

M_D GCIV
prot.

E/11 - 60695

Div. 11

data

30.7.2010



PARTENZA

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

IV Reparto – 11^a Divisione – 1^a Sezionefax 06.4986.2585 r4d11s1@persociv.difesa.it

Viale dell'Università, 4 - 00185 Roma

A TUTTI GLI ENTI

OGGETTO: Ipotesi di Accordo sulla distribuzione del FUA della Difesa per l'anno 2010.

In data 23.7.2010 è stata siglata con le OO.SS. nazionali l'Ipotesi di Accordo per la distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione dell'anno 2010. La citata Ipotesi di Accordo potrà essere sottoscritta in via definitiva a seguito della avvenuta certificazione della compatibilità economico finanziaria da parte della Presidenza del consiglio dei ministri e del Ministero dell'economia e delle finanze.

Si ritiene opportuno riportare di seguito alcune delle principali novità introdotte dall'intesa, facendo riferimento all'argomento e ai correlati articoli:

- **Sviluppi economici (Artt. 4 e 5):** per finanziare gli sviluppi economici interni alle aree funzionali previsti dagli artt. 17, 18 e 19 del CCNL 14.9.2007, si è provveduto ad accantonare dall'ammontare complessivo del Fondo Unico di Amministrazione (€ 95.619.740,80), depurato dell'importi destinati all'Agenzia Industrie Difesa (€ 4.369.822,15), la somma di € 38.379.160,68. Detti sviluppi interesseranno un totale di 21.826 unità di personale ed avranno decorrenza 1 gennaio 2010.

Le parti negoziali, tuttavia, a seguito del mutato scenario normativo determinato dalla manovra di stabilizzazione finanziaria posta in essere dal Governo con il DL 31 maggio 2010, n. 78, valutate le ricadute di essa in ambito Difesa, hanno responsabilmente convenuto di emanare il bando solo all'esito della certificazione di tutti i documenti propedeutici all'espletamento dei predetti sviluppi, intendendosi per essi il presente accordo, nonché l'accordo datato 28-29 aprile 2010 in materia di NOP e di regolamentazione degli sviluppi economici.

A salvaguardia dell'integrità del FUA e del corrispondente trattamento economico accessorio destinato al personale, la contrattazione integrativa ha in ogni caso previsto che, qualora le procedure di individuazione dei destinatari della fascia economica superiore non dovessero essere completate entro il 30 ottobre 2010 ed il conseguente pagamento effettuato entro il 31 dicembre 2010, le parti stipulanti avranno cura di incontrarsi tempestivamente per assumere le determinazioni negoziali conseguenti.

Di seguito si riporta lo specchio riepilogativo che illustra per ciascuna Area funzionale i previsti passaggi economici dalla fascia retributiva inferiore a quella immediatamente superiore:

area funzionale	passaggio retributivo	n. di unità di personale
Terza	Dalla fascia 5 ^a alla 6 ^a fascia economica	43
Terza	Dalla fascia 4 ^a alla 5 ^a fascia economica	42
Terza	Dalla fascia 3 ^a alla 4 ^a fascia economica	307

Terza	Dalla fascia 2 ^ alla 3 ^ fascia economica	329
Terza	Dalla fascia 1 ^ alla 2 ^ fascia economica	893
Seconda	Dalla fascia 4 ^ alla 5 ^ fascia economica	169
Seconda	Dalla fascia 3 ^ alla 4 ^ fascia economica	2.318
Seconda	Dalla fascia 2 ^ alla 3 ^ fascia economica	7.936
Seconda	Dalla fascia 1 ^ alla 2 ^ fascia economica	7.556
Prima	Dalla fascia 2 ^ alla 3 ^ fascia economica	2.233
Totale		21.826

- Posizioni organizzative (Art. 6):** in coerenza con gli impegni assunti con il CCNI per la distribuzione del FUA 2009, i contraenti hanno provveduto ad una integrale revisione dei criteri da adottare per il riconoscimento delle Posizioni Organizzative con decorrenza 1 gennaio 2010. Pertanto, in apposito collegato negoziale, è stato disciplinato un coerente sistema di conferimento e revoca delle PO che prevede la costituzione, presso i singoli enti ove si registrano incarichi di posizione organizzativa, di uno specifico fondo locale destinato alla retribuzione delle PO e la connessa facoltà del dirigente di conferire, al personale della III Area, incarichi di elevata responsabilità funzionali alla missione istituzionale dell'ente.
 L'ammontare complessivo della spesa destinato alla remunerazione delle PO è pari ad € 2.525.281,00 al lordo degli oneri datoriali, a fronte di un contingente stimato in 1723 unità, mentre sono previste due categorie di incarichi, remunerate rispettivamente con indennità di importo pari ad € 1.800,00 ed € 1.100,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
 Con apposita circolare della Direzione Generale per il Personale Civile, saranno diramate norme di dettaglio atte ad implementare il meccanismo di costituzione dei fondi locali ed a consentire la corresponsione degli emolumenti ai destinatari dell'indennità *de qua*.
- PPL, Turni e Reperibilità (Artt. da 7 a 10):** l'ammontare complessivo della spesa destinata alla remunerazione delle Particolari Posizioni di Lavoro, dei Turni e della Reperibilità è di € 16.900.000,00 al lordo degli oneri datoriali che, esploso per ciascuna delle predette voci di spesa, conferma per l'anno 2010 il medesimo fabbisogno riconosciuto nell'esercizio 2009. Sono altresì confermati i criteri di corresponsione già individuati nell'accordo sul FUA 2009 sottoscritto in data 24.3.2010.
 Come di consueto, negli allegati predisposti a corredo del presente accordo sono indicate in grassetto le modifiche e/o integrazioni che costituiscono innovazioni rispetto agli allegati 2009. Al riguardo si segnala la speciale tutela accordata in caso di assenza dal servizio ai "*donatori di midollo spinale*", percettori dell'indennità per sede disagiata ovvero dell'indennità di mansione ai centralinisti non vedenti e, altresì, l'adeguamento della indennità di rischio per operatori subacquei ai valori previsti per l'analogo personale militare dalla tabella 2 allegata all'art. 9, comma 11, DPR 16.4.2009, n. 52.
- Indennità di mobilità (Art. 11), allegato 11:** per quanto concerne la c.d. indennità di mobilità il *novum* è rappresentato dal duplice requisito della eccedenza dai 30 km della distanza della nuova sede di servizio, tanto dalla sede di origine, quanto dalla sede di residenza e dall'obbligo di restituzione *pro quota* della predetta indennità nei casi di cessazione del rapporto di impiego ad eccezione di quelli per decesso o inidoneità permanente.
- Fondo Unico di Sede e criteri per la distribuzione del FUS (Artt. 12 e 13):** dall'iniziale importo di € 95.619.740,80 residua, all'esito degli accantonamenti operati per finanziare le voci che compongono il FUA della Amministrazione Difesa, la somma di €. 30.945.476.97 che, ripartita per il numero dei dipendenti in servizio al 1 gennaio 2010 (n. 31.260 unità), determina

un importo medio pro capite di Euro 989,94 al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti ad Euro 746,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

Nel rammentare che detto importo costituisce solo una “media aritmetica” e pertanto ragionevolmente differirà dalla somma effettivamente corrisposta a ciascun singolo lavoratore - sia a causa delle cessazioni ed immissioni in servizio verificatesi durante l’anno, sia a causa delle differenziazioni da lavoratore a lavoratore dovute ai criteri adottati dalla contrattazione locale per la distribuzione del FUS – pare opportuno ribadire che, nelle more dell’emanazione dei provvedimenti attuativi del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, le parti contrattuali hanno inteso confermare i medesimi criteri di corresponsione del FUS già individuati nell’accordo sul FUA 2009 sottoscritto in data 24.3.2010 e pertanto ad essi scrupolosamente si rimanda per quanto concerne le sottoscrivende intese locali.

- **Allegati all’Accordo sul FUA 2010:** le modifiche apportate rispetto al precedente anno sono state evidenziate in grassetto.

Nelle more del perfezionamento dell’iter procedurale si invitano gli Enti a definire, qualora non ancora effettuata, la contrattazione locale per la distribuzione del Fondo Unico di Sede 2010.

Sull’argomento FUA saranno emanate le seguenti Circolari:

1. sostituzione degli allegati A, B e C concernenti le assegnazioni per particolari posizioni di lavoro, turni e reperibilità;
2. integrazione saldo FUS 2009;
3. acconto FUS 2010;
4. elenco delle PO riconosciute nel 2009.

L’ipotesi di accordo, unitamente alla presente Circolare, è pubblicata, come di consueto, sul sito www.persociv.difesa.it - area circolari ed altra documentazione.

Tanto si rappresenta per opportuna informazione. Gli Enti sono invitati ad assicurare alla presente e all’accordo allegato la massima diffusione tra il personale.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Enrica PRETI)
F.to Enrica Preti



MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE DELL'A.D. ANNO 2010

PARTE I CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DELL'ACCORDO

Art. 1 (Durata e campo di applicazione)

1. Le parti convengono che il presente Accordo abbia efficacia dal 1° gennaio 2010 fino alla sottoscrizione del successivo, e si riferisca al solo personale civile del Comparto Ministeri delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa.
2. Il presente Accordo non si applica al personale comunque in servizio presso gli Enti attribuiti alla gestione dell'Agenzia Industrie Difesa e al personale destinatario dell'indennità accessoria di diretta collaborazione prevista dall'art. 8, comma 11, D.P.R. 24.2.2006, n. 162.

Art. 2 (Ammontare del Fondo)

1. Le parti rilevano che l'ammontare del Fondo Unico di Amministrazione stanziato sul capitolo 1375 per l'esercizio finanziario 2010, è pari a complessivi € 95.619.740,80 al lordo degli oneri datoriali. A tale ammontare si aggiungono le risorse che perverranno al FUA in relazione ai risparmi che andranno a costituire la parte variabile del Fondo

Handwritten signatures and initials:
FLP (crossed out)
UNSA
+ Inter
Mig
CISL FP
JILPA
Guh

Art. 3
(Determinazione del Fondo dell'Agenzia Industrie Difesa)

1. Le parti, al fine di mantenere invariata la proporzione esistente tra il FUA della Difesa ed il Fondo dell'Agenzia Industrie Difesa, concordano di determinare l'ammontare di quest'ultimo, adottando il medesimo parametro di riferimento utilizzato nel precedente esercizio.
2. La quantificazione, per tanto, delle risorse che alimentano il Fondo A.I.D. è determinata nella misura del 4,57% del FUA.
Tale aliquota, riferita all'ammontare del FUA 2010 indicato al precedente art. 2, comma 1 (€ 95.619.740,80), consente di determinare l'ammontare del Fondo dell'AID nella misura di € 4.369.822,15.
3. In sede di ripartizione delle somme che confluiranno nel FUA ai sensi del successivo art. 15, la predetta somma potrà essere integrata con apposito conguaglio atto ad assicurare alle Unità Produttive dell'AID lo stesso Fondo Unico di Sede pro capite medio riconosciuto agli Enti della Difesa.
4. All'utilizzo di dette risorse, che l'A.D. assegnerà compatibilmente con le esigenze di bilancio, l'Agenzia provvederà con un apposito Accordo con le OO.SS..

Parte II
SVILUPPI ECONOMICI

Art. 4
(Accantonamento delle risorse e contingenti per gli sviluppi economici del personale dell'anno 2010)

1. Dall'ammontare del FUA 2010 viene accantonata la somma di € 38.379.160,68 per finanziare, al lordo datoriale nella misura del 38,38%, gli sviluppi economici interni alle aree funzionali previsti dagli artt. 17, 18 e 19 del CCNL 14.9.2007, da effettuare con decorrenza 1 gennaio 2010 in applicazione dei criteri stabiliti con l'ipotesi di accordo del 28-29 aprile 2010.
2. Nelle more della sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo del 28-29 aprile 2010, le parti convengono, infatti, di attuare le procedure per l'attribuzione della fascia economica superiore. Il bando verrà per emanato a certificazione avvenuta del presente accordo e dell'accordo datato 28-29 aprile 2010. Le procedure di individuazione dei destinatari dovranno essere completate entro il 30 ottobre 2010 e il conseguente pagamento essere effettuato entro il 31 dicembre 2010. Qualora emergesse l'impossibilità di rispettare tali termini le parti si incontreranno tempestivamente per esaminarne le ragioni e assumere le determinazioni conseguenti.
3. Per le finalità indicate al precedente comma vengono individuati i seguenti contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore al termine dello

svolgimento delle procedure selettive previste al Capo II dell'ipotesi di Accordo Integrativo del 28-29 aprile 2010:

area funzionale	passaggio retributivo	n. di unità di personale
Terza	Dalla fascia 5 ^a alla 6 ^a fascia economica	43
Terza	Dalla fascia 4 ^a alla 5 ^a fascia economica	42
Terza	Dalla fascia 3 ^a alla 4 ^a fascia economica	307
Terza	Dalla fascia 2 ^a alla 3 ^a fascia economica	329
Terza	Dalla fascia 1 ^a alla 2 ^a fascia economica	893
Seconda	Dalla fascia 4 ^a alla 5 ^a fascia economica	169
Seconda	Dalla fascia 3 ^a alla 4 ^a fascia economica	2.318
Seconda	Dalla fascia 2 ^a alla 3 ^a fascia economica	7.936
Seconda	Dalla fascia 1 ^a alla 2 ^a fascia economica	7.556
Prima	Dalla fascia 2 ^a alla 3 ^a fascia economica	2.233
Totale		21.826

4. Le parti prendono atto che, in applicazione dell'art. 18, co. 6 lett. c), CCNL 14.9.2007, tra i criteri selettivi da seguire per l'attribuzione della fascia economica superiore non potranno essere utilmente valutati i corsi di formazione eventualmente frequentati dai dipendenti, in quanto non garantiti a tutto il personale interessato alla selezione.
5. Il differenziale economico dovuto al personale che consegue lo sviluppo economico alla fascia retributiva immediatamente superiore a quella posseduta sarà corrisposto agli aventi diritto sia a titolo di stipendio, sia ove spettante di indennità di amministrazione.

Art. 5 (Riassegnazione al FUA dei differenziali retributivi)

Ai sensi dell'art. 31, comma 1, CCNL 16.2.1999, come integrato dall'art. 6, comma 1, CCNL 21.2.2001, come a sua volta integrato dall'art. 32, comma 3, CCNL 14.9.2007, "in caso di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo, compreso il passaggio all'area della dirigenza, viene riassegnato al FUA il differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto della cessazione e la fascia retributiva iniziale del profilo di appartenenza. Analogamente viene riassegnato al FUA il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza."

Handwritten signatures and stamps:
 - **FUA** (stamp)
 - **Intesa** (stamp)
 - **UNSA** (stamp)
 - **CISL PP** (stamp)
 - **ULFA** (stamp)
 - **Ministero della Difesa** (stamp)
 - **Accordo per la distribuzione del FUA 2010** (stamp)

Parte III
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 6
(Determinazione del contingente e della spesa per le PO)

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito nel collegato negoziale in annesso A, concernente i nuovi criteri per il riconoscimento delle Posizioni Organizzative in applicazione degli artt. 18 e 19 CCNL 16 febbraio 1999, la spesa per retribuire le suddette posizioni ammonta a complessivi € 2.525.281,00 al lordo datoriale.
2. I contingenti e gli importi annui per tredici mensilità costituenti l'indennità di posizione organizzativa sono riportati nella seguente tabella:

categoria	Importo al netto degli oneri datoriali	Importo al lordo degli oneri datoriali	contingenti
Prima	1.800,00	2.388,60	11
Seconda	1.100,00	1.459,70	1.712
		totale	1.723

PARTE IV
PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO – TURNI - REPERIBILITÀ

Art. 7
(Particolari posizioni di lavoro)

1. Le parti, preso atto delle particolari situazioni lavorative degli Enti della Amministrazione Difesa, già riconosciute per legge, e già definite nei precedenti Accordi, provvedono di seguito a riportarne la tipologia, denominandole "particolari posizioni di lavoro":
 - a) sede disagiata;
 - b) rischio radiologico e indennità professionale;
 - c) rischio, anche per operatori subacquei;
 - d) bonifica campi minati;
 - e) disattivazione di ordigni esplosivi ed artifici pirotecnici non riconosciuti;
 - f) mansione ai centralinisti non vedenti;
 - g) imbarco (su natanti e su unità navali di tutte le FF.AA.);
 - h) indennità provvisoria per la distruzione delle armi chimiche.
2. La disciplina delle predette particolari posizioni di lavoro viene riportata nei rispettivi allegati dal n. 1 al n. 8.
3. Gli importi tabellari dell'indennità di rischio per operatori subacquei sono adeguati alle misure stabilite per l'analogo personale militare dalla tabella 2, art. 9, comma 11, DPR 16.4.2009, n. 52 e quindi rideterminati nelle misure al lordo degli oneri a carico del lavoratore indicate nella tabella riportata nell'allegato 3 della presente intesa.

Handwritten signatures and stamps:
FLP
F. Intesa
VISA
CISI FP
ULPA

Art. 8 (Turni)

1. In via preliminare le parti convengono che i turni relativi ai servizi di guardiania svolti dal personale appartenente al settore servizi generali con compiti di guardiania e vigilanza siano integralmente a carico del FUA. Per quanto riguarda la disciplina dei turni, si rinvia a quanto indicato nell'allegato 9, parte integrante della presente intesa.
2. In deroga a quanto stabilito al successivo articolo 10, comma 3, lettera c) le maggiori o le nuove esigenze di turni per l'anno 2010, connesse a fattispecie diverse dalla guardiania svolta dal personale appartenente al settore servizi generali con compiti di guardiania e vigilanza, dovranno essere fronteggiate con le risorse a disposizione del FUS del singolo Ente senza alcuna ulteriore assegnazione.

Art. 9 (Reperibilità)

1. In via preliminare le parti convengono che la reperibilità relativa ai servizi di guardiania svolti dal personale appartenente al settore servizi generali con compiti di guardiania e vigilanza sia integralmente a carico del FUA. Per quanto riguarda la disciplina della reperibilità, si rinvia a quanto indicato nell'allegato 10, parte integrante della presente intesa.
2. Per quanto riguarda, invece, la reperibilità correlata a servizi diversi dalla guardiania come specificati al comma 1, le parti, ritenendo che la stessa debba essere retribuita con il FUS a disposizione del singolo Ente interessato, concordano di procedere ad una specifica assegnazione di una quota di maggiorazione del FUS confermando, salvo minori esigenze, l'importo assegnato a tale titolo nel 2009.
3. In deroga a quanto stabilito al successivo articolo 10, comma 3, lettera c), ulteriori maggiori esigenze di reperibilità nel corso dell'anno 2010 connesse a fattispecie diverse dalla guardiania svolta dal personale appartenente al settore servizi generali con compiti di guardiania e vigilanza, dovranno essere fronteggiate con le risorse a disposizione del FUS del singolo Ente senza alcuna ulteriore assegnazione.

FUP
Quali:

Intesa

CISA PP
Intesa

CISA
Intesa

BUSCA
Bianchi
GRS

Art. 10

(Accantonamenti per le particolari posizioni di lavoro, i turni e le reperibilità)

1. Le parti, per coprire le esigenze relative alle particolari posizioni di lavoro, ai turni ed alla reperibilità dell'anno 2010, stabiliscono di accantonare le seguenti somme rispettivamente al netto e al lordo datoriale:

voci di spesa	importo netto datoriale	importo lordo datoriale
particolari posizioni di lavoro	€ 3.466.465,71	€ 4.600.000,00
turni	€ 6.480.783,72	€ 8.600.000,00
reperibilità	€ 2.788.244,16	€ 3.700.000,00

2. In base alle segnalazioni degli Enti, la D.G. per il personale civile elaborerà appositi elenchi con indicate, per ciascuno di essi, le assegnazioni da operare negli anzidetti limiti finanziari, per soddisfare le esigenze di particolari posizioni di lavoro, turni e reperibilità.
3. In base all'accantonamento effettuato ai sensi del precedente comma 1, si potranno verificare, in relazione alle segnalazioni recepite con i citati elaborati, alle effettive esigenze riscontratesi con il consuntivo di fine anno 2010, nonché all'accantonamento operato con il presente accordo, i seguenti casi:
- esigenze effettive minori di quelle segnalate: la differenza costituisce anticipo del FUS dell'ente interessato. Si richiama in proposito la responsabilità diretta anche patrimoniale del direttore dell'ente ove, per retribuire altre situazioni di lavoro, si avvalga delle risorse previste per le particolari posizioni, i turni, la reperibilità;
 - esigenze effettive pari o superiori a quelle segnalate, ma pur sempre inferiori ai singoli accantonamenti di cui al precedente comma 1: sono finanziate nei limiti del rispettivo accantonamento; ciò che residua rimane nella disponibilità del FUA;
 - esigenze effettive superiori al singolo accantonamento: sono finanziate con ciò che residua nel FUA dagli altri accantonamenti di cui al comma 1.

Handwritten signatures and initials:

- FCP* (crossed out)
- Intesa* (in blue ink)
- Unica* (in blue ink)
- CISL RP* (in blue ink)
- ULPA* (in blue ink)
- Unica* (in blue ink)
- Unica* (in blue ink)

PARTE V INDENNITA' DI MOBILITA'

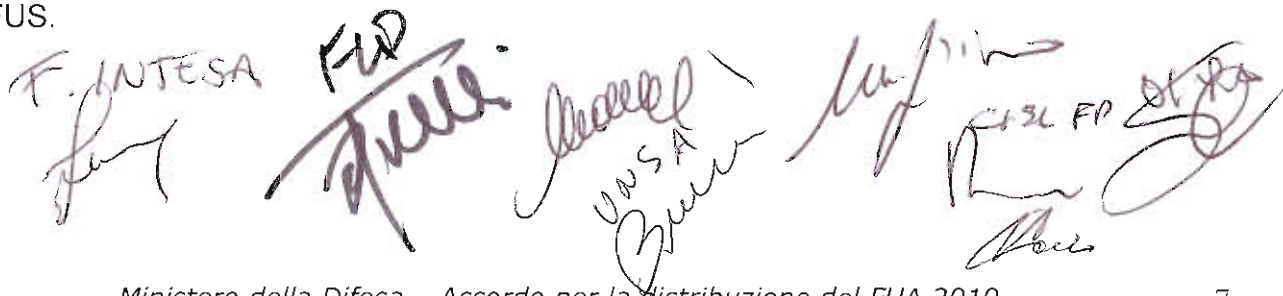
Art. 11 (Accantonamento per l'indennità di mobilità)

1. Le parti, preso atto che il processo di ristrutturazione e razionalizzazione delle risorse in corso presso gli enti dell'A.D. comporta, tra l'altro, la necessità di riallocare il personale civile impiegato presso i predetti enti, convengono di accantonare dal Fondo Unico di Amministrazione un importo di ad € 2.500.000,00 al lordo datoriale per soddisfare le esigenze connesse al trattamento economico di trasferimento.
2. Quanto residua dal parziale utilizzo del predetto accantonamento rimane nella disponibilità del FUA e confluisce, quale risorsa aggiuntiva, nella disponibilità del FUS di cui al successivo art. 12.
3. La corresponsione della correlata "indennità di mobilità" avrà luogo in conformità della disciplina contenuta nell'Allegato 11.

PARTE VI FONDO UNICO DI SEDE

Art. 12 (Fondo Unico di Sede – FUS)

1. Dall'iniziale importo di € 95.619.740,80 attualmente disponibile (cfr. art. 2), residua, a seguito dei precedenti accantonamenti, la somma di €. 30.945.476,97
Tale importo verrà utilizzato per le finalità indicate al successivo art. 13.
Per il conseguimento di tali finalità verrà assegnato ad ogni Ente detto stanziamento residuo in ragione di quota parte per ogni dipendente in servizio dal 1° gennaio 2010.
L'importo medio pro capite che ne consegue è pari a:
 - Euro 989,94 al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti ad Euro 746,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
2. Detto "importo medio pro capite" 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 di ciascun Ente. Tale Fondo, distribuito tra tutti i dipendenti in servizio nel corso dell'anno in base ai criteri fissati dalla contrattazione locale, dà a sua volta luogo all'importo che verrà effettivamente corrisposto ai singoli lavoratori.
3. L'importo effettivamente corrisposto ai singoli lavoratori potrà differire da quello "medio" 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 ai criteri adottati dalla contrattazione locale per la distribuzione del FUS.



4. Le parti convengono di destinare, in relazione al numero di unità di nuova assunzione a seguito di concorso pubblico e al numero di unità di personale militare transitato all'impiego civile, una quota aggiuntiva di FUS, la quale verrà assegnata a saldo all'ente di destinazione del personale assunto e/o transitato nell'anno 2010 in proporzione ai mesi di servizio prestati da ciascun dipendente, pur conseguendone un rallentamento delle procedure di spesa.

Art. 13
(Criteri cornice per la distribuzione del FUS)

1. Le parti rammentano l'illegittimità della esclusione tra i destinatari del FUS del personale destinatario delle posizioni organizzative, richiamando al riguardo la responsabilità amministrativa dei dirigenti degli Enti.
2. Le parti, al fine di indicare alla contrattazione locale opportuni punti di riferimento nell'ambito dei quali procedere alla conclusione degli accordi per la distribuzione del Fondo Unico di Sede, richiamano alcuni tipi di assenza coperti da particolari garanzie, per i quali ritengono non possano effettuarsi decurtazioni delle somme spettanti a titolo di FUS nei casi in cui, per la sua corresponsione, concorra quale elemento di valutazione la presenza in servizio. Detti casi sono:
 - a. assenza per malattia dipendente da causa di servizio (art. 22, co. 2, CCNL 1994/1997);
 - b. assenza per infortunio sul lavoro (art. 22, co. 1, CCNL 1994/1997);
 - c. assenza per frequenza di corsi professionali dell'A.D.;
 - d. assenza per donazione di sangue (art. 18, co. 9, CCNL 1994/1997);
 - e. assenza per donazione di midollo spinale (art. 5, legge 6.3.2001, n. 52);
 - f. assenza ai sensi della legge n. 104/92 (art. 12, CCNL 16.5.2001);
 - g. astensione obbligatoria per maternità (art. 10, co. 2, lett. a, b, CCNL 16.5.2001);
 - h. assenza connessa a terapie salvavita (art. 21, comma 7 bis, CCNL 16.5.1995).
 - i. assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto (art. 18, co. 1, CCNL 1994/1997);
 - j. assenze dovute alla fruizione di permessi per citazione a testimoniare e per espletamento delle funzioni di giudice popolare (art. 18, co. 2, CCNL 1994/1997);
 - k. assenze previste dall'art. 4, comma 1 della legge 8.3.2000 n. 53 (3 giorni annuali in caso di decesso o grave infermità di un congiunto);
 - l. ferie e riposi compensativi (art. 16, CCNL 1994/1997);
 - m. assenze giornaliere per motivi sindacali.
3. La contrattazione locale può individuare ulteriori e/o diversi criteri per la corresponsione del FUS, anche in deroga a quanto indicato al precedente comma 2.

4. Al fine di collegare la retribuzione di incentivazione all'effettivo conseguimento dei risultati e ai giorni di effettiva prestazione, le indennità da erogare nell'ambito del FUS sopra determinato dovranno essere corrisposte agli aventi diritto sulla base dei criteri fissati in contrattazione locale in una o più soluzioni a decorrere dalla messa a disposizione delle risorse al singolo Ente e nei limiti delle stesse. Il saldo della quota di cui sopra potrà pertanto essere erogato a conclusione dei processi di misurazione e di valutazione dei risultati al 31 dicembre 2010, fermo restando che l'eventuale acconto delle somme dovrà essere erogato in misura integrale entro il 31 dicembre.
5. Nelle more della emanazione dei provvedimenti attuativi del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 continuano ad applicarsi le clausole contrattuali di comparto che di seguito si richiamano:
 - a. art. 32 CCNL 16.2.1999;
 - b. artt. 21, 22 e 23 CCNL 14.9.2007 (con esclusione del comma 2 dell'art. 23, disapplicato dall'art. 3, comma 4, CCNL 23.1.2009);
 - c. artt. 2 e 3 CCNL 23.1.2009.
6. A tal fine in sede di contrattazione locale, ai sensi dei CCNL richiamati alle lettere a, b, c, del precedente comma 5, dovranno essere fissati:
 - a. I criteri per l'attuazione di piani o progetti di risultato da retribuire con il Fondo Unico di Sede;
 - b. I criteri per la graduazione dei compensi relativi ai citati piani o progetti in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - c. Le modalità e le tempistiche delle verifiche intermedie e finali del raggiungimento dei risultati.
7. I singoli Enti, in riferimento ai criteri fissati dalla contrattazione locale, verificano il raggiungimento dei risultati e procedono, sulla scorta delle somme che saranno messe a disposizione ai sensi del precedente comma 4 alla liquidazione dei relativi compensi in un'unica soluzione o in base a successivi stati di avanzamento.

Art. 14
(Informazione alle OO.SS.)

1. Ai soggetti sindacali stipulanti gli accordi locali in materia di distribuzione del FUA/FUS, dovrà essere fornita, a richiesta, copia dei riepiloghi analitici e nominativi relativi a tutte le corresponsioni in materia di FUA/FUS.

PARTE VI
ULTERIORI SOMME DEL FUA

Art. 15
(Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili)

1. Le parti rammentano che lo stanziamento dell'anno 2010 sul cap. 1375 di cui al precedente art. 2 non comprende tutte le risorse destinate ad alimentare il Fondo Unico

di Amministrazione. Richiamano in proposito le ulteriori risorse che perverranno al FUA citate al precedente art. 2, attualmente previste dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali:

- a. somme cd. variabili relative al personale cessato nell'anno precedente (retribuzione individuale di anzianità; ex posizioni super; percorsi formativi; sviluppi economici; indennità di amministrazione), risparmi di gestione riferiti alle spese di personale e risparmi derivanti dal lavoro a tempo parziale;
2. Le risorse di cui al precedente comma saranno utilizzate per le seguenti finalità:
- Finanziamento dell'indennità di mobilità per le esigenze dell'anno 2010 eccedenti l'accantonamento di cui all'art. 11, per la cui disciplina si rinvia all'allegato 11, parte integrante della presente intesa.
 - Finanziamento della quota destinata ad integrare il Fondo dell'Agenzia Industrie Difesa, in modo da assicurare le finalità previste dall'art. 3, comma 3.
 - Finanziamento della quota di FUS da corrispondere in base ai criteri cornice della presente intesa ed a quelli stabiliti in contrattazione locale

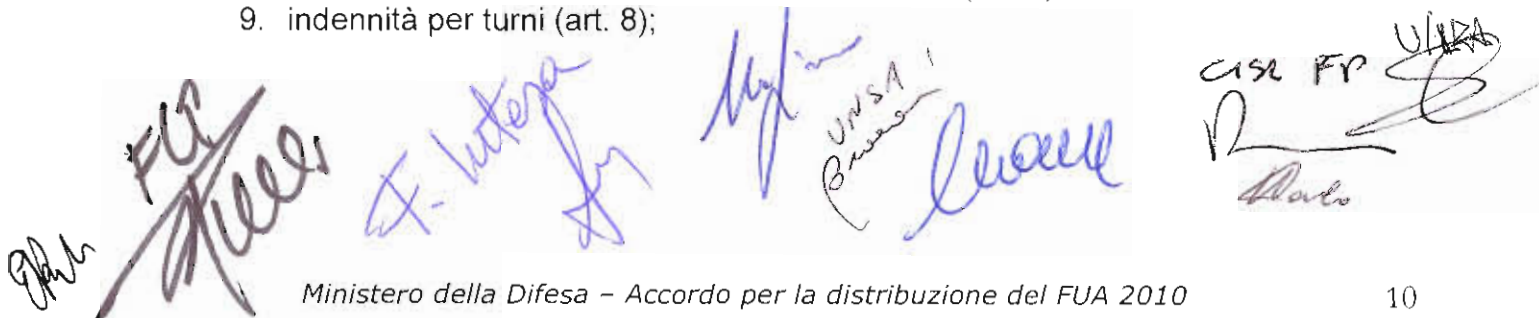
PARTE VII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 (Specchio di ripartizione)

1. Per una più capillare e dettagliata conoscenza del presente Accordo, vengono annessi gli specchi nei quali vengono riportati, anche al netto degli oneri datoriali, i vari accantonamenti disposti negli articoli che precedono, relativi allo stanziamento di cui all'art. 2 (All. 12) e le voci che compongono il Fondo (All. 13).

Art. 17 (Allegati)

1. Formano parte integrante del presente Accordo i seguenti allegati:
 1. indennità per sede disagiata (art. 7);
 2. rischio radiologico ed indennità professionale (art. 7);
 3. indennità di rischio – anche per operatori subacquei (art. 7);
 4. indennità per bonifica dei campi minati (art. 7);
 5. indennità per disattivazione di ordigni esplosivi ed artifici pirotecnici non riconosciuti (art. 7);
 6. indennità per mansione ai centralinisti non vedenti (art. 7);
 7. indennità di imbarco (su natanti e unità navali di tutte le FF.AA.) (art. 7);
 8. indennità provvisoria distruzione armi chimiche (art. 7);
 9. indennità per turni (art. 8);



The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'F. L. P.' with a large 'X' over it. Next to it is a signature that looks like 'X. Intero'. In the center, there is a signature that appears to be 'M. L.' with a large 'X' over it. To the right of that is a signature that appears to be 'L. L.' with a large 'X' over it. On the far right, there is a signature that appears to be 'C. L.' with a large 'X' over it. There are also some stamps and markings, including one that says 'UNISA' and another that says 'CISE FP'.

- 10. indennità per reperibilità (art. 9);
- 11. indennità di mobilità con tabella retributiva in annesso all'allegato 1 (art. 11);
- 12. composizione del FUA (art. 16).
- 13. distribuzione delle somme disponibili 2010 (art. 16);

Art. 18
(Modifiche agli allegati)

1. Vengono di seguito indicati gli allegati che hanno subito modifiche e/o integrazioni rispetto al 2009:
- 1. All. 1 – Indennità per sede disagiata
 - 2. All. 3 – indennità di rischio per operatori subacquei
 - 3. All. 6 – indennità di mansione ai centralinisti non vedenti
 - 4. All. 11 – fondo trattamento economico di trasferimento ("indennità di mobilità").
- Dette modifiche e/o integrazioni, al fine di agevolarne la lettura, sono state evidenziate in grassetto.

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE

Dir. Dr.ssa Enrica Preti

.....*Preti*.....

C.G.I.L. F.P. Difesa.....*[Signature]*

C.I.S.L. F.P.S. Difesa.....*[Signature]*

U.I.L. P.A. Difesa.....*[Signature]*

F.L.P. – Difesa.....*[Signature]*

FED.CONF.SAL/UNSA C.N.D.....*[Signature]*

R.d.B. – P.I.....*[Signature]* CON NOTA ALL'ACCORDO

FEDERAZIONE INTESA.....*[Signature]*

Roma, 23/07/2010

ALLEGATO 1
(art. 7)

INDENNITA' PER SEDE DISAGIATA

Importo € 45,45 mensili

1. L'indennità per sede disagiata compete in misura unica mensile ai dipendenti in servizio presso località particolarmente isolate e disagiate, già individuate come tali per il personale militare.
2. La stessa compete anche a quel personale che si rechi nelle predette sedi saltuariamente per motivi di servizio in ragione di 1/22 o 1/26 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali.
3. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, fatte salve alcune eccezioni:
 - a. assenza per malattia dipendente da causa di servizio;
 - b. assenza per infortunio sul lavoro;
 - c. frequenza corsi professionali dell'A.D.;
 - d. donatori di sangue;
 - e. donatori di midollo spinale;**
 - f. motivi sindacali;
 - g. beneficiari della legge n. 104/92;
 - h. Congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata al lavoro, e congedo di paternità (astensioni obbligatorie);
 - i. Assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
 - j. Assenze dovute alla fruizione di permessi per citazione a testimoniare e per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - k. Assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (tre giorni annuali in caso di decesso o grave infermità di un congiunto);
4. La decurtazione deve essere operata in ragione di un trentesimo per ciascun giorno di assenza, comprendendo nel computo i giorni festivi e i sabati inclusi nel periodo di assenza.

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

FLP
F. Luteria
CISL FP
UNSA
R
R
R

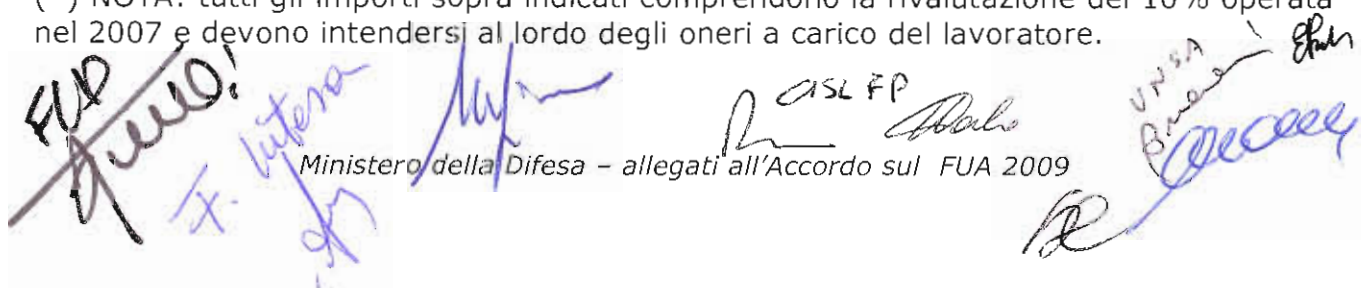
**ALLEGATO 2
(art. 7)****INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO E INDENNITA' PROFESSIONALE****A) INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO**

1. I destinatari dell'indennità di rischio radiologico sono i dipendenti sottoposti a rischio da radiazioni negli ambienti di lavoro classificati secondo le modalità di cui al D. Lgs. 17 marzo 1995, n. 230 ed in particolare nell'Allegato III al suddetto Decreto che ha classificato il personale esposto in Categoria A e Categoria B e ridefinito gli ambienti di lavoro in Zone Controllata e Sorvegliata.
2. Ai lavoratori classificati in Categoria A viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 113,62.
3. Ai lavoratori classificati in Categoria B viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 28,40.
4. L'indennità di cui ai precedenti commi non sono soggette a detrazioni per assenze verificatesi nel corso del mese, fino ad un massimo di 60 giorni continuativi di assenza.
5. Qualora il periodo di assenza superi i 60 giorni consecutivi, dovranno essere operate detrazioni di 1/30 delle misure uniche mensili lorde sopra previste soltanto per ogni ulteriore giornata calendariale di assenza eccedente i 60 giorni.
6. L'indennità di rischio radiologico non è cumulabile con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
7. La corresponsione dell'indennità di rischio radiologico continua ad essere disciplinata dalla vigente normativa speciale in coerenza con la natura "preventiva" anziché risarcitoria riconosciuta dalla sentenza Corte Costituzionale n. 343 del 1992.

B) INDENNITÀ PROFESSIONALE

1. Per i *tecnici di radiologia*, l'indennità derivante da rischio radiologico assume, ai sensi dell'art. 18 CCNL 16.2.2003, la denominazione di indennità professionale a decorrere dal 1° gennaio 2004.
Questa compete in ragione della qualifica professionale posseduta dal dipendente ed è corrisposta in conformità della vigente disciplina (legge 27 ottobre 1988, n. 460) nella misura unica mensile, non correlata alla presenza di € 113,62 lordi.
2. L'indennità professionale non è cumulabile con l'indennità di rischio radiologico, con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
3. Le parti, preso atto della speciale disciplina che concerne i titolari della indennità professionale, convengono che qualora nel corso dell'anno il dipendente *tecnico di radiologia* usufruisca dei 15 giorni di congedo ordinario previsti dall'art. 5 legge 23 dicembre 1994, n. 724, dette assenze dal servizio dovranno essere equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme relative al Fondo Unico di Sede.

(*) NOTA: tutti gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007 e devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.



INDENNITA' DI RISCHIO
(Tabella A del D.P.R. 5.5.1975, N. 146)

ALLEGATO 3
(art. 7)

1. Compete ai dipendenti civili una indennità giornaliera per le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità personale elencate nella tab. A annessa al DPR 146/75, fermo restando l'obbligo dell'Amministrazione di garantire la sicurezza delle condizioni di lavoro in applicazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
2. Tale indennità compete per ogni giornata di servizio effettivamente reso esclusi i giorni di assenza a qualsiasi titolo, ad eccezione di periodi di assenza per infermità, infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendente da causa di servizio inerente al rischio cui l'indennità si riferisce.
3. Per quanto riguarda il pagamento delle indennità per le situazioni di rischio già individuate con un provvedimento formale (DM di rischio) si fa presente che le stesse potranno essere corrisposte laddove sussistano le condizioni accertate con tale provvedimento.
4. Le nuove situazioni lavorative di rischio devono essere individuate sotto la diretta responsabilità dei dirigenti preposti agli enti qualora sussistano le previste condizioni per il riconoscimento del diritto al relativo pagamento, tenendo conto di quanto indicato nella tabella A annessa al DPR 146/75.
5. Ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro rischiose su turni di 12 ore articolati su 3 giorni lavorativi, l'indennità di rischio deve essere corrisposta per un numero di giorni pari a quello stabilito, in materia di orario di lavoro, dalla contrattazione locale presso l'Ente dove il dipendente presta la sua attività lavorativa.
6. Si rammenta che l'indennità in questione non è cumulabile con il premio di disattivazione previsto dalla L.294/85, e con l'indennità per rischio da radiazioni prevista dal precedente all. 3, né con l'indennità di cui al D.Lgs.Lgt. 320/1946 (Bonifica Campi Minati).
7. IMPORTI come da Tab. A allegata al DPR n. 146/75
 - GRUPPO I € 2,41 (su gg. 6) € 2,89 (su gg. 5)
 - GRUPPO II € 1,13 (su gg. 6) € 1,36 (su gg. 5)
 - GRUPPO III € 0,79 (su gg. 6) € 0,96 (su gg. 5)
 - GRUPPO IV € 0,51 (su gg. 6) € 0,62 (su gg. 5)
 - GRUPPO V € 0,45 (su gg. 6) € 0,55 (su gg. 5)
8. Gli importi indicati nel presente allegato comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007. L'eventuale ulteriore incremento dovrà essere attinto dal Fondo Unico di Sede.
9. Agli operatori subacquei spetta una indennità di rischio nelle misure **aggiornate a decorrere dal 1° gennaio 2010 secondo i valori previsti per l'analogo personale militare dalla tabella 2 allegata all'art. 9, comma 11, dPR 16.4.2009, n. 52.**

profondità massima raggiunta durante l'immersione (in metri)		indennità in euro per ogni ora di immersione non in saturazione usando apparecchiature a:			indennità (in euro) per ogni ora di immersione in saturazione
		Aria	Miscele sintetiche	Ossigeno	
1		2	3	4	5
0	12	1,24	1,64	2,48	0,60
13	25	1,64	2,48	3,50	0,82
26	40	2,06	3,50	0,00	1,02
41	55	3,08	4,54	0,00	1,24
56	80	5,16	6,18	0,00	1,44
81	110	6,18	7,22	0,00	1,64
111	150	0,00	8,26	0,00	2,06
151	200	0,00	9,30	0,00	2,58
Oltre	200	0,00	10,32	0,00	3,10

(*) NOTA: tutti gli importi sono al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

ALLEGATO 4 (art. 7)

BONIFICA CAMPI MINATI
(D.Lgs. Lgt. 12 aprile 1946, n. 320 art. 12)

Indennità prevista per il personale addetto ai lavori di bonifica ed alla sorveglianza dei lavori di sminamento esposto a particolari rischi, come da circolare n. 9000/AIE del 15.12.1947 della Direzione Generale Servizi di Commissariato ed Amministrativi.

IMPORTO

- | | | |
|--|-------------|-------------|
| a) indennità giornaliera di rischio: | max. € 0,34 | min. € 0,26 |
| b) indennità giornaliera di fuori residenza per il personale civile non di ruolo: | max. € 0,27 | min. € 0,07 |
| c) premio di disattivazione per ogni mina, proiettile, bomba od ordigno esplosivo disattivato o rimosso: | € 1,14 | |

Gli importi sopraindicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007. L'eventuale ulteriore incremento dovrà essere attinto dal Fondo di Sede.

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

del lavoratore

~~FP~~
P. Rossi

UNSA
Bianchi
P. Rossi

F. Luteria
L. Rossi

CISL FP
P. Rossi

P. Rossi

ALLEGATO 5
(art. 7)**PREMIO DI DISATTIVAZIONE**
(L. 29.5.1985, N. 294)

PREMIO riservato agli artificieri 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, secondo i criteri applicativi dettati dalla circolare n. 39500 del 12.10.90 di DIFEOPERAI.

Tale premio non è cumulabile con l'indennità di rischio connesso con la manipolazione di esplosivi (prevista dal DPR n. 146/75) né con l'indennità di cui al Dlgs.Lgt. 12.4.46, n. 320 (BONIFICA CAMPI MINATI).

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

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



**ALLEGATO 6
(art. 7)****INDENNITA' DI MANSIONE AI CENTRALINISTI NON VEDENTI
(L. 113/85 - art. 9, comma 1)**

1. Compete a tutti i centralinisti non vedenti, iscritti all'Albo Professionale Nazionale dei centralinisti privi di vista, occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio, una indennità di mansione pari a quella già riconosciuta agli operatori dipendenti dalla soppressa Azienda di Stato per i servizi telefonici.
2. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, fatte salve alcune eccezioni:
 - a. assenza per ferie;
 - b. assenza per malattia dipendente da causa di servizio;
 - c. cure necessarie per infermità contratte in guerra;
 - d. assenza per infortunio sul lavoro;
 - e. frequenza corsi professionali dell'A.D.;
 - f. donatori di sangue;
 - g. **donatori di midollo spinale;**
 - h. motivi sindacali;
 - i. beneficiari della legge n. 104/92;
 - j. Congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata al lavoro, e congedo di paternità (astensioni obbligatorie);
 - k. Assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
 - l. Assenze dovute alla fruizione di permessi per citazione a testimoniare e per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - m. Assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (tre giorni annuali in caso di decesso o grave infermità di un congiunto);
3. IMPORTO: € 4,14 giornaliero, maggiorate del 20% se l'orario è su gg. 5, e ridotte del 50% qualora il servizio prestato sia inferiore alla metà dell'orario giornaliero (Circ. DIFEIMPIEGATI n. 77670 del 21.11.1992).
4. In tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (part time) si applica, per il calcolo dell'indennità, la stessa riduzione percentuale del rapporto di lavoro, prendendo come base di calcolo gli importi di cui al punto 3.

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

EPub
FIP
F. Intere
UNSA
Bueni
Cisl PP
R
H
R

INDENNITÀ DI IMBARCO

1. Al personale preposto alla conduzione di natanti e unità navali di tutte le FF.AA. nonché al personale che effettua la prestazione lavorativa a bordo di detti mezzi, ad esclusione, quindi, del personale meramente trasportato, è corrisposta una indennità di imbarco.
2. Tale indennità è corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione resa su natanti e unità navali in navigazione o alla fonda.
3. L'importo è corrisposto nella misura massima di € 5,68 per ciascuna giornata lavorativa.
4. Per il personale imbarcato ed in navigazione per periodi superiori a 24 ore l'importo giornaliero di imbarco è corrisposto in misura pari a € 11,35. In caso di giorno festivo o feriale non lavorativo (ad es. il sabato se l'orario di servizio del dipendente fosse stabilito dal lunedì al venerdì) l'importo giornaliero è comunque corrisposto nella misura di € 22,72.
5. L'Ente di servizio dovrà tenere, ai fini della corresponsione della indennità di imbarco, idonea documentazione dalla quale risulti, per ciascun dipendente, il numero di giornate di effettiva prestazione lavorativa a bordo.
6. Gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007.

NOTA:

Tutti gli importi sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

The image shows several handwritten signatures and stamps in blue ink. On the left, there is a stamp for 'FIP' (Federazione Italiana Piloti) with the signature 'F. Lupare' and 'F. Lupare' written below it. To the right of this is a signature 'Lupare' and a stamp for 'CISL FP' (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - Federazione Piloti) with the signature 'Lupare' and 'Lupare' written below it. At the bottom left, there is a stamp for 'UNSA' (Unione Nazionale Sindacati Autonomi) with the signature 'Bianchi' written below it.

ALLEGATO 8
(art. 7)**MODALITA' DI ISTITUZIONE PROVVISORIA DI INDENNITA' PER
DISTRUZIONE ARMI CHIMICHE ED EFFICIENZA APPARATI DI BONIFICA E
DISPOSITIVI DI PROTEZIONE NBC
(D.P.R. 1.7.1997 n. 289 art. 5)**

1. Indennità prevista per il personale civile del Centro Tecnico Logistico Interforze NBC di Civitavecchia (RM) impiegato nello svolgimento delle 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 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.
2. Tale indennità compete esclusivamente per ogni giornata di effettiva prestazione resa sul territorio nazionale, in caso di intrasportabilità del materiale stesso, o presso gli impianti in funzione, esclusi quindi i giorni di assenza a qualsiasi titolo ed i giorni in cui gli impianti sono fermi per qualsiasi motivo.
3. L'indennità non è cumulabile per le giornate di percezione con l'indennità di disattivazione (L. 29.5.1995, n. 294), né con l'indennità per bonifica campi minati (D. Lgs. Lgt. 12.4.1946, n. 320), né con indennità per altra fattispecie rischiosa.
4. Importo giornaliero (comprensivo della rivalutazione del 10% operata nel 2007): € 17,05 (importo al lordo degli oneri a carico del lavoratore)

NOTA: Indennità istituita con decorrenza 1° gennaio 2002.



**INDENNITA' PER TURNI
(art. 1 CCNL 12 gennaio 1996)**

**ALLEGATO 9
(art. 8)**

1. La turnazione serve a garantire, per documentate esigenze di servizio connesse a particolari tipologie di funzioni, di uffici e di lavorazioni, nonché a corrispondenti carenze organiche, la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso a seguito di contrattazione integrativa di livello locale con i soggetti sindacali di cui all'art. 8 - comma 2 del CCNL 16.2.1999.
2. La durata massima di un turno deve essere di norma di nove ore.
 - a. Possono essere previsti turni di durata superiore, fino ad un massimo di dodici ore, in caso di comprovate esigenze particolari come da parere dell'ARAN n. 2788 del 21.3.2000.
 - b. Deve essere comunque garantito, all'interno di un periodo di ventiquattro ore, un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive.
3. La ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.
4. L'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne.
5. Turni:
 - mattutino: dalle ore 6.00 alle ore 14.00
 - pomeridiano: dalle ore 14.00 alle ore 22.00
 - notturno: dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo
 - notturno/festivo: dalle ore 22.00 del giorno prefestivo alle ore 6.00 del giorno festivo e dalle ore 22.00 del giorno festivo alle ore 6.00 del giorno successivo.
6. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a otto.
7. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno.
8. Importi al lordo degli oneri a carico del lavoratore:

€ 4,54 per turno mattutino (€ 0,5675 x h)	€ 17,04 (€ 2,13 x h) di ulteriore
€ 6,82 per turno pomeridiano (€ 0,8525 x h)	incremento per turno superfestivo (1°
€ 14,20 per turno notturno (€ 1,775 x h)	gennaio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 1°
€ 14,20 per turno festivo (€ 1,775 x h)	maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)
€ 28,40 per turno notturno/festivo (€ 3,55 x h)	
9. I diversi importi previsti per ciascun turno si intendono riferiti a turni di 8 ore (tra parentesi sono indicati gli importi orari).
10. L'importo di € 17,04 di incremento per turno super festivo è riferito ad una ipotesi di orario di lavoro articolato su 3 turni di 8 ore ciascuno (6.00/14.00; 14.00/22.00; 22.00/6.00). In tale esempio l'incremento per super festivo, decorre dalle ore 22.00 del giorno prefestivo, alle ore 6.00 del giorno successivo e dalle ore 22.00 del giorno festivo alle ore 6.00 del giorno successivo e deve essere proporzionato al numero di ore effettuate, pari ad un ottavo di € 17,04 (€ 2,13) per ogni ora di durata del turno.
11. In caso di prestazioni che si estendano su più tipologie di orario (pomeridiano/notturno, festivo/non festivo etc.) l'ammontare dell'indennità di turno deve essere calcolata proporzionalmente avendo a riferimento le diverse retribuzioni previste.
12. L'indennità per turno può essere corrisposta anche se la durata del turno è inferiore alle otto ore giornaliere con conseguente riduzione proporzionale del compenso e purché sia sempre assicurata la copertura dell'intera durata del servizio attraverso il criterio della rotazione del personale.
13. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (L.1204/71, L.903/77, L.104/92, tossicodipendenze, inserimento di figli in asilo nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla Legge 266/91) possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
14. Gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007.

ALLEGATO 10
(art. 9)

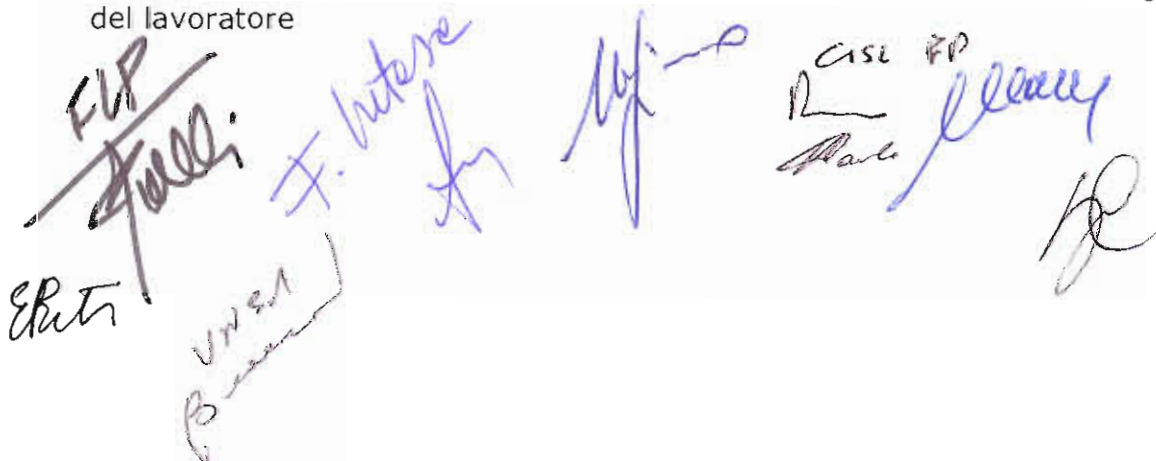
INDENNITA' PER REPERIBILITA'
(art. 8 CCNL 12 gennaio 1996)

All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso a seguito di contrattazione integrativa di livello locale soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La reperibilità è riferita alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni giudiziarie, di ordine e di sicurezza pubblica, di difesa esterna, di relazioni internazionali, di diretta collaborazione con l'opera dei ministri.

I criteri che devono essere osservati per l'adozione della reperibilità sono i seguenti:

1. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.
4. Per il periodo di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità pari a € 17,35.
5. Per il periodo di reperibilità di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10%. L'importo massimo da corrispondere non dovrà superare l'importo previsto per reperibilità di 12 ore.
6. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata a richiesta, con recupero orario e/o riposo compensativo.

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



ALLEGATO 11
(art. 11)**FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERIMENTO**
"indennità di mobilità"**(art. 11 CCNI sul FUA 2010)**

Al personale civile appartenente alle aree funzionali del comparto Ministeri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Ministero della Difesa ed in servizio presso gli Enti della A.D., in caso di trasferimento d'autorità da Enti per i quali è già stato definito il piano di chiusura o di ristrutturazione e conseguente piano di reimpiego, compete, **a decorrere dall'1.1.2010**, qualora la sede di destinazione coincida con quella prevista dall'amministrazione, una indennità come sotto specificata:

1. trasferimento permanente presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine e comunque dalla sede di residenza: compete al dipendente una somma pro capite determinata in € 10.845,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
2. Il personale permanentemente trasferito, destinatario dell'indennità di cui sopra, è obbligato a permanere nella sede di destinazione per un periodo non inferiore a sette anni. A tal fine la frazione superiore a sei mesi è valutata un anno.
3. Trasferimento temporaneo presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine e comunque dalla sede di residenza: compete al dipendente una somma annua pro capite determinata in € 1.549,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
4. Il personale temporaneamente trasferito destinatario dell'indennità di cui sopra - alla quale si aggiungono, nella misura di un settimo, le eventuali maggiorazioni chilometriche indicate al successivo punto 5 -, può beneficiare della stessa per un numero massimo di sette annualità, in ragione del protrarsi della durata del trasferimento. A tal fine la frazione superiore a sei mesi è valutata un anno. Con la trasformazione del trasferimento - da temporaneo a permanente - al lavoratore interessato, fermi restando i requisiti del trasferimento indicati in premessa, compete - quale conguaglio - la corresponsione dell'intero ammontare della indennità spettante, detratte le somme percepite ai sensi del precedente punto 3.
In mancanza dei cennati requisiti, al medesimo lavoratore non compete alcun conguaglio.
5. L'indennità di mobilità - sia per trasferimento permanente, sia per trasferimento temporaneo - è oggetto di maggiorazione del 10%, da calcolarsi sempre sulla quota base, ogni 10 km fino alla distanza di 60 km; per distanze superiori ai 60 km tale percentuale sarà ridotta al 5% e calcolata con le stesse modalità fino ad un massimo di 120 km. Per distanze superiori ai 120 km la percentuale è determinata nella misura unica del 55% da calcolarsi sulla quota base. Nell'annesso "A" è riportata la progressione dell'indennità come sopra detto.
6. All'indennità di mobilità, sia nella misura base che nella misura comprensiva delle eventuali maggiorazioni chilometriche, si aggiunge la somma di € 800,00 (annesso "A").
7. In caso di trasferimento permanente, ovvero temporaneo, qualora successivamente ad esso abbia luogo un ulteriore trasferimento, quest'ultimo a domanda dell'interessato e prima che si concluda il periodo di permanenza nell'ente di reimpiego prescritto dal trasferimento d'autorità, l'indennità di mobilità subirà una decurtazione proporzionale al periodo di servizio non prestato nella sede di assegnazione.

8. Nel caso di trasferimento permanente detta decurtazione corrisponde alla differenza tra la quota globale percepita dal dipendente e quella risultante dagli anni e mesi di servizio resi nella sede oggetto di reimpiego.
Nel caso, invece, di trasferimento temporaneo detta decurtazione corrisponde alla differenza tra la quota annua percepita dal dipendente e quella risultante dai mesi di effettivo servizio prestati nella sede di reimpiego.
In entrambe le ipotesi i periodi di servizio superiori a sei mesi sono valutati un anno.
9. Nei i casi di mobilità esterna volontaria presso altra amministrazione, anche di personale già reimpiegato in ambito difesa e che ha percepito l'indennità di mobilità, si applica quanto previsto ai precedenti punti 7 e 8. Nei casi di trasferimento temporaneo presso altra amministrazione (comando), il recupero dovrà essere effettuato, anche in caso di rinnovo, in proporzione alla durata dello stesso.
10. Al fine di corrispondere l'indennità di mobilità, deve essere chiaramente evidenziato e dichiarato nei verbali di reimpiego annessi ai relativi piani se i trasferimenti sono d'autorità (secondo le esigenze di servizio proposte dall'amministrazione difesa) o in difformità da tali esigenze e quindi nell'interesse del dipendente. In quest'ultimo caso non può essere corrisposta la predetta indennità.
11. Non danno luogo alla restituzione pro quota dell'indennità:
- Le **sole** cause di cessazione del rapporto di impiego **per decesso o inidoneità permanente**;
 - L'assegnazione a nuovo Ente di servizio a seguito di vincita di corso-concorso o di concorso;
 - Il trasferimento successivo ad altro Ente effettuato ai sensi della legge 104/92 ovvero in ragione di situazioni di particolare gravità così come sanzionate alla lettera b della circolare di Persociv n. D/7/74 del 14.12.1998, nei casi in cui le condizioni che hanno dato titolo al beneficio di cui sopra, siano insorte successivamente al movimento che ha originato il diritto alla predetta indennità, nonché nel caso in cui, pur sussistendo dette condizioni con connotati di handicap non grave, sia intervenuto successivo aggravamento che dà titolo ai benefici di cui sopra.
12. Le distanze tra le sedi di servizio vanno riferite al seguente parametro:
- dall'Ente di provenienza all'Ente di nuova assegnazione. Nel CCNI sul FUA 2004, con interpretazione autentica, si è specificato che con il termine Ente, qualora lo stesso sia articolato in più sedi di servizio, si deve intendere l'effettiva sede di impiego all'interno dell'Ente, sia di quello soppresso o chiuso, che di quello di assegnazione.
13. Le distanze sopra indicate devono tenere conto della minore distanza tra dette sedi e devono essere certificate dall'Automobile Club d'Italia, ovvero attestate con le indicazioni stradali fornite da rilevazioni satellitari del tipo Google maps o similari ed integrate, ove dette certificazioni o indicazioni non siano esaustive, da una dichiarazione resa da una commissione all'uopo costituita presso l'Ente.
In caso di difformità tra le certificazioni ACI e le attestazioni satellitari, dovrà essere presa in considerazione la dichiarazione più favorevole ai fini della corresponsione della indennità.
14. Gli importi economici indicati ai punti 1, 3 e 5 costituiscono un riferimento certo e costante per esigenze che saranno contrattate, a tal fine anche negli anni futuri.
15. La presente disciplina si applica a decorrere dal 1° gennaio 2009 anche ai trasferimenti avvenuti anteriormente alla predetta data, le cui istruttorie di liquidazione dell'indennità fossero a quel termine non ancora concluse.
Per le situazioni già definite non si dà luogo ad alcuna revisione.

INDENNITA' DI MOBILITA': CCNI SULLA DISTRIBUZIONE DEL FUA 2010 (art. 11)												
Importi in Euro al lordo degli oneri a carico del lavoratore												
	fascia % di incremento	incremento % progressivo	oltre 30 Km	oltre 40 Km	oltre 50 Km	oltre 60 Km	oltre 70 Km	oltre 80 Km	oltre 90 Km	oltre 100 Km	oltre 110 Km	oltre 120 Km
importo spettante			11.645,00	12.729,50	13.814,00	14.356,25	14.898,50	15.440,75	15.983,00	16.525,25	17.067,50	17.609,75
somma aggiuntiva			800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00
indennità di mobilità			10.845,00	11.929,50	13.014,00	13.556,25	14.098,50	14.640,75	15.183,00	15.725,25	16.267,50	16.809,75
maggiorazione oltre 120 Km	5%	55%										542,25
maggiorazione oltre 110 Km	5%	50%									542,25	542,25
maggiorazione oltre 100 Km	5%	45%								542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 90 Km	5%	40%							542,25	542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 80 Km	5%	35%						542,25	542,25	542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 70 Km	5%	30%					542,25	542,25	542,25	542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 60 Km	5%	25%				542,25	542,25	542,25	542,25	542,25	542,25	542,25
maggiorazione oltre 50 Km	10%	15%			1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50
maggiorazione oltre 40 Km	10%	5%		1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50
importo base oltre 30 Km			10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00

Appendice all'allegato 11


 FUP
 F. Inteser
 UNISA
 CISL RP
 Ministero della Difesa - allegati all'Accordo sul FUA 2010

ALLEGATO 12
(art. 16)**MINISTERO DELLA DIFESA****Composizione del FONDO UNICO di AMMINISTRAZIONE – Anno 2010**

Risorse di alimentazione del fondo	
	IMPORTI L.B.
Risorse storiche	
C.C.N.L. 98/01 Art.31 c. 1 - alinea ex art. 36 e 37	42.731.127,37
C.C.N.L. 98/01 Art.31 c. 1 - alinea quota lavoro straordinario	2.930.652,23
C.C.N.L. 98/01 Art.31 c. 1 - alinea specifiche disposizioni normative	4.337.714,00
C.C.N.L. 98/01 Art.31 c. 1 - 7 alinea incrementi al personale	
C.C.N.L. 98/01 Art.31 c. 1 - 9 e 10 alinea quote procapite	13.187.630,86
C.C.N.L. biennio economico 2000/2001 Art.6, c. 1 - 1 alinea RIA personale cessato	21.516.620,60
C.C.N.L. biennio economico 2000/2001 Art.6, c. 1 - 4 alinea	5.635.388,14
C.C.N.L. biennio economico 2000/2001 Art.6, c. 2 (5% quote straordinario)	326.511,28
C.C.N.L. biennio economico 2002/2003 Art. 23	7.970.000,00
CCNL biennio economico 2004/2005, art. 3	6.670.000,00
CCNL 2006/2009, biennio economico 2006/2007 art. 32	1.404.119,00
art 4-bis D.L. n° 3/2005 modificato dall'art.39-vicies-semel, comma 42 del D.L. 273/2005	3.694.313,60
art 4, comma11, D.L. 31/01/2008, n. 8	8.000.000,00
CCNL 23/01/2009 biennio economico 2008-2009 articolo 6, comma 3	2.489.398,00
CCNL 23/01/2009 biennio economico 2008-2009 articolo 6, comma 3 tab. D	2.925.980,00
TOTALE RISORSE a)	123.819.455,08
VOCI UTILIZZO FUA ANNI PRECEDENTI	
CCNL98/2001 Art. 17 - posizioni super	2.621.768,28
CCNL98/2001 Art. 32 comma 2 - alinea 6 percorsi formativi all'interno delle aree	15.362.378,00
Somme da portare in detrazione ai sensi dell'art. 31, comma 7 CCNL 2006/2009	10.215.568,00
TOTALI IMPIEGHI b)	28.199.714,28
PREVISIONE DEL FUA 2010	95.619.740,80

Ministero della Difesa - allegati all'Accordo sul FUA 2010

ALLEGATO 13
(art. 16)**Fondo unico di amministrazione**
2010
distribuzione somme disponibili

art.	voci	importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	% degli oneri a carico del datore di lavoro	importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	importo lordo residuo
2	stanziamento in bilancio			95.619.740,80	
3	Fondo Agenzia Industrie Difesa			4.369.822,15	91.249.918,65
4	sviluppi economici	27.734.615,32	38,38	38.379.160,68	52.870.757,97
6	posizioni organizzative	1.903.000,00	32,70	2.525.281,00	50.345.476,97
7	particolari posizioni di lavoro	3.466.465,71	32,70	4.600.000,00	45.745.476,97
8	turni	6.480.783,72	32,70	8.600.000,00	37.145.476,97
9	reperibilità	2.788.244,16	32,70	3.700.000,00	33.445.476,97
11	mobilità			2.500.000,00	30.945.476,97
13	fondo unico di sede 2010	23.319.877,14	32,70	30.945.476,97	0,00

Fondo unico di sede
2010
distribuzione delle somme disponibili

art.	VOCI	importi	numero dei dipendenti	quota media pro capite
13	importi al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	30.945.476,97	31.260	989,94
13	importi al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	23.319.877,14	31.260	746,00

INTESA
 FIP
 UNISA
 CISA FP
 Ministero della Difesa - allegati all'Accordo sul FUA 2010



MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

COLLEGATO IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ALL'ACCORDO SUL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE 2010

Art. 1

(Nuovi criteri per il riconoscimento delle PO)

1. A seguito degli impegni assunti con il CCNI per la distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione dell'anno 2009, la parti concordano l'integrale revisione della disciplina concernente i criteri da adottare per il riconoscimento delle Posizioni Organizzative a decorrere dal 1° gennaio 2010.
2. Nel rispetto della cornice di comparto indicata dagli artt. 18 e 19 CCNL 16 febbraio 1999 le parti convengono quanto segue:
 - a. di individuare le risorse finanziarie da destinare al fondo nazionale per le posizioni organizzative;
 - b. di retribuire le posizioni organizzative, distinte in due categorie, conferite esclusivamente al personale della terza area, a prescindere dalla fascia retributiva di appartenenza, con apposita indennità;
 - c. di costituire presso i singoli enti, ove si registrano posizioni organizzative, apposito fondo locale per la retribuzione delle PO, assegnando a tal fine le risorse previste con l'accordo annuale per la distribuzione del fondo unico di amministrazione (FUA);
 - d. di limitare il riconoscimento delle PO agli incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni del personale della terza area funzionale, siano esplicitamente previsti nell'organico degli enti e richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità;
 - e. di riconoscere nei limiti del fondo locale per le p.o. la facoltà al dirigente di conferire esclusivamente al personale della III Area incarichi di elevata responsabilità funzionali alla missione istituzionale dell'Ente;
 - f. di accordare l'indennità di p.o. agli incarichi "normativamente previsti" ed a quelli "funzionali" coerenti agli obiettivi operativi assegnati di anno in anno all'Ente;
 - g. di prevedere un coerente sistema di conferimento e revoca delle posizioni organizzative.
3. Sono fatti salvi, benché non organicamente previsti, gli incarichi di PO riconosciuti nell'anno 2009.

Art. 2

(Ammontare della spesa destinata a remunerare le PO. Fondo nazionale per le PO)

1. Le parti convengono di destinare la somma complessiva di € 2.525.281,00 alla remunerazione di incarichi tecnico/amministrativi aventi il carattere della elevata responsabilità ed attribuiti al personale della III Area in servizio presso gli enti dell'Amministrazione Difesa. Detta somma costituisce il fondo nazionale per le p.o. che viene ripartito nei fondi locali di cui al successivo art. 3.
2. L'importo annuo per tredici mensilità costituente l'indennità di posizione organizzativa è pari ad € 2.388,60 nel caso di *"incarichi di I categoria"* e ad € 1.459,70 nel caso di *"incarichi di II categoria"*, intendendosi le somme al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e corrispondenti, rispettivamente, ad € 1.800,00 e ad € 1.100,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
3. Il contingente di p.o. è determinato a livello nazionale in complessive n. 1.723 unità.

Art. 3

(Costituzione del Fondo locale per le PO)

1. In prima applicazione, ciascun ente dell'Amministrazione Difesa censito nell'elenco che contiene le *"Posizioni Organizzative coperte al 31 dicembre 2009"*, verificato in sede tecnica con le OO.SS. nazionali, è assegnatario di una somma determinata dal prodotto tra l'importo dell'indennità di p.o. ed il numero di p.o. indicate per ciascun ente nel suddetto elenco. Gli importi che eventualmente residuano nel fondo nazionale all'esito di questa ripartizione sono contestualmente attribuiti a ciascun ente nel rispetto della misura percentuale di ciascun fondo locale rispetto a quello nazionale. Detto ammontare complessivo costituisce il fondo locale per le p.o..
2. A regime, a seguito della relativa ricognizione operata dalla Direzione Generale per il Personale Civile, tali fondi locali saranno annualmente rideterminati nel loro ammontare nel seguente modo:
 - a. in diminuzione, per effetto delle soppressioni dei posti registrate nell'anno di riferimento;
 - b. in aumento, per effetto del riconoscimento delle nuove posizioni organizzative previsto al successivo art. 8
3. Quanto indicato al comma 2 non comporta alcun incremento di spesa rispetto allo stanziamento previsto all'art. 2 (€ 2.525.281,00).

Handwritten signatures and stamps of various unions and organizations, including:

- FLP (Fondo Locale per le Posizioni Organizzative)
- Unsa (Unione Nazionale Sindacato)
- CISL FP (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - Fondo Posizioni)
- Other unions and organizations represented by various signatures.

Art. 4
(Requisiti e tipologia degli incarichi conferibili)

1. Gli incarichi che possono dar luogo al riconoscimento della posizione organizzativa sono classificati in due tipologie: *“incarichi normativamente previsti”* ed *“incarichi funzionali”*.
2. In coerenza con il disposto dell’art. 18, comma 2, CCNL 16.2.1999, vengono di seguito individuate le tipologie di incarichi conferibili:

n.	Incarichi normativamente previsti	riferimento normativo	categoria
1	capo servizio amministrativo	dpr 167/2006, art. 6	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 167/2006, art. 6	II
5	titolare ufficio cassa	dpr 167/2006, art. 6	II
6	ufficiale rogante	dpr 167/2006, art. 6	II
7	consegnatario del materiale per debito di custodia tenuto alla resa del conto giudiziale	dpr 167/2006, art. 6	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
11	incarichi di consulenza organicamente previsti presso gli organi di vertice dell'Amministrazione	II
12	consulente giuridico presso gli Alti Comandi territoriali	II
13	consigliere giuridico presso stabilimenti, arsenali, poli 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 organicamente prevista per la terza area funzionale presso SS.MM., S.G.D., G.M., UU.CC. e DD.GG.	II
17	titolarità di unità organizzativa organicamente prevista per la terza area funzionale presso 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

3. Le parti si danno atto che gli incarichi per i quali è possibile attribuire l’indennità di p.o. sono esclusivamente quelli individuati al comma 2.

Ministero della Difesa - Accordo in materia di Posizioni Organizzative

CISA RP
UNSA
3

Art. 5**(Nozione di “titolarità di unità organica” e particolari tipologie di incarichi)**

1. La “titolarità di unità organica” non può essere riferita agli incarichi relativi alle mere articolazioni interne di una Unità, ma deve corrispondere ad uffici che contemplino la direzione di personale, ad eccezione dei soli incarichi di “Consulente giuridico” e di “Consigliere giuridico”, nonché di alta valenza professionale (ingegneri, architetti, psicologi, fisici, chimici, biologi, preposti a compiti di elevata responsabilità, esperti qualificati e rappresentante governativo assicurazione qualità).
2. Gli incarichi di “Consulente giuridico” e di “Consigliere giuridico” assumono rilevanza di p.o. solo se conferiti presso Alti comandi, ovvero Stabilimenti/Arsenali/Poli delle FF.AA..
3. Presso ciascuna delle sopracitate tipologie di enti non è possibile riconoscere più di un solo incarico di consulenza giuridica o consiglio giuridico.
4. E' escluso dal novero delle p.o. ogni altro incarico di consulenza o consiglio, comunque denominato, attribuito presso enti diversi dai succitati.
5. La titolarità di Unità Organica tecnica o amministrativa organicamente prevista comporta l'effettiva direzione di più unità di personale addette alla medesima UO. Fa eccezione la titolarità di UO presso gli uffici di staff degli Organi di Vertice (SS.MM. e SGD) (art. 18 CCNL 16.2.1999).

Art. 6**(Criteri di attribuzione dei nuovi incarichi)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2011, per la copertura degli incarichi di nuova istituzione o vacanti che possono dare luogo al riconoscimento della PO il dirigente, previa concertazione locale, procede al conferimento degli incarichi stessi nell'ambito del personale della III Area 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 (titolarità di p.o. negli ultimi 4 anni) dei dipendenti in relazione alle funzioni da svolgere.
2. Nell'atto di conferimento devono essere precisati i compiti, gli obiettivi assegnati, le direttive in relazione alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio e la durata dell'incarico.

*Fil
quell.
G.P.*

F. Luteri

*UNSA
[Signature]*

*CISE FP
[Signature]*

*ULLPA
[Signature]*

Art. 7
(Revoca degli incarichi)

1. A norma dell'art. 19, co. 3, CCNL 16.2.1999 l'incarico può essere revocato con atto scritto e motivato prima della scadenza per:
 - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento
 - intervenuti mutamenti organizzativi;
 - accertamento di risultati negativi.
2. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza. L'indennità può essere riconosciuta – ad eccezione che per l'inosservanza delle direttive o per risultati negativi – per il periodo di svolgimento della funzione.

Art. 8
(Mutamenti organizzativi)

1. Nell'ipotesi di soppressione di Enti dell'A.D. le somme relative ai fondi locali rimangono nella disponibilità del FUA per la successiva destinazione al FUS, fatta salva la possibilità di destinarle in sede di contrattazione nazionale alla remunerazione di p.o. di conseguente nuova istituzione presso enti diversi.
2. Nel caso di soppressione di p.o., di cui gli Enti interessati dovranno dare comunicazione alla Direzione Generale per il Personale Civile, le corrispondenti risorse saranno portate in diminuzione dei fondi locali, permanendo nella disponibilità del FUA.

Art. 9
(Criteri per il pagamento della indennità di PO)

1. Gli importi delle indennità di posizione indicati all'art. 2 di € 1.800,00 ed € 1.100,00 sono riferiti a valori tabellari al lordo degli oneri a carico del lavoratore per tredici mensilità. Per le modalità di corresponsione, l'indennità di PO segue le sorti della retribuzione fondamentale.
2. Qualora una posizione organizzativa prevista per il personale militare sia ricoperta da personale civile esclusivamente appartenente alla terza area, allo stesso compete l'indennità nella misura propria prevista all'art. 2.
3. Qualora un funzionario ricopra più incarichi che danno diritto all'indennità di posizione organizzativa, verrà comunque riconosciuta e remunerata una sola posizione organizzativa.

Art. 10
(Procedure per il pagamento della indennità di PO)

1. La Direzione generale per il personale civile assegna a ciascun ente le risorse del rispettivo fondo locale per le p.o..
2. Quanto residua nel fondo locale per le p.o. a seguito del pagamento delle indennità di posizione organizzativa costituisce anticipazione del Fondo Unico di Sede (FUS).
3. Entro il 31 gennaio di ciascun anno gli enti comunicano alla Direzione generale per il personale civile:
 - a. le p.o. retribuite nei limiti del fondo locale per le p.o. indicato al comma 1;
 - b. le p.o. soppresse.

Art. 11
(Norma finale)

Nel rammentare che a norma dell'art. 18, co. 1 CCNL 16.2.1999 gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti esclusivamente per lo "svolgimento di compiti di elevata responsabilità" e che è escluso qualunque automatismo tra la titolarità di incarichi genericamente afferenti alla III Area e l'attribuzione dell'indennità di p.o., si fa richiamo ai dirigenti degli enti di attenersi ad una stretta osservanza della disciplina contenuta nel presente accordo, in particolare, in ragione della responsabilità erariale connessa alla spendita di risorse finanziarie pubbliche.

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE

Dir. Dr.ssa Enrica Preti

..... *E. Preti*

C.G.I.L. F.P. Difesa..... *Alou*

C.I.S.L. F.P.S. Difesa..... *R. Belli*

U.I.L. P.A. Difesa..... *Aut*

F.L.P. – Difesa..... *Aut*

FED.CONF.SAL./UNSA C.N.D. *Giuseppe Breen* (PER PRESA D'ATTO)

R.d.B. – P.I.

FEDERAZIONE INTESA..... *Alou*

Roma, 23/07/2010