisposta una indennità di imbarco.
   Tale indennità è corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione resa su natanti e unità navali in navigazione o alla fonda.
   Per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali l'importo dell'indennità è di € 11,36.
   Per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna l'importo dell'indennità è di € 14,20.
   Per il restante personale l'importo dell'indennità è di € 5,68.
2. Tale indennità è corrisposta, inoltre, nella misura oraria di € 1,00 (la frazione di ora equivale all'ora intera) al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni lavorative di manutenzione o riparazione effettivamente rese a bordo di natanti e unità navali in banchina o in bacino di carenaggio, purché la permanenza a bordo sia riscontrata da documenti ufficiali del Comando di bordo o delle officine di appartenenza, fermo restando il limite giornaliero di € 5,68.
   Per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali l'importo orario dell'indennità di lavorazione è maggiorato in misura del 100% (pari a € 2,00) fermo restando il limite giornaliero di € 11,36.
   Per il personale che svolte il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna l'importo orario dell'indennità di lavorazione è maggiorato in misura del 150% (pari ad € 2,50), fermo restando il limite giornaliero di € 14,20.
3. L'indennità in oggetto è, altresì, corrisposta, nella stessa misura oraria e giornaliera, al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni lavorative di manutenzione o riparazione rese in immersione ed al personale addetto alla conduzione di gru e autogru lungo le banchine o i bacini per attività di imbarco e sbarco dei materiali dalle UU.NN..
4. In caso di prestazione lavorativa effettivamente resa in giornate feriali non lavorative gli importi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 sono corrisposti in misura maggiorata del 50% (rispettivamente € 17,04, 21,30, 8,52 ed € 3,00, 3,75, 1,50). In giornate festive detti importi sono corrisposti in misura doppia (rispettivamente € 22,72, 28,40, 11,36 ed € 4,00, 5,00, 2,00).
5. Per il personale imbarcato ed in navigazione per periodi superiori a 24 ore l'importo giornaliero di imbarco è corrisposto in misura pari a € 11,36, in misura pari a € 22,72 per il personale preposto alla conduzione e in misura pari a € 28,40 per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna. In caso di giorno festivo o feriale non lavorativo (ad es. il sabato se l'orario di servizio del dipendente fosse stabilito dal lunedì al venerdì) l'importo giornaliero è comunque corrisposto nella misura di € 22,72 per il personale imbarcato, di € 45,44 per il personale preposto alla conduzione e in misura pari a € 56,80 per il personale che svolte il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna.
6. L'Ente di servizio dovrà tenere, ai fini della corresponsione della indennità di imbarco, idonea documentazione dalla quale risulti, per ciascun dipendente, il numero di giornate di effettiva prestazione lavorativa a bordo.
7. Gli importi giornalieri sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007.

NOTA: Tutti gli importi sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

FP CGIL UNSA UILPA

ALLEGATO 8
(art. 6)

INDENNITA' PER DISTRUZIONE ARMI CHIMICHE ED EFFICIENZA APPARATI DI BONIFICA E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE NBC (d.lgs. 15.3.2010, n. 66)

1. Indennità prevista per il personale civile del Centro Tecnico Logistico Interforze NBC di Civitavecchia (RM).

2. Essa compete:

   al personale diretto (professionalità tecnico-scientifico-logistiche) ed al personale indiretto (professionalità amministrative), per un importo di 2,25 Euro per ogni giornata di effettivo servizio presso la sede di Civitavecchia, in quanto qualificata "area attiva".
   L'indennità non compete in caso di assenza a qualunque titolo e nei giorni in cui gli impianti sono fermi per qualsiasi motivo.

3. Per il **solo personale diretto** impiegato nelle operazioni di distruzione delle armi chimiche vecchie e/o abbandonate, quali aggressivi chimici tal quali o contenuti in bombe d'aereo, proietti, ordigni, artifizi privi di spoletta e/o carica esplosiva - fusti di tipo "C", "D", e "H" o similari - bombole e serbatoi a pressione, svolte presso il Comprensorio Militare di S. Lucia di Civitavecchia e compiute nell'ambito di impianti automatici che utilizzano software applicativi, sul territorio nazionale in caso di intrasportabilità del materiale stesso, tale indennità è maggiorata di un importo di 14,80 Euro (per un totale di 17,05 Euro). Tale maggiorazione compete esclusivamente per ogni giornata di effettiva prestazione resa presso gli impianti in funzione nella sede di Civitavecchia e, in caso di intrasportabilità del materiale stesso, per le prestazioni rese sul territorio nazionale; sono esclusi i giorni di assenza a qualsiasi titolo ed i giorni in cui gli impianti sono fermi per qualsiasi motivo.

4. L'indennità non è cumulabile per le giornate di percezione con l'indennità di disattivazione (l. 29.5.1985, n. 294), né con l'indennità per bonifica campi minati (Allegato 4).

NOTA: Indennità istituita con decorrenza 1° gennaio 2002

FP CGIL

UNSA

ALLEGATO 9
(art. 7)

INDENNITA' PER TURNI
(art. 1 CCNL 12 gennaio 1996)

1. Importi al lordo degli oneri a carico del lavoratore:
   € 4,54 per turno mattutino (€ 0,5675 x h)
   € 6,82 per turno pomeridiano (€ 0,8525 x h)
   € 14,20 per turno notturno (€ 1,775 x h)
   € 14,20 per turno festivo (€ 1,775 x h)
   € 28,40 per turno notturno/festivo (€ 3,55 x h)
   € 17,04 (€ 2,13 x h) di ulteriore incremento per turno superfestivo (1° gennaio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)
2. I diversi importi previsti per ciascun turno si intendono riferiti a turni di 8 ore (tra parentesi sono indicati gli importi orari).
3. L'importo di € 17,04 di incremento per turno super festivo è riferito ad una ipotesi di orario di lavoro articolato su 3 turni di 8 ore ciascuno (6.00/14.00; 14.00/22.00; 22.00/6.00). In tale esempio l'incremento per super festivo, decorre dalle ore 22:00 del giorno prefestivo, alle ore 6.00 del giorno successivo e dalle ore 22.00 del giorno festivo alle ore 6.00 del giorno successivo e deve essere proporzionato al numero di ore effettuate, pari ad un ottavo di € 17,04 (€ 2,13) per ogni ora di durata del turno.
4. In caso di prestazioni che si estendano su più tipologie di orario (pomeridiano/notturno, festivo/non festivo etc.) l'ammontare dell'indennità di turno deve essere calcolata proporzionalmente avendo a riferimento le diverse indennità previste.
5. L'indennità per turno può essere corrisposta anche se la durata del turno è inferiore alle otto ore giornaliere con conseguente riduzione proporzionale del compenso e purché sia sempre assicurata la copertura dell'intera durata del servizio attraverso il criterio della rotazione del personale.
6. Gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007.

ALLEGATO 10
(art. 8)

INDENNITA' PER REPERIBILITA'
(art. 8 CCNL 12 gennaio 1996)

All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La reperibilità è riferita alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni giudiziarie, di ordine e di sicurezza pubblica, di difesa esterna, di relazioni internazionali, di diretta collaborazione con l'opera dei ministri.

In proposito si richiamano i criteri, stabiliti dall'art. 8 CCNL 12 gennaio 1996, che devono essere osservati per l'adozione della reperibilità:

1. la durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore;

2. in caso di chiamata in servizio **al di fuori del proprio orario di lavoro**, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro **effettuata è straordinario e** non può essere superiore a 6 ore:

3. ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese;

4. per il periodo di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità pari a € 17,35;

5. per il periodo di reperibilità di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10%. L'importo massimo da corrispondere non dovrà superare l'importo previsto per reperibilità di 12 ore;

6. l'indennità di reperibilità è incompatibile con l'indennità accessoria di diretta collaborazione in ragione della natura onnicomprensiva di quest'ultima.

(*) NOTA: tutti gli importi sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore

FP CGIL

UNSA

ALLEGATO 11
(art. 9)

FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERIMENTO
"indennità di mobilità"
(art. 9 CCNI sul FUA 2011)

Al personale civile appartenente alle aree funzionali del comparto Ministeri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Ministero della Difesa ed in servizio presso gli Enti della A.D., in caso di trasferimento d'autorità da Enti per i quali è già stato definito il piano di chiusura o di ristrutturazione e conseguente piano di reimpiego, compete, a decorrere dall'1.1.2010, qualora la sede di destinazione coincida con quella prevista dall'amministrazione, una indennità come sotto specificata:

1. trasferimento permanente presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine e comunque dalla sede di residenza: compete al dipendente una somma pro capite determinata in € 10.845,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
2. Il personale permanentemente trasferito, destinatario dell'indennità di cui sopra, è obbligato a permanere nella sede di destinazione per un periodo non inferiore a sette anni. A tal fine la frazione superiore a sei mesi è valutata un anno.
3. Trasferimento temporaneo presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine e comunque dalla sede di residenza: compete al dipendente una somma annua pro capite determinata in € 1.549,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
4. Il personale temporaneamente trasferito destinatario dell'indennità di cui sopra – alla quale si aggiungono, nella misura di un settimo, le eventuali maggiorazioni chilometriche indicate al successivo punto 5 -, può beneficiare della stessa per un numero massimo di sette annualità, in ragione del protrarsi della durata del trasferimento. A tal fine la frazione superiore a sei mesi è valutata un anno. Con la trasformazione del trasferimento - da temporaneo a permanente - al lavoratore interessato, fermi restando i requisiti del trasferimento indicati in premessa, compete - quale conguaglio - la corresponsione dell'intero ammontare della indennità spettante, detratte le somme percepite ai sensi del precedente punto 3.
   In mancanza dei cennati requisiti, al medesimo lavoratore non compete alcun conguaglio.
5. L'indennità di mobilità – sia per trasferimento permanente, sia per trasferimento temporaneo - è oggetto di maggiorazione del 10%, da calcolarsi sempre sulla quota base, ogni 10 km fino alla distanza di 60 km; per distanze superiori ai 60 km tale percentuale sarà ridotta al 5% e calcolata con le stesse modalità fino ad un massimo di 120 km. Per distanze superiori ai 120 km la percentuale è determinata nella misura unica del 55% da calcolarsi sulla quota base. In appendice è riportata la progressione dell'indennità come sopra detto.
6. All'indennità di mobilità, sia nella misura base che nella misura comprensiva delle eventuali maggiorazioni chilometriche, si aggiunge la somma di € 800,00 (appendice).
7. In caso di trasferimento permanente, ovvero temporaneo, qualora successivamente ad esso abbia luogo un ulteriore trasferimento, quest'ultimo a domanda dell'interessato e prima che si concluda il periodo di permanenza nell'ente di reimpiego prescritto dal trasferimento d'autorità, l'indennità di mobilità subirà una decurtazione proporzionale al periodo di servizio non prestato nella sede di assegnazione.

FP CGIL UNSA UILPA

8. Nel caso di trasferimento permanente detta decurtazione corrisponde alla differenza tra la quota globale percepita dal dipendente e quella risultante dagli anni e mesi di servizio resi nella sede oggetto di reimpiego.
   Nel caso, invece, di trasferimento temporaneo detta decurtazione corrisponde alla differenza tra la quota annua percepita dal dipendente e quella risultante dai mesi di effettivo servizio prestati nella sede di reimpiego.
   In entrambe le ipotesi i periodi di servizio superiori a sei mesi sono valutati un anno.
9. Nei casi di mobilità esterna volontaria presso altra amministrazione, anche di personale già reimpiegato in ambito difesa e che ha percepito l'indennità di mobilità, si applica quanto previsto ai precedenti punti 7 e 8. Nei casi di trasferimento temporaneo presso altra amministrazione (comando), il recupero dovrà essere effettuato, anche in caso di rinnovo, in proporzione alla durata dello stesso.
10. Al fine di corrispondere l'indennità di mobilità, deve essere chiaramente evidenziato e dichiarato nei verbali di reimpiego annessi ai relativi piani se i trasferimenti sono d'autorità (secondo le esigenze di servizio proposte dall'amministrazione difesa) o in difformità da tali esigenze e quindi nell'interesse del dipendente. In quest'ultimo caso non può essere corrisposta la predetta indennità.
11. Non danno luogo alla restituzione pro quota dell'indennità:
    - Le sole cause di cessazione del rapporto di impiego per decesso o inidoneità permanente;
    - L'assegnazione a nuovo Ente di servizio a seguito di vincita di corso-concorso o di concorso;
    - Il trasferimento successivo ad altro Ente effettuato ai sensi della legge 104/92 ovvero in ragione di situazioni di particolare gravità così come sanzionate alla lettera b della circolare di Persociv n. D/7/74 del 14.12.1998, nei casi in cui le condizioni che hanno dato titolo al beneficio di cui sopra, siano insorte successivamente al movimento che ha originato il diritto alla predetta indennità, nonché nel caso in cui, pur sussistendo dette condizioni con connotati di handicap non grave, sia intervenuto successivo aggravamento che dà titolo ai benefici di cui sopra.
12. Le distanze tra le sedi di servizio vanno riferite al seguente parametro:
    - dall'Ente di provenienza all'Ente di nuova assegnazione. Nel CCNI sul FUA 2004, con interpretazione autentica, si è specificato che con il termine Ente, qualora lo stesso sia articolato in più sedi di servizio, si deve intendere l'effettiva sede di impiego all'interno dell'Ente, sia di quello soppresso o chiuso, che di quello di assegnazione.
13. Le distanze sopra indicate devono tenere conto della minore distanza tra dette sedi e devono essere certificate dall'Automobile Club d'Italia, ovvero attestate con le indicazioni stradali fornite da rilevazioni satellitari del tipo Google maps o similari ed integrate, ove dette certificazioni o indicazioni non siano esaustive, da una dichiarazione resa da una commissione all'uopo costituita presso l'Ente.
    In caso di difformità tra le certificazioni ACI e le attestazioni satellitari, dovrà essere presa in considerazione la dichiarazione più favorevole ai fini della corresponsione della indennità.
14. Gli importi economici indicati ai punti 1, 3 e 5 costituiscono un riferimento certo e costante per esigenze che saranno contrattate, a tal fine anche negli anni futuri.
15. La presente disciplina si applica a decorrere dal 1° gennaio 2010 anche ai trasferimenti avvenuti anteriormente alla predetta data, le cui istruttorie di liquidazione dell'indennità fossero a quel termine non ancora concluse.
    Per le situazioni già definite non si dà luogo ad alcuna revisione.

FP CGIL UNSA

INDENNITA' DI MOBILITA': CCNI SULLA DISTRIBUZIONE DEL FUA 2015 (art. 9)
Importi in Euro al lordo degli oneri a carico del lavoratore

	fascia % di incremento	incremento % progressivo	oltre 30 Km	oltre 40 Km	oltre 50 Km	oltre 60 Km	oltre 70 Km	oltre 80 Km	oltre 90 Km	oltre 100 Km	oltre 110 Km	oltre 120 Km
importo spettante			**11.645,00**	**12.729,50**	**13.814,00**	**14.356,25**	**14.898,50**	**15.440,75**	**15.983,00**	**16.525,25**	**17.067,50**	**17.609,75**
somma aggiuntiva			800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00
indennità di mobilità			10.845,00	11.929,50	13.014,00	13.556,25	14.098,50	14.640,75	15.183,00	15.725,25	16.267,50	16.809,75
maggiorazione oltre 120 Km	5%	55%										542,25
maggiorazione oltre 110 Km	5%	50%									542,25	542,25
maggiorazione oltre 100 Km	5%	45%								542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 90 Km	5%	40%							542,25	542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 80 Km	5%	35%						542,25	542,25	542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 70 Km	5%	30%					542,25	542,25	542,25	542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 60 Km	5%	25%				542,25	542,25	542,25	542,25	542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 50 Km	10%	20%			1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50
maggiorazione oltre 40 Km	10%	10%		1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50
importo base oltre 30 Km			10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00

Appendice all'allegato 11

UNSA

FP CGIL

ALLEGATO 12
(art. 10)

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI SVILUPPI ECONOMICI CON DECORRENZA DAL 1° GENNAIO 2016

TERZA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata una anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	**0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D nella Terza Area, nell'Area C e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;** **0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza**	MAX PUNTI 15
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	**2,00 punti per i primi 6 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza.** **3,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D, nella fascia retributiva di appartenenza successivo ai primi 6**	MAX PUNTI 40
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	**0,25 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile, nella Terza Area, nell'Area C e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;** **0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato in qualità di dipendente civile nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza**	MAX PUNTI 8
	TOTALE MAX		**50**
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Diploma di scuola secondaria di secondo grado	**punti 45**	MAX PUNTI 49
	Diploma di laurea N.O. (triennale)	**punti 47**	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale	**punti 49**	
	Master o titolo di studio universitario di I livello con abilitazione	**punti 0,5**	MAX PUNTI 1
	Master universitario di II livello o diploma di specializzazione o abilitazione professionale o dottorato di ricerca	**punti 1**	
	TOTALE MAX		**50**
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Valutazione della prestazione resa: la migliore tra le valutazioni operate nell'anno 2014 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 13 febbraio 2015) e nell'anno 2015 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 4 dicembre 2015)	**da 1,3 a 1,500: 50 punti** **da 1,00 a 1,299: 45,5 punti** **1<: 0,0 punti**	MAX PUNTI 50
	TOTALE MAX		**50**
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO = A+B+C			

SECONDA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata una anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	**0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;** **0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza**	**MAX PUNTI 15**
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	**2,00 punti per i primi 6 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D, nella fascia retributiva di appartenenza;** **3,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D nella fascia retributiva di appartenenza successivo ai primi 6**	**MAX PUNTI 40**
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	**0,25 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile, nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;** **0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato in qualità di dipendente civile nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza**	**MAX PUNTI 8**
	TOTALE MAX		**50**
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Diploma di scuola secondaria di primo grado	**punti 44**	**MAX PUNTI 50**
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	**punti 45**	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	**punti 46**	
	Diploma di laurea N.O. (triennale)	**punti 48**	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale	**Punti 50**	
	TOTALE MAX		**50**
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Valutazione della prestazione resa: la migliore tra le valutazioni operate nell'anno 2014 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 13 febbraio 2015) e nell'anno 2015 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 4 dicembre 2015)	**da 1,3 a 1,500: 50 punti** **da 1,00 a 1,299: 45,5 punti** **1<: 0,0 punti**	**MAX PUNTI 50**
	TOTALE MAX		**50**
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO = A+B+C			

PRIMA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata una anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	**0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Prima Area, nell'Area A (o altrimenti denominate) e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza**	**MAX PUNTI 15**
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	**2,00 punti per i primi 6 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D, nella fascia retributiva di appartenenza; 3,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D nella fascia retributiva di appartenenza successivo ai primi 6**	**MAX PUNTI 40**
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	**0,25 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi di servizio prestato, in qualità di dipendente civile, nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza**	**MAX PUNTI 8**
	TOTALE MAX		**50**
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Licenza di scuola elementare	**punti 46**	**MAX PUNTI 50**
	diploma di scuola secondaria di primo grado	**punti 47**	
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	**punti 48**	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	**punti 49**	
	Diploma di laurea	**punti 50**	
	TOTALE MAX		**50**
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Valutazione della prestazione resa: la migliore tra le valutazioni operate nell'anno 2014 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 13 febbraio 2015) e nell'anno 2015 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 4 dicembre 2015)	**da 1,3 a 1,500: 50 punti da 1,00 a 1,299: 45,5 punti 1<: 0,0 punti**	**MAX PUNTI 50**
	TOTALE MAX		**50**
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO = A+B+C			

UNSA

FP CGIL

UGL

ALLEGATO 13
(Art.17)

Fondo unico di amministrazione 2016
distribuzione somme complessivamente disponibili

art.	voci	importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	% degli oneri a carico del datore di lavoro	importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	importo lordo residuo
2	stanziamento in bilancio			**57.142.318,00**	
3	fondo Agenzia Industrie Difesa			**2.285.692,72**	**54.856.625,28**
4	posizioni organizzative	**1.903.000,00**	**32,70**	**2.525.281,00**	**52.331.344,28**
5	particolari posizioni di lavoro	**2.380.000,00**	**32,70**	**3.158.260,00**	**49.173.084,28**
7	turni	**5.480.000,00**	**32,70**	**7.271.960,00**	**41.901.124,28**
8	reperibilità	**2.486.756,62**	**32,70**	**3.299.926,03**	**38.601.198,25**
9	mobilità			**170.000,00**	**38.431.198,25**
10	sviluppi economici	**10.325.133,10**	**38,38**	**14.287.919,19**	**24.143.279,06**
12	performance individuale	**2.729.082,03**	**32,70**	**3.621.491,86**	**20.521.787,20**
	fondo unico di sede **2016**	**15.464.798,19**	**32,70**	**20.521.787,20**	**0,00**

Performance individuale + Fondo unico di sede 2016
distribuzione somme complessivamente disponibili

	VOCI	Importo	numero dei dipendenti	quota media pro capite	
	Importo **FUS + Performance al lordo** degli oneri a carico del datore di lavoro	**24.143.279,06**	**26.871**	**898,49**	
	Importo **FUS + Performance al netto** degli oneri a carico del datore di lavoro	**18.193.880,22**	**26.871**	**677,08**	
	Importo **Performance al lordo** degli oneri a carico del datore di lavoro	**3.621.491,86**	**26.871**	**134,77**	15% dell'importo totale al lordo
	Importo **Performance al netto** degli oneri a carico del datore di lavoro	**2.729.082,03**	**26.871**	**101,56**	15% dell'importo totale al netto
	Importo **FUS al lordo** degli oneri a carico del datore di lavoro	**20.521.787,20**	**26.871**	**763,71**	85% dell'importo totale al lordo
	Importo **FUS al netto** degli oneri a carico del datore di lavoro	**15.464.798,19**	**26.871**	**575,52**	85% dell'importo totale al netto

UNSA FP CGIL UIL

FLP DIFESA

Coordinamento Nazionale

www.flpdifesa.org

NOTA A VERBALE

allegata al CCNI sulla distribuzione del FUA 2016

FLP DIFESA non sottoscrive il CCNI sulla distribuzione del FUA 2016 ed è la prima volta che, in materia di distribuzione del Fondo, questo accade nel corso dell'ultimo quindicennio, il che dà la misura del giudizio gravemente negativo che noi diamo degli approdi conclusivi, giudizio che si sintetizza per punti.

1. Riteniamo del tutto insufficiente la previsione di n. 7.002 passaggi di fascia con decorrenza 1.1.2016, che comporta di fatto l'esclusione dei tre quarti dei lavoratori civili del MD, e si pone anche in forte discontinuità con quanto avvenuto nel 2010 quando i passaggi di fascia furono ben 21.826. La nostra O.S. condivide certamente l'idea di dare priorità al passaggio di fascia dei colleghi che non hanno beneficiato delle progressioni 2010; ma, tenuto conto che in questi ultimi cinque anni i lavoratori hanno subito il pesantissimo blocco di contratti e retribuzioni, sarebbe stato necessario a nostro avviso prevedere un numero ben maggiore di passaggi 2016, come peraltro avvenuto in molte AA.CC. e nella stessa AID, e per questo avevamo proposto di accorpare al 2016 il numero di passaggi inizialmente previsti per il 2017 (9.772), portando così il numero complessivo di progressioni dal 1.1.2016 a n. 16.974. Va dato atto alla A.D. di aver preso in esame e sviluppato questa idea, sostenuta peraltro dal consenso della stragrande maggioranza dei lavoratori, visto che con mail del 4 u.s. ha inviato alle OO.SS. *"per la visione e la successiva discussione nel prossimo incontro, le bozze di un, eventuale, nuovo art.10, punto 2 dell'Ipotesi di Accordo e di un nuovo Allegato 13 contenenti la previsione di sviluppi economici per 16.974 dipendenti (63% circa)"*, contro il 26,06 % di copertura che si registra con 7.002 passaggi. Ma l'opposizione tenace di CGIL CISL UIL Difesa, che hanno giudicato questa proposta addirittura *"scandalosa"* e *"irricevibile"*, l'ha bloccata. Ci sarebbe voluto più coraggio da parte A.D., che invece nella circostanza è mancato. Apprezzabile l'aumento a 12.000 dei passaggi 2017, ma il quadro d'insieme che prevede solo 7.002 passaggi per il 2016 e per il 2018 un impegno troppo generico e non *"l'intesa programmatica a carattere triennale con i numeri anche per il 2018"* da noi richiesta, non può certo modificare il nostro giudizio.
   Con questo accordo, A.D. perde ogni residua credibilità sulle sue reali intenzioni di far crescere le retribuzioni civili, avendo negato per l'anno in corso una possibilità concreta ai due terzi del suo personale
2. Riteniamo del tutto inaccettabile il ridisegno della trattativa locale per la distribuzione del FUS così come delineata nel comma 2 dell'art. 14, che di fatto produce l'azzeramento della contrattazione locale prevista dal CCNL per come si è sviluppata negli anni e anche dopo il D. Lgs. 150/2009, e fa delle RSU e delle OO.SS. dei meri testimoni passivi delle decisioni assunte unilateralmente dal Dirigente, addirittura con la possibilità di destinare le somme FUS *"a incremento del trattamento economico accessorio correlato alla performance individuale"*, che appare pure offensivo per le Rappresentanze locali.
3. Incomprensibile a nostro giudizio l'introduzione, tra i criteri per i passaggi economici 2016, della *"valutazione della prestazione individuale"*, che non è neanche ricompresa tra i criteri ex art. 16 CCNL 2006/2009, addirittura con punteggio massimo uguale a quello stabilito per *esperienza professionale* e *titoli di studio/professionali* (50 punti); inaccettabile che sia avvenuto di fatto sotto dettatura di F.P.
4. Esprimiamo inoltre grande preoccupazione per il modo con cui è stata gestita l'intera fase negoziale, con una A.D. attenta più alla provenienza che al merito delle proposte avanzate, e incapace a un certo punto della trattativa di proseguire su una opzione da essa stessa proposta (16.974 passaggi nel 2016) e di sostenerla fino in fondo, con effetti che noi riteniamo complessivamente dannosi per i lavoratori civili.

Si condivide infine l'impegno di cui alla nota congiunta n. 1, con l'auspicio che il previsto tavolo tecnico su P.O. e turni/reperibilità/PPL di ottobre p.v. produca risultati meno inconcludenti dei precedenti analoghi tavoli.

Roma 30.09.2016

p. LA DELEGAZIONE FLP DIFESA - Giancarlo Pittelli

FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale
Via Aniene, 14 00198 ROMA
Tel 06. 06.41010899 - Fax 06.23328792