

## **MINISTERO DELLA DIFESA**

### **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO relativo al personale del Ministero della Difesa Triennio 2023 – 2025**

In data \_\_\_\_\_ i membri della delegazione di parte datoriale, presieduta dal Direttore Generale ff. dott. Lorenzo MARCHESI, e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CISL FP, FP CGIL, UIL PA, CONFINTESA FP, FLP Difesa, USB PI, CONFISAL UNSA, si sono riuniti per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale del comparto del Ministero della Difesa

#### **PREMESSA**

I membri della delegazione di parte datoriale dell'Amministrazione Difesa (AD) e i rappresentanti 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 e successive modifiche e integrazioni;

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 2021 – 2023 Ministero Difesa, sottoscritto in data 2 novembre 2021;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale del personale civile delle aree funzionali, approvato con D.M. del 10 novembre 2015;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa, approvato con D.M. del 12 ottobre 2017;

VISTO il CCNL 2019 – 2021 del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 9 maggio 2022 ed in particolare l'art. 8, comma 1;

VISTO il CCNL 2019 – 2021 del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 9 maggio 2022 e in particolare artt. 12,13 e 18 in materia di famiglie professionali;

VISTO che in data 27 gennaio 2023 si è perfezionata la sottoscrizione del CCNI stralcio sulle Famiglie Professionali, a seguito dell'avvenuta certificazione da parte degli organi di controllo, demandando a successivo momento di contrattazione la definizione delle competenze di ciascuna famiglia professionale;

VISTO il CCNL 2016 – 2018 del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e in particolare gli artt. 17, 19, 20, 22, 25, 26, 27 in materia di orario di lavoro, confermati dall'art. 62 del CCNL 2019-2021;

VISTO il CCNL 2019 – 2021 del personale del Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 9 maggio 2022 e in particolare artt.11, 14,49,50,54,55 in materia, rispettivamente, di indennità del personale in distacco sindacale, progressioni economiche all'interno delle aree, FRD, indennità di specifiche responsabilità, welfare integrativo;

VISTA la determinazione prot. M\_D A0582CC DE12023 0000266 del 21.02.2023, concernente la costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2023, sulla quale l'Ufficio Centrale di Bilancio presso il Ministero Difesa ha espresso il parere positivo (visto n. 3221 del 22.03.2023);

VISTA la Convenzione triennale 2021 – 2023 tra l'Amministrazione Difesa e l'Agenzia Industrie Difesa che, all'art. 4, comma 6, stabilisce che nello specifico accordo annualmente sottoscritto dal Ministero e dalle Organizzazioni nazionali aventi titolo viene stralciata dal Fondo risorse decentrate (FRD) della Difesa una quota che costituisce il FRD dell'Agenzia. Il Fondo viene utilizzato, previa contrattazione integrativa di Agenzia, per retribuire i compensi accessori al personale civile non dirigente, comunque in servizio presso la Direzione Generale e le Unità Produttive;

VISTO l'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate anno 2023, pari ad Euro 52.115.468,62;

**SOTTOSCRIVONO**

ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL 2019 – 2021 la seguente Ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo parte giuridica ed economica 2023-2025.

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 (Campo di applicazione)**

1. Il presente contratto si applica al personale 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. nonché al personale in posizione di comando in entrata e in uscita per gli istituti agli stessi applicabili.

2. Lo stesso, per quanto concerne le disposizioni relative alla parte economica (Titoli V e VI), fatta eccezione per le progressioni economiche che si applicano a tutto il personale delle aree del Ministero della Difesa, non trova applicazione nei confronti del personale destinatario:

- dell'indennità accessoria di diretta collaborazione (art.19, comma 11, DPR 15 marzo 2010, n. 90);
- dell'indennità di servizio all'estero (art. 1809, DPR 15 marzo 2010, n. 90; art. 45, co. 5, D.Lgs. 165/2001; artt. 170ss DPR 18/1967).

**Articolo 2**  
***(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione)***

1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2023-2025 e gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto sostituisce e abroga integralmente le disposizioni del precedente CCNI 2021 – 2023.
3. 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.
4. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto potranno essere integrati da contrattazioni successive.
5. E' fatta salva, comunque, la preminenza del CCNL di comparto sul presente contratto, con particolare riferimento agli istituti normativi ed economici generali.

**TITOLO II**  
**RELAZIONI SINDACALI**

**Articolo 3**  
***(Obiettivi e strumenti)***

1. Il sistema delle relazioni sindacali - nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle parti sociale e datoriale e reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi - è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; e che a sua volta si articola in:
  - informazione;
  - confronto;
  - organismi paritetici di partecipazione.
- b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale, finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, ai diversi livelli previsti dall'art. 7 del CCNL.

**Articolo 4**  
***(Contrattazione collettiva integrativa)***

1.Come stabilito dall'art. 7 co. 3 del vigente CCNL, i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL stesso.

2.Come stabilito dall'art.7 co. 4 del vigente CCNL i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale sono i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL stesso e la RSU.

**Articolo 5**  
***(Clauseole di raffreddamento)***

1.Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2.Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3.Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **PARTE GIURIDICA**

### **TITOLO III**

#### **FAMIGLIE PROFESSIONALI**

**Articolo 6**  
***(Individuazione famiglie professionali e relative competenze)***

1.Per l'individuazione delle Famiglie Professionali si rinvia al CCNI stralcio sulle "Famiglie Professionali" del 27/01/2023, che per completezza si annette al presente accordo.

2.Per quanto riguarda la declaratoria delle competenze delle famiglie professionali si rinvia all'allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCNI.

## TITOLO IV

### ORARIO DI LAVORO

#### Articolo 7

##### *(Flessibilità in entrata e uscita)*

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta al dipendente la facoltà di avvalersi di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.

2. I criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità sono di seguito indicati:

- a) devono essere ricomprese nell'orario di apertura/chiusura dell'Ente/Ufficio;
- b) sono incompatibili con le turnazioni.

3. Le modalità di adeguamento ai criteri saranno oggetto di contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale, che prevedrà, compatibilmente con le esigenze organizzative e nei limiti dell'orario di servizio, fasce temporali entro le quali è consentito l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera.

4. Le fasce temporali individuate a livello di contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale per tutto il personale dell'Ente potranno essere ampliate, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, in favore:

1. dei dipendenti che si trovano nelle condizioni indicate dall'art. 26 comma 4 del CCNL 2016-2018 confermato dall'art 62 del CCNL 2019-2021 (ovvero dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità Dlgs.151/2001, assistono portatori di handicap, dipendenti inseriti in progetto di recupero, dipendenti genitori di figli che frequentano asili nido, scuole materne e primarie, dipendenti impegnati in attività di volontariato);
2. dei dipendenti pendolari per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia superiore a 15 km;
3. dei dipendenti che si trovino in altre situazioni personali, sociali o familiari, ritenute dal dirigente/Datore di lavoro meritevoli di considerazione e rispondenti all'efficienza della struttura/servizio.

#### Articolo 8

##### *(Orario di lavoro)*

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 2016-2018, confermato dall'art 62 del CCNL 2019-2021, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

2. L'individuazione delle ragioni per le quali è prevista la possibilità di elevare fino ad ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali, viene effettuata a livello dei singoli uffici in relazione alle loro peculiari necessità, secondo quanto previsto negli accordi conclusi in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale, fermo restando il rispetto della normativa vigente.

3. Alla definizione di ulteriori aspetti concernenti le tipologie dell'orario di lavoro si provvede attraverso il confronto a livello nazionale e locale.

**Articolo 9**  
***(Orario multiperiodale)***

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, si può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, con una maggiore o minore concentrazione dell'orario, in relazione a prevedibili esigenze di servizio, da applicarsi a un lasso temporale che, rispetto alle 13 settimane previste dall'art. 22, co. 2 del CCNL 2016-2018, confermato dall'art. 62 del CCNL 2019-2021 può essere elevato fino ad un massimo di 17 settimane.

2. Le modalità di recupero, nel pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa contrattuale vigente e, in particolare, dall'art. 22 co. 3, potranno essere stabilite in contrattazione decentrata locale.

**Articolo 10**  
***(Orario straordinario)***

1. Il limite massimo delle ore di lavoro straordinario viene elevato in 250 ore annue.

2. L'effettuazione di lavoro straordinario deve essere debitamente autorizzata dal datore di lavoro.

**Articolo 11**  
***(Banca delle ore)***

1. Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 27 del CCNL 2016-2018, confermato dall'art. 62 del CCNL 2019-2021, il limite complessivo annuo individuale, per i dipendenti che abbiano aderito all'istituto della banca delle ore, è stabilito in 250 ore.

2. L'attivazione dell'istituto della banca delle ore è subordinata alla previa verifica della copertura finanziaria relativa.

# PARTE ECONOMICA

## TITOLO V

### INDENNITA' PER REMUNERARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO, ATTIVITA' DISAGIATE, ATTIVITA' PERICOLOSE PER LA SALUTE

#### Articolo 12 (Turnazioni)

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 19 del CCNL 2016 – 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.
5. Fermo restando quanto disciplinato dall'articolo 19, comma 4, del CCNL:
  - il numero dei turni notturni effettuabili nel mese da ciascun dipendente può essere elevato da dieci fino a quindici
  - il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente può essere elevato da un terzo dei giorni festivi dell'anno fino alla metà dei giorni festivi.
6. Ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. t), si integrano le seguenti situazioni personali e familiari (previste dal combinato disposto degli articoli 19, co. 9 e 26, co. 4 e fermo restando quanto disciplinato dalla Legge n. 151 del 2001 in materia di tutela della maternità) per esclusione dai turni notturni:
  - proposta limite 60-62 anni per turni notturni etc.

**Articolo 13**  
**(Reperibilità)**

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 20 del CCNL 2016 – 2018, con le modifiche e integrazioni indicate al 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.
3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.

**Articolo 14**  
**(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 15**  
**(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 Zona 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 riconosciuta dalla sentenza della 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 16** ***(Indennità professionale)***

1. Per i tecnici di radiologia, l’indennità derivante da rischio radiologico ha assunto, ai sensi dell’art. 18 CCNL 12.06.2003, 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 17** ***(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 n. 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 n. 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 n. 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 18**  
**(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 19**  
**(Premio disattivazione)**

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, nella misura unica mensile pari ad € 130,66, è da considerarsi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

**Articolo 20**  
**(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 21** ***(Imbarco/Lavorazione/Collauda)***

1. Al personale preposto alla conduzione di natanti e Unità Navali di tutte le FF.AA., 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, 3 e 4 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 e 4 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 svolge 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<sup>1</sup>, 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/collaudato 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, € 13,60 la giornaliera e € 2,30 l'oraria;
  - ✓ per periodi superiori a 24 ore in giorni feriali, € 13,60;
  - ✓ 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
	Capo pontone/pianale, Capo cisterna e Direttore di macchina	Personale preposto alla conduzione dei natanti e UU.NN. e Conduuttori di macchina	Restante personale a bordo	Collaudatori/ Manutentori/supporto tecnico
Indennità Giornaliera (IG)	16,33	13,06	6,53	6,53

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

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

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 € 40,00.
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 22**

### ***(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, artifici privi di spoletta e/o carica esplosiva – fusti di tipo "C", "D", e "H" o similari – 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 € 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 23** ***(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'01.01.2010, 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 n. 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 VI**

### **RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE, PROGRESSIONI**

#### **Articolo 24** ***(Fondo Risorse Decentrate)***

1. Il Fondo Risorse Decentrate (FRD) è costituito con le risorse previste dall'articolo 49 del citato CCNL. Le risorse del Fondo sono utilizzate secondo quanto disposto dall'articolo 50 del CCNL, in base a quanto stabilito dalla presente contrattazione integrativa.
2. Sono individuate e verificate, con cadenza annuale, le risorse che costituiscono il FRD ed in tale contrattazione collettiva integrativa a livello di Amministrazione si procede a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dal CCNL.
3. Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede, in particolare, ad individuare le somme destinate alle progressioni economiche orizzontali del personale, 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.
4. La distribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei Fondi Unici di Sede (FUS) sarà stabilita nell'ambito della contrattazione integrativa di sede territoriale, in ossequio a quanto previsto dall'art. 7, comma 7 del CCNL Funzioni Centrali, tenendo conto delle risultanze dell'applicazione dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della *Performance* vigenti presso l'Amministrazione Difesa, ferme restando le tutele legislative e contrattuali in materia di maternità e paternità.
5. Le parti concordano che le ulteriori risorse che, dopo la contrattazione di cui al comma 2, dovessero affluire al FRD a titolo di somme cd. variabili, così come gli eventuali risparmi di spesa sulle voci di distribuzione del FRD, saranno destinati all'incremento dei fondi per la contrattazione di sede (FUS).

#### **Articolo 25** ***(Performance organizzativa)***

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:

$$P.c.P.O. = ISR \times A \text{ par}$$

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)

A par = apporto partecipativo

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 dell'apporto partecipativo (A par) è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione alla valutazione di performance individuale, sulla base della seguente tabella:

Valutazione Performance Individuale	Apporto partecipativo (A par)
81 – 100	1,00 (100%)
61 – 80	0,75 (75%)
41 – 60	0,50 (50%)
0 – 40	0 (0)

7. Il principio alla base della ripartizione del premio correlato alla performance organizzativa è che quest'ultimo venga assegnato al personale che ha fornito un'adeguata prestazione lavorativa, tanto da fornire un positivo apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura (Centro di responsabilità).
8. 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** =  $\frac{\text{punteggio "di performance organizzativa" (P.c.P.O.)} \times \text{stanziamento complessivo}}{\Sigma \text{punteggi "di performance organizzativa" (P.c.P.O.)}}$
9. 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 26** **(Indennità per Posizioni Organizzative)**

1. Nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, co. 6, lett. aa) e 50, co. 2, lett. g) del CCNL, nonché in conformità a quanto indicato dall'articolo 15 del medesimo CCNL:
  - a. l'Amministrazione conferisce al personale inquadrato nell'area dei funzionari incarichi a termine di natura organizzativa o professionale, che richiedono lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, ai quali viene attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa;
  - b. la retribuzione delle PO è limitata agli incarichi che rientrano tra le tipologie indicate in allegato 1;
  - c. le parti individuano le risorse finanziarie da destinare ai trattamenti economici riconosciuti ai titolari di posizioni organizzative all'interno dell'Accordo annuale per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD);
  - d. in base alla ricognizione annuale degli incarichi operata dalla Direzione Generale per il Personale Civile, l'importo come sopra individuato viene utilizzato per la copertura delle posizioni organizzative che risultano istituite presso i singoli Enti;
  - e. le parti concordano che i valori dell'indennità sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 e un massimo di Euro 2.600,00 annui lordi per 13 mensilità.

**Articolo 27**  
***(Indennità di specifiche responsabilità)***

1. Nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, co. 6, lett. e) e lett. x) e 54 del CCNL:
  - a. l'Amministrazione conferisce al personale inquadrato nell'area degli assistenti compiti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, ai quali viene attribuita una specifica indennità accessoria;
  - b. la retribuzione della specifica indennità è limitata ai compiti che rientrano tra le tipologie indicate in allegato 2;
  - c. le parti individuano le risorse finanziarie da destinare ai trattamenti economici riconosciuti ai titolari della specifica indennità all'interno dell'Accordo annuale per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD);
  - d. in base alla ricognizione annuale operata dalla Direzione Generale per il Personale Civile, l'importo come sopra individuato viene utilizzato per la copertura delle indennità accessorie del personale in servizio presso i singoli Enti;
  - e. le parti concordano che il valore dell'indennità sarà pari ad un massimo di Euro 1.000,00 annui lordi per 13 mensilità.

**Articolo 28**  
***(Trattamento economico del personale in distacco sindacale)***

1. Nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, co. 6, lett. ac) e 11 del CCNL:
  - a. le parti concordano che la misura percentuale dell'elemento retributivo di cui all'art. 11, co. 1, lett. c) è pari al 90%;
  - b. la quota dell'elemento retributivo da erogare è definita all'interno dell'Accordo annuale per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD).

**Articolo 29**  
***(Fondo Unico di Sede)***

1. La somma annualmente destinata alla costituzione dei Fondi Unici di Sede (FUS), definita nel rispetto di quanto indicato dall'art. 50, co. 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 30**

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

1. La distribuzione delle somme individuate in base a quanto indicato 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. 50 co. 4 del CCNL Funzioni centrali, e tali risorse dovranno essere destinate alla produttività del personale.

### **Articolo 31**

#### ***(Determinazione dei fondi AD ed AID 2023)***

1. L'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate per l'esercizio finanziario 2023 è pari a complessivi Euro 52.115.468,62, al lordo degli oneri datoriali.
2. Il Fondo viene ripartito in Euro 1.937.615,25 per l'Agenzia Industrie Difesa (AID) ed Euro 50.177.853,70 per l'Amministrazione Difesa (AD).

### **Articolo 32**

#### ***(Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2023)***

1. In base a quanto stabilito nel precedente art. 4, il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 dell'AD ammonta a complessivi **Euro 50.177.853,70**, compresi gli oneri a carico dell'Amministrazione.
2. Le relative risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine saranno utilizzate, così come riportato nella seguente tabella:

<b>Voci</b>	<b>Importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro</b>	<b>Importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro</b>	<b>Residuo importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro</b>

<b>FRD 2023</b>	52.115.468,62	
<b>Fondo Agenzia Industrie Difesa</b>	1.937.615,25	50.177.853,70
<b>Indennità di Posizioni Organizzativa</b>		
<b>Indennità per Particolari Posizioni di Lavoro</b>		
<b>Indennità per Turni</b>		
<b>Indennità di Reperibilità</b>		
<b>Performance Organizzativa</b>		
<b>Performance Individuale</b>		
<b>Indennità specifiche responsabilità</b>		
<b>Elemento di garanzia personale distacco sindacale</b>		
<b>Indennità di Mobilità</b>		
<b>Fondo Unico di Sede</b>		

<b>Performance organizzativa + Performance individuale + Fondo unico di sede 2023 Distribuzione somme complessivamente disponibili</b>			
<b>VOCI</b>	<b>Importo</b>	<b>numero dei dipendenti</b>	<b>quota media pro capite</b>
Performance Organizzativa al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro			
Performance Organizzativa al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)			
Performance Individuale al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro			
Performance Individuale al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)			
FUS al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro			

FUS al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)			
---	--	--	--

<b>Posizioni Organizzative</b> <b>Distribuzione somme complessivamente disponibili</b>			
<b>CATEGORIE</b>	<b>Importo</b>	<b>Numero massimo titolari PPOO</b>	<b>Importo teorico massimo pro-capite</b>
Cat. I al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro			
Cat. I al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)			
Cat. II al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro			
Cat. II al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)			

## **TITOLO VII** **WELFARE**

### **Articolo 33** *(Welfare integrativo e Provvidenze)*

1. In attuazione dell'art. 55 del CCNL, sono concessi in favore del personale civile della Difesa benefici di natura assistenziale e sociale quali iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi), supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli (borse di studio) e contributi a favore di attività culturali (rimborsi delle quote di iscrizione a corsi di laurea presso Atenei pubblici e privati e contributi a parziale rimborso delle spese sostenute per il conseguimento di titoli di studio finalizzati all'accrescimento personale e professionale).
2. L'erogazione delle provvidenze di cui al presente accordo avviene in base ai criteri generali contenuti nell'Allegato 1 al presente accordo (di cui costituiscono parte integrante) distinti per:
  - sussidi,
  - elevazione culturale,
  - borse di studio,
  - alta formazione.
3. Il personale civile della Difesa beneficia, tra l'altro, in armonia con le disponibilità del bilancio, di una quota teorica pro-capite annuale destinata a finalità culturali ovvero spese per attività culturali, ricreative e con finalità sociale, volte al benessere del personale civile in servizio.

## **NORME FINALI**

### **Articolo 34** ***(Verifiche)***

1. Nel primo anno di vigenza del presente CCNI l'Amministrazione assumerà tutte le iniziative necessarie ad assicurare la piena conoscenza del medesimo da parte di tutto il personale in servizio.
2. Al termine dell'indicato primo anno di vigenza, e successivamente con cadenza annuale, l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali procederanno, altresì, ad una verifica della sua effettiva attuazione.

### **Articolo 35** ***(Interpretazione autentica dei contratti integrativi)***

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCNI o degli accordi integrativi di sede territoriale, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La procedura può essere attivata anche a richiesta di una sola delle parti contraenti.

### **Articolo 36** ***(Rinvio al CCNL vigente)***

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

In data .....le parti provvedono alla sottoscrizione della presente ipotesi di CCNI.

Roma, ....2023

<b>PER L'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA</b>	
Il Direttore Generale ff. della Direzione Generale per il personale civile (Dott. Lorenzo MARCHESI)	
Il Vice Capo del 1° Reparto dello Stato Maggiore della Difesa (Gen. B. Luca MENNITTI)	
Il Vice Capo del 1° Reparto del Segretariato Generale della Difesa (Dott. Franco LUNERTI )	
<b>PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI</b>	
CISL FP	
FP CGIL	
UIL PA	
CONFINTESA FP	
FLP	
USB PI	
CONFSAL UNSA	