MINISTERO DELLA DIFESA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE DELL'A.D. ANNO 2015

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 **2015** 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.

Art. 2
(Ammontare dei fondi AD ed AID)

1. Lo stanziamento sul capitolo 1375 per l'esercizio finanziario **2015** è pari a complessivi **€ 58.964.991,00** al lordo degli oneri datoriali. Detto stanziamento sarà eventualmente integrato dalle risorse variabili che potrebbero affluire successivamente al Fondo Unico di Amministrazione.

Art. 3
(Determinazione dei fondi)

1. Il fondo dell'AID viene determinato in **€ 2.358.599,64** pari al 4% dello stanziamento di cui al precedente art. 2. La parte restante, pari ad **€ 56.606.391,36** costituisce il fondo dell'AD.
2. In sede di ripartizione delle somme che confluiranno in bilancio ai sensi del successivo art. 14, 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.

INTESA CISL FP FP DIFESA UNSA UILPA FP CGIL

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.
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 le reperibilità)

1. Per coprire le esigenze relative alle particolari posizioni di lavoro, ai turni ed alla reperibilità dell'anno **2015**, 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	**€ 2.763.062,91**	**€ 3.666.584,48**

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 di lavoro, turni e reperibilità.

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 € **370.000,00** 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. 12.
3. La corresponsione della correlata *"indennità di mobilità"* avrà luogo in conformità della disciplina contenuta nell'Allegato 11.

PARTE V
FONDO UNICO DI SEDE

Art. 10
(Fondo Unico di Sede - FUS)

1. La somma destinata al Fondo Unico di Sede a seguito degli accantonamenti che precedono è pari a **39.614.305,88.** Tale importo verrà utilizzato per le finalità indicate al successivo **art. 11**.
   In base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio **2015** l'importo *pro capite* teorico è pari a: **1.461,30** euro al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti a **1.101,20** euro al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
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 all'applicazione dei criteri adottati per la distribuzione del FUS.
4. Qualora le somme accantonate in base agli articoli precedenti non siano integralmente spese le quote residue incrementeranno gli importi di cui al comma 1.
5. Le parti convengono di destinare, in relazione al numero di unità di nuova assunzione a seguito di mobilità, concorso pubblico e transito di personale militare all'impiego civile, una quota aggiuntiva di FUS all'Ente di assegnazione del personale assunto e/o transitato nell'anno **2015** 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. 11
(Finalità del Fondo Unico di Sede)

1. Il FUS di ogni singolo ente dovrà essere utilizzato per promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali (artt. 7 e 45 d.lgs. 165/2001; art.2 l. 203/2008) 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 15% 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 di servizio, in misura non inferiore al 72% del FUS.

INTESA

2. La remunerazione della produttività di cui al precedente comma 1, lett. d è operata in conformità della determinazione del Sottosegretario di Stato delegato *pro tempore* in data 04/12/2015.
3. Il personale che percepisce l'indennità di PO non può essere escluso dal novero dei soggetti destinatari del FUS.

Art. 12
(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 VI
ULTERIORI SOMME DEL FUA

Art. 13
(Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili)

1. Le ulteriori risorse che, eventualmente, perverranno al FUA a titolo di somme cd. variabili relative alle cessazioni dal servizio del personale avvenute nell'anno precedente (retribuzione individuale di anzianità; ex posizioni super; percorsi formativi; sviluppi economici; indennità di amministrazione) ed ai risparmi di gestione riferiti alle spese di personale saranno oggetto di uno specifico accordo.
2. Saranno altresì oggetto di apposito accordo – ove non confluiranno nel fondo unico di amministrazione per l'anno 2016, a titolo di recupero delle annualità pregresse e con imputazione giuridica al fondo unico di amministrazione per l'anno 2015 – le somme di cui all'art. 1805-*bis* del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, relative agli anni 2014 e 2015, non contemplate dallo stanziamento definitivo del cap. 1375 - esercizio finanziario 2015.

PARTE VII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14
(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. 12).

Art. 15
(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. distribuzione delle somme disponibili **2015** (art. **15**).

Art. 16
(Intesa programmatica sugli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza dal 1° gennaio 2016)

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 **7.002 unità.**
2. I suddetti passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore avranno decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2016 e il relativo onere finanziario, pari a **€ 14.254.900,05**, graverà sulle risorse consolidate del fondo unico di amministrazione per l'anno 2016.

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:

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
III	Da F6 a F7	10	2.670,70	26.707,00
III	Da F5 a F6	20	2.778,27	55.565,40
III	Da F4 a F5	66	2.495,86	164.726,76
III	Da F3 a F4	139	3.795,12	527.521,68
III	Da F2 a F3	109	2.329,53	253.918,77
III	Da F1 a F2	408	1.141,25	465.630,00
AREA	**PASSAGGIO RETRIBUTIVO**	**N. DI UNITA' DI PERSONALE**		
II	Da F5 a F6	30	926,44	27.793,20
II	Da F4 a F5	35	1.045,72	36.600,20
II	Da F3 a F4	630	1.729,34	1.089484,20
II	Da F2 a F3	5.434	2.101,74	11.420.855,16
II	Da F1 a F2	105	1.628,64	171.007,20
AREA	**PASSAGGIO RETRIBUTIVO**	**N. DI UNITA' DI PERSONALE**		
I	Da F2 a F3	15	946,78	14.201,70
I	Da F1 a F2	1	888,78	888,78

NUMERO TOTALE PASSAGGI RETRIBUTIVI	ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO
7002	**14.254.900,05**

4. Il contenuto della presente intesa sarà recepito dall'accordo nazionale integrativo per l'utilizzo del fondo unico di amministrazione per l'anno 2016, nel cui ambito sarà disciplinato, unitamente agli altri istituti contrattuali, l'impiego delle risorse che dovessero eventualmente residuare dall'accantonamento di € 14.254.900,05.

INTESA Cisl FP FP DIFESA UNSA FPCGIL UIL

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, 01/03/2016

NOTA CONGIUNTA ALL'ACCORDO

Con riferimento all'anno 2017, le parti si impegnano a proseguire, nell'ambito delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, il percorso di crescita professionale riguardante gli sviluppi economici all'interno delle aree individuando le corrispondenti risorse economiche nell'ambito della definizione del FUA 2016.

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE
(Dr.ssa Anita CORRADO)

.....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. ALLEGATA NOTA VERBALE

FEDERAZIONE INTESA FP

Roma, 01/03/2016

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

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.

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.

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

INTESA CISL FP FLP DIFESA UNSA

FP CGIL UIL PA

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

INTESA CISL FP FLP DIFESA UNSA

FP CGIL UILPA

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.

INTESA CISL FP FLP DIFESA UNSA FECAL 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

INTESA CISL FP FLP DIFESA UNSA

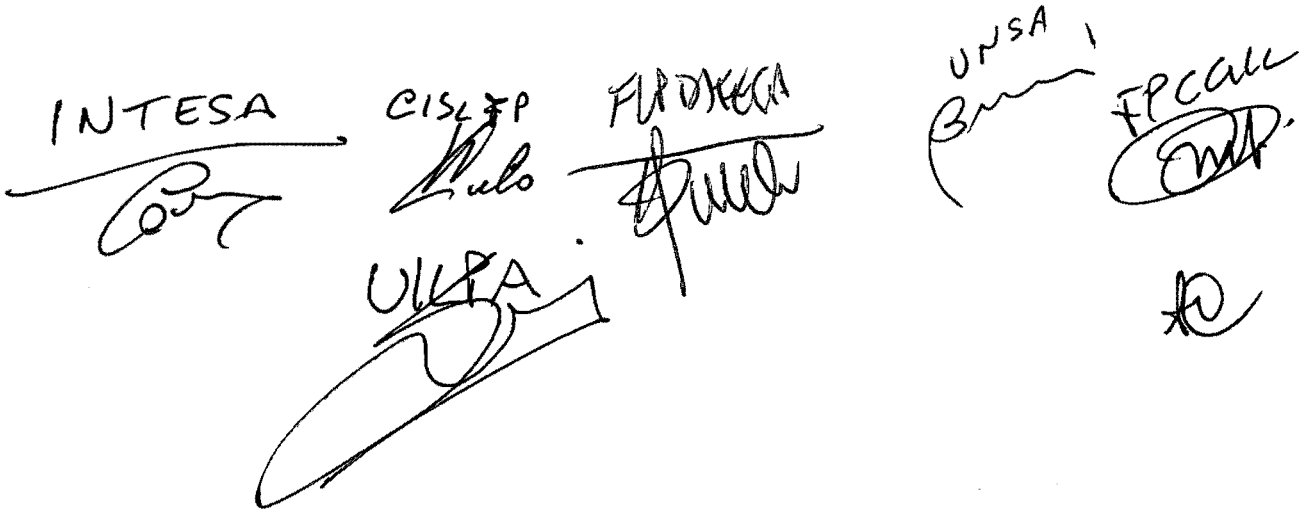
UILPA

FP CGIL

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;

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

INTESA CISL FP FLP DIFESA UNSA FP CGIL UILPA

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.

INTESA CISL FP FUA DIFESA UNSA FP CGIL 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.

INTESA CIVITO FLP DIFESA FICUL 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

INTESA CISL FP FLP DIFESA UNSA FPCGIL UILPA

ALLEGATO 12
(art. 16)

Fondo unico di amministrazione
2015
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			**58.964.991,00**	
3	fondo Agenzia Industrie Difesa			**2.358.599,64**	**56.606.391,36**
4	posizioni organizzative	**1.903.000,00**	**32,70**	**2.525.281,00**	**54.081.110,36**
5	particolari posizioni di lavoro	**2.380.000,00**	**32,70**	**3.158.260,00**	**50.922.850,36**
7	turni	**5.480.000,00**	**32,70**	**7.271.960,00**	**43.650.890,36**
8	reperibilità	**2.763.062,91**	**32,70**	**3.666.584,48**	**39.984.305,88**
9	mobilità			**370.000,00**	**39.614.305,88**
	fondo unico di sede **2015**	**29.852.528,92**	**32,70**	**39.614.305,88**	**0,00**

Fondo unico di sede
2015
distribuzione somme complessivamente disponibili

	VOCI	Importo	numero dei dipendenti	quota media pro capite
	importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	**39.614.305,88**	**27.109**	**1.461,30**
	importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	**29.852.528,92**	**27.109**	**1.101,20**

INTESA CISL FP FCL DIFESA UNSA FP CGIL UILPA

F.U.A. 2015
USB NON FIRMA.

USB ha deciso di non sottoscrive la bozza definitiva relativa al FUA 2015 in quanto questa non corrisponde alle aspettative del personale e non riconosce a tutti i lavoratori il giusto merito.

Infatti, il Fondo unico di Amministrazione nasce, come previsto dal CCNL 1998-2001, utilizzando risorse economiche già finalizzate a remunerare i lavoratori, Si tratta, quindi, di soldi dei lavoratori, in quanto il fondo stesso è costituito da somme derivanti da risparmi su voci destinate ai lavoratori, utilizzate, seppure in maniera diversa, sempre per remunerare i lavoratori stessi, riconoscendone i meriti, incentivandone la produttività, finanziando i loro passaggi economici ...

Esso dovrebbe, dunque, costituire un valido strumento per sanare le aspettative del Personale Civile.

A nostro avviso la bozza relativa al FUA 2015 non fornisce una risposta soddisfacente, soprattutto in merito alla tanto attesa e decantata Valorizzazione.

Fermo restando i limiti della stessa contrattazione, se tale si può ancora definire, l'unica novità meritevole di attenzione è costituita dall'art. 16 riguardante l' intesa programmatica sugli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza dal 1° gennaio 2016.

FALSE PROGRESSIONI ED ESCLUSIONE DEI LAVORATORI DI 1a AREA

Tale intesa ha l'unico merito di porre fine, dopo oltre 6 anni, all'ingiustizia subita a causa di mancanza di requisiti dai lavoratori in attesa del passaggio economico più consistente, da F2 a F3. Ma lascerà fuori i colleghi della 1^ Area che, già considerati figli di un Dio minore nonostante assolvino a compiti nettamente superiori al profilo rivestito, risultano penalizzati avendo raggiunto la fascia apicale. Una deprorevole beffa, considerato che i passagi nelle aeree verranno pagati con i soldi degli stessi Lavoratori compresi quelli eslusi della 1^ Area.

Già in occasione delle riunioni tecniche relative all'emanazione dei decreti attuativi discendenti dallo strumento militare, avevamo sottolineato ai tavoli politici, l'impossibilità per questi colleghi di essere accolti, se interessati dai provvedimenti di riordino e soppressione, presso altri Enti di FF.AA. (per non parlare di altre amministrazioni) in cui tale Area non è prevista.

Unione Sindacale di Base – Pubblico Impiego
Viale Dell'Aeroporto 129- 00175 Roma - Tel 06/762821 Fax 06/7628233 -
sitoweb: www.pubblicoimpiego.usb.it – email: pubblicoimpiego@usb.it

Non solo, in sede di incontro con il Ministro, furono date ampie garanzie circa lo sblocco delle risorse stesse del FUA, come riportato nel Decreto n.8/2014, cui si riporta uno stralcio:

....."A decorrere dall'anno 2020, quota parte dei risparmi derivanti dalla progressiva riduzione del personale civile, accertati secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera d), della legge 31 dicembre 2012, n. 244, è destinata ad alimentare i fondi per la retribuzione delle produttività del personale civile del Ministero della difesa in misura non inferiore al 2 per cento e non superiore al 5 per cento, sentite le organizzazioni sindacali, con le modalità previste dal citato articolo.»;

Sarebbe stato doveroso pertanto che al tavolo fosse resa nota la somma eventualmente destinata ad incrementare il FUA 2016. Tanto al fine di poter avanzare ulteriori proposte tra cui quella dell'automatismo delle progressioni, in considerazione che il Libro Bianco già prevede che il Personale civile diventi forza integrata alla componente Militare.

Nel merito della bozza definitiva ovviamente nulla o poco è cambiato rispetto agli anni precedenti.

Nello specifico:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Da un'attenta analisi della bozza di ipotesi di accordo si evince come resti inalterato il numero dei percipienti le posizioni organizzative (1723) a cui non sarà applicata alcuna differenziazione nonostante le differenze esistenti in base alle responsabilità erariali, penali e civili a cui sono assoggettati.

Oltre a contestare la sovente sovrapposizione di funzioni relative al profilo rivestito, le modalità discrezionali di attribuzione delle posizioni organizzative e, in alcuni casi, il loro contrasto con altri compiti assegnati, l'importo previsto per l'attribuzione delle Posizioni organizzative ricade ancora una volta pesantemente sul personale di prima e seconda area.

Appare opportuno a tal punto ribadire la necessità, data la particolarità degli incarichi conferiti, come del resto evidenziato dagli stessi Funzionari di terza area in una petizione meritevole di attenzione, di rivederle secondo le responsabilità oggettive del conferimento dell'incarico il cui onere, dovrebbe ricadere sui bilanci degli Enti e non essere attinto da FUA depauperandolo costantemente e consistentemente.

Si aggiunga che queste indennità che, gestite in tal modo non sembrano applicare i rigorosi concetti di "meritocrazia", stranamente non sono soggette ad alcuna verifica da parte del Dipartimento del Ministero dell'Economia e Finanze, a differenza del FUS assoggettata a verifica da parte del dirigente riguardo i risultati conseguiti.

PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO

Non è stata apportata alcuna integrazione sostanziale alle particolari posizioni di lavoro rispetto alle proposte evidenziate già l'anno scorso, nè risulta integrata alcuna nuova fattispecie di rischio nonostante sia stata menzionata nei Documenti di Rischi Aziendali. Del tutto inadeguate rispetto alle nuove tipologie di rischio riconosciute dalla Medicina del Lavoro e dall'INAIL che compensano, con esigui miglioramenti, il personale esposto a rischio prevalentemente secondo l'obsoleto DPR del 1975, oggetto in alcuni stabilimenti di rilevo da parte del MEF.

TURNI E REPERIBILITA'

Discorso a parte ma meritevole di attenzione riguarda le risorse destinate a remunerare i turni e la reperibilità, spesso utilizzate in modo poco ponderato rispetto alle reali esigenze degli Enti. E' del tutto evidente come tale remunerazione dovrebbe assolutamente diventare un emolumento fisso e continuativo per gli Addetti al Servizio di Vigilanza o per le squadre di emergenza impiegate in operazioni di Protezione Civile o compiti di Tutela Ambientale.

FONDO UNICO DI SEDE

A questo punto, il FUS, sempre più esiguo e destinato a sopperire ad alcune tipologie di attività secondo la discrezionalità del Dirigente dell'Ente quali l'attività Istituzionale dell'Ente, i turni, reperibilità e lavoro straordinario, verrà fatalmente distribuito ancora una volta in maniera da accentuare le contrapposizioni e divisioni tra i Lavoratori. USB Difesa rimane fermamente contraria a distribuzioni del fondo che utilizzano coefficienti discrezionali prevalentemente basati in moltissimi casi sulla presenza effettiva (da 1 a 1,5) in quanto tale prassi risulta dannosa e alimenta la divisione tra lavoratori chiamati ad operare in modo sinergico, senza meccanismi di contrapposizione e divisione.

Un'ultima riflessione merita la questione dei costi derivanti dalle contrattazioni sia a livello Nazionale, ingiustificatamente a tavoli separati, sia a livello periferico di singolo Ente, estenuanti in quanto comportano una infinità di adempimenti da parte degli uffici competenti. Una ripartizione del fondo come una sorta di quattordicesima consentirebbe di evitare uno spreco di risorse in interminabili trattative.

Stante quanto esposto, USB Difesa non sottoscrive la bozza di accordo relativa al FUA 2015 in quanto la ritiene improntata ancora una volta su criteri falsamente meritocratici che lasciano invariate le disuguaglianze e irrisolti i problemi di alcune categorie di lavoratori, senza tener conto delle difficoltà, economiche e lavorative, nelle quali il personale continua ad operare con risultati positivi.

Resta di fatto che solo il tavolo politico potrà dare concretezza alle vere aspettative del Personale Civile con il riconoscimento della Specificità dei compiti e funzioni, unici nel Dicastero della Difesa.

Roma 28/02/ 2016

Coordinamento Nazionale Difesa

FLP DIFESA

Coordinamento Nazionale

www.flpdifesa.org

NOTA A VERBALE

allegata all'Ipotesi di accordo per la distribuzione del FUA 2015

FLP DIFESA sottoscrive l'ipotesi di accordo per la distribuzione del FUA 2015 in quanto ripropone l'impianto del precedente e condiviso accordo 2014, recependo inoltre importanti richieste avanzate dalla nostra O.S. al tavolo negoziale.

FLP DIFESA differenzia però nettamente la propria posizione in merito a quanto previsto dall'art. 16 (*Intesa programmatica sugli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza 1.01.2016),* che non condivide nei contenuti per i seguenti motivi.

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 di quasi i tre quarti dei lavoratori civili della Difesa, e peraltro si pone 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 ai colleghi che non hanno beneficiato del passaggio di fascia 2010, in linea, questo, con l'impegno a suo tempo assunto dalle Parti. Tenuto però conto che in questi ultimi cinque anni i lavoratori hanno subito il pesantissimo blocco di contratti e retribuzioni, sarebbe stato necessario, a nostro avviso, dare in aggiunta un segnale preciso, concreto e positivo, sulla reale volontà delle Parti di dare avvio a una seconda tornata di passaggi, prevedendone già per il 2016 un numero significativo, da noi indicato in ulteriori 3.000 passaggi circa in aggiunta a quelli previsti dall'*ipotesi di accordo 2015.* Rileviamo inoltre che i 7.002 passaggi interni previsti con decorrenza 1.1.2016 pongono il Ministero della Difesa al gradino più basso nel confronto con le scelte decisamente più consistenti fatte in altre AA.CC.
2. Riteniamo inoltre insufficiente e inadeguata una *intesa programmatica* che abbia come orizzonte il solo anno 2016. La nostra proposta era stata quella di un *intesa programmatica* a carattere triennale, che fissasse i numeri relativi a tutto il triennio 2016-2018, con l'obiettivo di traguardare, dentro questo periodo temporale, un secondo passaggio di fascia per tutte le lavoratrici e i lavoratori. Anche per questo, FLP DIFESA non sottoscrive la nota congiunta proposta dall'Amministrazione alle Parti sindacali, che non reca alcun impegno concreto in tal senso.
3. Infine, avremmo preferito che i numeri relativi ai passaggi di fascia venissero fissati contestualmente, e non preliminarmente, alla definizione dei criteri per le selezioni, allo scopo di poter verificare più da vicino la congruità dei numeri rispetto agli intendimenti e agli obiettivi delle Parti.

Roma 1/3/2016

p. LA DELEGAZIONE FLP DIFESA
(Giancarlo Pittelli - Coord. Gen.)

FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale
Via Aniene, 14 00198 R O M A
Tel 06. 06.41010899 - Fax 06.23328792
e-mail-: nazionale@flpdifesa.it