

Quaderno n° 3/2020

**CCNI DIFESA 2016-2018
– PARTE ECONOMICA -
aggiornato con l'
ACCORDO FRD 2019 03.06.2020**

Publicato in data 22 luglio 2020

*Elaborazione a cura di **Pasquale BALDARI**,
dirigente nazionale FLP DIFESA*

INDICE

PREMESSA

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

PARTE I

- Art. 3 Oggetto
- Art. 4 Rinvio

PARTE II

TITOLO I RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE

- Art. 5 Fondo Risorse Decentrate

TITOLO II INDENNITA' PER REMUNERARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO, NONCHE' CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DISAGIATE OVVERO PERICOLOSE PER LA SALUTE

- Art. 6 Indennità di turnazioni
- Art. 7 Indennità di Reperibilità
- Art. 8 Attività disagiate
- Art. 9 Rischio radiologico
- Art.10 Indennità professionale
- Art.11 Rischio
- Art. 12 Bonifica campi minati
- Art. 13 Premio disattivazione
- Art. 14 Centralinisti non vedenti
- Art. 15 Imbarco/Lavorazione/Collaudo
- Art.16 Distruzione armi chimiche
- Art. 17 Indennità di mobilità

TITOLO III INDENNITA' CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' COMPORNTANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- Art. 18 Indennità per posizioni organizzative

TITOLO IV CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- Art. 19 Sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale
- Art. 20 Performance organizzativa e premialità

- Art. 21 Performance individuale

TITOLO V CONTRATTAZIONE DI SEDE

- Art. 22 Fondo Unico di Sede
- Art. 23 Modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione di sede

TITOLO VI PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 24 Progressioni economiche

TITOLO VII RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

- Art. 25 Determinazione dei fondi AD ed AID 2018
- Art. 26 Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2018
- Art. 27 Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili
- Art. 28 Risorse comma 2 bis art. 614 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66
- Art. 29 Accantonamento delle risorse e contingente per le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2018

TITOLO VIII NORME FINALI E TRANSITORIE

- Art. 30 Durata e campo di applicazione dell'Accordo sul Fondo Risorse Decentrate
- Art. 31 rinvio al CCNL vigente

PREMESSA

In data 12 febbraio 2018 è stato sottoscritto dall' A.RA.N e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFESAL-UNSA e FEDERAZIONE INTESA ed in data 21 settembre 2018 da FLP, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali valido per il triennio 2016-2018.

Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il CCNL di riferimento individua all'art. 7 i livelli di contrattazione integrativa (nazionale e territoriale), i soggetti coinvolti (parte datoriale, OO.SS. firmatarie e, per la sola contrattazione integrativa territoriale, anche le RSU) e le materie oggetto di tale contrattazione specificando, rispettivamente nei commi 6 e 7, quelle oggetto di contrattazione nazionale integrativa e territoriale.

I rappresentanti dell'A.D. e delle Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative del personale del comparto Funzioni Centrali delle Arce prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa, preso atto del parere favorevole alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo nazionale Integrativo 2018-2020 del 3 agosto 2018, espresso dal MEF/DRGS/IGOP- ACLP, con la nota n. 226515/2018 in data 17 .10.2018 e dalla PACM/DFP con nota 69779 in data 18.10.2018;

VISTO il parere del MEF/DRGS/IGOP-ACLP con cui è stato comunicato che l'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate anno 2018 è pari ad Euro 58.761.029,26, di cui euro 33.253.446,70 rappresentano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ed euro 25.507.583,45 le risorse variabili;

PRESO ATTO che l'art. 27 dell'ipotesi di CCNI 2018-2020 prevede che le ulteriori risorse che eventualmente affluiranno al FRD a titolo di somme cd. variabili saranno destinate nella misura del 30% ad incrementare i compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base alla performance individuale e nella misura del 70 % per l'incremento dei fondi per la contrattazione di sede;

sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo per il triennio 2018 - 2020, conformato alle osservazioni cui gli organi di controllo hanno subordinato la certificazione.

ACCORDO PER LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2019

Ministero della Difesa

Così modificato dalla PREMESSA del CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

In data 03 giugno 2020, i membri della delegazione trattante di parte pubblica, presieduta dal Direttore generale dott.ssa Gabriella Montemagno ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP-Difesa, CONFESAL-UNSA, CONFINTESA FP hanno sottoscritto l'Accordo definitivo per la Distribuzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019.

PREMESSA

I rappresentanti dell'A.D. e delle suddette Organizzazioni sindacali nazionali, rappresentative del personale del comparto Funzioni Centrali delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa:

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

VISTO l'art. 5 del CCNI 2018 - 2020 Ministero Difesa, sottoscritto in data 6 novembre 2018;

VISTO l'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate anno 2019 pari ad Euro 48.732.838,67, di cui Euro 23.225.255,22 rappresentano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ed Euro 25.507.583,45 le risorse variabili;

VISTA la nota prot. n. 6260 del 27 giugno 2019 del Ministero Difesa - Ufficio Centrale del Bilancio e degli affari Finanziari, con cui si richiede al Ministero dell'Economia e delle Finanze di voler disporre apposita variazione di bilancio per la riassegnazione di somme derivanti dal Fondo Efficienza Servizi Istituzionali per il personale militare delle FF.AA. e F.U.A. al personale militare transitato nelle aree funzionali del personale civile del Ministero della Difesa anno 2018, pari ad € 550.916,00 da aggiungere alle risorse variabili sopra indicate;

CONSIDERATO che le risorse variabili raggiungono in tal modo la somma di € 26.058.499,45 ed il Fondo Risorse decentrate per l'anno 2019 la somma complessiva di € 49.283.754,67;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale del personale civile delle aree funzionali, approvato con D.M. del 10 novembre 2015, il quale prevede, al paragrafo "Finalità del documento e destinatari", che lo stesso "viene adottato nella prospettiva di una valorizzazione del merito, delle competenze e delle capacità del personale civile, anche ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, nonché di quello ulteriore correlato ad eventuali obiettivi aggiuntivi conseguiti mediante specifici progetti";

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa, approvato con D.M. del 12 ottobre 2017, che persegue la finalità di rendere trasparente e condiviso il modello attraverso il quale l'azione amministrativa del Dicastero è impostata, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi strategici fissati;

PRESO ATTO del parere favorevole alla sottoscrizione definitiva dell'Ipotesi di Accordo del 27 novembre 2019 sulla distribuzione del FRD dell'anno 2019, espresso dalla PdCM/DFP con nota 16202 in data 06/03/2020 e dal MEF/DRGSIHOOP-ACLP, con la nota n. 35060, in data 04/03/2020;

sottoscrivono in via definitiva l'Accordo per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2019, conformato alle osservazioni cui gli organi di controllo hanno subordinato la certificazione.

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo integrativo nazionale (successivamente CCNI) si applica a tutto il personale civile dipendente del Ministero della Difesa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time, e inquadrato nelle aree funzionali dell'A.D..

Articolo 1

(Campo di applicazione)

Così previsto dall'ART. 1 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. Il presente Accordo trova applicazione nei confronti del personale civile dipendente del Ministero della Difesa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time, e inquadrato nelle aree funzionali dell'A.D.
2. Lo stesso non trova applicazione nei confronti del personale destinatario dell'indennità accessoria di diretta collaborazione prevista dall'art. 19, comma 11 del d.P.R. 15 marzo 2010, n.90.

Articolo 2

(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione)

1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2018/2020 e gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o PEC, almeno tre mesi prima della scadenza annuale. Le disposizioni contrattuali rimangono, comunque, in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNI.
3. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto potranno essere integrati da contrattazioni successive.
4. È fatta salva, comunque, la preminenza del CCNL del comparto Funzioni centrali (successivamente CCNL) sul presente contratto, con particolare riferimento agli istituti normativi ed economici generali.

Articolo 2

(Durata e decorrenza)

Così previsto dall'ART. 2 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. **Il presente Accordo, ai sensi dell'art. 8 concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019.**
2. **Nel testo viene indicato come "CCNI" il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo (CCNI) per il personale del Comparto Difesa sottoscritto in data 06 novembre 2018.**

PARTE I

Articolo 3

(Oggetto)

1. La Parte I del presente contratto regola tutte le materie di cui all'art. 7, comma 6 dei CCNL 2016 - 2018 non espressamente disciplinate nella successiva parte II.

Articolo 4

(Rinvio)

1. Le parti convengono di disciplinare con successivo accordo la Parte I del presente CCNI.

PARTE II

TITOLO I

RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE

Articolo 5

(Fondo Risorse Decentrate)

1. Il Fondo Risorse Decentrate è costituito con le risorse previste dall'articolo 76 del CCNL Funzioni centrali e successive modificazioni e integrazioni.
2. Sono individuate e verificate, con cadenza annuale, le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a livello di Amministrazione, a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'articolo 77 del CCNL Funzioni centrali e successive modificazioni e integrazioni, ove non già definite dal presente CCNI.
3. Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede, in particolare, ad individuare le somme destinate alle progressioni economiche del personale nell'ambito dell'area, quelle necessarie a remunerare particolari posizioni di lavoro, indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale, trattamenti economici

riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative, incentivi alla mobilità territoriale e quelle destinate alla all'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale ed organizzativo, in relazione ai risultati conseguiti in termini di performance organizzativa ed individuale.

TITOLO II

INDENNITÀ PER REMUNERARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO, NONCHE' INDENNITÀ CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DISAGIATE OVVERO PERICOLOSE PER LA SALUTE

Articolo 6

(Indennità di Turnazioni)

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 19 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto Funzioni Centrali il 12.02.2018, con le modifiche e integrazioni indicate ai successivi commi 2 e 3.
2. Gli enti dell'A.D., in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro, sulla base delle disposizioni di cui al citato art. 19.
3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 7, lett. a);
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
 - d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).
4. L'indennità di cui al comma precedente, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

5. Le maggiorazioni di cui al precedente comma 3 verranno applicate ai turni effettuati successivamente all'entrata in vigore del presente CCNI. Per i turni effettuati dal 1.01.2018 sino a tale data trova applicazione la precedente disciplina contrattuale, come previsto dall'art. 19 comma 7 del CCNL Funzioni centrali.

CCNL F.C. 2016-2018					
NUOVI IMPORTI ORARI DEI TURNI (al lordo)					
TURNI DIURNO 06-22 (MAGG 10%)	TURNI NOTTURNO 22-06 O FESTIVO (MAGG 30%)	TURNI FESTIVO/NOTTURNO (dalle 22,00 del pre festivo alle 06,00 del post festivo) (MAGG 50%)	Turno festivo infrasettimanale NOTTURNO 22-06 O FESTIVO (ulteriore magg 10%)	Turno festivo infrasettimanale NOTTURNO-FESTIVO (ulteriore magg 10%)	
1,229	3,688	6,147	4,918	7,377	II F 6
1,195	3,586	5,977	4,782	7,172	II F 5
1,154	3,461	5,768	4,614	6,921	II F 4
1,088	3,263	5,438	4,350	6,525	II F 3
1,022	3,066	5,110	4,088	6,132	II F 2
0,972	2,917	4,862	3,890	5,834	II F 1
0,990	2,969	4,948	3,958	5,937	I F 3
0,955	2,864	4,773	3,818	5,727	I F 2
0,922	2,767	4,611	3,689	5,533	I F 1

CCNL FC 2016-2018 Art. 19 Turnazioni

1. Le amministrazioni, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una **effettiva rotazione del personale** in prestabilite articolazioni orarie. A tale tipologia **si fa ricorso quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti** a coprire le esigenze di servizio.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco di un mese in modo da attuare una **distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni** effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'amministrazione.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti **criteri**:
 - a) si considera in turno il personale che si **avvicenda nel medesimo posto di lavoro**, in modo da coprire **a rotazione** l'intera durata del servizio;
 - b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire **sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno**;
 - c) l'adozione dei turni può anche prevedere una **parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente**, con durata **limitata alle esigenze dello scambio delle consegne**;
 - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un **periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive**;

e) **i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani**, possono essere attuati **in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**.

f) per **turno notturno** si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per **turno notturno-festivo** si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. **Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.** Il numero dei **turni festivi effettuabili nell'anno** da ciascun dipendente non può essere superiore ad **un terzo dei giorni festivi dell'anno**. Per il **personale di custodia del Ministero dei beni culturali** tale ultimo limite può essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, ai sensi del comma 7, rispetto alle ordinarie indennità di turno.

5. Al fine di **compensare interamente il disagio** derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una **indennità**, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) **turno diurno, antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6,00 e le 22,00): **maggiorazione oraria del 10%** della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);

b) **turno notturno o festivo**: **maggiorazione oraria del 30%** della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);

c) **turno festivo-notturno**: **maggiorazione oraria del 50%** della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);

d) **turno festivo infrasettimanale**: **ulteriore maggiorazione oraria del 10%** rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

6. L'indennità di cui al comma 5, **è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno**.

7. **Le maggiorazioni orarie** di cui al comma 5, nonché i limiti dei turni di cui al comma 4, **sono elevabili in sede di contrattazione integrativa**, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettere h e i. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

8. Le indennità, di cui ai commi 5 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 77.

9. Il personale che si trovi in **particolari situazioni personali e familiari**, di cui all'art. 26, comma 4, **può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni**, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001. **Sono comunque escluse** le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. (GU n. 96 del 26-4-2001 - Suppl. Ordinario n. 93)

Art. 53. Lavoro notturno legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Articolo 7

(Indennità di Reperibilità)

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 20 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle 00.SS. del comparto Funzioni Centrali il 12.02.2018, con le modifiche e integrazioni indicate ai successivi commi 2 e 3.
2. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di Euro 17,50. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.
3. L'indennità di cui al precedente comma 2 verrà applicata ai turni di reperibilità effettuati successivamente all'entrata in vigore del presente CCNI, per i turni effettuati dal 1.01.2018 sino a tale data trova applicazione la precedente disciplina contrattuale, come previsto dall'art. 19 comma 7 del CCNL Funzioni centrali.

ART. 7 REPERIBILITA' - NUOVI IMPORTI (al lordo) IN VIGORE DAL 07.11.2018

ore per turno di reperibilità	indennità per turno in euro	maggiorazione 10%	TOTALE per turno
12	17,5000	0,0000	17,5000
11	16,0417	1,6042	17,6458
10	14,5833	1,4583	16,0417
9	13,1250	1,3125	14,4375
8	11,6667	1,1667	12,8333
7	10,2083	1,0208	11,2292

6	8,7500	0,8750	9,6250
5	7,2917	0,7292	8,0208
4	5,8333	0,5833	6,4167

CCNL 2016-2018 ART 20 COMMA 9 - REPERIBILITA' PASSIVA IN GIORNO FESTIVO - restano validi i chiarimenti forniti da PERSOCIV con la circolare n°64757 del 05.10.2018.

CCNL FC 2016-2018 Art. 20 Reperibilità

1. 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, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.
2. La durata massima del periodo di reperibilità è di **12 ore**.
3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, l'interessato di norma **dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trentaminiuti**.
4. **In caso di chiamata in servizio**, l'attività prestata viene retribuita come **lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario**.
5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità **per più disei volte in un mese**.
6. **Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di Euro 10,00. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.**
7. **La misura dell'indennità** di cui al comma 6, nonché il limite di cui al comma 5, **sono elevabili in sede di contrattazione integrativa** ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera e). **Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto** definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.
8. Le indennità di cui ai commi 6 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 77 del presente contratto.
9. **Quando la reperibilità cade in giorno festivo**, il dipendente ha **diritto ad un giorno di riposo compensativo**, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. **La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.**

Articolo 8 (Attività disagiate)

Così modificato dall'ART. 8 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. L'indennità per sede disagiata competete in misura unica mensile pari ad € 45,45 al lordo degli oneri a carico del lavoratore ai dipendenti in servizio presso località particolarmente isolate e disagiate, già individuate come tali per il personale militare.

Gli effetti giuridici ed economici delle suddette modifiche ed integrazioni decorrono dal 1.1.2019.

2. La stessa competete 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.
4. Ai dipendenti non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruiscano del giorno di riposo settimanale, anche in giorno festivo infrasettimanale, è riconosciuta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett a) del CCNL, secondo quanto disposto dall'art. 21 del medesimo contratto.
5. Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett. a) nella misura del 20%. Tale maggiorazione è elevata al 30% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.
6. I compensi di cui ai commi precedenti sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

Articolo 9 (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 INI 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. Le condizioni oggettive di esposizione al rischio debbono essere individuate da organismi tecnici e secondo le modalità che per l'A.D. sono state individuate dagli artt. 265 e seguenti del d.P.R. n. 90/2010 e nelle *“Istruzioni tecniche per disciplinare l'organizzazione operativa in ordine alla gestione in sicurezza radiologica delle attività e tutela contro i rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti”* di cui al D.M. Difesa del 24.07.2007.
3. Ai lavoratori classificati in Categoria A viene corrisposta un'indennità nella misura unica **mensile** lorda di € 113,62.
4. Ai lavoratori classificati in Categoria B viene corrisposta un'indennità nella misura unica **mensile** lorda di € 28,40.
5. L'indennità di rischio radiologico non è cumulabile con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
6. La corresponsione dell'indennità di rischio radiologico continua ad essere disciplinata dalla vigente normativa speciale in coerenza con la natura “preventiva” anziché risarcitoria riconosciuta dalla sentenza Corte Costituzionale n. 343 del 1992.

Articolo 10

(Indennità professionale)

Così modificato dall'ART. 8 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

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.
2. 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 di € 113,62 lordi.
3. L'indennità professionale non è cumulabile con l'indennità di rischio radiologico, con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
4. ~~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.~~

Gli effetti giuridici ed economici delle suddette modifiche ed integrazioni decorrono dal 1.1.2019.

Articolo 11

(Rischio)

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. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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 articolo 9, né con l'indennità di bonifica campi minati.

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 VE 0,50 (su gg.6) € 0,61 (su gg.5)

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

Articolo 12

(Bonifica campi minati)

1. Detta indennità è prevista per il personale addetto ai lavori di bonifica ed alla sorveglianza dei lavori di sminamento esposto a particolari rischi ed è riconosciuta nei seguenti importi:

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

Articolo 13

(Premio disattivazione)

Così modificato dall'ART. 8 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. L'indennità è riconosciuta agli artificieri del Ministero della Difesa impiegati in attività di rimozione, disinnescamento o distruzione di ordigni esplosivi, nonché in attività di identificazione, neutralizzazione, bonifica di artifici pirotecnici non riconosciuti.
2. Il 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 disciplinata dal precedente articolo 12.
3. L'importo, pari ad € 113,62 è da considerarsi **al lordo degli oneri a carico del lavoratore**.

Gli effetti giuridici ed economici delle suddette modifiche ed integrazioni decorrono dal 1.1.2019.

Articolo 14

(Centralinisti non vedenti)

1. Ai sensi dell'art. 9, comma 1 della L. n. 113/1985 e s.m.i., ai centralinisti non vedenti, iscritti all'Albo Professionale Nazionale dei centralinisti privi di vista, occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio, è riconosciuta un'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.
3. L'importo pari ad € 4,14 al giorno, maggiorato del 20% se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e ridotta del 50% se il servizio prestato è inferiore alla metà dell'orario giornaliero, deve intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore
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 precedente comma 3.

Articolo 15

(Imbarco/Lavorazione/Collaudo)

Così modificato dall'ART. 8 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

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.
2. Tale indennità è corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione resa su natanti e unità navali in navigazione o alla fonda.
3. Per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina l'importo dell'indennità è di € 11,36. Per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, di Direttore di macchina l'importo dell'indennità è di € 14,20, per il gruista imbarcato l'importo dell'indennità è di € 10,20. Per il restante personale l'importo dell'indennità è di € 5,68.
4. 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 E 5,68.

5. Per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina **l'importo orario** dell'indennità di lavorazione è maggiorato in misura del 100% (pari ad € 2,00) fermo restando il limite giornaliero di € 11,36. Per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, di Direttore di macchina **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, per il gruista imbarcato **l'importo orario** dell'indennità di lavorazione è maggiorata nella misura dell'80% (pari a € 1,80) fermo restando il limite giornaliero di € 10,20.

Gli effetti giuridici ed economici delle suddette modifiche ed integrazioni decorrono dal 1.1.2019.

6. 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 collaudo, ad esclusione dei dipendenti eventualmente destinatari di incentivi ex art. 113 d.lgs. 50/2016, manutenzione o riparazione rese anche in immersione ed al personale addetto alla conduzione di gru e autogru e supporto tecnico lungo le banchine o i bacini per attività di imbarco, logistica e sbarco dei materiali dalle UU.NN..

Gli effetti giuridici ed economici delle suddette modifiche ed integrazioni decorrono dal 1.1.2019.

DECRETO LEGISLATIVO 18 aprile 2016, n. 50 ((Codice dei contratti pubblici))

Art. 113 (Incentivi per funzioni tecniche)

1. Gli oneri inerenti alla progettazione, alla direzione dei lavori ovvero al direttore dell'esecuzione, alla vigilanza, ai collaudi tecnici e amministrativi ovvero alle verifiche di conformità, al collaudo statico, agli studi e alle ricerche connessi, alla progettazione dei piani di sicurezza e di coordinamento e al coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione quando previsti ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, alle prestazioni professionali e specialistiche necessari per la redazione di un progetto esecutivo completo in ogni dettaglio fanno carico agli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti.

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, **le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del**

progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione.

3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 e' ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo e' disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

4. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo di cui al comma 2 ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata e' destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.

5. Per i compiti svolti dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, può essere riconosciuta, su richiesta della centrale unica di committenza, una quota parte, non superiore ad un quarto, dell'incentivo previsto dal comma 2.

5-bis. Gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture.

7. In caso di prestazione lavorativa effettivamente resa in **giornate feriali non lavorative** gli importi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3, **4 e 5** sono corrisposti in misura maggiorata del 50% (rispettivamente € 17,04, 21,30, **15,30**, 8,52 ed € 3,00, 3,75, **2,70**, 1,50). In **giornate festive** detti importi sono corrisposti in misura doppia (rispettivamente € 22,72, 28,40, **20,40**, 11,36 ed € 4,00, 5,00, **3,60**, 2,00)

Gli effetti giuridici ed economici delle suddette modifiche ed integrazioni decorrono dal 1.1.2019.

8. 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 e di Direttore di macchina, e in misura pari a € 20,40 per il gruista imbarcato. 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 svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina e in misura pari a € 40,80 per il gruista imbarcato.

Gli effetti giuridici ed economici delle suddette modifiche ed integrazioni decorrono dal 1.1.2019.

9. 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**.
10. Gli **importi giornalieri** sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
11. Ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro su turni, **l'importo giornaliero** deve essere corrisposto nella stessa misura in cui viene corrisposto ai dipendenti che effettuano l'orario di lavoro in modalità non turnaria.

ART 15 IMBARCO/ LAVORAZIONE/COLLAUDO										
IMPORTI AL LORDO DEGLI ONERI A CARICO DEL LAVORATORE										
Ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro su turni, l'importo giornaliero deve essere corrisposto nella stessa misura in cui viene corrisposto ai dipendenti che effettuano l'orario di lavoro in modalità non turnaria.										
		personale imbarcato ed in navigazione per periodi inferiori a 24 ore						personale imbarcato ed in navigazione per periodi superiori a 24 ore		
		max al giorno	misura oraria	giornate feriali non lavorative (maggiorazione del 50%)		giornate festive (maggiorazione del 100%)			giorno festivo o feriale non lavorativo	
		AL GIORNO	AD ORA	AL GIORNO	AD ORA	AL GIORNO	AD ORA	AL GIORNO	AL GIORNO	
IMBARCO	conduzione di natanti e unità navali di tutte le FF.AA e Conduttori di macchina	€ 11,36	€ 2,00, fermo restando il limite giornaliero di € 11,36	€ 17,04	€ 3,00	€ 22,72	€ 4,00	€ 22,72	€ 45,44	purché la permanenza a bordo sia riscontrata da documenti ufficiali del Comando di bordo o delle officine di appartenenza dalla quale

										risulti, per ciascun dipendente, il numero di giornate o ore di effettiva prestazione lavorativa a bordo
IMBARCO	personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, Direttore di macchina	€ 14,20	€ 2,50, fermo restando il limite giornaliero di € 14,20.	€ 21,30	€ 3,75	€ 28,40	€ 5,00	€ 28,40	€ 56,80	purché la permanenza a bordo sia riscontrata da documenti ufficiali del Comando di bordo o delle officine di appartenenza dalla quale risulti, per ciascun dipendente, il numero di giornate o ore di effettiva prestazione lavorativa a bordo
IMBARCO	per il gruista imbarcato	€ 10,20	€ 1,80, fermo restando il limite giornaliero di € 10,20.	€ 15,30	€ 2,70	€ 20,40	€ 3,60	€ 20,40	€ 40,80	purché la permanenza a bordo sia riscontrata da documenti ufficiali del Comando di bordo o delle officine di appartenenza dalla quale risulti, per ciascun dipendente, il numero di giornate o ore di effettiva prestazione lavorativa a bordo
LAVORAZIONE	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	€ 5,68	€ 1,00 (la frazione di ora equivale all'ora intera), fermo restando il limite giornaliero di € 5,68.	€ 8,52	€ 1,50	€ 11,36	€ 2,00	€ 11,36	€ 22,72	purché la permanenza a bordo sia riscontrata da documenti ufficiali del Comando di bordo o delle officine di appartenenza dalla quale risulti, per ciascun dipendente, il numero di

										giornate o ore di effettiva prestazione lavorativa a bordo
COLLAUDO E SUPPORTO A TERRA	<p>personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni lavorative di collaudo, ad esclusione dei dipendenti eventualmente destinatari di incentivi ex art. 113 d. dlgs. 50/2016, manutenzione o riparazione rese anche in immersione ed al personale addetto alla conduzione di gru e autogru e supporto tecnico lungo le banchine o i bacini per attività di imbarco, logistica e sbarco dei materiali dalle UU.NN.</p>	€ 5,68	€ 1,00 (la frazione di ora equivale all'ora intera), fermo restando il limite giornaliero di € 5,68.	////	////	////	////	////	////	
NB: DECRETO LEGISLATIVO 18 aprile 2016, n. 50 ((Codice dei contratti pubblici)) Art. 113 (Incentivi per funzioni tecniche)										

Articolo 16

(Distruzione armi chimiche)

1. L'Indennità per attività di distruzione di armi chimiche è prevista per il personale civile del Centro Tecnico Logistico Interforze NBC di Civitavecchia (RM) e 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".

2. 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, artifici privi di spoletta e/o carica esplosiva — fusti di tipo “C”, “D”, e “H” o simili — bombole e serbatoi a pressione, svolte presso il Compensorio 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.
3. L'indennità non è cumulabile per le giornate di percezione con l'indennità di disattivazione, né con l'indennità per bonifica campi minati.

Articolo 17

(Indennità di mobilità)

1. 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 di mobilità nella misura indicata ai commi seguenti.
2. Per 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. Il personale permanentemente trasferito, destinatario dell'indennità in questione 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. Per 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. Il personale temporaneamente trasferito destinatario di tale indennità - alla quale si aggiungono, nella misura di un settimo, le eventuali

maggiorazioni chilometriche indicate al successivo comma 4 - 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, a titolo di conguaglio, la corresponsione dell'intero ammontare della indennità spettante, detratte le somme percepite ai sensi del precedente comma 2. In mancanza dei cennati requisiti, al medesimo lavoratore non compete alcun conguaglio.

4. L'indennità di mobilità, sia per trasferimento permanente che 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.
5. All'indennità di mobilità, sia nella misura base che nella misura comprensiva delle eventuali maggiorazioni chilometriche, da qualsiasi trasferimento derivata, si aggiunge una quota fissa pari ad E 800,00.
6. 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.
7. 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.
8. 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 commi 6 e 7. 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.

9. 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'A.D.) o in difformità da tali esigenze e quindi nell'interesse del dipendente. In quest'ultimo caso non può essere corrisposta la predetta indennità.
10. 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, 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.
11. Le distanze tra le sedi di servizio vanno riferite a quelle esistenti tra l'Ente di provenienza e l'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.
12. 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.
13. Gli importi economici indicati ai precedenti commi 2, 3 e 4 costituiscono un riferimento certo e costante per esigenze che saranno contrattate, a tal fine anche negli anni futuri.

TITOLO III

INDENNITA' CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' COMPORTANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Articolo 18

(Indennità per Posizioni organizzative)

1. L'amministrazione conferisce, al personale inquadrato nella III area, incarichi che richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità ai quali viene attribuita una specifica indennità (ai sensi dell'art. 18 CCNL del 16.2.1999).
2. L'entità delle indennità è determinata in base alla distinzione tra le due categorie economiche riportate nell'Annesso A alla circolare n. 28652 del 27.04.2018 della Direzione Generale per il Personale Civile e, a loro volta, collegate alla rilevanza ed alle responsabilità degli incarichi organicamente previsti.
3. L'importo lordo annuo delle indennità è graduato secondo quanto previsto nella seguente tabella:

	Incarichi normativamente previsti	Riferimento normativo	Categoria Economica	Lordo Annuo
1	Capo servizio amministrativo	dPR 90/2010, art. 451	I	€ 2.380,60
2	Capo ufficio relazioni con il pubblico	d.lgs.165/2001, art. 11	II	€ 1.459,70
3	Incarichi di rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione conferiti presso Uffici istituzionalmente preposti alla gestione del contenzioso	d.lgs 165/2001 art. 12	II	€ 1.459,70
4	Capo gestione denaro/finanziario/patrimoniale/materiali	dPR 90/2010, art. 451	II	€ 1.459,70
5	Titolare ufficio cassa	dPR 90/2010, art. 451	II	€ 1.459,70

6	Ufficiale rogante	dPR 90/2010, art. 451	II	€ 1.459,70
7	Consegnatario del materiale per debito di custodia tenuto alla resa del conto giudiziale	dPR 90/2010, art. 451	II	€ 1.459,70
8	Funzionario delegato alla spesa (incarico attribuito con D.M. di Bilandife)	r.d. 2440/1923 art. 54	II	€ 1.459,70
9	Responsabile servizio prevenzione e protezione	d.igs. 81/2008, art. 32	II	€ 1.459,70
10	Responsabile protocollo informatico	dpr 445/2000, art. 61	II	€ 1.459,70

	Incarichi funzionali	Categoria Economica	Lordo annuo
11	Incarichi di consulenza organicamente previsti presso gli organi di vertice dell'Amministrazione	II	€ 1.459,70
12	Consulente giuridico presso gli Alti Comandi territoriali	II	€ 1.459,70
13	Consigliere giuridico presso stabilimenti, arsenali, poli delle FF.AA	II	€ 1.459,70
14	Incarichi di studio presso Uffici Legali di livello dirigenziale	II	€ 1.459,70
15	Incarichi tecnici ad alta valenza professionale (ingegneri, architetti, psicologi, chimici, fisici, biologi, esperti 70 qualificati e rappresentante governativo assicurazione qualità)	II	€ 1.459,70
16	Titolarità di unità organizzativa presso SS.MM., S.G.D., G.M., UU.CC	II	€ 1.459,70

	e DD.GG		
17	Titolarità di unità organizzativa presso Enti diversi da SS.MM., S.G.D., G.M., UU.CC. e DD.GG.	II	€ 1.459,70
18	Capo segreteria e segretario particolare presso segreterie di Uffici di livello dirigenziale generale	II	€ 1.459,70

4. Al fine di consentire all'Amministrazione di svolgere le opportune valutazioni in merito alla previsione di spesa gli Enti dovranno fornire, annualmente il numero di incarichi di PO conferiti alla data del 1° gennaio.
5. L'importo lordo, come sopra individuato, sarà corrisposto in un'unica soluzione, **a seguito di valutazione positiva del dipendente interessato**, nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale. L'indennità verrà riconosciuta in misura proporzionale alla valutazione, analogamente a quanto previsto per la distribuzione del premio correlato alla performance individuale, ossia sulla base delle percentuali previste per le diverse fasce di punteggio previste dal punto 3 del successivo art. 21.
6. In base a quanto previsto dal citato Sistema di Valutazione qualora i titolari di incarichi di posizione organizzativa conseguano un punteggio inferiore a 40/100, si procederà alla revoca dell'incarico con conseguente perdita della connessa indennità.

TITOLO IV

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Articolo 19

(Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale)

1. Le politiche di incentivazione del personale si pongono all'interno di un sistema integrato di gestione delle risorse umane volto ad orientare le prestazioni lavorative al raggiungimento di obiettivi di miglioramento dei servizi e di soddisfazione dell'utenza. Conseguentemente l'Amministrazione, nel perseguimento dei fini istituzionali ad essa assegnati, ispira la propria azione a

logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intende conseguire.

2. A tal fine, come indicato nell'articolo 2 del CCNL sottoscritto il 14 settembre 2007, le Amministrazioni si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato" e sono istituiti sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
3. In tale quadro di riferimento l'A.D., coerentemente con il d.lgs. 150/2009 e s.m.i., dispone di un Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali approvato con DM del 10/11/2015, nonché di un Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa approvato con DM 12/10/2017.
4. L'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti assume carattere incentivante ed è strategicamente correlata alla valutazione della prestazione prestata nel duplice aspetto di performance organizzativa ed individuale, come previsto nell'articolo 77 comma 2 lett. a) e b) del CCNL Funzioni Centrali 2016 - 2018.

Articolo 20

(Performance organizzativa e premialità)

Così modificato dall'ART. 8 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. Nel rispetto di quanto stabilito dagli articoli 4 ed 8 del D.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione della performance organizzativa e dei connessi obiettivi strategici del Ministero della difesa, è orientato alla definizione delle fasi, dei tempi, delle modalità e dei soggetti responsabili del processo, al fine di rendere trasparente e condiviso il modello attraverso il quale l'azione amministrativa del Dicastero è impostata, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi fissati.
2. Il sistema di misurazione della performance organizzativa costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e la rappresentazione delle informazioni consentono di:
 - individuare e comunicare gli obiettivi delle strutture;
 - verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
 - rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;

- incoraggiare il miglioramento continuo organizzativo.

3. La misurazione del raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli intenti dell'Amministrazione. Per quanto attiene agli indicatori, essi sono definiti come grandezze espresse sotto forma di valore assoluto o rapporto.

4. L'ammontare del premio riconosciuto al personale in connessione alle performance organizzative realizzate, è determinato in misura differenziata e tiene conto:

- del grado di raggiungimento degli obiettivi riferiti a ciascun centro di responsabilità; come rilevato nell'ambito del ciclo della performance, attraverso il cosiddetto indicatore sintetico di risultato (ISR). Tale indicatore corrisponde al punteggio medio ottenuto da ciascun centro di responsabilità tra gli OBS assegnati;

- dell'apporto partecipativo effettivamente prestato;

L'indicatore sintetico di risultato corrisponde alla media della percentuale di raggiungimento di tutti gli indici di realizzazione fisica riferiti al medesimo centro di responsabilità. Nello specifico i risultati da prendere in considerazione sono quelli degli obiettivi (assegnati con il Piano della performance entro il 31 gennaio di ogni anno oggetto di valutazione, così come risultanti dalla Relazione sulla performance, a seguito della validazione da parte dell'OIV) riferiti al CRA Esercito italiano per i dipendenti di enti dell'Esercito italiano, al CRA Aeronautica militare per i dipendenti di enti dell'Aeronautica militare, al CRA Marina militare per i dipendenti di Enti della Marina militare, al CRA Carabinieri per i dipendenti di enti dell'Arma dei Carabinieri, al CRA Segretario generale della Difesa per i dipendenti di enti del Segretariato generale della Difesa. Se gli obiettivi "di primo livello" riferiti ai CRA di riferimento sono più di uno, si procederà alla media aritmetica degli obiettivi "di primo livello" assegnati a quel CRA. Per i dipendenti degli Uffici Centrali, degli organismi direttamente dipendenti dal Ministro, dello Stato Maggiore della Difesa e della Giustizia militare i risultati sono da intendersi come la media aritmetica dei risultati di tutti gli obiettivi "di primo livello" riferiti ai suindicati CRA.

5. Al fine di riconoscere il contributo differenziato al raggiungimento degli obiettivi dell'A.D. e promuovere il massimo impegno nel conseguimento e nel superamento degli obiettivi assegnati, per ciascun dipendente viene determinato un punteggio connesso alla performance organizzativa del CRA di riferimento, sulla base della seguente formula: |

P.e.P.O.= ISR x S par

Dove:

P. e.P.O. = punteggio connesso alla performance organizzativa

ISR = Indicatore sintetico di risultato (riferito al Centro di responsabilità amministrativa a cui il dipendente appartiene)

S par = soglia di partecipazione

Le parti danno atto che il P.c.P.O. (punteggio connesso alla performance organizzativa) nonché l'ISR (indicatore sintetico di risultato), rappresentano criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ai sensi dell'art. 7 comma 6 lett. b) del CCNL Funzioni centrali.

6. Il parametro della soglia di partecipazione (S par) è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione a distinte fasce, sulla base della seguente tabella:

PRESENZA	Soglia partecipazione (S par)
PRESENZA > 75%	1 (100%)
50% > PRESENZA ≤ 75%	0,75 (75%)
25% > PRESENZA ≤ 50%	0,5 (50%)
PRESENZA ≤ 25%	0 (0)
	1

Gli effetti giuridici ed economici delle suddette modifiche ed integrazioni decorrono dal 1.1.2019.

7. Nel calcolo della percentuale del dovuto di cui alla tabella del precedente comma si considera come parametro corrispondente alla presenza del 100% il numero di giornate teoricamente da rendere su base annua da parte del lavoratore, tenuto conto della specifica articolazione dell'orario di lavoro.
8. Il principio alla base della ripartizione del premio correlato alla performance organizzativa è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare l'apporto della sua prestazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi

di struttura (Centro di responsabilità). I giustificativi considerati per il calcolo della presenza in servizio saranno esclusivamente i seguenti:

- a) Corsi e convegni;
- b) Trasferta;
- c) Ferie e permessi artt. 32 e 35 CCNL Funzioni centrali;
- d) Festività soppresse;
- e) Congedo di maternità (obbligatorio), compresa l'eventuale interdizione anticipata dal lavoro;
- f) Permessi per lutto;
- g) Permessi per citazione a testimoniare;
- h) Permessi per esercitare le funzioni di giudice popolare;
- i) Permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992;
- j) Permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000;
- k) Assenze di cui all'art. 38 CCNL Funzioni centrali;
- l) Assenze di cui all'art. 39 CCNL Funzioni centrali;
- m) Donazione sangue;
- n) Riposo compensativo.

9. La Direzione Generale per il Personale Civile, dopo aver provveduto a calcolare il punteggio dei singoli dipendenti correlato alla performance organizzativa sulla base del meccanismo di calcolo descritto nei punti precedenti, provvede alla ripartizione dell'intera somma destinata alla remunerazione dei risultati di performance organizzativa per l'anno di riferimento tra tutti i dipendenti, in misura proporzionale al punteggio connesso alla performance organizzativa ottenuto da ciascun dipendente, al fine di quantificare il premio individuale e distribuire, in tal modo, tutto lo stanziamento disponibile.

10. L'importo individuale annuale corrisposto al singolo dipendente in correlazione alla performance organizzativa, quindi, è calcolato in base alla seguente formula:

premio individuale di performance organizzativa

= punteggio "di performance organizzativa" (P. e .P.O.) x stanziamento complessivo

/Somatoria punteggi "di performance organizzativa" (P. e PO.)

11. Per i dipendenti a tempo parziale l'incentivo individuale, determinato ai sensi del punto precedente, è diminuito in misura proporzionale alla percentuale di prestazione lavorativa effettivamente prestata (ad esempio, un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% riceverà un premio connesso alla performance organizzativa pari a quello risultante dalla formula di cui al punto precedente ridotto al 50%).
12. Una quota del premio individuale connesso alla performance organizzativa sarà erogata a titolo di acconto in corso d'anno: lo Stato Maggiore della Difesa, con riferimento a quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", rileva i risultati afferenti agli OBS conseguiti nel primo semestre dell'anno, nel "Rapporto complessivo sui risultati" in occasione del monitoraggio strategico intermedio.

Nel Rapporto sono altresì fornite indicazioni in merito al possibile ed integrale conseguimento degli obiettivi individuati nella programmazione strategica entro il termine dell'EF, anche sulla base di elementi contingenti (es. valutazione "storicizzata" dell'avanzamento delle attività). L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), analizza e certifica i risultati indicati nel "Rapporto di monitoraggio strategico intermedio".

La Direzione del Personale Civile sulla base del giudizio sintetico relativo all'andamento degli OBS riferiti ai CRA di appartenenza, come indicato al precedente punto 4, comunica all'Organo di Indirizzo Politico l'acconto da corrispondere al personale interessato, secondo le misure previste dalla seguente tabella:

Stato di avanzamento OBS	% di acconto
Regolare	50%
Problematico	30%
Critico	10%

La quota di acconto per singolo dipendente sarà, conseguentemente, determinata applicando le percentuali sopra riportate all'importo medio teorico del premio correlato alla performance organizzativa del CRA di appartenenza.

13. Il saldo sarà pagato a conclusione del ciclo della performance, secondo la formula riportata al punto 10 ed a conguaglio dell'acconto di cui al punto 12, a seguito della validazione della relazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), così come espressamente previsto dall'art. 14/6° c. del D.Lgs. 150/2009.

1 Il giudizio sintetico esprime la capacità di conseguimento dei valori target prefissati; pertanto l'andamento dei singoli OBS risulta:

“**Regolare**” se gli obiettivi saranno regolarmente conseguiti e non si ravvisano criticità che possano compromettere il conseguimento del livello di performance atteso;

“**Problematico**” se gli obiettivi prefissati potrebbero essere parzialmente conseguiti poiché si ravvedono criticità che, qualora non risolte, potranno compromettere il conseguimento del livello di performance atteso;

“**Critico**” se gli obiettivi potrebbero non essere conseguiti poiché si palesano criticità sostanziali che lasciano prefigurare il mancato conseguimento del livello di performance atteso.

Articolo 21

(Performance individuale)

Così modificato dall'ART. 8 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. La somma complessivamente destinata a remunerare la performance individuale dei dipendenti civili dell'AD, ai sensi degli artt. 7 e 45 d.lgs. 165/2001 e dell'art. 77, comma 2, lett. B) del CCNL Funzioni Centrali è attribuita secondo le modalità di seguito riportate.
2. La somma di cui al comma precedente, rapportata al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, fornisce l'importo teorico pro capite del premio da attribuire in base alla performance individuale al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.
3. 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

4. Ai soli dipendenti rientranti nella fascia di valutazione compresa tra 91-100, che avranno conseguito le valutazioni di performance individuale più elevate, è attribuita, ai sensi dell'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, una

maggiorazione del 30% della quota individuale teorica come definita dal precedente comma 2.

Tale maggiorazione verrà attribuita al 40% dei dipendenti appartenenti a ciascuna area funzionale, sulla base della graduatoria dei punteggi di performance individuale di ciascuna area. **In caso di ex aequo** si farà riferimento alla presenza in servizio (così come indicata da ciascun Ente in fase di inserimento dati per il pagamento della performance organizzativa) **e, in caso di ulteriore ex aequo** si farà riferimento alla valutazione della performance individuale dell'anno precedente.

Gli effetti giuridici ed economici delle suddette modifiche ed integrazioni decorrono dal 1.1.2019.

Tale maggiorazione troverà copertura mediante le somme accantonate in base al comma 1 e non integralmente spese a seguito dell'applicazione dei criteri di cui al comma 3, qualora tali ultime risorse non siano sufficienti si procederà mediante una rideterminazione proporzionale del premio di tutti i dipendenti non rientranti tra i beneficiari della maggiorazione in base alle graduatorie di merito sopra descritte, in modo tale che la maggiorazione da corrispondere ai dipendenti con punteggi più elevati sia pari al 30% dell'importo del premio spettante ai dipendenti compresi nella fascia 71-99, e non rientranti tra i beneficiari della maggiorazione.

Il presente metodo di attribuzione della maggiorazione prevista dall'art. 78 del CCNL Funzioni centrali, viene introdotto in via sperimentale a partire dall'anno 2018.

TITOLO V

CONTRATTAZIONE DI SEDE

Articolo 22

(Fondo Unico di Sede)

1. La somma annualmente destinata alla costituzione dei Fondi Unici di Sede (FUS), secondo la regola di cui all'art. 77, comma 4 del CCNL Funzioni Centrali, viene rapportata al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento per determinare l'importo pro capite teorico FUS.
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 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.

Articolo 23

(Modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione di sede)

1. La distribuzione delle somme individuate in base a quanto stabilito dal precedente articolo sarà stabilita mediante la contrattazione integrativa di sede, in ossequio a quanto previsto dall'art. 7 comma 7 del CCNL Funzioni Centrali.

2. La somma annualmente accantonata per il FUS dovrà corrispondere ad almeno il 20% delle risorse destinate ai trattamenti per le performance, in applicazione dell'art. 77 comma 4 del CCNL Funzioni centrali, e tali risorse dovranno essere destinate alla produttività.

ART. 3 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

2. Le risorse del fondo, come in premessa costituito, sono utilizzate in base a quanto stabilito dalla presente contrattazione Integrativa, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del CCNI.
3. Si precisa che la distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei FUS sarà determinata dalla contrattazione di sede, anche mediante l'individuazione di specifiche esigenze rilevate in sede locale e delle attività connesse, tenendo conto dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance vigenti presso il Ministero della Difesa, sulla base dei criteri individuati dalla contrattazione di sede.

TITOLO VI

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Articolo 24

(Progressioni economiche)

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree funzionali si realizzano mediante il conseguimento, dopo la posizione economica iniziale di accesso all'area medesima, di successive fasce retributive nel rispetto della disciplina definita con separato accordo.
2. Il numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree sarà definito annualmente in sede di accordo per la distribuzione del Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lett. e) e la decorrenza giuridica ed economica degli stessi sarà il 1° gennaio 2018.

TITOLO VII

RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Articolo 25

(Determinazione dei fondi AD ed AID 2019)

Così modificato dall'ART. 4 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. L'ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate (FRD) per l'esercizio finanziario 2019 è pari a complessivi € 49.283.754,67 al lordo degli oneri datoriali, di cui euro 23.225.255,22 rappresentano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ed euro 26.058.499,45 le risorse variabili.
2. Il Fondo viene ripartito in € 1.922.066,43 per l'AID, pari al 3,9% dello stanziamento (in ragione del rapporto personale AID/AD) ed € 47.361.688,24 costituente la parte dell'AD.

Articolo 26

(Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2019)

Così modificato dall'ART. 5 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. In base a quanto stabilito nel precedente art. 4, il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 per l'A.D. ammonta a complessivi € 47.361.688,24 compresi gli oneri a carico dell'Amministrazione e le relative risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:
 - a) per il finanziamento delle Posizioni organizzative (art. 18 CCNI) viene accantonata la somma di € 2.437.305,65;
 - b) per remunerare le particolari posizioni di lavoro previste dagli artt. da 8 a 16 del CCNI, nonché le indennità di turnazione (art. 6 CCNI) e quelle di reperibilità (art.7 CCNI) relative all'anno 2019 vengono accantonate le seguenti somme rispettivamente al netto e al lordo datoriale:

<i>voci di spesa</i>	<i>importo netto datoriale</i>	<i>importo lordo datoriale</i>
particolari posizioni di	€ 1.606.088,03	€ 2.131.278,82

lavoro		
turni	€ 7.836.923,58	€ 10.399.597,59
reperibilità	€ 2.253.697,60	€ 2.990.656,72

- c) per remunerare le indennità di mobilità di cui all'art. 17 del CCNI è accantonato l'importo di € 70.000,00 al lordo datoriale;
- d) per il finanziamento della performance organizzativa è accantonata la somma di € 21.000.000,00;
- e) per il finanziamento della performance individuale la somma di € 2.500.000,00;
- f) per la costituzione dei Fondi Unici di Sede (FUS) è complessivamente destinata la somma € 5.832.849,46.

Performance organizzativa + Performance individuale + Fondo unico di sede 2019				
Distribuzione somme complessivamente disponibili				
	VOCI	Importo	numero dei dipendenti	quota media pro capite
	Importo Performance Organizzativa al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	21.000.000,00	24.849	845,10
	Importo Performance Organizzativa al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	15.825.169,56	24.849	636,85

	Importo Performance individuale al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	2.500.000,00	24.849	100,61
	Importo Performance individuale al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	1.883.948,76	24.849	75,82

	Importo FUS al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	5.832.849,46	24.849	234,73
	Importo FUS al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	4.395.515,79	24.849	176,89

Art. 27

(Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili)

Così modificato dall'ART. 6 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. Le ulteriori risorse che, eventualmente, dovessero affluire al FRD (fondo risorse decentrate) 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 (che confluiscono, queste ultime, direttamente nel capitolo 1375), saranno destinate nella misura del 30% ad incrementare i compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base alla performance individuale e nella misura del 70% per l'incremento dei fondi per la contrattazione di sede (FUS).

D.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 Art. 1805-bis (Fondo per la retribuzione della produttività del personale militare transitato nelle aree funzionali del personale civile del Ministero della difesa).

1. Per ciascun militare nell'anno di transito nel ruolo del personale civile del Ministero della difesa, annualmente e per l'intero periodo di permanenza del militare transitato in detti ruoli, è versato al fondo per la retribuzione della produttività del personale civile stesso un importo corrispondente alla quota media pro capite delle risorse strutturali dei fondi per l'efficienza dei servizi istituzionali delle Forze armate comunque denominati.

Articolo 28

(Risorse comma 2 bis art. 614 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66)

Così modificato dall'ART. 7 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

4. Le risorse di cui al comma 2 bis dell'art. 614 del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, ammontano per l'anno 2018 ad € 21.000.000,00 (21 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019, 2020 e 2021, da destinare, attraverso la contrattazione collettiva nazionale integrativa, all'incentivazione della produttività).
5. Le risorse di cui al punto precedente, rappresentano risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, per cui, in attuazione di quanto previsto dall'art. 77 comma 3 del CCNL Funzioni Centrali, sono escluse dal computo delle risorse destinate a performance individuale.
6. Le risorse di cui al comma 1, per espressa previsione normativa che le ha introdotte, sono finalizzate all'incentivazione della produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della difesa, per cui sono interamente destinate al finanziamento della performance organizzativa secondo la disciplina del precedente articolo 20 CCNI.

Decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 - Art. 614 Incremento del fondo per l'incentivazione della produttività del personale del Ministero della difesa

2-bis. In relazione alle medesime esigenze di cui al comma 1, è autorizzata la spesa di 21 milioni di euro per ciascuno degli anni ((2018, 2019, 2020 e 2021)), da destinare, attraverso la contrattazione collettiva nazionale integrativa, all'incentivazione della produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della difesa. Agli oneri di cui al presente comma si provvede, per ciascuno degli anni ((2018, 2019, 2020 e 2021)), mediante quota parte dei risparmi di cui all'articolo 11, comma 5, lettera b), del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 94.

Decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 94 - Art. 11 Disposizioni di coordinamento, transitorie e finali

5. A decorrere dall'anno 2017, le consistenze del personale militare dell'Esercito italiano, della Marina militare, escluso il Corpo delle capitanerie di porto, e dell'Aeronautica militare, come determinate, ai sensi dell'articolo 2207 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, e successive modificazioni, dalla tabella 2 annessa al decreto del Ministro della difesa di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per la semplificazione e la pubblica amministrazione 21 luglio 2016, registrato alla Corte dei conti in data 22 agosto 2016, foglio n. 1588, sono ridotte di un contingente complessivo di personale non inferiore a 1.498 unità come da tabella 4 allegata al presente decreto. I risparmi, valutati in euro 145 milioni in termini di saldo netto da finanziare, determinati dalla riduzione delle consistenze di cui al presente comma:

- a) nel limite del 50 per cento, sono destinati alla copertura finanziaria delle spese di personale derivanti dal riordino dei ruoli del personale delle Forze armate, in aderenza all'articolo 1, comma 5, della legge 31 dicembre 2012, n. 244;
- b) per il rimanente 50 per cento sono iscritti sullo stato di previsione del Ministero della difesa, per un importo corrispondente alla valutazione in termini di indebitamento netto della pubblica amministrazione su appositi fondi da ripartire con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze su proposta del Ministro della difesa.

Articolo 29

~~(Accantonamento delle risorse e contingenti per le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2018)~~

- ~~7. Dall'ammontare del Fondo Risorse Decentrate risulta utilizzata la somma di € 13.337.161,91 per finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree funzionali ai sensi e per gli effetti di cui all' art. 7, comma 6, lettera c), del CCNL Comparto "Funzioni Centrali "Triennio 2016-2018 del 12.02.2018, come da separato Accordo, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 31 luglio~~
- ~~8. Le parti, previa verifica delle disponibilità economiche, concordano di programmare verosimilmente, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lett. e) del CCNL Funzioni centrali, un numero di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree pari a circa 8.000 unità, ovvero in numero inferiore sulla base delle risorse effettivamente disponibili.~~
- ~~I suddetti passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore avranno decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2019 e il relativo onere finanziario, graverà sulle risorse consolidate del fondo unico di amministrazione per l'anno 2019.~~

TITOLO VIII

NORME FINALI E TRANSITORIE

Articolo 30

(Durata e campo di applicazione dell'Accordo sul Fondo Risorse Decentrate)

9. L'Accordo relativo alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL, ha efficacia annuale e si riferisce al solo personale civile del Comparto Funzioni Centrali delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa (AD).
10. Il presente Accordo per la ripartizione delle risorse non si applica 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 concernenti gli sviluppi economici che si applicano a tutto il personale appartenente alle aree funzionali del Ministero della Difesa.

Articolo 1

(Campo di applicazione)

Così previsto dall'ART. 1 CCNI DIFESA FRD 2019 DEL 03.06.2020

1. Il presente Accordo trova applicazione nei confronti del personale civile dipendente del Ministero della Difesa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time, e inquadrato nelle aree funzionali dell'A.D.
2. Lo stesso non trova applicazione nei confronti del personale destinatario dell'indennità accessoria di diretta collaborazione prevista dall'art. 19, comma 11 del d.P.R. 15 marzo 2010, n.90.

Articolo 31

(Rinvio al CCNL vigente)

11. Per quanto non espressamente o diversamente previsto dal presente contratto, si rinvia al vigente CCNL comparto Funzioni Centrali.

Roma, 6 novembre 2018

Norme in evidenza

DLvo 165-30.03.2001 vigente al 15-07-2020

Art. 7

Gestione delle risorse umane

COMMA 5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle **prestazioni effettivamente rese.**

Articolo 45

Trattamento economico

COMMA 1. Il trattamento economico fondamentale ed **accessorio** fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, **e' definito dai contratti collettivi.**

COMMA 2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque **trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.**

COMMA 3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, **trattamenti economici accessori collegati:**

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, **sono destinate**, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, **apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.**

COMMA 4. I **dirigenti sono responsabili** dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.