M_D GAID REG2017 0008164 12-12-2017

MINISTERO DELLA DIFESA
AGENZIA INDUSTRIE DIFESA
DIREZIONE GENERALE
Piazza della Marina,4 – 00196 ROMA
Posta elettronica: aid@agenziaindustriedifesa.it
Posta elettronica certificata: aid@postacert.difesa.it

Tel: 06/4735 4028 – Fax: 06/47653146
P.I. 07281771001 – C.F. 97254170588

Agenzia Industrie Difesa

Accordo sulla distribuzione del F.U.A. 2017

Le parti, preso atto del parere favorevole alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di Accordo del 25 ottobre 2017 sulla distribuzione del FUA dell'anno 2017, espresso dalla PdCM/DFP con nota 71111 in data 7/12/2017 e dal MEF/DRGS/IGOP-ACLP, con la nota n. 212373, in data 5/12/2017, 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.

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 a tempo indeterminato comunque in servizio presso la Direzione Generale e gli Enti attribuiti alla gestione dell'Agenzia Industrie Difesa (AID), fatta eccezione per le disposizioni di cui all'art. 4 che si applica esclusivamente al personale appartenente ai ruoli AID.

Art. 2
(Ammontare del Fondo)

1. Come stabilito nell'art.3, comma I, dell'Accordo dell'Amministrazione Difesa, la quota F.U.A. attribuita all' Agenzia è pari al 5% del Fondo Unico di Amministrazione stanziato sul capitolo 1375 per l'esercizio finanziario 2017 della Difesa, che corrisponde a **€ 2.142.719,94** al lordo degli oneri datoriali.

   Nei successivi articoli, vengono riportati gli importi del FUA 2017 riassunti in dettaglio nella tabella "allegato1".

Art. 3
(Posizioni organizzative, particolari posizioni di lavoro, turnazioni, reperibilità)

La descrizione e le modalità di erogazione delle somme relativa a ciascuna delle seguenti voci, sono riportati in dettaglio in allegato al presente accordo.

- **Posizioni organizzative**

alla data del 1° gennaio 2017, il contingente delle posizioni organizzative è fissato in n. 38 unità di cui:

- N. 5 – 1^ categoria
- N. 33 – 2^ categoria

Onere globale al lordo datoriale: € 60.113,10

- **Particolari posizioni di lavoro**

Onere globale al lordo datoriale: € 222.670,60

Digitally signed by ADA ROBERTI
Date: 2017.12.12 16:05:42 CET

- **Turnazioni**

Onere globale al lordo datoriale: € 519.617,93

- **Reperibilità**
  - Stabilimento Militare di Baiano di Spoleto: € 94.734,53
  - Arsenale Militare di Messina: € 89.515,17
  - Stabilimento Militare di Castellammare di Stabia: € 33.573,10
  - Stabilimento Militare di Fontana Liri: € 27.867,00
  - Stabilimento Militare di Torre Annunziata: € 9.023,60
  - Stabilimento Militare di Capua: € 17.251,00
  - Stabilimento Militare di Firenze: € 6.635,00

Onere globale al lordo datoriale: € 278.599,40

Art. 4
(Accantonamento delle risorse e contingenti per gli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2017)

1. Dall'ammontare del FUA 2017 viene accantonata la somma di **356.253,14 EUR** per finanziare gli sviluppi economici interni alle aree funzionali previsti dagli artt. 17, 18 e 19 del CCNL 14.9.2007. Il numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree sarà pari a **190** 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 2. Il numero complessivo dei passaggi retributivi, è stato stabilito in applicazione di criterio selettivo di cui all'art. 23 D.lgs 150/2009 e in aderenza ai chiarimenti espressi dalla Funzione Pubblica in sede di accertamento congiunto di cui all'art. 40 bis, comma2, D.lgs 165/2001 dell'ipotesi di accordo di Persociv.
2. Le progressioni di cui sopra sono relative al solo personale civile appartenente ai ruoli AID;
3. Per le finalità indicate al precedente comma vengono 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. UNITA' DI PERSONALE	DIFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
III	da F6 a F7	0	2.670,70	0
III	da F5 a F6	0	2.778,27	0
III	da F4 a F5	1	2.495,86	2.495,86
III	da F3 a F4	1	3.795,12	3.795,12
III	da F2 a F3	1	2.329,53	2.329,53
III	da F1 a F2	1	1.141,25	1.141,25
AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. UNITA' DI PERSONALE		
II	da F5 a F6	0	926,44	0
II	da F4 a F5	18	1.045,72	18.822,96
II	da F3 a F4	67	1.729,34	115.865,78
II	da F2 a F3	100	2.101,74	210.174,00
II	da F1 a F2	1	1.628,64	1.628,64
AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. UNITA' DI PERSONALE		
I	da F2 a F3	0	946,78	0

NUMERO TOTALE PASSAGGI RETRIBUTIVI	ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO
190	**356.253,14**

4. 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.
5. Non possono partecipare agli sviluppi economici i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati destinatari di un provvedimento sanzionatorio di sospensione dal servizio.
6. Non possono partecipare ai suddetti sviluppi economici coloro che hanno conseguito la fascia retributiva di appartenenza al 01/01/2016.

Art. 5
(*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'AID sia a costituire i Fondi Unici di Sede ammonta complessivamente ad **705.465,77 EUR**

   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. 6, 7 e 8, nella misura del **15%** per remunerare la performance individuale del personale civile dell'AID, 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. 6
(Performance individuale)

1. La somma complessivamente destinata a remunerare la *performance* individuale dei dipendenti civili dell'AID ammonta ad **105.819,87 EUR**. 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 **89.75 EUR** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti ad **67,64 EUR** al netto degli oneri a carico del datore di lavoro.
2. Ai dipendenti che, in base al sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, abbiano conseguito al termine del periodo valutativo un punteggio compreso tra:

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

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

3. Qualora le somme accantonate in base a questo ed agli articoli precedenti non siano integralmente spese, le quote residue incrementeranno gli importi di cui al successivo art. 7, comma 1.

Art. 7
(Fondo Unico di Sede)

1. La somma complessivamente destinata alla costituzione dei Fondi Unici di Sede (FUS) ammonta ad **599.645,90 EUR** Pertanto, in base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2017 l'importo *pro capite* teorico FUS è pari a **508,61 EUR** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti a **383,27 EUR** 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.

Art. 8
(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 lettera 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. incentivare, ai sensi dell'art. 32, CCNL 16.2.1999, degli artt. 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 70% del FUS.

2. La contrattazione integrativa definisce la ripartizione del FUS tra le finalità di impiego di cui al precedente comma 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. 9
(Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili)

1. Le ulteriori risorse che, eventualmente, affluiranno al FUA a titolo di somme c.d. 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 – c.d. FESI 2014-2015 per un importo di 130,745 EUR) saranno oggetto di uno specifico accordo stipulato nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015 (legge di stabilità 2016). Tale accordo sarà assoggettato alla procedura di controllo prevista dall'art. 40 bis D.Lgs. 165/2001.

Art. 10
(Intesa programmatica sugli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza 01 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 in applicazione di un criterio di selettività.

I suddetti passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore avranno decorrenza giuridica ed economica 01 gennaio 2018 e il relativo onere finanziario, graverà sulle risorse consolidate del fondo unico di amministrazione per l'anno 2018.

Art. 10
(Allegati)

Formano parte integrante del presente Accordo i seguenti allegati:

- Allegato 1: Criteri di distribuzione delle somme disponibili in AID;
- Allegato 2: Criteri per l'attribuzione degli sviluppi economici con decorrenza 01 gennaio 2017;
- Allegati (da 3 a 12) di cui all'articolo 3.

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

Ing. Gian Carlo ANSELMINO

Dott.ssa Ada ROBERTI

Primo Luogotenente Donato FRATTINA

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. – Nota a verbale pervenuta con prot. M_D GAID REG2017 0006848 in data 24/10/2017

FEDERAZIONE INTESA FP.....

Roma, 13 dicembre 2017

UNIONE SINDACALE di BASE
PUBBLICO IMPIEGO
Coordinamento Nazionale Difesa

NOTA A VERBALE

IPOTESI FUA 2017 AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

Roma 24 Ottobre 2017. In riferimento al riscontro della nota di chiarimenti prot.54589 dell'11 settembre 2017 pervenuta da parte della Presidenza del Consilio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Servizio Contrattazione Collettiva, la scrivente O.S. **non sottoscrive** la bozza di accordo definitivo, rivisto e stravolto secondo i criteri impartiti che non dovranno interessare più del 50% della platea dei potenziali beneficiari (escludendo quindi le unità di personale che hanno effettuato la progressione economica nell'anno 2016).

La decisione di NON sottoscrivere la bozza di accordo definitivo deriva essenzialmente dall'ingerenza di tale Servizio della Funzione Pubblica che, seppur preposto ai rilievi di merito delle ipotesi di contrattazione integrative Collettive, ha rilevato il precitato limite del 50% successivamente alla sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo Nazionale Difesa FUA 2017, anziché preventivamente, da cui è conseguito 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 inoltre il Valore della Contrattazione Nazionale, pregiudicandone i limiti e le singoli voci di spesa che non possono essere assoggettati a rilievi da parte di Organi terzi, se non per la parte di competenza esclusivamente amministrativa.
Si dà atto alla Direzione Generale dell'Agenzia Industrie Difesa di essersi adoperata, nel rispetto delle vigenti normative, per aver predisposto il maggior numero possibile di destinatari per gli sviluppi economici, al fine di ottenere unanime consenso mediante sottoscrizione da parte di tutte le OO.SS.
Si chiede, pertanto, che la presente nota sia acclusa all'accordo definitivo e ne costituisca parte integrante.

Coordinamento Nazionale O.S USB P.I. Difesa

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

ALLEGATO 1

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE 2017 (DISTRIBUZIONE SOMME DISPONBILI DI AGENZIA INDUSTRIE DIFESA)

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	Fondo di Agenzia Industrie Difesa			2.142.719,94	2.142.719,94
3	Posizione organizzative	45.300,00	32,70%	60.113,10	2.082.606,84
3	Particolari posizioni di lavoro	167.800,00	32,70%	222.670,60	1.859.936,24
3	Turni	391.573,42	32,70%	519.617,93	1.340.318,31
3	Reperibilità	209.946,80	32,70%	278.599,40	1.061.718,91
4	Sviluppi economici	257.445,54	38,38%	356.253,14	705.465,77
6	Performance individuale (15% FUS)	79.743,68	32,70%	105.819,87	599.645,90
7	Fondo unico di sede 2017 (85% FUS)	451.880,86	32,70%	599.645,90	-

PERFORMANCE INDIVIDUALE + FUS 2017

VOCI	IMPORTO AL LORDO DEGLI ONERI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO	NUMERO DIPENDENTI	QUOTA PROCAPITE
Performance individuale (15% FUS) **al lordo datore di lavoro**	105.819,87	1179	89,75
Performance individuale (15% FUS) **al lordo del dipendente**	79.743,68	1179	**67,64**
Fondo unico di sede 2017 (85% FUS) **al lordo del datore di lavoro**	599.645,90	1179	508,61
Fondo unico di sede 2017 (85% FUS) **al lordo del dipendente**	451.880,86	1179	**383,27**

Allegato 2/1 (art. 4)

CRITERI PER PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI SVILUPPI ECONOMICI CON DECORRENZA 01 GENNAIO 2017

TERZA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata un'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 Terza Area, nell'Area C e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza	MAX PUNTI 35
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	2 punti per i primi 6 anni 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	0,20 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
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Diploma di scuola secondaria di secondo grado	45 punti	MAX PUNTI 49
	Diploma di laurea N.O. (triennale)	47 punti	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale	49 punti	
	Master o titolo di studio universitario di 1° livello con abilitazione	0,5 punti	MAX PUNTI 1
	Master universitario di II livello o diploma di specializzazione o abilitazione professionale o dottorato di ricerca	1 punto	
	TOTALE	MAX	50
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Valutazione Performance anno 2016: • Punteggio da 00 a 40 • Punteggio da 41 a 70 • Punteggio da 71 a 100	• Punti 0 • Punti 46 • Punti 50	MAX PUNTI 50
	TOTALE	MAX	50
	TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =	A + B + C	

Allegato 2/2 (art. 4)

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI SVILUPPI ECONOMICI CON DECORRENZA 01 GENNAIO 2017

SECONDA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata un'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 dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza.	MAX PUNTI 18
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	0,20 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	44 punti	MAX PUNTI 50
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	45 punti	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	46 punti	
	Diploma di laurea N.O. (triennale)	48 punti	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale	50 punti	
	TOTALE	MAX	50
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Valutazione Performance anno 2016: • Punteggio da 00 a 40 • Punteggio da 41 a 70 • Punteggio da 71 a 100	• Punti 0 • Punti 46 • Punti 50	MAX PUNTI 50
	TOTALE	MAX	50
	TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =	A + B + C	

ALLEGATO 3
(art. 3)

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 4
(art.3)

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 5
(art. 3)

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.

ALLEGATO 6
(art. 3)

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 7
(art. 3)

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

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

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

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

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

ALLEGATO 8
(art. 3)

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

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

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

ALLEGATO 9
(art. 3)

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.

ALLEGATO 10
(art. 3)

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

ALLEGATO 11
(art. 3)

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

ALLEGATO 12
(art. 3)

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.