

ART. 1

(Durata e campo di applicazione)

1. Il presente accordo, che segue la procedura individuata dalle parti con il C.C.N.I. relativo al F.U.A. 2005, sottoscritto il 29 luglio 2005, ha efficacia dal 1° gennaio 2006 fino alla sottoscrizione di quello successivo e si applica al personale civile comunque in servizio presso l'Agazia Industrie Difesa al 1° gennaio 2006.
2. Per argomenti non espressamente trattati nel presente accordo, si conviene di fare riferimento a criteri e soluzioni riportati nel C.C.N.I. sulla distribuzione del F.U.A. 2006 dell'Amministrazione Difesa.

ART. 2

(Ammontare del F.U.A. di A.I.D.)

1. Prendendo a riferimento lo stanziamento riportato nella legge di bilancio dell'esercizio finanziario 2006 per l'Amministrazione Difesa, la quota F.U.A. attribuita all'Agazia è pari a € 4.189.155,00=, sulla base di una presenza, al 1° gennaio 2006, di 1627 unità lavorative.

ART. 3

(Posizioni Economiche Super)

1. Dall'ammontare, di cui all'art. 2, viene detratta direttamente dall'A.D. la quota relativa alle posizioni economiche super, in quanto facenti parte integrante della retribuzione che, allo stato attuale, viene corrisposta dall'A.D. stessa.



1



2. Il contingente di posizioni super riconosciute al 1° gennaio 2006 è pari a 97 unità, così suddivise:

- C3S n. 1
- C1S n. 25
- B3S n. 3
- A1S n. 68

L'onere globale del 2006 per le posizioni super ammonta a euro 86.621,53.

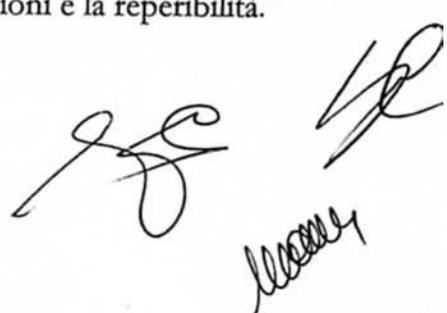
ART. 4  
(Posizioni Organizzative)

1. Dalla somma residua vengono prelevate le risorse relative alle posizioni organizzative riconosciute alla data del 1° gennaio 2006.
2. Le posizioni organizzative vengono stabilite sulla base delle norme contrattuali vigenti applicando i criteri di cui all'Allegato 1. Le posizioni organizzative saranno integrate con quelle derivanti da incarichi equivalenti riguardanti l'organizzazione degli stabilimenti, assunta da A.I.D.
3. Gli importi riconosciuti alle singole posizioni organizzative sono quelli previsti contrattualmente e vengono riassunti in Allegato 2. Il contingente di posizioni organizzative riconosciute è attualmente pari a 53 unità, così suddivise:
  - n. 5 C3
  - n. 11 C2
  - n. 37 C1

L'onere globale del 2006 per le posizioni organizzative ammonta a € 79.751,70.

ART. 5  
(Particolari posizioni di lavoro e quota aggiuntiva del F.U.S. per turni e reperibilità)

1. Dalla somma che residua, dopo aver assicurato la remunerazione delle posizioni organizzative di cui al precedente articolo 4, vengono prelevate le risorse per remunerare le particolari posizioni di lavoro previste per legge, le turnazioni e la reperibilità.



2. Le particolari posizioni previste per legge riguardano:

- rischio da radiazioni;
- rischio;
- mansione dei centralinisti non vedenti;
- imbarco.

Nell'anno 2006 l'onere globale per le sopra indicate particolari posizioni è pari a € 229.971,75.

3. Oltre alle usuali turnazioni per i servizi di stabilimento, possono essere istituiti turni per la produzione, come da normativa contrattuale. La turnazione per la produzione è quella che assicura la continuità delle attività produttive, ai fini del rispetto dei programmi operativi e del miglior impiego di macchinari e attrezzature. Le relative indennità sono riportate in Allegato 3.

Considerato che le esigenze di turnazione per la produzione, correlate sia al piano operativo che all'acquisizione di singole commesse, possono avere il carattere dell'imprevedibilità, eventuali esigenze non comprese nei fabbisogni prestabiliti vengono gestite secondo le modalità ripartite al successivo art. 6.

Nell'anno 2006 l'onere globale per le turnazioni è pari a euro 513.420.28.

4. La reperibilità viene riconosciuta per assicurare interventi di emergenza sugli impianti di stabilimento, in presenza di pericoli a persone e cose. L'indennità di reperibilità viene retribuita attingendo alle risorse del F.U.S. e dà luogo ad una specifica integrazione dello stesso soltanto quando l'esigenza, rappresentata e giustificata da ciascuno Stabilimento, è superiore al 10% dello stanziamento spettante per il F.U.S. del 2005. Tale integrazione viene riconosciuta esclusivamente per la parte eccedente il suddetto 10% e riguarda lo Stabilimento Militare di Baiano di Spoleto per un importo di euro 27.867. Per quanto riguarda la reperibilità connessa con i servizi di guardiania, il relativo onere viene posto a carico del F.U.A. Pertanto, viene detratto dal F.U.A., per oneri di reperibilità connessi alla guardiania, l'importo di euro 41.540, di cui euro 9.289 per lo Stabilimento Militare di Baiano di Spoleto, euro 17.251 per lo Stabilimento Militare di Castellammare di Stabia e euro 15.000 per l'Arsenale Militare di Messina.

Le modalità di erogazione della reperibilità sono quelle di cui all'Allegato 4.

#### ART. 6

(Variazione delle particolari posizioni di lavoro, dei turni e delle reperibilità)

1. Le parti, fermo restando che la determinazione degli stanziamenti per le particolari posizioni di lavoro per i turni e per le reperibilità è di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, stabiliscono che le variazioni in aumento o in diminuzione degli stessi, siano riferite al Fondo Unico di Sede limitatamente all'anno in cui si manifestano ed imputate al Fondo Unico di Amministrazione a partire dall'anno successivo, in ragione di

The page contains several handwritten signatures and initials. On the left side, there are the initials 'AF'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this signature, there are two more distinct signatures, one above the other.

quanto sarà riconosciuto in sede di contrattazione sul FUA in coerenza con le disposizioni in vigore.

2. Le parti, considerato che le variazioni delle particolari posizioni di lavoro, per quanto attiene a turni e reperibilità, rappresentano nell'anno una parte non rilevante degli stanziamenti a carico del FUA, in relazione alla gestione delle stesse, così come determinata al comma precedente, ritengono che il FUS possa assolvere una funzione di temporanea copertura per consentire il pagamento nell'anno di competenza delle suddette spettanze ai dipendenti.

#### ART. 7

(Progressioni verticali interne alle aree)

1. In relazione a quanto previsto dall'accordo sulle progressioni verticali all'interno delle aree sottoscritto in data 22 marzo 2006, viene detratta dal F.U.A. la somma di € 292.000 ai fini dell'attuazione del suddetto accordo, riguardante le riqualificazioni del personale degli Stabilimenti militari di Noceto di Parma, Firenze, Baiano di Spoleto, Fontana Liri, Castellammare di Stabia, Torre Annunziata e Messina.
2. In relazione a quanto indicato al precedente comma, la somma di € 292.000 viene considerata a carico del F.U.A. per gli Stabilimenti militari di Noceto di Parma, Firenze, Baiano di Spoleto, Fontana Liri, Castellammare di Stabia, Torre Annunziata e per l'Arsenale militare di Messina.
3. Le quote non utilizzate confluiscono nei F.U.S. degli stabilimenti di riferimento.

#### ART. 8

(Fondo Unico di Sede)

1. La parte di F.U.A. che residua, avendo detratto l'importo di cui all'art. 7, costituisce il Fondo Unico di Sede (F.U.S.).  
In relazione a quanto indicato nel precedente art. 7, le risorse dedicate al F.U.S. ammontano a:  
- per gli stabilimenti di cui all'art. 7: € 2.245.170  
- per gli stabilimenti di Gaeta e La Maddalena: € 672.762  
  
Totale: € 2.917.932
2. Il F.U.S. viene assegnato ad ogni stabilimento in ragione di quotaparte per ogni dipendente in servizio al 1° gennaio dell'anno in esame.
3. Il F.U.S. viene erogato ai dipendenti attraverso una contrattazione decentrata di stabilimento, che, in applicazione della normativa richiamata in premessa, tiene presente i seguenti criteri:

- 3.1. una prima quota viene calcolata su progetti di produttività ed efficienza degli stabilimenti e si intende commisurata al reale coinvolgimento di tutti i lavoratori nei processi di ristrutturazione e produzione;
- 3.2. la parte restante viene destinata a sostenere specifici progetti di risultato, attraverso l'applicazione di parametri, da individuare in sede di contrattazione locale tra quelli di seguito indicati:
- valore attribuito ai processi/attività di supporto;
  - lavorazioni impegnative, critiche e particolari rispetto a quelle di tipo standard;
  - compensi individuali, per obiettivi specifici predeterminati e preassegnati;
  - altri parametri correlati alle singole realtà;
  - merito e impegno individuale.
4. Al fine di indicare alla contrattazione locale opportuni punti di riferimento per procedere alla conclusione degli accordi per la distribuzione del F.U.S., le parti richiamano alcuni tipi di assenza coperti da particolari garanzie, che non possono subire decurtazioni del FUS qualora concorra, come elemento di valutazione per la sua corresponsione, la presenza in servizio. Tali tipi di assenza sono quelli determinati da:
- malattia dipendente da causa di servizio
  - infortunio sul lavoro
  - frequenza di corsi professionali dell'Agenzia
  - motivi sindacali relativi a permessi e distacchi retribuiti
  - donazione di sangue
  - motivi ai sensi della L. 104/92
  - astensione obbligatoria per maternità
  - motivi connessi a terapia salvavita (art. 21 c.7 bis, CCNL 16.05.1995).

AT

ge  
Manna

ART. 9  
(Quote non erogate)

1. Gli importi relativi a quote non erogate, sia per posizioni organizzative che per particolari posizioni di lavoro, confluiscono nel F.U.S.

Roma,

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA	FP / CGIL	<u>Marco Maresca</u>
<u>Roberto</u>	CISL / FPS	<u>SS-Hart</u>
	UIL / P.A.	<u>SS-Hart</u>
	CONFSAL-UNSA	_____
	FEDERAZIONE	_____
	INTESA	_____
	FLP	_____
	RDB / PI	_____

AR SS R  
Maresca

## CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative le Unità produttive devono tener conto – rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere – della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti inquadrati nelle singole posizioni economiche dell'area "C" alle quali gli stessi incarichi si riferiscono.

In occasione della verifica annuale, in sede di concertazione locale, le Unità rendono note le posizioni organizzative che saranno state individuate, in funzione della valutazione prioritaria di incarichi comportanti particolari responsabilità nell'ambito di cui al successivo Allegato 2.

Gli incarichi che saranno a tempo determinato (di norma di durata annuale, rinnovabile) sono conferiti con provvedimento, scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità prevista nell'Allegato 2 da attribuire per la durata dell'incarico.

L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative ed alle funzioni specifiche e di responsabilità individuate.

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di posizione organizzative è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno.

La valutazione del risultato delle attività svolte sarà effettuata dal Titolare dell'Ente, su proposta del dirigente responsabile dei procedimenti a cui sono preposti i titolari delle posizioni organizzative.

In caso di valutazioni negative, i suddetti organismi, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente.

L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale del dipendente interessato. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

La revoca dell'incarico, che può avvenire per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per intervenuti mutamenti organizzativi o accertamento di risultati negativi, comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nell'area e relativa posizione economica di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il relativo trattamento economico.



## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### IMPORTI

1. Posizione economica C3
    - Reggenza di unità organizzativa di livello dirigenziale € 2.160,00
    - Direzione di Uffici / Servizi non dirigenziali € 1.467,00
  
  2. Posizione economica C2 € 1.082,00
    - Titolarità di Uffici/Servizi organicamente previsti per l'8<sup>^</sup> q.f.
  
  3. Posizione economica C1 € 1.033,00
    - Titolarità di unità organica tecnica o amministrativa, organicamente prevista per la ex 7<sup>^</sup> q.f.;
    - Titolarità dell'ufficio cassa;
    - Incarico di responsabile dei materiali;
    - Responsabile del servizio prevenzione e protezione.
- Qualora la posizione organizzativa sia ricoperta da un dipendente, sempre comunque appartenente all'area funzionale C, di posizione economica inferiore, al medesimo compete l'indennità prevista per detta posizione organizzativa.
- Qualora una posizione organizzativa prevista per il personale militare sia ricoperta da personale civile, allo stesso compete l'indennità nella misura prevista per la posizione economica posseduta.

(\*) NOTA: gli importi annui sopra indicati sono riferiti per tredici mensilità al netto degli oneri a carico dal datore di lavoro.



**INDENNITA' RELATIVA AI TURNI PER SERVIZI DI STABILIMENTO  
(Importi lordi)**

• Turno mattutino	euro 4,13/turno
• Turno pomeridiano	euro 6,20/turno
• Turno notturno	euro 12,90/turno
• Turno festivo	euro 12,90/turno
• Turno notturno/festivo	euro 25,80/turno
• Incremento per turno superfestivo	euro 15,49/turno
(1° gennaio, Pasqua, lunedì dell'Angelo, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)	

Nota: l'importo dell'incremento per turno superfestivo, qualora la prestazione sia inferiore ad 1 turno, viene attribuito in ragione della durata effettiva.

**INDENNITA' RELATIVA AI TURNI DI PRODUZIONE  
(Importi lordi)**

• Turno mattutino	euro 6,00/turno
• Turno pomeridiano	euro 8,0/turno
• Turno notturno	euro 15,00/turno
• Turno festivo	euro 15,00/turno
• Turno notturno/festivo	euro 27,00/turno
• Incremento per turno superfestivo	euro 16,00/turno
(1° gennaio, Pasqua, lunedì dell'Angelo, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)	

Nota: vedi quella sopra.

**INDENNITÀ PER REPERIBILITÀ**  
(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 al 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.



# NOTA A VERBALE

CGIL - CISL - UIL, in riferimento a quanto riportato all'art. 8, commi 3 - 3.1 - 3.2 dell'accordo sottoscritto in data odierna (di cui la presente nota è parte integrante) ritengono che, a seguito della situazione di difficoltà produttiva derivante dalla nota vicenda che ha colpito lo SMMT di Baiano, la contrattazione locale per la distribuzione del FUS 2006 possa individuare un unico progetto di produttività che coinvolga tutti i dipendenti.

CGIL



CISL



UIL



Roma, 27 luglio 2006