

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE DELL'A.D. ANNO 2016

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 2016 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 (AD).
2. Il presente Accordo non si applica al personale comunque in servizio presso gli Enti attribuiti alla gestione dell'Agenzia Industrie Difesa (AID) e al personale destinatario dell'indennità accessoria di diretta collaborazione prevista dall'art. 19, comma 11, d.P.R. 15.3.2010, n. 90, fatta eccezione per le disposizioni di cui agli articoli 10 e 19.

Art. 2 (Ammontare dei fondi AD ed AID)

1. Lo stanziamento sul capitolo 1375 per l'esercizio finanziario 2016 è pari a complessivi **€ 57.142.318,00** al lordo degli oneri datoriali. Detto stanziamento sarà eventualmente integrato dalle risorse variabili che potrebbero affluire successivamente al Fondo Unico di Amministrazione.

Art. 3 (Determinazione dei fondi)

1. Il fondo dell'AID viene determinato in **€ 2.285.692,72** pari al 4% dello stanziamento di cui al precedente art. 2. La parte restante, pari ad **€ 54.856.625,28**, costituisce il fondo dell'AD.
2. In sede di ripartizione delle somme che confluiranno in bilancio ai sensi del successivo art. 16, il fondo dell'AID potrà essere integrato con apposito conguaglio atto ad assicurare alle unità produttive dell'Agenzia lo stesso Fondo Unico di Sede *pro capite* riconosciuto agli enti della Difesa.



**PARTE II
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Art. 4

(Determinazione della spesa e del contingente per le PO)

1. In applicazione degli arti 18 e 19 CCNL 16 febbraio 1999, la spesa per retribuire le posizioni organizzative ammonta a complessivi € 2.525.281,00 al lordo datoriale (nota congiunta n. 1).
2. Il contingente delle posizioni organizzative è fissato in 1.723 unità.

**PARTE III
PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO - TURNI - REPERIBILITÀ**

Art. 5

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

1. Per coprire le esigenze relative alle particolari posizioni di lavoro, ai turni ed alla reperibilità dell'anno 2016 vengono accantonate le seguenti somme rispettivamente al netto e al lordo datoriale:

voci di spesa	importo netto datoriale	importo lordo datoriale
particolari posizioni di lavoro	€ 2.380.000,00	€ 3.158.260,00
turni	€ 5.480.000,00	€ 7.271.960,00
reperibilità	€ 2.486.756,62	€ 3.299.926,03

2. In base alle segnalazioni degli enti, la DG per il personale civile elabora 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 (nota congiunta n. 1).

Art. 6

(Particolari posizioni di lavoro)

1. Preso atto delle particolari situazioni lavorative riscontrabili presso gli enti dell'AD, si provvede 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) indennità di mansione ai centralinisti non vedenti;
 - g) imbarco (su natanti e su unità navali di tutte le FFAA);
 - h) indennità 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.



ipotesi di Accordo sul FUA 2016 - Ministero Difesa

2

**Art. 7
(Turni)**

1. Per finanziare le esigenze relative ai turni è operata una specifica assegnazione a favore degli enti nei limiti dell'accantonamento di cui al precedente art. 5.
2. La disciplina della relativa indennità viene riportata nell'allegato 9.

**Art. 8
(Reperibilità)**

1. Per finanziare le esigenze relative alla reperibilità è operata una specifica assegnazione a favore degli enti nei limiti dell'accantonamento di cui al precedente art. 5.
2. La disciplina della relativa indennità viene riportata nell'allegato 10.

**PARTE IV
INDENNITÀ' DI MOBILITA'**

**Art. 9
(Accantonamento per l'indennità di mobilità)**

1. Preso atto dei processi di ristrutturazione che interessano gli enti dell'AD, i quali comportano tra l'altro la necessità di riallocare il personale civile, è accantonato nel Fondo Unico di Amministrazione un importo di € **170.000,00** 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. 11.
3. La corresponsione della correlata *indennità di mobilità* avrà luogo in conformità della disciplina contenuta nell'Allegato 11.

Carlo... *Fazio...* *UNSA* *BQ* *[Signature]*
FPSCAL *[Signature]*

**PARTE V
SVILUPPI ECONOMICI**

Art. 10

Accantonamento delle risorse e contingenti per gli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2016)

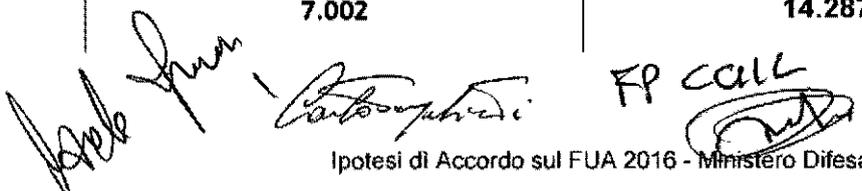
1. Dall'ammontare del FUA 2016 viene accantonata la somma di € 14.287.919,19 per finanziare, al lordo datoriale nella misura del 38,38%, gli sviluppi economici interni alle aree funzionali previsti dagli artt. 17, 18 e 19 del CCNL 14.9.2007. Il numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree sarà pari a 7.002 unità e la decorrenza giuridica ed economica degli stessi sarà il 1° gennaio 2016. I criteri per l'attribuzione degli sviluppi economici sono definiti nell'allegato 12.
2. Per le finalità indicate al precedente comma vengono individuati per l'anno 2016 i seguenti contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore al termine dello svolgimento delle apposite procedure selettive:

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
III	Da F5 ad F6	20	2.778,27	55.565,40
III	Da F4 ad F5	69	2.495,86	172.214,34
III	Da F3 ad F4	142	3.795,12	538.907,04
III	Da F2 ad F3	113	2.329,53	263.236,89
III	Da F1 ad F2	408	1.141,25	465.630,00

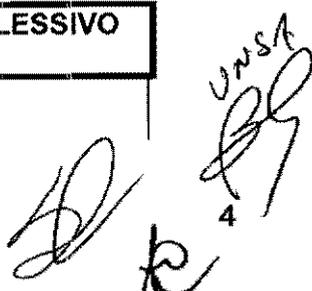
AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
II	Da F4 ad F5	35	1.045,34	36.600,20
II	Da F3 ad F4	640	1.729,34	1.106.777,60
II	Da F2 ad F3	5.454	2.101,74	11.462.889,96
II	Da F1 ad F2	105	1.628,64	171.007,20

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
I	Da F2 ad F3	15	946,78	14.201,70
I	Da F1 ad F2	1	888,86	888,86

NUMERO TOTALE PASSAGGI RETRIBUTIVI	ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO
7.002	14.287.919,19



 Ipotesi di Accordo sul FUA 2016 - Ministero Difesa



 UNST

3. Il differenziale economico dovuto al personale che consegue lo sviluppo alla fascia retributiva immediatamente superiore a quella posseduta sarà corrisposto agli aventi diritto sia a titolo di stipendio, sia, ove spettante, a titolo di indennità di amministrazione.
4. Non possono partecipare agli sviluppi economici i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati destinatari di un provvedimento sanzionatorio di sospensione dal servizio.

PARTE VI
Trattamento economico
accessorio premiale

Art. 11
(Performance individuale e Fondo Unico di Sede)

1. A seguito dei precedenti accantonamenti la somma destinata sia a remunerare la *performance* individuale dei dipendenti civili dell'AD sia a costituire i Fondi Unici di Sede ammonta complessivamente ad **€ 24.143.279,06**.

Tale importo è utilizzato, ai sensi degli artt. 7 e 45 d.lgs. 165/2001 e dell'art. 32 CCNL Comparto Ministeri 1998-2001, secondo le modalità indicate agli artt. 12, 13 e 14, nella misura del **15%** per remunerare la *performance* individuale del personale civile dell'AD, in base al *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali* approvato dal Ministro della Difesa *pro tempore* in data 10 novembre 2015, e nella misura del restante **85%** per promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali.

Art. 12
(Performance individuale)

1. La somma complessivamente destinata a remunerare la *performance* individuale dei dipendenti civili dell'AD ammonta ad **€ 3.621.491,86**. Pertanto, in base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2016 l'importo *pro capite* teorico da riconoscere alla *performance* individuale è pari ad **€ 134,77** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti ad **€ 101,56** al netto degli oneri a carico del datore di lavoro.
2. Ai dipendenti che, in base al sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, abbiano conseguito al termine del periodo valutativo un punteggio compreso tra:

0 e 40	non competerà alcun compenso correlato alla <i>performance</i> individuale
41 e 50	competerà un compenso pari al 75% dell'importo <i>pro capite</i> teorico correlato alla <i>performance</i> individuale
51 e 70	competerà un compenso pari al 75% dell'importo <i>pro capite</i> teorico correlato alla <i>performance</i> individuale
71 e 90	competerà un compenso pari al 100% dell'importo <i>pro capite</i> teorico correlato alla <i>performance</i> individuale
91 e 100	competerà un compenso pari al 100% dell'importo <i>pro capite</i> teorico correlato alla <i>performance</i> individuale

Le somme che dovessero residuare in conseguenza dell'attribuzione di compensi inferiori alla misura del 100% dell'importo teorico previsto per la *performance* individuale saranno redistribuite in ragione delle medesime percentuali di merito assegnate in sede di valutazione della *performance*.

Carlo Fini, *Antonio...*

FP COLL

[Signature]

[Signature]

[Signature]
UNSA
[Signature]

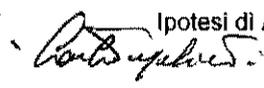
3. Qualora le somme accantonate in base a questo ed agli articoli precedenti non siano integralmente spese, le quote residue incrementeranno gli importi di cui al successivo art. 13, comma 1.

Art. 13
(Fondo Unico di Sede)

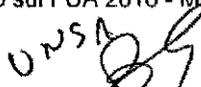
1. La somma complessivamente destinata alla costituzione dei Fondi Unici di Sede (FUS) ammonta ad € **20.521.787,20**. Pertanto, in base al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio 2016 l'importo *pro capite* teorico FUS è pari a: € **763,71** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti a € **575,52** al netto degli oneri a carico del datore di lavoro.
2. Detto "importo *pro capite* teorico" costituisce la quota unitaria che, moltiplicata per il numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio presso un ente, dà luogo alla determinazione dell'ammontare complessivo del Fondo Unico di Sede a disposizione dell'ente.
3. L'importo effettivamente corrisposto ai singoli lavoratori differirà da quello "medio teorico" utilizzato per quantificare il Fondo, sia a causa delle cessazioni ed immissioni in servizio verificatesi durante l'anno, sia a causa delle differenziazioni da lavoratore a lavoratore dovute alla ripartizione del FUS, sia infine per effetto degli esiti della valutazione nei termini di cui al precedente art. 12, co. 2.
4. Le parti convengono di destinare, in relazione al numero di unità di nuova assunzione a seguito di mobilità, concorso pubblico, transito di personale militare all'impiego civile e personale in posizione c.d. di "comando in", una quota aggiuntiva di FUS all'Ente di assegnazione del personale assunto e/o transitato nell'anno 2016 in proporzione ai mesi di servizio prestati da ciascun dipendente. Per il personale riassegnato a seguito di soppressione dell'ente l'intera quota andrà parimenti riassegnata all'ente di destinazione, il quale dovrà tenere conto della attività svolta nell'ente soppresso.

Art. 14
(Finalità del Fondo Unico di Sede e criteri di riferimento alla contrattazione di posto di lavoro per la distribuzione del FUS)

1. Il FUS di ogni singolo ente dovrà essere utilizzato per promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali ai sensi degli artt. 7 e 45 d.lgs. 165/2001 e pertanto potrà essere destinato a:
 - a. remunerare, nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento accessorio, anche a fronte di straordinarie ed imprevedibili esigenze, situazioni e condizioni di lavoro caratterizzanti l'attività istituzionale dell'ente (art. 45, comma 3 lett. c, d.lgs. 165/2001), nei limiti del 10% del FUS;
 - b. remunerare i turni e la reperibilità il cui fabbisogno ecceda l'assegnazione di cui all'art. 5, nei limiti del 20% del FUS;
 - c. compensare, ai sensi dell'art. 32, comma 2, CCNL 16.2.1999, il lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'art. 30 del citato CCNL siano esaurite, nei limiti del 3% del FUS;
 - d. incentivare, ai sensi dell'art. 32, CCNL 16.2.1999, degli artt. 21, 22 e 23, CCNL 14.9.2007 e degli artt. 2 e 3, CCNL 23.1.2009, la produttività nell'ambito di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento delle attività lavorative o di mantenimento di apprezzabili livelli di servizio, in misura non inferiore al 67% del FUS.
2. La contrattazione integrativa definisce la ripartizione del FUS tra le finalità di impiego di cui al precedente co. 1, sulla base delle specifiche esigenze rilevate in sede locale e dei progetti presentati dal dirigente e definiti in sede locale, e può anche destinare le somme del medesimo a incremento del trattamento economico accessorio correlato alla performance individuale di cui al precedente art. 12.



Ipotesi di Accordo sul FUA 2016 - Ministero Difesa



FP CGIL



3. Il personale che percepisce l'indennità di PO non può essere escluso dal novero dei soggetti destinatari del FUS.

Art. 15
(Informazione alle OO.SS.)

1. Ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2, CCNL 16.2.1999 dovranno essere forniti, a richiesta e nel rispetto delle vigenti prescrizioni in materia di privacy, i dati complessivi relativi a tutte le corresponsioni in materia di FUA/FUS, evidenziando in maniera disaggregata il numero di dipendenti per ciascun coefficiente assegnato.

PARTE VII
ULTERIORI SOMME DEL FUA

Art. 16
(Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili)

1. Le ulteriori risorse che, eventualmente, affluiranno al FUA a titolo di somme cd. variabili relative alle cessazioni dal servizio del personale avvenute nell'anno precedente (retribuzione individuale di anzianità; ex posizioni super; percorsi formativi; sviluppi economici; indennità di amministrazione) ed ai risparmi di gestione riferiti alle spese di personale, nonché le somme di cui all'art. 1805-bis del D.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 saranno oggetto – previa quantificazione delle stesse – di uno specifico accordo stipulato nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 236 della l. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016).

PARTE VIII
DISPOSIZIONI FINALI

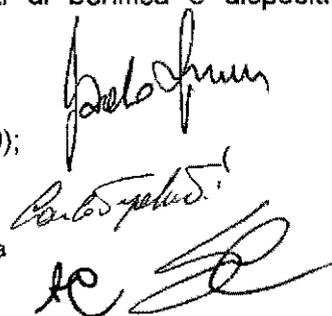
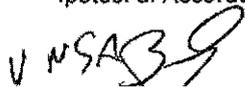
Art. 17
(Specchio di ripartizione)

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 alla distribuzione del FUA (All. 13).

Art. 18
(Allegati)

Formano parte integrante del presente Accordo i seguenti allegati:

1. indennità per sede disagiata (art. 6);
2. rischio radiologico ed indennità professionale (art. 6);
3. indennità di rischio - anche per operatori subacquei (art. 6);
4. indennità per bonifica dei campi minati (art. 6);
5. indennità per disattivazione di ordigni esplosivi ed artifici pirotecnici non riconosciuti (art. 6);
6. indennità per mansione ai centralinisti non vedenti (art. 6);
7. indennità di imbarco/lavorazione (art. 6);
8. indennità distruzione armi chimiche ed efficienza apparati di bonifica e dispositivi di protezione NBC (art. 6);
9. indennità per turni (art. 7);
10. indennità per reperibilità (art. 8);
11. indennità di mobilità con tabella retributiva in appendice (art. 9);
12. criteri per l'attribuzione degli sviluppi economici (art. 10);



13. distribuzione delle somme disponibili 2016 (art. 17).

Art. 19

(Intesa programmatica sugli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza dal 1° gennaio 2017)

1. Le parti concordano di programmare, ai sensi dell'articolo 18, comma 3 del CCNL – Comparto Ministeri 2006-2009, sottoscritto il 14 settembre 2007, un numero di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree pari a 12.000 unità.
2. I suddetti passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore avranno decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2017 e il relativo onere finanziario, pari a € **22.378.077,53**, graverà sulle risorse consolidate del fondo unico di amministrazione per l'anno 2017.
3. L'individuazione dei contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore al termine dello svolgimento delle procedure selettive previste dall'articolo 18 del richiamato CCNL e la connessa quantificazione delle risorse finanziarie occorrenti è riportata nella tabella sottostante:

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
III	Da F6 a F7	13	2.670,70	34.719,10
III	Da F5 a F6	24	2.778,27	66.678,48
III	Da F4 a F5	188	2.495,86	469.221,68
III	Da F3 a F4	132	3.795,12	500.955,84
III	Da F2 a F3	519	2.329,53	1.209.026,07
III	Da F1 a F2	190	1.141,25	216.837,5
AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE		
II	Da F5 a F6	52	926,44	48.174,88
II	Da F4 a F5	1175	1.045,72	1.228.721,00
II	Da F3 a F4	4736	1.729,34	8.190.154,24
II	Da F2 a F3	4906	2.101,74	10.311.136,44
II	Da F1 a F2	60	1.628,64	97.718,40
AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE		
I	Da F2 a F3	5	946,78	4.733,90

NUMERO TOTALE PASSAGGI RETRIBUTIVI	ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO
12.000	22.378.077,53

4. Il contenuto della presente intesa sarà recepito dall'accordo nazionale integrativo per l'utilizzo del fondo unico di amministrazione per l'anno 2017, nel cui ambito sarà disciplinato, unitamente agli altri istituti contrattuali, l'impiego delle risorse che dovessero eventualmente residuare dall'accantonamento di € **22.378.077,53**.

Ipotesi di Accordo sul FUA 2016 - Ministero Difesa
FPCCIL

UNSA 8
39

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE
(Dr. ssa Anita Corrado)

Anita Corrado

F.P. C.G.I.L. *Roberto...* (ALLEGATA A VERBALE)
C.I.S.L. F.P. *Paolo...* (ALLEGATA A VERBALE)
U.I.L. P.A. Difesa *[Signature]* (ALLEGATA A VERBALE)
F.L.P. - Difesa ALLEGATA NOTA A VERBALE
FED. CONF. SAL./UNSA *Enrico...* (ALLEGATA A VERBALE)
USB - P.I. ALLEGATA NOTA A VERBALE
FEDERAZIONE INTESA FP ALLEGATA NOTA A VERBALE

Roma, *03/08/2016*

NOTE CONGIUNTE ALL'ACCORDO

NOTA CONGIUNTA N.1

Le parti si impegnano alla costituzione di un tavolo tecnico congiunto – che avrà inizio il 1° ottobre 2016 e termine il 31 ottobre 2016 - per la verifica, in chiave riduttiva, in relazione alle effettive esigenze di funzionalità dei servizi degli Enti dell'A.D. e alle reali attività svolte nei medesimi, delle posizioni organizzative, delle particolari posizioni di lavoro, dei turni e della reperibilità.

NOTA CONGIUNTA N.2

Le parti nell'ottica della valorizzazione del personale civile dell'A.D. si impegnano a proseguire anche per l'anno 2018 il percorso di crescita professionale riguardante gli sviluppi economici all'interno delle aree, individuando le relative risorse economiche nell'ambito dell'accordo relativo alla distribuzione del Fondo Unico dell'A.D. per l'anno 2017.

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE
(Dr.ssa Anita Corrado)

Anita Corrado

F.P. C.G.I.L. *Francesco Corrado*

C.I.S.L. F.P. *Roberto Corrado*

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

F.L.P. – Difesa

FED.CONF.SAL./UNSA *Luca Berti*

USB – P.I.

FEDERAZIONE INTESA FP

Roma, *03/08/2016*

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.
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

UNSA
BS

Roberto

Lo

to

FPCCIL
Cm

SE

INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO E INDENNITA' PROFESSIONALE
(d.lgs. 17.3.1995, n. 230; CCNL 12.6.2003, art. 18)

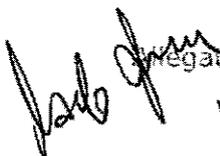
A) INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO

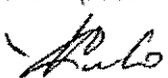
1. I destinatari dell'indennità di rischio radiologico sono i dipendenti sottoposti a rischio da radiazioni negli ambienti di lavoro classificati secondo le modalità di cui al D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230 ed in particolare nell'Allegato III al suddetto Decreto che ha classificato il personale esposto 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.

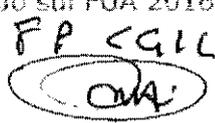
B) INDENNITÀ PROFESSIONALE

1. Per i *tecnici di radiologia*, l'indennità derivante da rischio radiologico assume, ai sensi dell'art. 18 CCNL 12.6.2003, 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.





FP CILL


UNSA




Allegati all'ipotesi di accordo sul FUA 2016 - Ministero della Difesa

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

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 nella stessa misura con cui viene corrisposta ai dipendenti che effettuano l'orario di lavoro in modalità non turnaria.
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. 2, né con l'indennità di bonifica campi minati (Allegato 4).
7. **IMPORTI** come da Tab. A allegata al DPR n. 146/75 (*)

• GRUPPO I	€ 2,65 (su gg. 6)	€ 3,18 (su gg. 5)
• GRUPPO II	€ 1,24 (su gg. 6)	€ 1,50 (su gg. 5)
• GRUPPO III	€ 0,87 (su gg. 6)	€ 1,06 (su gg. 5)
• GRUPPO IV	€ 0,56 (su gg. 6)	€ 0,68 (su gg. 5)
• GRUPPO V	€ 0,50 (su gg. 6)	€ 0,61 (su gg. 5)
8. Agli operatori subacquei spetta, a prescindere dalla profondità raggiunta, una indennità di rischio nella misura di euro 10,00 per ogni ora di attività.

.(*) NOTA: gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2012 e devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

FP CALL
Aut.

Carlo
to

UNSA
BO

BONIFICA CAMPI MINATI

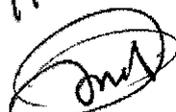
Indennità prevista per il personale addetto ai lavori di bonifica ed alla sorveglianza dei lavori di sminamento esposto a particolari rischi, come da circolare n. 9000/AIE del 15.12.1947 della Direzione Generale Servizi di Commissariato ed Amministrativi.

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

FP CALL

 Paolo
 UNSA




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 bonifica campi minati (prevista dall'Allegato 4).

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

FP CALL

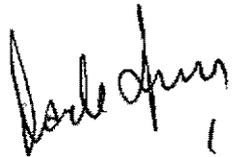
Pareb
1
Pareb
JMSA
B9
to


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 fatti salvi i casi normativamente tutelati.
3. **IMPORTO: € 4,14 giornaliera, 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

78 call



UNSA



INDENNITÀ DI IMBARCO \ LAVORAZIONE

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.
Tale indennità è corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione resa su natanti e unità navali in navigazione o alla fonda.
Per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali l'importo dell'indennità è di € 11,36.
Per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna l'importo dell'indennità è di € 14,20.
Per il restante personale l'importo dell'indennità è di € 5,68.
2. Tale indennità è corrisposta, inoltre, nella misura oraria di € 1,00 (la frazione di ora equivale all'ora intera) al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni lavorative di manutenzione o riparazione effettivamente rese a bordo di natanti e unità navali in banchina o in bacino di carenaggio, purché la permanenza a bordo sia riscontrata da documenti ufficiali del Comando di bordo o delle officine di appartenenza, fermo restando il limite giornaliero di € 5,68.
Per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali l'importo orario dell'indennità di lavorazione è maggiorato in misura del 100% (pari a € 2,00) fermo restando il limite giornaliero di € 11,36.
Per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna l'importo orario dell'indennità di lavorazione è maggiorato in misura del 150% (pari ad € 2,50), fermo restando il limite giornaliero di € 14,20.
3. L'indennità in oggetto è, altresì, corrisposta, nella stessa misura oraria e giornaliera, al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni lavorative di manutenzione o riparazione rese in immersione ed al personale addetto alla conduzione di gru e autogru lungo le banchine o i bacini per attività di imbarco e sbarco dei materiali dalle UU.NN..
4. In caso di prestazione lavorativa effettivamente resa in giornate feriali non lavorative gli importi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 sono corrisposti in misura maggiorata del 50% (rispettivamente € 17,04, 21,30, 8,52 ed € 3,00, 3,75, 1,50). In giornate festive detti importi sono corrisposti in misura doppia (rispettivamente € 22,72, 28,40, 11,36 ed € 4,00, 5,00, 2,00).
5. Per il personale imbarcato ed in navigazione per periodi superiori a 24 ore l'importo giornaliero di imbarco è corrisposto in misura pari a € 11,36, in misura pari a € 22,72 per il personale preposto alla conduzione e in misura pari a € 28,40 per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna. In caso di giorno festivo o feriale non lavorativo (ad es. il sabato se l'orario di servizio del dipendente fosse stabilito dal lunedì al venerdì) l'importo giornaliero è comunque corrisposto nella misura di € 22,72 per il personale imbarcato, di € 45,44 per il personale preposto alla conduzione e in misura pari a € 56,80 per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna.
6. 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.
7. Gli importi giornalieri 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.

VNSA
BS

Allegati e Unità di accordo sui FUA 2016 - Ministero della Difesa
Forte

Merlo

FPCCIL
amb

to

[Signature]

**INDENNITA' PER DISTRUZIONE ARMI CHIMICHE ED EFFICIENZA APPARATI
DI BONIFICA E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE NBC
(d.lgs. 15.3.2010, n. 66)**

1. Indennità prevista per il personale civile del Centro Tecnico Logistico Interforze NBC di Civitavecchia (RM).
2. Essa compete:

al personale diretto (professionalità tecnico-scientifico-logistiche) ed al personale indiretto (professionalità amministrative), per un importo di 2,25 Euro per ogni giornata di effettivo servizio presso la sede di Civitavecchia, in quanto qualificata "area attiva".

L'indennità non compete in caso di assenza a qualunque titolo e nei giorni in cui gli impianti sono fermi per qualsiasi motivo.

3. Per il **solo personale diretto** impiegato nelle operazioni di distruzione delle armi chimiche vecchie e/o abbandonate, quali aggressivi chimici tal quali o contenuti in bombe d'aereo, proietti, ordigni, artifici privi di spoletta e/o carica esplosiva – fusti di tipo "C", "D", e "H" o similari – bombole e serbatoi a pressione, svolte presso il Compensorio Militare di S. Lucia di Civitavecchia e compiute nell'ambito di impianti automatici che utilizzano software applicativi, sul territorio nazionale in caso di intrasportabilità del materiale stesso, tale indennità è maggiorata di un importo di 14,80 Euro (per un totale di 17,05 Euro). Tale maggiorazione compete esclusivamente per ogni giornata di effettiva prestazione resa presso gli impianti in funzione nella sede di Civitavecchia e, in caso di intrasportabilità del materiale stesso, per le prestazioni rese sul territorio nazionale; sono esclusi i giorni di assenza a qualsiasi titolo ed i giorni in cui gli impianti sono fermi per qualsiasi motivo.
4. L'indennità non è cumulabile per le giornate di percezione con l'indennità di disattivazione (l. 29.5.1985, n. 294), né con l'indennità per bonifica campi minati (Allegato 4).

NOTA: Indennità istituita con decorrenza 1° gennaio 2002

Carlo *Roberto*

FP CALL
Ambr

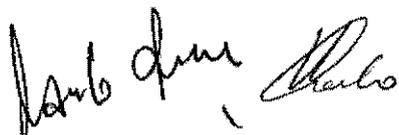
[Signature]
UNSA
[Signature]

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

1. Importi al lordo degli oneri a carico del lavoratore:

<p>€ 4,54 per turno mattutino (€ 0,5675 x h)</p> <p>€ 6,82 per turno pomeridiano (€ 0,8525 x h)</p> <p>€ 14,20 per turno notturno (€ 1,775 x h)</p> <p>€ 14,20 per turno festivo (€ 1,775 x h)</p> <p>€ 28,40 per turno notturno/festivo (€ 3,55 x h)</p>	<p>€ 17,04 (€ 2,13 x h) di ulteriore incremento per turno superfestivo (1° gennaio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)</p>
---	---
2. I diversi importi previsti per ciascun turno si intendono riferiti a turni di 8 ore (tra parentesi sono indicati gli importi orari).
3. 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.
4. 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 indennità previste.
5. 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.
6. Gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007.

FP CILL

 Carlo

 UNBA




ALLEGATO 10
(art. 8)

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 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.

In proposito si richiamano i criteri, stabiliti dall'art. 8 CCNL 12 gennaio 1996, che devono essere osservati per l'adozione della reperibilità:

1. la durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore;
2. in caso di chiamata in servizio **al di fuori del proprio orario di lavoro**, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro **effettuata è straordinario e** 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;

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

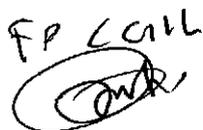
FP CCAU
MA
Paolo Quirici
Carlo
JNSA
BG
[Signature]
[Signature]

ALLEGATO 11
(art. 9)

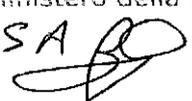
FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERIMENTO
"indennità di mobilità"
(art. 9 CCNI sul FUA 2011)

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. In appendice 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 (appendice).
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.

FP CCNI


Allegato ai Protocolli di accordo sul FUA 2016 - Ministero della Difesa

UNSA 



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 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 2010 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.

FP CALL
Culla

Allegati all'ipotesi di accordo sul FUA 2016 - Ministero della Difesa

UNSA

INDENNITA' DI MOBILITA': CCNI SULLA DISTRIBUZIONE DEL FUA 2015 (art. 9)
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%	20%			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%	10%		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

FP CGIL



JNSA-




Handwritten signature



CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI SVILUPPI ECONOMICI CON DECORRENZA DAL 1° GENNAIO 2016

TERZA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata una anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D nella Terza Area, nell'Area C e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza; 0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza	MAX PUNTI 15									
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	2,00 punti per i primi 6 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza. 3,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D, nella fascia retributiva di appartenenza successivo ai primi 6	MAX PUNTI 40									
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	0,25 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile, nella Terza Area, nell'Area C e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza; 0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato in qualità di dipendente civile nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza	MAX PUNTI 8									
	TOTALE MAX		50									
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Diploma di scuola secondaria di secondo grado	punti 45	MAX PUNTI 49									
	Diploma di laurea N.O. (triennale)	punti 47										
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale	punti 49										
	Master o titolo di studio universitario di I livello con abilitazione	punti 0,5	MAX PUNTI 1									
	Master universitario di II livello o diploma di specializzazione o abilitazione professionale o dottorato di ricerca	punti 1										
TOTALE MAX		50										
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Valutazione della prestazione resa: la migliore tra le valutazioni operate nell'anno 2014 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 13 febbraio 2015) e nell'anno 2015 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 4 dicembre 2015)	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>da 1,3</td> <td>a 1,500:</td> <td>50 punti</td> </tr> <tr> <td>da 1,00</td> <td>a 1,299:</td> <td>45,5 punti</td> </tr> <tr> <td>1<</td> <td></td> <td>0,0 punti</td> </tr> </table>	da 1,3	a 1,500:	50 punti	da 1,00	a 1,299:	45,5 punti	1<		0,0 punti	MAX PUNTI 50
	da 1,3	a 1,500:	50 punti									
da 1,00	a 1,299:	45,5 punti										
1<		0,0 punti										
TOTALE MAX		50										
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO = A+B+C												

PP call
(m)

UNSA
39

Carlo
Stefano
to

SECONDA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata una anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza; 0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza	MAX PUNTI 15									
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	2,00 punti per i primi 6 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D, nella fascia retributiva di appartenenza; 3,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D nella fascia retributiva di appartenenza successivo ai primi 6	MAX PUNTI 40									
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	0,25 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile, nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza; 0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato in qualità di dipendente civile nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza	MAX PUNTI 8									
	TOTALE MAX		50									
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Diploma di scuola secondaria di primo grado	punti 44	MAX PUNTI 50									
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	punti 45										
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	punti 46										
	Diploma di laurea N.O. (triennale)	punti 48										
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale	Punti 50										
TOTALE MAX		50										
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Valutazione della prestazione resa: la migliore tra le valutazioni operate nell'anno 2014 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 13 febbraio 2015) e nell'anno 2015 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 4 dicembre 2015)	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>da 1,3</td> <td>a 1,500:</td> <td>50 punti</td> </tr> <tr> <td>da 1,00</td> <td>a 1,299:</td> <td>45,5 punti</td> </tr> <tr> <td>1<</td> <td></td> <td>0,0 punti</td> </tr> </table>	da 1,3	a 1,500:	50 punti	da 1,00	a 1,299:	45,5 punti	1<		0,0 punti	MAX PUNTI 50
	da 1,3	a 1,500:	50 punti									
da 1,00	a 1,299:	45,5 punti										
1<		0,0 punti										
TOTALE MAX		50										
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO = A+B+C												

FP CALL
(signature)

(signature)

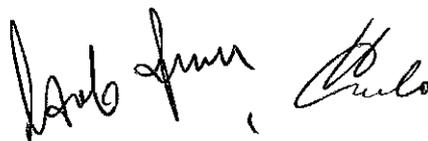
VISA
(signature)

(signature)

PRIMA AREA

A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (potrà essere valutata una anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Prima Area, nell'Area A (o altrimenti denominate) e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza	MAX PUNTI 15									
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	2,00 punti per i primi 6 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D, nella fascia retributiva di appartenenza; 3,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D nella fascia retributiva di appartenenza successivo ai primi 6	MAX PUNTI 40									
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	0,25 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi di servizio prestatato, in qualità di dipendente civile, nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza	MAX PUNTI 8									
	TOTALE MAX		50									
B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Licenza di scuola elementare	punti 46	MAX PUNTI 50									
	diploma di scuola secondaria di primo grado	punti 47										
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	punti 48										
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	punti 49										
	Diploma di laurea	punti 50										
	TOTALE MAX		50									
C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	Valutazione della prestazione resa: la migliore tra le valutazioni operate nell'anno 2014 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 13 febbraio 2015) e nell'anno 2015 (determinazione del Sottosegretario di Stato in data 4 dicembre 2015)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 0 auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;">da 1,3</td> <td style="padding: 2px;">a 1,500:</td> <td style="padding: 2px;">50 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">da 1,00</td> <td style="padding: 2px;">a 1,299:</td> <td style="padding: 2px;">45,5 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">1<</td> <td></td> <td style="padding: 2px;">0,0 punti</td> </tr> </table>	da 1,3	a 1,500:	50 punti	da 1,00	a 1,299:	45,5 punti	1<		0,0 punti	MAX PUNTI 50
	da 1,3	a 1,500:	50 punti									
da 1,00	a 1,299:	45,5 punti										
1<		0,0 punti										
TOTALE MAX		50										
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO = A+B+C												

FP CALL

JNSA



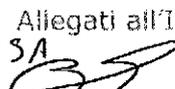

Fondo unico di amministrazione 2016 distribuzione somme complessivamente disponibili

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			57.142.318,00	
3	fondo Agenzia Industrie Difesa			2.285.692,72	54.856.625,28
4	posizioni organizzative	1.903.000,00	32,70	2.525.281,00	52.331.344,28
5	particolari posizioni di lavoro	2.380.000,00	32,70	3.158.260,00	49.173.084,28
7	turni	5.480.00,00	32,70	7.271.960,00	41.901.124,28
8	reperibilità	2.486.756,62	32,70	3.299.926,03	38.601.198,25
9	mobilità			170.000,00	38.431.198,25
10	sviluppi economici	10.325.133,10	38,38	14.287.919,19	24.143.279,06
12	performance individuale	2.729.082,03	32,70	3.621.491,86	20.521.787,20
	fondo unico di sede 2016	15.464.798,19	32,70	20.521.787,20	0,00

Performance individuale + Fondo unico di sede 2016 distribuzione somme complessivamente disponibili

	VOCI	Importo	numero dei dipendenti	quota media pro capite	
	Importo FUS + Performance al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	24.143.279,06	26.871	898,49	
	Importo FUS + Performance al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	18.193.880,22	26.871	677,08	
	Importo Performance al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	3.621.491,86	26.871	134,77	15% dell'importo totale al lordo
	Importo Performance al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	2.729.082,03	26.871	101,56	15% dell'importo totale al netto
	Importo FUS al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	20.521.787,20	26.871	763,71	85% dell'importo totale al lordo
	Importo FUS al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	15.464.798,19	26.871	575,52	85% dell'importo totale al netto

FP CALL


INSA


Allegati all'ipotesi di accordo sul FUS 2016 - Ministero della Difesa



NOTA A VERBALE ACCORDO F.U.A. 2016

Le scriventi organizzazioni sindacali confederali, pur confermando anche in questa sede - nel pieno rispetto delle istanze e degli interessi dei lavoratori civili della difesa - la decisione di sottoscrivere responsabilmente l'ipotesi di accordo FUA 2016 con annessi gli sviluppi economici nelle aree funzionali del personale civile della difesa, concordati anche per l'anno 2017 e a seguire, ma preso atto della reiterata assenza di volontà fin qui palesata dall'A.D. di modificare e/o integrare nei sensi rappresentati il testo e i criteri dell'ipotesi di accordo FUA 2016, anche in ragione delle numerose criticità registrate sull'intero territorio nazionale, esprimono netta contrarietà all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, anche con riferimento ai criteri stabiliti per l'attribuzione dei predetti sviluppi economici che, così come stabiliti, rischiano di inficiare la natura stessa dell'ipotesi di accordo in caso di sua impugnazione. Si ribadisce inoltre, come già concordato al tavolo di confronto tra le parti, l'esigenza di vedere correttamente trascritti nella circolare applicativa che accompagnerà l'accordo i contenuti delle norme previste dall'art. 4 della legge 15/2009, del D.P.R. 150/09 e D.lgs.vo n. 33/2013, ovvero:

a) "Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 della legge 15/09, DPR 150/09 e D.lgs.vo n. 33/2013, anche al fine di promuovere la confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni e consentire la comparazione delle attività e dell'andamento gestionale nelle diverse sedi territoriali, verranno pubblicati i compiti/obiettivi e remunerati i risultati ottenuti dai dipendenti in attuazione della normativa vigente";

b) Ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 2, CCNL 16.02.1999 dovranno essere forniti, nel rispetto delle vigenti normative sulla trasparenza di cui all'art. 9, co. 4 della legge 15/2009 e al D.P.R. n. 33/2103 "Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale", ancorché usufruibili sul sito nazionale.

Anche in ragione dei chiarimenti richiesti nel corso delle diverse riunioni tenute presso l'A.D., peraltro solo parzialmente ottenuti al tavolo di confronto dalle scriventi OO.SS., riferiti alla reale consistenza numerica del numero complessivo dei passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree per l'anno 2016 che l'A.D. - malgrado le richieste avanzate - non ha saputo certificare con assoluta nettezza, riguardo all'impegno assunto dal Ministro della Difesa con le scriventi OO.SS. lo scorso anno per quelle posizioni lavorative (7002) che nell'anno 2010 non poterono beneficiare degli sviluppi economici per effetto dell'applicazione della legge 150/2009, reputiamo indispensabile che la direzione generale del personale civile della difesa si faccia carico - se del caso - di impedire che anche solo una tra quelle posizioni non abbia la possibilità di transitare nella fascia retributiva immediatamente superiore, come peraltro da questa ampiamente garantito al tavolo di confronto nazionale.

Come più volte anticipato dalle scriventi rappresentanze nel corso degli incontri avuti tra le parti, senza ottenere da l'A.D. la disponibilità a valutarne positivamente l'inserimento come impegno tra le parti nell'ipotesi di accordo FUA 2016, chiediamo che nell'ottica della valorizzazione del personale civile della difesa tutte le parti in causa si impegnino - come del resto già anticipato dal Ministro con la nota del 14 Dicembre 2014 - a dotarsi per l'anno 2017 degli strumenti normativi indispensabili a consentire l'attuazione delle "progressioni tra le aree funzionali".

Si avvierebbe, così, il meritato percorso di crescita professionale e il prioritario transito con modalità progressive del personale civile della difesa dalla 1^a alla 2^a area funzionale.

Roma, 3 Agosto 2016

FP CGIL

Francesco Quinti

UIL PA

Sandro Colombi



FLP DIFESA

Coordinamento Nazionale

www.flpdifesa.org

NOTA A VERBALE



allegata all' Ipotesi di accordo sulla distribuzione del FUA 2016

FLP DIFESA non sottoscrive l'ipotesi di accordo sulla distribuzione del FUA 2016 ed è la prima volta che, in materia di distribuzione del Fondo, questo accade nel corso dell'ultimo quindicennio, il che dà la misura del giudizio gravemente negativo che noi diamo degli approdi conclusivi, giudizio che si sintetizza per punti.

1. Riteniamo del tutto insufficiente la previsione di n. 7.002 passaggi di fascia con decorrenza 1.1.2016, che comporta di fatto l'esclusione dei tre quarti dei lavoratori civili del MD, e si pone anche in forte discontinuità con quanto avvenuto nel 2010 quando i passaggi di fascia furono ben 21.826. La nostra O.S. condivide certamente l'idea di dare priorità al passaggio di fascia dei colleghi che non hanno beneficiato delle progressioni 2010; ma, tenuto conto che in questi ultimi cinque anni i lavoratori hanno subito il pesantissimo blocco di contratti e retribuzioni, sarebbe stato necessario a nostro avviso prevedere un numero ben maggiore di passaggi 2016, come peraltro avvenuto in molte AA.CC. e nella stessa AID, e per questo avevamo proposto di accorpate al 2016 il numero di passaggi inizialmente previsti per il 2017 (9.772), portando così il numero complessivo di progressioni dal 1.1.2016 a n. 16.974. Va dato atto alla A.D. di aver preso in esame e sviluppato questa idea, sostenuta peraltro dal consenso della stragrande maggioranza dei lavoratori, visto che con mail del 4 u.s. ha inviato alle OO.SS. "per la visione e la successiva discussione nel prossimo incontro, le bozze di un, eventuale, nuovo art.10, punto 2 dell'Ipotesi di Accordo e di un nuovo Allegato 13 contenenti la previsione di sviluppi economici per 16.974 dipendenti (63% circa)", contro il 26,06 % di copertura che si registra con 7.002 passaggi. Ma l'opposizione tenace di CGIL CISL UIL Difesa, che hanno giudicato questa proposta addirittura "scandalosa" e "irricevibile", l'ha bloccata. Ci sarebbe voluto più coraggio da parte A.D., che invece nella circostanza è mancato. Apprezzabile l'aumento a 12.000 dei passaggi 2017, ma il quadro d'insieme che prevede solo 7.002 passaggi per il 2016 e per il 2018 un impegno troppo generico e non "l'intesa programmatica a carattere triennale con i numeri anche per il 2018" da noi richiesta, non può certo modificare il nostro giudizio. Con questo accordo, A.D. perde ogni residua credibilità sulle sue reali intenzioni di far crescere le retribuzioni civili, avendo negato per l'anno in corso una possibilità concreta ai due terzi del suo personale
2. Riteniamo del tutto inaccettabile il ridisegno della trattativa locale per la distribuzione del FUS così come delineata nel comma 2 dell'art. 14, che di fatto produce l'azzeramento della contrattazione locale prevista dal CCNL per come si è sviluppata negli anni e anche dopo il D. Lgs. 150/2009, e fa delle RSU e delle OO.SS. dei meri testimoni passivi delle decisioni assunte unilateralmente dal Dirigente, addirittura con la possibilità di destinare le somme FUS "a incremento del trattamento economico accessorio correlato alla performance individuale", che appare pure offensivo per le Rappresentanze locali.
3. Incomprensibile a nostro giudizio l'introduzione, tra i criteri per i passaggi economici 2016, della "valutazione della prestazione individuale", che non è neanche ricompresa tra i criteri ex art. 16 CCNL 2006/2009, addirittura con punteggio massimo uguale a quello stabilito per *esperienza professionale e titoli di studio/professionali* (50 punti); inaccettabile che sia avvenuto di fatto sotto dettatura di F.P.
4. Esprimiamo inoltre grande preoccupazione per il modo con cui è stata gestita l'intera fase negoziale, con una A.D. attenta più alla provenienza che al merito delle proposte avanzate, e incapace a un certo punto della trattativa di proseguire su una opzione da essa stessa proposta (16.974 passaggi nel 2016) e di sostenerla fino in fondo, con effetti che noi riteniamo complessivamente dannosi per i lavoratori civili.

Si condivide infine l'impegno di cui alla nota congiunta n. 1, con l'auspicio che il previsto tavolo tecnico su P.O. e turni/reperibilità/PPL di ottobre p.v. produca risultati meno inconcludenti dei precedenti analoghi tavoli.

Roma 2.08.2016

p. LA DELEGAZIONE FLP DIFESA - Giancarlo Pittelli



FLP DIFESA - Coordinamento Nazionale

Via Ariene, 14 00198 ROMA
Tel 06.06.41018899 - Fax 06.23328792





FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA COORDINAMENTO DIFESA

NOTA A VERBALE F.U.A. 2016

La scrivente Organizzazione Sindacale pur sottoscrivendo l'Ipotesi di accordo sulla distribuzione del F.U.A. 2016 non ne condivide alcuni suoi contenuti come, peraltro, già ampiamente sottolineato nelle riunioni svolte presso la Direzione generale ed in particolare:

- Allegato 12 (art.10), è stato previsto tra i criteri la “valutazione della performance individuale” prendendo la migliore ottenuta negli anni 2014 o 2015 attribuendogli ben 50 punti. Abbiamo cercato di far capire che tale criterio non è un criterio “obbiettivo” ne “oggettivo” in quanto è stato utilizzato in maniera disomogenea tra gli Enti della Difesa e anche con tempistiche di realizzazione dei progetti diversi (c'è chi ha svolto i progetti in 1 mese chi in 12 mesi), con assegnazione del valore non sempre corrispondente alla prestazione resa (nel bene o nel male), con “progetti” che molte volte erano tali solo “sulla carta”, senza contare poi a coloro che per moltissime altre giustificabili motivazioni non sono stati valutati in quegli anni con la conseguenza di rimanere fuori dalla tornata dei passaggi economici;
- Non condividiamo l'esclusione dai passaggi economici delle fasce apicali della 3^a e 2^a area;
- Siamo preoccupati dal contenuto dell'art. 14 comma 2 che ridisegna il ruolo tra Amministrazione e OO.SS.,
- Riteniamo che l'Amministrazione non abbia avuto quell'atteggiamento di “par condicio” che avrebbe dovuto garantire a tutti i partecipanti al tavolo di concertazione, dando “l'impressione” di privilegiarne alcuni a discapito di altri.

Pur con queste negative motivazioni dobbiamo agire per il bene comune confrontandoci con le aspettative dei lavoratori della Difesa, i quali da ben 6 anni attendono le progressioni economiche e da 7 anni non hanno il rinnovo del contratto di lavoro. Sottoscrivendo questa Ipotesi FUA 2016, rigettiamo qualsiasi “ruolo da protagonista” ad altri, nel pieno convincimento che a volte bisogna agire con coscienza superiore verso coloro che attendono risposte e non parole.

ROMA, 3 agosto 2016

Il Segretario Nazionale
Gianfranco Braconi



UNIONE SINDACALE di BASE
PUBBLICO IMPIEGO
Coordinamento Nazionale Difesa

F.U.A. 2016 – USB NON FIRMA L'IPOTESI DI ACCORDO.

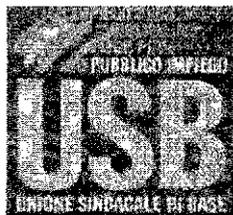
Nota a verbale

Roma 02 agosto 2016.

L'USB Difesa ha deciso di non sottoscrivere l'ipotesi del FUA 2016, nonostante gli impegni assunti dal Direttore Generale che, con imparzialità, ha accolto alcune osservazioni circa la necessità di rivisitazione del numero delle Posizioni Organizzative secondo il livello di responsabilità, introduzione di nuove fattispecie rischiose, rivisitazione di turni e reperibilità e, infine i punteggi e importi riguardanti l'indennità per remunerare la Performance individuale.

Spiace non esserlo stata nei criteri riguardanti i passaggi economici all'interno della terza area (come, ad esempio, appiattimento valutazione dei titoli di studio e considerazione della competenza professionale per attività svolta nelle fasce inferiori) posti a base per le progressioni economiche e per la quantità delle stesse progressioni ridotte a solo 7002 per il corrente anno contro la proposta di circa 17.000 unità, e per tutto il restante personale nel 2017. Questo, USB Difesa l'ha rimarcato in occasione di vari incontri nell'esclusivo interesse dei Lavoratori che hanno espresso tale volontà, nella piena consapevolezza di essere stati assoggettati a provvedimenti vessatori senza il benché minimo beneficio, tra cui l'ultimo, inedito e mai operato per alcun Dicastero, derivante dalla revisione dello strumento militare che comporterà una riduzione di 10.000 unità lavorative entro il 2024 con la conseguente messa in mobilità del Personale. Su tale decisione riteniamo che le ingerenze abbiano prevalso su tale ingiusta decisione che avrebbe consentito di sanare in parte quelle attese che il Personale civile attende da anni.

Capitolo a parte ma non meno meritevole di attenzione è l'annosa problematica del Personale della Prima Area, divenuto un bancomat da cui attingere parte delle somme per le progressioni economiche. Problema che USB, a differenza dei millantatori di



UNIONE SINDACALE di BASE PUBBLICO IMPIEGO Coordinamento Nazionale Difesa

professione, ha posto all'attenzione del tavolo politico durante la discussione sui provvedimenti attuativi che hanno decretato l'esubero dell'intera Area funzionale.

USB Difesa continuerà incessantemente a perseguire tale obiettivo anche con il ricorso alla Piazza, se necessario.

Il Personale di prima Area, infatti, non è previsto in quasi la totalità delle T.O.O. degli Enti di FF.AA. al quale è preclusa ogni possibilità di partecipare al bando per la mobilità volontaria.

Un'ingiustizia cui va posta la parola "fine"!

Nel merito dell'ipotesi, tuttavia abbiamo osservato oltre a quanto già noto ed accluso ai precedenti accordi, quanto segue:

Posizioni organizzative

- Incompatibilità rispetto ai compiti per i quali sono previsti incentivi (ex art.92 del D.Lgs. 163 /2006) e corresponsione subordinata al livello di responsabilità;
- Alcuna riduzione è stata operata alla somma destinata alle Posizioni organizzative, immutata rispetto ai precedenti Accordi.

Particolari posizioni di lavoro

- Accoglimento della nota di protesta da parte della Direzione del Personale Civile, che ha ristabilito le somme assegnate come riportate nell'Accordo del 2014, con una riduzione di circa il 10% sull'assegnazione riguardante le indennità per la reperibilità;
- Rivisitazione delle indennità di rischio alla quale sono esposti i Lavoratori, secondo le reali esposizioni delle fonti emissive presenti negli Enti. A tal proposito abbiamo proposto l'istituzione di un osservatorio epidemiologico in cui siano valutate le condizioni dell'intera attività di lavoro prestata dai Lavoratori;

Performance e Fondo Unico di Sede

Da sempre contrari perché strumenti che dividono i Lavoratori, ed impossibili da applicare nei Nostri Enti, USB Difesa ha proposto, in considerazione dei costi delle contrattazioni decentrate,



UNIONE SINDACALE di BASE
PUBBLICO IMPIEGO
Coordinamento Nazionale Difesa

di concordare i criteri a livello Nazionale o riportare le stesse all'interno dell'orario di lavoro. Tale proposta è scaturita dai costi scaturenti dai compensi per il lavoro straordinario, percepiti dai collaboratori del Titolare della sede RSU, per assistere lo stesso al tavolo delle trattative.

Tutto ciò è in contrasto con la norma di riferimento che prevede che il lavoro straordinario è consentito per inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio e non può essere programmato.

Continueremo incessantemente a rivendicare tali Diritti affinché il Personale Civile ne tragga realmente veri benefici.

Coordinamento Nazionale Difesa

(Sig. FERRULLI Costantino)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ferrulli Costantino', is written over the typed name. The signature is fluid and cursive.

Federazione Intesa non ritiene di sottoscrivere il presente Accordo in quanto non condivide la scelta di prevedere un numero di progressioni economiche (7.002 pari al 25%) largamente al di sotto di quante se ne sarebbero potute fare alla luce delle risorse disponibili e degli indirizzi politici di tutte le altre Amministrazioni. Mantenere il record degli ultimi tra gli ultimi anche nelle percentuali di personale da riqualificare e senza alcuna giustificazione valida, non è ai nostri occhi, ammissibile.

Non ritenendo ci sia alcun motivo ostativo acchè si anticipino al 1.1.2016 le 19.000 progressioni che questo Accordo spalma in due anni e non avendo ricevuto alcuna motivazione valida a supporto di questa scelta, non possiamo che dissociarci, non firmandolo, da un Accordo che mortifica le legittime aspettative dei lavoratori.

Prendiamo comunque atto della disponibilità dell'Amministrazione ad accogliere molti dei suggerimenti fatti dalla nostra O.S. in merito al complessivo impianto di questo Accordo, anche relativamente ai criteri ed alla valutazione dei punteggi relativi alle progressioni ma distribuire in più anni quello che si può fare da subito, non può vederci d'accordo.

Roma, 03 agosto 2016

Coordinamento Difesa


Alessandro Coén