CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

Ministero della Difesa

Triennio 2021 – 2023

Indice

PREMESSA 5

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione 6

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione 6

PARTE I

Art. 3 Oggetto 7

Art. 4 Rinvio 7

PARTE II

TITOLO I RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE

Art. 5 Fondo Risorse Decentrate 7

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 8

Art. 7 Indennità di Reperibilità 8

Art. 8 Attività disagiate 9

Art. 9 Rischio radiologico 9

Art.10 Indennità professionale 10

Art.11 Rischio 10

Art. 12 Bonifica campi minati 11

Art. 13 Premio disattivazione 11

Art. 14 Centralinisti non vedenti 11

Art. 15 Imbarco/Lavorazione/Collaudo 12

Art.16 Distruzione armi chimiche 14

Art. 17 Indennità di mobilità 14

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

Art. 18 Indennità per posizioni organizzative 16

Art. 19 Tipologia e requisiti degli incarichi conferibili 17

Art. 20 Conferimento e revoca degli incarichi di PO 18

Art. 21 Criteri per il pagamento dell'indennità di PO 19

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

Art. 22 Sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale 19

Art. 23 Performance organizzativa e premialità 19

Art. 24 Maggiorazione premio performance organizzativa personale 1^ Area 22

Art. 25 Performance individuale 23

TITOLO V PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 26 Progressioni economiche 24

Art. 27 Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche 24

TITOLO VI CONTRATTAZIONE DI SEDE

Art. 28 Fondo Unico di Sede 24

Art. 29 Modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione di sede 25

TITOLO VII RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 30 Determinazione dei fondi AD ed AID 2021 25

Art. 31 Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2021 26

Art. 32 Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili 27

Art. 33 Risorse comma 2 bis art. 614 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 28

Art. 34 Accantonamento delle risorse e contingente per le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2021 28

TITOLO VIII NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 35 Durata e campo di applicazione dell'Accordo sul Fondo Risorse Decentrate 29

Art. 36 Rinvio al CCNL vigente 29

PREMESSA

In data 12 febbraio 2018 è stato sottoscritto dall'ARAN e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA e FEDERAZIONE INTESA, in data 21 settembre 2018 da FLP e in data 04 maggio 2020 da USB PI, 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 Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa,

CONSIDERATA l'opportunità di pervenire alla stipula di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, che valga ad aggiornare per il triennio 2021-2023 le disposizioni del precedente CCNI 2018-2020;

PRESO ATTO delle disposizioni della legge 30 dicembre 2020, n.178 (Legge di bilancio 2021) in merito:

a) alle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'art. 1, co.2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché ai risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel corso del 2020 che, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno 2021, nell'ambito della contrattazione integrativa, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo (art.1, co.870);
b) ai risparmi derivanti dalla progressiva riduzione del personale civile dell'Amministrazione Difesa, da destinarsi, per una quota parte pari a 20 milioni di euro annui, ad alimentare il fondo risorse decentrate del personale civile del Ministero della Difesa, e per un'ulteriore quota parte pari a 30 milioni di euro annui, ad aumentare per il medesimo personale l'indennità di amministrazione, le cui misure sono determinate in sede di contrattazione collettiva per il triennio 2019-2021 (art.1, co.983);

CONSIDERATO che con nota del 5 marzo del 2021 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha certificato, per le finalità di cui all'art. 1, comma 870 della legge n. 178 del 2020, risparmi a titolo di straordinario per un importo pari ad € 754.991,00 e risparmi derivanti da buoni pasto per un importo pari ad € 887.547,59;

CONSIDERATO che l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1 comma 983 della legge n. 178 del 2020 è subordinato alla progressiva riduzione, sino al raggiungimento del numero di 20.000 unità, della

dotazione organica complessiva del personale civile del Ministero della difesa fissata dalla tabella 1 allegata al Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 gennaio 2013 (pubblicato GU n. 87 del 13 aprile 2013) da operare in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

CONSIDERATO CHE con Decreto del Ministro della Difesa del 25 maggio 2021 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni che certifica una consistenza organica di personale, al 1° gennaio 2021, di 18.919 unità, con una carenza, rispetto all'organico complessivo di cui al citato Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 gennaio 2013, pari a 9.011 unità e che le cessazioni per il triennio 2021-2023 sono stimabili in 1.763 unità;

CONSIDERATO CHE la riduzione del personale è in linea con l'obiettivo della riduzione della dotazione organica fissata a 20.000 unità per l'anno 2024 e che pertanto possono essere utilizzati i 20 milioni di euro per le finalità previste dall'art. 1 comma 983 della legge n. 178 del 2020 destinati ad alimentare il Fondo Risorse Decentrate;

CONSIDERATO che l'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate anno 2021 è pari ad € 77.018.657,59, di cui € 54.376.119,00 rappresentano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ed € 22.642.538,59 le risorse variabili;

sottoscrivono la seguente Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'Amministrazione Difesa per il triennio 2021 – 2023.

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 2

(*Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione*)

1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2021 – 2023 e gli effetti 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. E' 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.

PARTE I

Articolo 3

(Oggetto)

1. La Parte I del presente contratto regola tutte le materie di cui all'art. 7, comma 6 del 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 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' INDENNITA' CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' 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. 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 2, lett. a) del citato CCNL 2016 – 2018 per il personale del Comparto Funzioni centrali;
   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.

Articolo 7

(Indennità di Reperibilità)

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 20 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto Funzioni Centrali il 12.02.2018, con le modifiche e integrazioni indicate ai successivo comma 2
2. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di € 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.

Articolo 8

(Attività disagiate)

1. L'indennità per sede disagiata compete in misura unica mensile pari ad € 51,92 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.
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.
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, attualmente abrogato e sostituito integralmente dal D. Lgs. 101 del 2020, ed in particolare il personale classificato esposto in quanto operante in ambienti di lavoro definiti Zone Controllata e Zona 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. I datori di lavoro avranno cura di fare riferimento al Documento Valutazione dei Rischi (DVR) ex D. Lgs. 81/2008, dagli stessi sottoscritto, quale fonte abilitata a prevedere obbligatoriamente tutte le attività soggette a rischio.
3. Ai lavoratori classificati in Categoria A viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 130,66.
4. Ai lavoratori classificati in Categoria B viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 32,66.
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 riconosciutale dalla sentenza Corte Costituzionale n. 343 del 1992, nella quale si definisce l'indennità quale concorso alle spese che l'operatore sanitario deve affrontare a scopo profilattico o terapeutico, al fine di ridurre i rischi da esposizione.

Articolo 10

(Indennità professionale)

1. Per i tecnici di radiologia, l'indennità derivante da rischio radiologico ha assunto, 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 € 130,66 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.

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 tabella 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. Le situazioni lavorative di rischio sono 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.
3. 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.
4. Si rammenta che l'indennità in questione non è cumulabile con il premio di disattivazione previsto dalla legge 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	€ 3,05	(su gg. 6)	€ 3,66	(su gg. 5)
GRUPPO	II	€ 1,43	(su gg. 6)	€ 1,76	(su gg. 5)
GRUPPO	III	€ 1,00	(su gg. 6)	€ 1,22	(su gg. 5)
GRUPPO	IV	€ 0,64	(su gg. 6)	€ 0,78	(su gg. 5)
GRUPPO	V	€ 0,58	(su gg. 6)	€ 0,78	(su gg. 5)

Agli operatori subacquei spetta, a prescindere dalla profondità raggiunta, una indennità di rischio nella misura di € 11,50 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. € 0,39 min. € 0,30
   b) indennità giornaliera di fuori residenza per il personale civile non di ruolo: max. € 0,31 min. € 0,08
   c) premio di disattivazione per ogni mina, proiettile, bomba od ordigno esplosivo disattivato o rimosso: € 1,31

Articolo 13

(Premio disattivazione)

1. L'indennità è riconosciuta agli artificieri del Ministero 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.
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, nella misura unica mensile pari ad € 130,66 è da considerarsi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

Articolo 14

(Centralinisti non vedenti)

1. Ai sensi dell'art. 9, comma 1 della Legge 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 € 4,76 al giorno, maggiorato del 20% se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e ridotto 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)

1. Al personale preposto alla conduzione di natanti e Unità Navali, ovvero che effettua la prestazione lavorativa a bordo di detti mezzi, ad esclusione, quindi, del personale meramente trasportato, è corrisposta una indennità di imbarco per le prestazioni effettivamente rese in navigazione o alla fonda.
2. L'importo dell'indennità giornaliera di imbarco è pari a:
   - ✓ € 16,33, per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, di Direttore di macchina;
   - ✓ € 13,06, per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina;
   - ✓ € 6,53, per il restante personale.
3. L'indennità di imbarco è corrisposta, inoltre, nelle seguenti misure orarie (la frazione di ora equivale all'ora intera):
   - ✓ € 1,15 al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni lavorative di costruzione, manutenzione o riparazione effettivamente rese a bordo di natanti e Unità Navali e assimilati, quali passetti, bettoline e boe, 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 € 6,53;
   - ✓ € 2,30, ovvero maggiorata in misura del 100%, al personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina, fermo restando il limite giornaliero di € 13,06;
   - ✓ € 2,88, ovvero maggiorata in misura del 150%, al personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, di Direttore di macchina, fermo restando il limite giornaliero di € 16,33.
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%, ovvero:
   - ✓ per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina, € 24,50 la giornaliera e € 4,31 l'oraria;
   - ✓ per il personale preposto alla conduzione, €19,60 la giornaliera e € 3,45 l'oraria;
   - ✓ per il restante personale imbarcato, € 9,80 la giornaliera e € 1,73 l'oraria.
5. Nelle giornate festive gli importi di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 sono corrisposti in misura doppia, ovvero:
   - ✓ per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina, € 32,66 la giornaliera e € 5,75 l'oraria;
   - ✓ per il personale preposto alla conduzione, € 26,13 la giornaliera e € 4,60 l'oraria;
   - ✓ per il restante personale imbarcato, € 13,06 la giornaliera e € 2,30 l'oraria.
6. Per il personale imbarcato ed in navigazione per periodi superiori a 24 ore l'importo giornaliero di imbarco è corrisposto in misura pari a:
   - ✓ € 32,66 per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina;
   - ✓ € 26,13 per il personale preposto alla conduzione;
   - ✓ € 13,06 per il restante personale.
7. In caso di imbarco o navigazione superiori a 24 ore in 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:
   - ✓ € 65,32 per il personale che svolte il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina;

- ✓ € 52,26 per il personale preposto alla conduzione;
- ✓ € 26,13 per il restante personale.

8. Al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni relative a collaudi, verifiche periodiche di sistemazioni, impianti e attrezzature di bordo[1], manutenzioni e riparazione rese a favore di natanti, Unità Navali e assimilati, anche in immersione, ed al personale di supporto tecnico per attività di imbarco, logistica e sbarco dei materiali dalle UU.NN., ad esclusione dei dipendenti eventualmente destinatari di incentivi ex. art. 113 d.lgs. 50/2016, è corrisposta una indennità di lavorazione/collaudo per le prestazioni effettivamente rese a bordo, lungo le banchine o i bacini. La misura dell'indennità è:
   - ✓ nei giorni feriali, € 6,53 la giornaliera e € 1,15 l'oraria;
   - ✓ nei giorni feriali non lavorativi, € 9,80 la giornaliera e € 1,73 l'oraria;
   - ✓ nei giorni festivi, € 13,06 la giornaliera e € 2,30 l'oraria;
   - ✓ per periodi superiori a 24 ore in giorni feriali, € 13,06;
   - ✓ per periodi superiori a 24 ore in giorni festivi, € 26,13.
9. Per le due fattispecie d'indennità, i relativi importi sono riepilogati nella tabella sottostante:

Tabella Indennità (Importi in euro)	Indennità di Imbarco			Indennità di Lavorazione e Collaudo
	Capo pontone/pianale, Capo cisterna e Direttore di macchina	Personale preposto alla conduzione dei natanti e UU.NN. e Conduttori di macchina	Restante personale a bordo	Collaudatori/ Manutentori/supporto tecnico
Indennità Giornaliera (IG)	16,33	13,06	6,53	6,53
Indennità Oraria (IO) (la frazione di ora equivale all'ora intera)	2,88	2,30	1,15	1,15
IG - feriali non lavorativi	24,50	19,60	9,80	9,80
IO - feriali non lavorativi	4,31	3,45	1,73	1,73
IG – festivi	32,66	26,13	13,06	13,06
IO – festivi	5,75	4,60	2,30	2,30
IG – periodi superiori 24H	32,66	26,13	13,06	13,06
IG – periodi superiori 24H in giorno festivo o feriale non lavorativo	65,32	52,26	26,13	26,13

1 Previste dalle normative di legge vigenti, ovvero dalle specifiche norme di tutela tecnico-militare di FA - pubblicazioni NAV

10. Al personale gruista che effettua attività di conduzione di gru e autogru, è corrisposta un'indennità per le prestazioni lavorative che comportino la movimentazione di carichi per il supporto tecnico alle attività di imbarco, logistica e sbarco dei materiali da/verso Unità Navali e assimilati. L'indennità viene erogata nella misura oraria di 8,00€ fino al limite massimo giornaliero di 25,00€.
11. L'Ente di servizio, ai fini della corresponsione delle sopraccitate indennità, dovrà tenere idonea documentazione, redatta col concorso del Comando di bordo, nel caso di interventi a favore delle Unità Navali, eseguiti a bordo, dalla quale risulti, per ciascun dipendente, il numero di giornate e di ore di effettiva prestazione lavorativa svolta.
12. Gli importi giornalieri sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
13. 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.

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 € 2,59 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, 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 € 17,02 (per un totale di € 19,61). 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 Funzioni Centrali con rapporto di lavoro 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 50 km.
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 € 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 assegnazione temporanea 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 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. 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. Le parti concordano la rivisitazione della disciplina concernente i criteri da adottare per il riconoscimento delle Posizioni Organizzative (PO), secondo quanto riportato nel presente Titolo.
2. Nel rispetto della cornice di comparto indicata dall'articolo 7, co.6, lett. e) nonché dall'articolo 77, co.2, lett. f):

   a) 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 di posizione organizzativa;
   b) le parti individuano le risorse finanziarie da destinare al fondo nazionale per le posizioni organizzative all'interno dell'Accordo annuale per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD);
   c) in base alla ricognizione annuale degli incarichi operata dalla Direzione Generale per il Personale Civile, il fondo nazionale viene utilizzato per la copertura delle posizioni organizzative che risultano istituite presso i singoli Enti (cd. fondo locale);
   d) la retribuzione delle PO è limitata agli incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni del personale della terza area funzionale, siano esplicitamente previsti nell'organico degli Enti e siano caratterizzati dallo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e funzionali alla missione istituzionale dell'Ente;

e) nei limiti del fondo locale per le PO, è facoltà del dirigente/datore di lavoro (civile o militare) conferire (con ordine di servizio) gli incarichi di posizione organizzativa, escluso qualunque automatismo tra la titolarità di funzioni e compiti genericamente afferenti alla terza Area e l'attribuzione dell'indennità di PO;
f) l'indennità di PO è accordata per gli incarichi cd. "normativamente previsti" ovvero per quelli cd. "funzionali", secondo quanto riportato nel successivo articolo, coerenti agli obiettivi operativi dell'Ente.

Articolo 19

(Tipologia e requisiti degli incarichi conferibili)

1. Le posizioni organizzative sono retribuite in base alla graduazione degli incarichi che comporta la distinzione in due categorie economiche, collegate alla rilevanza ed alle responsabilità degli incarichi cui afferiscono, secondo quanto indicato nella Tabella sotto riportata:

n.	Incarichi normativamente previsti	Riferimento normativo	Categoria Economica
1	Capo servizio amministrativo	DPR 90/2010, art. 451	I
2	Capo ufficio relazioni con il pubblico	D.Lgs.165/2001, art. 11	II
3	Incarichi di rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione conferiti presso Uffici istituzionalmente preposti alla gestione del contenzioso	D.Lgs.165/2001 art. 12	II
4	Capo gestione denaro/finanziario/patrimoniale/materiali	DPR 90/2010, art. 451	II
5	Titolare ufficio cassa	DPR 90/2010, art. 451	II
6	Ufficiale rogante	DPR 90/2010, art. 451	II
7	Consegnatario del materiale per debito di custodia tenuto alla resa del conto giudiziale	DPR 90/2010, art. 451	II
8	Funzionario delegato alla spesa (incarico attribuito con D.M. di Bilandife)	R.D. 2440/1923 art. 54	II
9	Responsabile servizio prevenzione e protezione	D.Lgs. 81/2008, art. 32	II
10	Responsabile protocollo informatico	DPR 445/2000, art. 61	II
n.	**Incarichi funzionali**		**Categoria Economica**
11	Incarichi di consulenza organicamente previsti presso gli Organi di Vertice dell'Amministrazione		II
12	Consulente giuridico presso gli Alti Comandi territoriali delle Forze Armate		II
13	Consigliere giuridico presso Stabilimenti, Arsenali, Poli tecnici delle FF.AA.		II
14	Incarichi di studio presso Uffici Legali di livello dirigenziale		II

15	Incarichi tecnici ad alta valenza professionale (ingegneri, architetti, psicologi, chimici, fisici, biologi, esperti qualificati e rappresentante governativo assicurazione qualità)	II
16	Titolarità di unità organizzativa presso Enti cd. centrali dell'A.D. (SS.MM., S.G.D., G.M., UU.CC. e DD.GG.)	II
17	Titolarità di unità organizzativa presso Enti cd. periferici dell'A.D. (Enti diversi da SS.MM., S.G.D., G.M., UU.CC, e DD.GG.)	II
18	Capo segreteria e Segretario particolare presso segreterie di Uffici di livello Dirigenziale Generale	II

2. All'interno della tipologia di incarichi funzionali:
   a) la nozione di "titolarità di unità organizzativa", non può essere riferita a incarichi relativi a mere suddivisioni interne di una Unità organicamente prevista, ma deve corrispondere ad articolazioni che contemplino l'effettiva direzione e coordinamento di almeno una unità di personale addetto alla medesima U.O. nonché essere caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
   b) l'incarico di Capo Nucleo (ovvero settore, servizio, sezione, segreteria, o altra terminologia/definizione), oppure gli incarichi di Responsabile o Vice di qualunque tipo di articolazione, possono comportare il riconoscimento della PO ove l'unità organizzativa, comunque denominata, sia strutturalmente prevista da atti ordinativi organici della FA, nel rispetto di quanto indicato al precedente alinea;
   c) gli "incarichi tecnici di alta valenza professionale", che riguardano professioni tecnico/scientifiche, esperti qualificati, rappresentanti governativi assicurazione qualità, preposti a compiti di elevata professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari, possono comportare il riconoscimento della PO ove nell'atto di conferimento il dirigente abbia precisato i compiti di elevata professionalità attribuiti, nonché gli obiettivi e le direttive assegnati in relazione alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio;
   d) gli incarichi di "Consulenza" e "Consiglierato" assumono rilevanza ai fini dell'indennità di PO solo se conferiti presso Alti Comandi territoriali, oppure Stabilimenti/Arsenali/Poli delle FF.AA., e se trattasi di incarico "organicamente" previsto.

Articolo 20

(Conferimento e revoca degli incarichi di PO)

1. Il conferimento degli incarichi di PO nell'ambito del personale della terza area avviene con ordine di servizio scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali (titoli di studio), delle attitudini (capacità relazionale e propensione all'aggiornamento) e delle capacità professionali (esperienze precedenti) dei dipendenti in relazione alle funzioni da svolgere.
2. L'incarico deve essere revocato con atto scritto e motivato, comportando la perdita dell'indennità di PO per il periodo successivo, per:
   a) accertamento di risultati negativi, ovvero qualora, in base al Sistema di Valutazione della Performance, i titolari di incarichi di posizione organizzativa conseguano un punteggio inferiore a 40/100;
   b) intervenuti mutamenti organizzativi (soppressione di Enti, variazione articolazione organica degli Enti, ecc.) ovvero destinazione del dipendente ad altre funzioni/mansioni.

Articolo 21

(Criteri per il pagamento dell'indennità di PO)

1. In considerazione della ricognizione delle Posizioni Organizzative esistenti nell'A.D., l'importo medio lordo ipotetico spettante alle due diverse categorie, a valere sull'accantonamento stabilito sul Fondo Risorse Decentrate, è indicato nell'apposita tabella di cui al successivo art.31.
2. L'importo dell'indennità, al lordo degli oneri a carico del lavoratore, è 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 viene 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. 25.
3. Qualora una posizione organizzativa di cui alla sopra riportata tabella, prevista per il personale militare, sia ricoperta da personale civile, se appartenente alla terza Area, allo stesso compete l'indennità nella misura propria indicata.
4. Ove un funzionario ricopra più incarichi che danno diritto all'indennità di posizione organizzativa, verrà comunque riconosciuta per la conseguente remunerazione una sola PO.

TITOLO IV

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Articolo 22

(*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, coerentemente con il d.lgs. 150/2009 e s.m.i., l'Amministrazione Difesa 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.
3. 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 23

(Performance organizzativa e premialità)

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 fornito.

   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.**c.**P.O. = ISR x S par

   Dove:

   P. **c.**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)

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) Permessi artt. 31, 32, 35 e 36 CCNL Funzioni centrali;
   d) Ferie e Festività soppresse;
   e) Congedo di maternità (obbligatorio e facoltativo), compresa l'eventuale interdizione anticipata dal lavoro;
   f) Congedi dei genitori art. 44 CCNL Funzioni centrali (di maternità, paternità e parentale, (compreso congedo parentale cd. Covid);
   g) Permessi per lutto;
   h) Permessi per citazione a testimoniare;
   i) Permessi per esercitare le funzioni di giudice popolare;
   j) Permessi di cui all'art.33, comma 3 e 6, della legge n.104/1992;
   k) Permessi di cui all'art.4, comma 1, della legge 53/2000;
   l) Assenze di cui all'art. 38 CCNL Funzioni centrali;
   m) Assenze di cui all'art. 39 CCNL Funzioni centrali;
   n) Assenze per ricovero ospedaliero di cui all'art. 37, co.10, lett.a) CCNL Funzioni centrali (comprese assenze cd. Covid);
   o) Donazione sangue, emocomponenti e midollo;
   p) Riposo compensativo;
   q) Assenze per permessi sindacali orari o giornalieri.

9. 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. c.P.O.) x stanziamento complessivo** / **Σ punteggi "di performance organizzativa" (P. c.P.O.)**

10. Per i dipendenti a tempo parziale l'incentivo individuale, determinato ai sensi del punto precedente, viene parametrato in base alla percentuale di prestazione lavorativa effettivamente resa, in altre parole viene calcolato sulla base della soglia di partecipazione oggettiva del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.
11. Il premio connesso alla *performance* organizzativa viene pagato a conclusione del ciclo della previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*", secondo la formula riportata al punto 10, a seguito della validazione della Relazione sulla *performance* elaborata dall'Amministrazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV), così come espressamente previsto dall'art.14, co.6, del D.Lgs. n.150/2009.

Articolo 24

(Maggiorazione premio performance organizzativa personale 1^ Area)

1. In considerazione dell'accresciuta complessità dei compiti assegnati al Ministero della Difesa e dell'attuale contesto organizzativo-funzionale dell'Amministrazione stessa, caratterizzato da un progressivo aumento delle competenze tecniche richieste e della conseguente maggiore integrazione dei processi di lavoro svolti, al personale inquadrato nell'Area 1 è stato richiesto un sempre maggiore impegno lavorativo e lo svolgimento di attività ulteriori aggiornate ed adeguate alle mutate attività tecnico operative del Ministero.
2. Alla luce delle competenze e capacità tecniche dimostrate in correlazione alle attività svolte a sostegno delle funzioni operative della Difesa, le parti concordano di riconoscere al personale di cui trattasi una maggiorazione del premio di *performance* organizzativa.
3. Detta maggiorazione, distinta per CRA di appartenenza, è subordinata ai seguenti requisiti:
   - ✓ permanenza nel livello apicale dell'Area 1 da almeno 5 anni;
   - ✓ positiva verifica dell'impegno e della qualità delle prestazioni rese, nell'ottica della correlazione con le attività operative dell'AD di cui al punto 2, risultante dalla valutazione della *performance*.
4. L'importo, a carico del Fondo Risorse Decentrate, da destinare alla maggiorazione di cui al presente articolo è definito annualmente in sede di accordo per la distribuzione del FRD medesimo. Per l'anno 2021 l'accantonamento è indicato nella tabella a seguito:

Maggiorazione Performance Organizzativa 1^ Area Anno 2021 Distribuzione somme complessivamente disponibili	
VOCI	**Importo**
MAGG 1^ AREA al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	1.375.000,00
MAGG 1^ AREA al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	1.036.171,82

Articolo 25

(Performance individuale)

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 i criteri 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.
   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.

TITOLO V
PROGRESSIONI ECONOMICHE

Articolo 26

(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 nel presente titolo.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs.n.150/2009.
3. Il numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree è 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 dell'anno oggetto di accordo.
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.

Articolo 27

(*Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche)*

1. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono definiti nell'allegato 1.
2. L'Amministrazione provvederà ad emanare apposito bando per la disciplina delle progressioni economiche, nel rispetto della vigente normativa in materia, delle disposizioni contrattuali, nonché di quanto previsto nel presente Accordo.

TITOLO VI
CONTRATTAZIONE DI SEDE

Articolo 28

(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 potrà differire 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 in sede di contrattazione locale.
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.
5. 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 29

(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 nell’ambito della contrattazione integrativa di sede, in ossequio a quanto previsto dall’art. 7 comma 7 del CCNL Funzioni Centrali, tenendo conto di quanto emerso dai Sistemi di Misurazione e Valutazione della *Performance* vigenti presso l’Amministrazione Difesa.
2. In considerazione delle cessazioni e delle immissioni di dipendenti che possono verificarsi durante l’anno nonché delle ulteriori eventuali variazioni della consistenza numerica del personale in servizio presso ogni Ente, il premio dovrà essere calcolato in proporzione ai mesi di servizio prestati da ciascun dipendente nel medesimo Ente.
3. 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 performance.

TITOLO VII
RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Articolo 30

(Determinazione dei fondi AD ed AID 2021)

1. L’ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate (FRD) per l'esercizio finanziario 2021 è pari a complessivi **€ 77.018.657,59** al lordo degli oneri datoriali, di cui € 54.376.119,00 rappresentano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ed € 22.642.538,59 le risorse variabili.
2. Il fondo dell'AID viene determinato in **€ 3.147.909,55**, pari al 4% (rapporto personale AID/AD) dello stanziamento di cui al precedente comma 1. La parte restante, pari ad **€ 73.870.748,04**, costituisce il fondo dell'AD.

Articolo 31

(Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2021)

1. In base a quanto stabilito nel precedente articolo, il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 per l'A.D. ammonta a complessivi **€ 73.870.748,04** compresi gli oneri a carico dell'Amministrazione. Dette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine saranno utilizzate come riportato nella seguente tabella:

Voci	Importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	Importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	Residuo importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro
FRD 2021	77.018.657,59		
Fondo Agenzia Industrie Difesa	3.147.909,55		73.870.748,04
Indennità di Posizioni Organizzativa	3.500.000,00	2.637.528,26	70.370.748,04
Indennità per Particolari Posizioni di Lavoro	2.023.094,11	1.524.562,25	68.347.653,93
Indennità per Turni	8.664.162,15	6.529.135,00	59.683.491,78
Indennità di Reperibilità	3.263.936,97	2.459.636,00	56.419.554,81
Indennità di Mobilità	70.000,00		56.349.554,81
Progressioni Economiche	17.059.000,00	12.327.648,50	39.290.554,81
Performance Organizzativa	21.000.000,00	15.825.169,56	18.290.554,81
Performance Individuale	7.000.000,00	5.275.056,52	11.290.554,81
Maggiorazione 1^ Area	1.375.000,00	1.036.171,82	9.915.554,81
Fondo Unico di Sede	9.915.554,81	7.472.158,86	0,00

Performance organizzativa + Performance individuale + Fondo unico di sede 2021 Distribuzione somme complessivamente disponibili			
VOCI	**Importo**	**numero dei dipendenti**	**quota media pro capite**
Performance Organizzativa al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	21.000.000,00	21.069	996,73
Performance Organizzativa al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	15.825.169,56	21.069	751,51

Performance Individuale al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	7.000.000,00	21.069	332,24
Performance Individuale al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	5.275.056,52	21.069	250,37
FUS al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	9.915.554,81	21.069	470,62
FUS al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	7.472.158,86	21.069	354,65

Posizioni Organizzative Distribuzione somme complessivamente disponibili			
VOCI	**Importo**	**Numero medio titolari PPOO**	**quota media pro capite**
PPOO Cat. I al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	121.807,03	39	3.123,26
PPOO Cat. I al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	91.791,28	39	2.353,62
PPOO Cat. II al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	3.378.192,97	1.754	1.925,99
PPOO Cat. II al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	2.545.736,98	1.754	1.451,39

Art. 32

(Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili)

1. Le ulteriori risorse che, eventualmente, affluiranno 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, compresi quelli indicati dall'articolo 1, co.870 della Legge 30 dicembre 2020, n.178 (Legge di Bilancio 2021), nonché le somme di cui all'art. 1805-bis del D.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 (fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali – cd. FESI) saranno comunicate alle Organizzazioni Sindacali e 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).

Articolo 33

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

1. 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 2021 ad **€ 21.000.000,00**.
2. 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.
3. 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 23.

Articolo 34

(*Accantonamento delle risorse e contingenti per le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2021)*

1. Dall'ammontare del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 risulta individuata la somma di € 17.059.000,00 a valere sulle risorse consolidate del citato Fondo al fine di finanziare al lordo datoriale nella misura del 50% le progressioni economiche all'interno delle aree funzionali, pari a un totale di 10.352 unità, 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, e secondo quanto stabilito dal presente CCNI 2021 – 2023.
2. Conseguentemente sono individuati i seguenti contingenti di personale cui attribuire, con decorrenza 1° gennaio 2021, la fascia retributiva immediatamente superiore al termine dello svolgimento delle apposite procedure selettive:

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
III	Da F6 a F7	20	2.814,56	56.291,23
III	Da F5 a F6	155	2.877,30	445.981,44
III	Da F4 a F5	121	2.594,72	313.960,65
III	Da F3 a F4	462	3.939,21	1.819.914,15
III	Da F2 a F3	271	2.351,04	637.132,59
III	Da F1 a F2	55	1.173,55	64.545,44
AREA	**PASSAGGIO RETRIBUTIVO**	**N. DI UNITA' DI PERSONALE**	**DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)**	**TOTALE ANNUO (LORDO STATO)**
II	Da F5 a F6	696	955,34	664.918,09

II	Da F4 a F5	2.826	709,23	2.004.289,90
II	Da F3 a F4	5.138	1.894,88	9.735.911,25
II	Da F2 a F3	581	2.187,91	1.271.177,74
II	Da F1 a F2	26	1.684,52	43.797,56
AREA	**PASSAGGIO RETRIBUTIVO**	**N. DI UNITA' DI PERSONALE**	**DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)**	**TOTALE ANNUO (LORDO STATO)**
I	Da F2 a F3	1	993,58	993,58

NUMERO TOTALE PASSAGGI RETRIBUTIVI	ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO
10.352	17.058.913,62

TITOLO VIII
NORME FINALI E TRANSITORIE

Articolo 35

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

1. 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 personale civile del Comparto Funzioni Centrali delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa.
2. 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 36

(*Rinvio al CCNL vigente*)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, si rinvia al vigente CCNL comparto Funzioni Centrali**.**

Roma, 15 luglio 2021

PER L'AMMINISTRAZIONE **LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**	
Il Direttore della Direzione generale per il personale civile (Dott.ssa Gabriella MONTEMAGNO)	Firmato
Il Vice Capo del I Reparto dello Stato Maggiore della Difesa (Gen. B.. CC Giuseppe BATTAGLIA)	Firmato
Il Capo del I Reparto del Segretariato Generale della Difesa (Dott.ssa Giovanna ROMEO)	Firmato
PER LE **ORGANIZZAZIONI SINDACALI**	
FP CGIL	Firmato con nota a verbale
CISL FP	Firmato con nota a verbale
UIL FP	Firmato con nota a verbale
FLP DIFESA	Firmato
CONFSAL	Firmato
CONFINTESA FP	Firmato con nota a verbale
USB PI	Non Firmato con nota a verbale

ALLEGATO "A"

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLA PRIMA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata un'anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	**0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Prima Area, nell'Area A (o altrimenti denominata) e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza**	**MAX PUNTI 15**
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	**1,00 punto per i primi 2 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza;** **4,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza, successivo ai primi 2**	**MAX PUNTI 32**
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	**0,15 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;** **0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato nei ruoli militari dalla data del 31 gennaio 2000**	**MAX PUNTI 3**
	T O T A L E	**M A X**	**50**
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto) ***I Titoli valutabili devono essere coerenti con le attività del profilo posseduto**	Licenza di scuola elementare	**45 punti**	**MAX PUNTI 50**
	Diploma di scuola secondaria di primo grado	**46 punti**	
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	**47 punti**	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	**48 punti**	
	Laurea N.O. (triennale) *	**49 punti**	
	Diploma di Laurea V.O. o specialistica o magistrale*	**50 punti**	
	T O T A L E	**M A X**	**50**

C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Punteggio: 100-71	**50 punti**	**MAX PUNTI 50**
	Punteggio: 70-41	**46 punti**	
	Punteggio fino a 40 e non valutati (per motivi diversi da quelli disciplinari o per scarso rendimento)	**37 punti**	
	T O T A L E M A X		**50**
	TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =	**A + B + C**	

ALLEGATO "B"

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLA SECONDA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata un'anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	**0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;** **0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza.**	**MAX PUNTI 15**
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	**1,00 punto per i primi 2 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza;** **4,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza, successivo ai primi 2.**	**MAX PUNTI 32**
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	**0,15 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;** **0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;** **0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato nei ruoli militari dalla data del 31 gennaio 2000**	**MAX PUNTI 3**
	T O T A L E	**M A X**	**50**
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Licenza di scuola elementare	**42 punti**	**MAX PUNTI 50**
	Diploma di scuola secondaria di primo grado	**44 punti**	
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	**45 punti**	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	**46 punti**	

***I Titoli valutabili devono essere coerenti con le attività del profilo posseduto**	Laurea N.O. (triennale) *	**48 punti**	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale *	**50 punti**	
	T O T A L E	**M A X**	**50**
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Punteggio: 100-71	**50 punti**	**MAX PUNTI 50**
	Punteggio: 70-41	**46 punti**	
	Punteggio fino a 40 e non valutati (per motivi diversi da quelli disciplinari o per scarso rendimento)	**37 punti**	
	T O T A L E	**M A X**	**50**
	TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =	**A + B + C**	

ALLEGATO "C"

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLA TERZA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA **(potrà essere valutata un'anzianità complessiva non superiore a 30 anni)**	Competenza professionale	**0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Terza Area, nell'Area C e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza** **0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza**	**MAX PUNTI 15**
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	**1,00 punto per i primi 2 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza;** **4,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza, successivo ai primi 2.**	**MAX PUNTI 32**

	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	**0,15 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Terza Area, nell'Area C e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza** **0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;** **0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato nei ruoli militari dalla data del 31 gennaio 2000**	**MAX PUNTI 3**
	TOTALE	**MAX**	**50**
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI **(dei primi tre titoli si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)**	Diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado	**45 punti**	**MAX PUNTI 49**
	Laurea N.O. (triennale) *	**47 punti**	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale *	**49 punti**	
	Master universitario di 1° livello post lauream o corso di perfezionamento universitario di durata almeno annuale*	**0,25 punti**	**MAX**

***I Titoli valutabili devono essere coerenti con le attività del profilo posseduto**	Abilitazione professionale non legata al preventivo conseguimento del titolo universitario*	**0,25 punti**	**PUNTI 0.50**
	Master universitario di 2° livello post lauream o dottorato di ricerca o diploma di specializzazione universitaria*	**0,25 punti**	**MAX**
	Abilitazione professionale post lauream per l'esercizio di libere professioni	**0,25 punti**	**PUNTI 0.50**
	T O T A L E	**MAX**	**50**
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Punteggio: 100-71	**50 punti**	**MAX PUNTI 50**
	Punteggio: 70-41	**46 punti**	
	Punteggio fino a 40 e non valutati (per motivi diversi da quelli disciplinari o per scarso rendimento)	**37 punti**	
	T O T A L E	**M A X**	**50**
	TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =	**A + B + C**	

Roma, 08 luglio 2021

MINISTERO DELLA
DIFESA

Nota a verbale alla sottoscrizione dell'Ipotesi di accordo CCNI 2021/2023

FP CGIL CISL FP UIL PA nel prendere atto che sono state recepite le proposte unitariamente presentate in tema di distribuzione del FRD 2021, compreso:

- Il riconoscimento di oltre un milione di euro ai lavoratori della prima area;
- La rivalutazione delle Posizioni Organizzative per la terza area;
- Gli sviluppi economici per 10.352 dipendenti;
- La rivalutazione del 15% delle particolari posizioni di lavoro, compresa l'indennità di rischio ai profili tecnici;

sottoscrivono il presente accordo per garantire al più presto i suoi gli effetti economici ai lavoratori e impegnano l'amministrazione a monitorare, in vista del FRD 2022, le attività tecnico - manuali particolarmente complesse, che rischiano di non poter essere più assicurate e che è opportuno valorizzare attraverso specifici incentivi.

Impegnano, altresì, a corrispondere con immediatezza le prestazioni rese nell'anno 2021.

FP CGIL	CISL FP	UIL PA
Francesco Quinti	Massimo Ferri	Carmela Cilento
Roberto De Cesaris	Franco Volpi	

NOTA A VERBALE

CONFINTESA sottoscrive la presente ipotesi d'accordo sul CCNI 2021-2023 in considerazione del fatto che sono state accolte le nostre istanze nel prevedere 10.352 sviluppi, pari alla massima percentuale possibile (50% degli aventi diritto), riconoscere finalmente al personale della prima area una maggiorazione del premio di performance organizzativa che lo indennizzi, ALMENO ECONOMICAMENTE, della mancata possibilità di accedere alle progressioni e nella valorizzazione delle professionalità della terza area ma ribadisce tutta la propria contrarietà alla rinnovata ed ampliata parcellizzazione del Fondo Risorse Decentrate, usato per retribuire particolari posizioni ed attività che, essendo prestate per le esigenze specifiche dell'Amministrazione non devono essere pagate con i soldi dei lavoratori.

Ribadiamo inoltre che tale frammentazione non dovrà mettere a rischio per il 2022 le risorse necessarie per rinnovare la maggiorazione del premio di performance organizzativa alla prima area e per prevedere per il restante 50% di personale, che rimarrà fuori dagli sviluppi 2021, la possibilità di progredire successivamente.

Roma, 8.7.2021

Il Coordinatore Nazionale Difesa
Alessandro Coen

Corso del Rinascimento, 24 - 00186 Roma – C.F.97619480581
pec: difesa@pec.confintesafp.it - http://difesa.confintesafp.it/ - Tel. 06.4745300 Fax 06.233.225.016

Roma 06.07.2021

Nota a verbale bozza ipotesi CCNI 2021-2023.

USB Difesa **NON** sottoscrive l'ipotesi del CCNI 2021-2023 nonostante l'istituzione di un Fondo per la Prima Area, come da Noi richiesto tre anni fa in una specifica nota indirizzata alla Direzione Generale, che li ripaga in parte per il danno subito a causa di chi avrebbe potuto evitarlo.

I motivi derivano dal vedere premiata la quasi totalità dei Funzionari anziché gratificare i soggetti su cui gravano carichi di responsabilità di natura civile, penale ed erariale, il cui importo dovrebbe pesare a carico degli Enti, essendo i Dirigenti titolari al conferimento degli incarichi.
Tale proposta eviterebbe di sottrarre risorse al FUS destinato a Tutto il Personale Civile.

La bozza di ipotesi del CCNI, inoltre, non rivede le particolari Posizioni di lavoro sia per quanto riguarda i turni e reperibilità che le indennità di rischio. Queste ultime, sono assolutamente inadeguate rispetto ai rischi menzionati dalla Medicina del Lavoro e in netto contrasto con il D.lgs. 81/2008, le cui spettanze maturate dovrebbero essere erogate entro tre mesi successivi dalle prestazioni lavorative effettuate.

Altresì, l'ipotesi non chiarisce in modo chiaro la destinazione dei fondi riassorbiti dall'assegno "ad personam" del Personale transitato beneficiario, i quali non rientrano tra le ulteriori risorse disponibili per l'intera Categoria.

Analoga situazione riguarda il Fondo per la produttività rinveniente dal FESI del Personale transitato previsto dall'art. 1805 bis del COM (D.lgs.66/2010), su cui sussistono dubbi e perplessità circa l'interpretazione a cui, nonostante i numerosi solleciti, non è pervenuta alcuna riposta per iscritto .....***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.)

USB Difesa continuerà ad opporsi alla ripartizione dei fondi e alle modalità di ripartizione non più adeguate rispetto alle varie indennità che dovrebbero essere assoggettate a date certe entro cui provvedere alla relativa corresponsione.

Non è casuale che ad oggi non è dato conoscere le date entro cui sarà effettuato il pagamento delle altre indennità relative all'anno precedente quali performance organizzativa ed individuale, oltre lo stesso FUS 2020 non ancora percepito da molti colleghi, come dicasi per le summenzionate indennità per Particolari posizioni di lavoro.

Tuttavia, la scrivente O.S., confida nei meritevoli quanto necessari approfondimenti da parte dell'A.D., rappresentata dal Direttore Generale Dott.ssa Gabriella Montemagno, finalizzati alla rivisitazione strutturale delle norme riportate nella bozza di ipotesi del CCNI.

Il Coordinatore Nazionale USB P.I. Difesa
FERRULLI Costantino