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 2017

Le parti, preso atto del parere favorevole alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di Accordo del 10 luglio 2017 sulla distribuzione del FUA dell'anno 2017, espresso dalla PdCM/DFP con nota 54411 in data 29/09/2017 e dal MEF/DRGS/IGOP-ACLP, con la nota n. 176979/2017, in data 28/09/2017, sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per la distribuzione del FUA anno 2017, 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 2017 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 2017 è pari a complessivi **€ 42.854.398,81 a**l 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 **€ 2.142.719,94** pari al 5% dello stanziamento di cui al precedente art. 2. La parte restante, pari ad **€ 40.711.678,87**, 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.

CISL FP · INTESA · FP CGIL · UIL PA · CONFSAL UNSA · FLP

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 € **2.437.305,65** 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 la reperibilità)

1. Per coprire le esigenze relative alle particolari posizioni dì lavoro, ai turni ed alla reperibilità dell'anno 2017 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	**€ 1.881.181,03**	**€ 2.496.327,23**
turni	**€ 4.970.000,00**	**€ 6.595.190,00**
reperibilità	**€ 2.280.000,00**	**€ 3.025.560,00**

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.

FLP

CISL FP

INTESA

FPCGIL

UILPA

CONFSAL UNSA

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 è 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 è 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 € **70.000,00** 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.

INTESA

FPCGIL

UILPA

CISL FP

CONFSAL UNSA

FLP

PARTE V
SVILUPPI ECONOMICI

Art. 10
(Accantonamento delle risorse e contingenti per gli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2017)

1. Dall'ammontare del FUA 2017 è accantonata la somma di **€ 18.551.411,74** 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 14.09.2007 (Intesa programmatica art.19 CCNI FUA 2016 come modificata in seguito alle osservazioni della PDCM – Dipartimento della Funzione Pubblica). Il numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree sarà pari a 9.940 unità e la decorrenza giuridica ed economica degli stessi sarà il 1° gennaio 2017. I criteri per l'attribuzione degli sviluppi economici sono definiti nell'allegato 12. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.18, co.5, del CCNL Comparto Ministeri del 14.09.2007, non potranno partecipare ai suddetti sviluppi economici coloro che hanno conseguito la fascia retributiva di appartenenza con decorrenza 01.01.2016.

2. Per le finalità indicate al precedente comma sono individuati per l'anno 2017 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 F6 a F7	9	2.670,70	24.036,30
III	Da F5 a F6	22	2.778,27	61.121,94
III	Da F4 a F5	158	2.495,86	394.345,88
III	Da F3 a F4	105	3.795,12	398.487,60
III	Da F2 a F3	428	2.329,53	997.038,84
III	Da F1 a F2	170	1.141,25	194.012,50
AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE		
II	Da F5 a F6	41	926,44	37.984,04
II	Da F4 a F5	950	1.045,72	993.434,00
II	Da F3 a F4	3.907	1.729,34	6.756.531,38
II	Da F2 a F3	4.097	2.101,74	8.610.828,78
II	Da F1 a F2	49	1.628,64	79.803,36
AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE		
I	Da F2 a F3	4	946,78	3.787,12

NUMERO TOTALE PASSAGGI RETRIBUTIVI	ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO
9.940	18.551.411,74

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 a **€ 7.535.884,25.**

   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 a **€1.130.382,64.** Pertanto, in base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2017 l'importo *pro capite* teorico da riconoscere alla *performance* individuale è pari ad **€ 42,96** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti ad **€ 32,37** 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

FLP INTESA FPCGIL GILPA CISL FP CONFSAL UNSA

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 **€ 6.405.501,61.** Pertanto, in base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2017 l'importo *pro capite* teorico FUS è pari a: **€ 243,43** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti a **€ 183,45** 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.
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 2017 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. L'apporto partecipativo del dipendente alla produttività progettuale verrà adeguatamente valorizzato con l'attribuzione di uno specifico coefficiente di valutazione.
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, eventualmente, affluiranno 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, nonché le somme di cui all'art. 1805-bis del D.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 (fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali – cd. FESI 2014-2015 per un importo di **€ 130.745**) saranno oggetto 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).

FLP Leandone INTESA FP CGIL VILPA CONFESAL UNSA CISL FP

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 2018)

Le parti, **previa verifica delle disponibilità economiche**, 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 circa 6.000 unità.

I suddetti passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore avranno decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2018 e il relativo onere finanziario, graverà sulle risorse consolidate del fondo unico di amministrazione per l'anno 2018.

CONFSAL UNSA

INTESA

FP CGIL

CISL FP

FLP

UILPA

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE
(Dr.ssa Anita Corrado)

Anita Corrado

F.P. C.G.I.L. N.B. NOTA A VERBALE

C.I.S.L. F.P. N.B. NOTA A VERBALE

U.I.L. P.A. Difesa N.B. NOTA A VERBALE

F.L.P. – Difesa N.B. NOTA A VERBALE

FED.CONF.SAL./UNSA N.B. NOTA A VERBALE

USB – P.I. NOTA A VERBALE

FEDERAZIONE INTESA FP

Roma, 9/10/2017

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

CONFSAL UNSA

FLP

CISL FP

INTESA

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.

CISL FP FLP
INTESA
FPCGIL
UILPA
CONFSAL 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 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.

INTESA FP CGIL UILPA CONFSAL UNSA

CISL FP FLP

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

CISL FP — INTESA — FP CGIL — UILPA

CONFSAL UNSA

FLP

Allegati al CCNI sul FUA 2017 - Ministero della Difesa

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

CONFSAL UNSA

FLP

INTESA

FP CGIL

UILPA

CISL FP

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

CONFSAL UNSA

FLP

INTESA

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.

Cisl FP
INTESA
FPCGIL
UILPA
CONFSAL UNSA
FLP

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

CONFSAL UNSA
INTESA
FLP
FP CGIL
CISL FP
UILPA

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. Analogamente a quanto previsto nel precedente punto 4., nel rispetto dei limiti annuali dei turni di lavoro festivi pari a max. 1/3 delle giornate festive annue, ai fini di tale calcolo non vanno considerate le frazioni di turno orarie, che si estendono su più tipologie di orario, bensì l'effettiva durata rapportata alla tipologia del turno adottata ricadente esclusivamente nella giornata festiva.
6. 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.
7. Gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007.

CONFSAL UNSA

FLP

INTESA

FP CGIL

CISL FP

UILPA

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.

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. il tempo massimo di intervento a decorrere dalla chiamata non dovrà essere superiore a 2 ore.

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

Allegati al CCNI sul FUA 2017 - Ministero della Difesa

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.

FLP CONFSAL UNSA CISL FP INTESA FP CGIL UILPA

Allegati al CCNI sul FUA 2017 - Ministero della Difesa

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 FP CGIL CONFSAL UNSA UILPA FLP

Allegato al CCNI sul FUA 2017 - Ministero della Difesa

INDENNITA' DI MOBILITA': CCNI SULLA DISTRIBUZIONE DEL FUA 2017 (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

Allegati al CCNI sul FUA 2017 - Ministero della Difesa

ALLEGATO 12
(art. 10)

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI SVILUPPI ECONOMICI CON DECORRENZA DAL 1° GENNAIO 2017

TERZA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata una anzianità complessiva non superiore a 35 anni)	Competenza professionale	**1 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**	**MAX PUNTI 35**
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	**2,0 punti per ogni anno di permanenza, in qualità di dipendente civile dell' A.D. nella fascia retributiva di appartenenza;**	**MAX PUNTI 18**
	Anzianità di ruolo in altra Pubblica amministrazione	**O,20 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;**	**MAX PUNTI 7**
TOTALE MAX			**50**
(considerare solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Diploma di scuola secondaria di secondo grado	**punti 15**	**MAX PUNTI 35**
	Laurea N.O. (triennale)	**punti 25**	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale	**punti 35**	
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE (I titoli valutabili devono essere coerenti con le attività del profilo posseduto)	Master universitario di I livello post-lauream o corso di perfezionamento universitario di durata almeno annuale	**punti 1**	**MAX PUNTI 1**
	Master universitario di II livello post lauream	**punti 2**	**MAX PUNTI 2**
	Dottorato di ricerca post lauream o diploma di specializzazione universitaria	**punti 4**	**MAX PUNTI 4**
	Abilitazione professionale non legata al preventivo conseguimento del titolo universitario	**punti 0,50**	**MAX PUNTI 3**
	Abilitazione professionale post lauream per l'esercizio di libere professioni	**punti 3**	
	Ulteriore laurea N.O. (triennale)	**punti 3.50**	**MAX PUNTI 5**
	Ulteriore diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale	**punti 5**	
TOTALE MAX			**50**

FLP
Cisl FP
INTESA
CONFSAL UNSA
UIL PA

C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Punteggio: 100-71	**punti 50**	**MAX PUNTI 50**
	Punteggio: 70-41	**punti 46**	
	Punteggio: 0-40	**punti 0**	
TOTALE MAX			**50**

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO = A+B+C

FP CGIL

INTESA

UILPA

CONFSAL
UNSA

CISL FP

FLP

SECONDA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata una anzianità complessiva non superiore a 35 anni)	Competenza professionale	**1 punto 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 35**
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	**2,0 punti per ogni anno di permanenza, in qualità di dipendente civile nell' A.D., nella fascia retributiva di appartenenza;**	**MAX PUNTI 18**
	Anzianità di ruolo in altra Pubblica amministrazione	**O,20 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 7**
TOTALE MAX			**50**

B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto);	Licenza di scuola elementare/ Diploma di scuola secondaria di primo grado	**punti 26**	**MAX PUNTI 50**
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	**punti 32**	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	**punti 40**	
	Laurea N.O. (triennale) coerente con le attività del profilo posseduto.	**punti 45**	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale coerente con le attività del profilo posseduto.	**punti 50**	
TOTALE MAX			**50**

C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Punteggio: 100-71	**punti 50**	**MAX PUNTI 50**
	Punteggio: 70-41	**punti 46**	
	Punteggio: 0-40	**punti 0**	
TOTALE MAX			**50**
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO = A+B+C			

FLP Cisl FP INTESA FP CGIL CONFSAL UNSA UIL PA

PRIMA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata una anzianità complessiva non superiore a 35 anni)	Competenza professionale	**1 punto 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 35**
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	**2,0 punti per ogni anno di permanenza, in qualità di dipendente civile nell' A.D., nella fascia retributiva di appartenenza;**	**MAX PUNTI 18**
	Anzianità di ruolo in altra Pubblica amministrazione	**O,20 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 7**
TOTALE MAX			**50**

B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto);	Licenza di scuola elementare /Diploma di scuola secondaria di primo grado.	**punti 26**	**MAX PUNTI 50**
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	**punti 32**	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	**punti 40**	
	Laurea N.O. (triennale)	**punti 45**	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale	**punti 50**	
TOTALE MAX			**50**

C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Punteggio: 100-71	**punti 50**	**MAX PUNTI 50**
	Punteggio: 70-41	**punti 46**	
	Punteggio: 0-40	**punti 0**	
TOTALE MAX			**50**
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO = A+B+C			

FLP Landone

FPCGIL

VILPA

CISL FP

INTESA

CONFSAL UNSA

ALLEGATO 13
(Art.17)

Fondo unico di amministrazione 2017
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			**42.854.398,81**	
3	fondo Agenzia Industrie Difesa			**2.142.719,94**	**40.711.678,87**
4	posizioni organizzative	**1.836.703,58**	**32,70**	**2.437.305,65**	**38.274.373,22**
6	particolari posizioni di lavoro	**1.881.181,03**	**32,70**	**2.496.327,23**	**35.768.045,99**
7	turni	**4.970.000,00**	**32,70**	**6.595.190,00**	**29.182.855,99**
8	reperibilità	**2.280.000,00**	**32,70**	**3.025.560,00**	**26.157.295,99**
9	mobilità			**70.000,00**	**26.087.295,99**
10	sviluppi economici	**13.406.136,54**	**38,38**	**18.551.411,74**	**7.535.884,25**
12	performance individuale	**851.833,19**	**32,70**	**1.130.382,64**	**6.405.501,61**
13	fondo unico di sede **2017**	**4.827.054,72**	**32,70**	**6.405.501,61**	**0,00**

Performance individuale + Fondo unico di sede 2017
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	**7.535.884,25**	**26.313**	**286,39**	
	Importo **FUS + Performance al netto** degli oneri a carico del datore di lavoro	**5.678.887,91**	**26.313**	**215,82**	
	Importo **Performance al lordo** degli oneri a carico del datore di lavoro	**1.130.382,64**	**26.313**	**42,96**	15% dell'importo totale al lordo
	Importo **Performance al netto** degli oneri a carico del datore di lavoro	**851.833,19**	**26.313**	**32,37**	15% dell'importo totale al netto
	Importo **FUS al lordo** degli oneri a carico del datore di lavoro	**6.405.501,61**	**26.313**	**243,43**	85% dell'importo totale al lordo
	Importo **FUS al netto** degli oneri a carico del datore di lavoro	**4.827.054,72**	**26.313**	**183,45**	85% dell'importo totale al netto

INTESA
FLP
CONFSAL UNSA

Roma, 6 ottobre 2017

NOTA A VERBALE

allegata al CCNI relativo alla distribuzione del FUA 2017

Le scriventi OO.SS., preso atto delle modifiche apportate al testo dell'accordo definitivo rispetto ai contenuti dell'*Ipotesi* del 10.07.2017 e, segnatamente, del taglio di 2.060 posizioni a concorso per l'attribuzione della fascia retributiva immediatamente superiore deciso dal Direttore Generale di PERSOCIV a seguito dell'intervento del Dipartimento della Funzione Pubblica, senza alcun esame e confronto preliminare con le parti sindacali co-firmatarie, e considerato altresì il rifiuto dello stesso D.G. alla riunione di esame e di approfondimento richiesta con la nota unitaria del 3 u.s., decidono di sottoscrivere il CCNI per senso di responsabilità e solo per consentire il rapido avvio della procedura relativa agli sviluppi economici con decorrenza 1.1.2017, lungamente attesa da migliaia di lavoratrici e lavoratori, che dovrà necessariamente concludersi entro il 31 dicembre p.v. con la pubblicazione delle graduatorie provvisorie, pena la perdita della decorrenza economica dal 1° gennaio.

Giudichiamo in ogni caso, inopportuno e incomprensibile il taglio delle predette 2.060 posizioni a concorso prodotto sulla base di una norma, l'art. 23 del D. Lgs. 29.10.2009 n. 150, in considerazione del fatto che tale norma è in vigore dal 15 novembre dello stesso anno 2009, e che questa non è mai stata applicata ad altre amministrazioni pubbliche, come dimostrano le percentuali ben più alte del 50% della platea dei potenziali beneficiari richiamato nella nota della F.P. prot. n. 54411 del 29.09.2017 che si sono registrate nell'anno 2016 nell'ambito della procedure selettive promosse da altre Amministrazioni.

Consideriamo altresì inaccettabile e arbitrario l'operato del Direttore Generale di PERSOCIV che, venuto molto probabilmente a conoscenza dell'intendimento della F.P. almeno diverse settimane prima che poi giungesse ufficialmente nei giorni scorsi, come del resto quasi tutti i dirigenti della P.A., non ha ritenuto necessario né informare per tempo le rappresentanze sindacali del personale civile, né di parteciparle e convocarle ad un incontro – come in effetti avrebbe dovuto fare, in quanto parti co-firmatarie dell'*Ipotesi di accordo* -, preferendo solo invitarle alla semplice sottoscrizione di un accordo comunque alterato nei contenuti nei giorni 5 e 6 del mese corrente, di fatto contravvenendo ancora una volta – a nostro giudizio - all'osservanza delle prerogative sindacali che sul tema prescrivono il diritto delle OO.SS. di verificare e magari discutere al tavolo delle modifiche prodotte sull'accordo FUA.

Una maniera di concepire il rispetto delle relazioni sindacali, quello evidenziata anche in tale circostanza dal Direttore Generale del personale, che fa il paio con quanto abbiamo già purtroppo visto, registrato e più volte invano denunciato nel passato, anche recente, e che ora però dovrà certamente imporre serie riflessioni e conseguenti iniziative all'attuale vertice politico del Dicastero.

Da parte nostra, preannunciamo fin d'ora la presa in esame di forti e immediate iniziative di protesta e contrasto in tutte le sedi, anche alla luce della risposta che giudichiamo arrogante e irrispettosa del ruolo di rappresentanza delle parti sociali, fatta pervenire ieri sera dal predetto Direttore Generale.

Per quanto attiene ad altri contenuti del CCNI, si confermano e ribadiscono le posizioni già espresse con la nota a verbale allegata all'Ipotesi di accordo del 10.07.2017, e qui nuovamente allegata.

FP CGIL	UIL PA	FLP DIFESA	CONFSAL UNSA
Francesco Quinti	*Sandro Colombi*	*Giancarlo Pittelli*	*Gianfranco Braconi*

NOTA A VERBALE

allegata all'*Ipotesi di accordo sulla distribuzione del FUA 2017*

Le scriventi OO.SS. sottoscrivono responsabilmente *l'Ipotesi di accordo sulla distribuzione del FUA 2017* condividendone i contenuti, che peraltro recepiscono gran parte delle proposte avanzate lungo tutto il corso della trattativa.

Esprimono tuttavia un forte e netto dissenso in merito alla scelta, proposta dall'Amministrazione e condivisa al tavolo di negoziazione da altre OO.SS., di modificare profondamente, ai fini delle progressioni economiche con decorrenza 1.1.2017 (allegato 12 dell'*Ipotesi di accordo*, con riferimento alle aree 2^ e 3^), il criterio relativo ai *"titoli di studio culturali e professionali"* che, rispetto agli sviluppi economici 2016, risulta essere stravolto sia nell'impianto che nei punteggi, con un differenziale che cresce a favore dei titoli più alti - in 2^ area nel 2016, era di 6 punti la forbice tra diploma di scuola secondaria di 1° grado e laurea specialistica; nel 2017, invece, la differenza tra il primo titolo, che ricomprende quest'anno anche la licenza elementare, come da noi richiesto, e l'ultimo, vola addirittura a 24 punti, quattro volte il differenziale del 2016 -.

Sul punto, come noto la nostra proposta era invece quella di confermare lo stesso impianto di "titoli" utilizzato per le progressioni economiche 2016, anche per darne continuità e per evitare effetti penalizzanti e stravolgimenti poco comprensibili da parte dei lavoratori, riducendo così solo il differenziale di punteggio tra i titoli più bassi e quelli più alti.

FP CGIL	UIL PA	FLP DIFESA	CONFSAL UNSA
Francesco Quinti	*Sandro Colombi*	*Giancarlo Pittelli*	*Gianfranco Braconi*

CISL FP
MINISTERO DIFESA

Funzione Pubblica

FUA E PROGRESSIONI ECONOMICHE 2017

Nota a verbale Cisl FP

Il Dipartimento della Funzione pubblica, in sede di certificazione, ha bocciato l'ipotesi di accordo sul Fondo unico di amministrazione per l'anno 2017, sottoscritta il 6 luglio scorso, in quanto ritiene che l'effettuazione di 12.000 passaggi di fascia economica da realizzare quest'anno siano eccessivi: la nuova "*regola*", stabilita unilateralmente, e peraltro già applicata all'accordo raggiunto al Mef, è di certificare le intese che prevedano come limite massimo il 50% dei potenziali beneficiari per ciascun anno di riferimento.

La Cisl FP ritiene intollerabile il comportamento della Funzione Pubblica che in corso d'opera e con decisioni unilaterali, sulla legittimità delle quali peraltro nutriamo forti perplessità, modifica le "*regole del gioco*", ma per non vanificare il lavoro svolto e per dare la possibilità ai lavoratori civili della Difesa di proseguire il percorso delle progressioni economiche, dopo i 7.000 passaggi realizzati nel 2016, sottoscrive l'accordo definitivo, che comunque permetterà di attribuire 9.940 passaggi con decorrenza 1° gennaio 2017 e di continuare il percorso il prossimo anno.

Si chiede di allegare la presente nota al testo dell'accordo definitivo.

Roma, 5 ottobre 2017

p. **Il Coordinamento Nazionale**
Carlo Vangelisti

Via Lancisi, 25 – 00161 - Roma
Tel. 06/44007602-4 - Fax 06-44007603
E-mail: sasfps.difesa@cisl.it

UNIONE SINDACALE di BASE
PUBBLICO IMPIEGO
Coordinamento Nazionale Difesa

Accordo definitivo relativo alla distribuzione delle risorse FUA 2017.

NOTA A VERBALE

Roma - 06 Ottobre 2017 In riferimento alla nota prot. Nr. 0054411 del 29 settembre 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Servizio Contrattazione Collettiva, la scrivente O.S. **NON SOTTOSCRIVE** la bozza di accordo definitivo FUA 2017, rivisto e stravolto secondo i criteri impartiti in base ai quali le progressioni economiche non dovranno interessare più del 50% della platea dei potenziali beneficiari.

La decisione di NON sottoscrivere la bozza di accordo definitivo deriva essenzialmente dalla grave e penalizzante ingerenza di tale Servizio della Funzione Pubblica che, seppur organo di controllo, ha rilevato il precitato limite del 50% in maniera del tutto inopportuna quanto al merito e alle tempistiche, da cui conseguirà il grave pregiudizio arrecato a danno di migliaia di Lavoratori che, inevitabilmente, verranno esclusi dalle progressioni economiche. Tale rilievo, a parere della scrivente O.S., elude il Valore della Contrattazione e delle singole voci di spesa che non possono essere assoggettati a osservazioni da parte di Organi terzi, se non per la parte amministrativa.

USB PI da atto alla Direzione Generale del Personale civile di essersi adoperata, nel rispetto delle vigenti normative, al fine di ottenere unanime consenso mediante sottoscrizione da parte di tutte le OO.SS e chiede cortesemente che la presente nota sia acclusa all'accordo definitivo e ne costituisca parte integrante.

Coordinamento Nazionale O.S USB P.I. Difesa

M_D GCIV REG2017 0060511 05-10-2017

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