



Al **Dr. Carlo LUCIDI**
Direttore Generale
PERSOCIV

Oggetto: IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO FUA 2009;
POSIZIONE SINDACALE E PROPOSTA UNITARIA.

In esito all'andamento della riunione del 28 aprile u.s., dove si sono registrate posizioni delle Parti particolarmente divergenti, le scriventi OO.SS. ritengono opportuno esplicitare meglio le ragioni poste a base della loro proposta al fine di consentire alla delegazione dell'A.D. di approfondire, con l'usuale disponibilità e spirito costruttivo, la proposta stessa in previsione del prossimo incontro già atteso per il 20 maggio '09.

In premessa, giova precisare che la proposta sindacale si basa sulla puntuale applicazione delle norme contrattuali e di legge attualmente vigenti, ed in particolare:

- art. 18 del CCNL 16.02.1999: **POSIZIONI ORGANIZZATIVE;**
- art. 32 del CCNL 16.02.1999: **UTILIZZO DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE;**
- artt. 21-22-23 del CCNL 14.09.2007 *(con esclusione del comma 3 dell'art. 23 disapplicato dall'art. 3, comma 4, CCNL 23.01.2009)*: **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEI SERVIZI;**
- artt. 2 e 3 CCNL 23.01.2009.
- art. 67 Legge 133/2008: **NORME IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DI CONTROLLO DEI CONTRATTI NAZIONALI ED INTEGRATIVI.**

Ciò premesso, le precisazioni che seguono riguardano i due principali argomenti che hanno fatto registrare valutazioni ed orientamenti sensibilmente divergenti:

A - POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2009;

B - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEI SERVIZI E DELL'APPORTO INDIVIDUALE.

A - POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Come ampiamente già rappresentato dalle scriventi in occasione delle precedenti riunioni, la posizione sindacale vuole perseguire il duplice obiettivo di:

1. procedere alla ridefinizione della disciplina che regola la attribuzione della P.O. in ottemperanza a quanto previsto e pattuito nell'accordo FUA - 2008;
2. consentire, per quanto possibile, **la reale valorizzazione** delle P.O. oggi riconosciute, attraverso l'applicazione di una nuova disciplina che potrà fare riferimento anche ai criteri di meritocrazia e premialità oggetto di apposito D.P.C.M. da emanarsi entro il 31 luglio 2009.

Per raggiungere tali obiettivi si ritiene indispensabile:

1. rinviare la contrattazione sulla nuova disciplina regolante le P.O. – 2009 ad una successiva sessione contrattuale che, per ovvie ragioni connesse alle novità normative intervenute e/o di prossima emanazione, si renderà indispensabile;
2. evitare, conseguentemente, di impegnare, per le P.O. 2009, le attuali esigue risorse disponibili, prevedendo di destinare le stesse, nella misura massima possibile, alla quota FUS 2009, che ricordiamo, si associa alla maggiore incisività delle scelte che si adotteranno nelle sedi RSU per ottimizzare le attività ed i servizi;
3. remunerare le P.O. 2009 con le somme variabili e/o con quelle derivanti dall'aumento contrattuale disposto dal biennio economico 2008-2009 e non ancora rese disponibili dal Ministero dell'Economia e delle finanze, ovvero, qualora rientranti nei criteri previsti dal richiamato emanando DPCM, le somme che ancora dovranno confluire nel FUA a seguito delle intervenute disposizioni di legge (15 milioni derivanti da leggi speciali, 7 milioni quale recupero dei tagli del 10%).

B - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEI SERVIZI E DELL'APPORTO INDIVIDUALE.

Su tale argomento, occorre tenere presente alcuni riferimenti imprescindibili:

1. le disposizioni contenute negli artt. 21-22-23 del CCNL 14.09.2007 (*con esclusione del comma 3 dell'art. 23 disapplicato dall'art. 3, comma 4, CCNL 23.01.2009*) dovranno concretamente applicarsi solo a seguito di contrattazione integrativa a cui i suddetti articoli fanno preciso rinvio;
2. la valutazione dell'apporto individuale, in relazione ai risultati conseguiti rispetto alla preventiva individuazione degli obiettivi, dovrà incidere contestualmente sia sulle politiche di incentivazione della produttività (art. 23 del CCNL 14.09.2007) che sulle progressioni tra le aree all'interno del nuovo sistema di classificazione (art. 13 stesso CCNL);
3. le disposizioni di cui al 1° comma del più volte richiamato art. 23 del CCNL 14.09.2007 prevedono la predisposizione, da parte dei dirigenti responsabili, dei progetti obiettivo da offrire al tavolo di contrattazione integrativa entro il 30 novembre di ogni anno per consentire l'avvio, la realizzazione e la conseguente valutazione dei progetti nell'anno successivo.

Da quanto evidenziato ai precedenti punti, ne consegue che il complessivo sistema di valutazione dovrà collocarsi all'interno di un quadro contrattuale applicativo di tutti gli istituti allo stesso connessi, quali ad esempio gli obiettivi e gli strumenti che codesta Amministrazione non ha illustrato seppur puntualmente richiesti dalle scriventi, ciò dovrà quindi necessariamente formare specifico capitolo del 2° CCNI Difesa in corso di realizzazione anche sulla base delle insistenti richieste che le scriventi OO.SS. hanno già prodotto nel passato 2008 e che con la presente risollecitano per l'evidente urgenza.

Così come, altrettanto puntualmente, dovranno applicarsi i suddetti criteri ai fini dell'avvio delle procedure per le progressioni tra le aree all'interno del nuovo sistema di classificazione.

Preme inoltre rammentare, che tale prospettiva si coniuga compiutamente con le disposizioni legislative vigenti. Infatti, su quanto sostenuto dall'Amministrazione in occasione dell'incontro del 28 aprile u.s., relativamente all'esigenza di immediata applicabilità di quanto disposto al 3° comma dell'art. 67 Legge 133/2008, si rileva che oltre a riferirsi, tale comma, a

“risorse aggiuntive” (come specificato al successivo comma 4 stesso articolo) prevede anche la decorrenza temporale a partire dall’anno 2010.

Le scriventi OO.SS., ritengono invece che i cenni introdotti in argomento dalla L.133/’08, richiamati poi dalla L. 15/’09 ed in via di attuazione previo il D.Lgs già in itinere (sono ormai noti i contenuti della bozza) appartengano ad una vicina ma futura innovazione in materia, per la quale il 2° CCNI Difesa dovrà pienamente regolamentare quanto allo stesso demandato dai vigenti CCNL di comparto nella prospettiva della prossima definizione ed applicazione dei criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell’impegno e della qualità della prestazione individuale, già previste dai citati CCNL e per le quali si prevede che le citate norme legislative modificheranno dal 2010 mediante diverse intese contrattuali ... o comunque dal gennaio 2011.

Conseguentemente, la preoccupazione dell’Amministrazione in ordine alle supposte esigenze di immediata applicazione, anche per l’anno 2009, di quanto disposto dal suddetto art. 67, commi 3 e 9 della Legge 133/2008, non trova fondamento. E’ convinzione delle scriventi che quanto già oggi previsto dall’art. 32 del CCNL 16.02.1999 (così come integrato dai successivi CCNL di Comparto), se completamente e correttamente applicato, risponde pienamente alle rinnovate esigenze di utilizzo del salario accessorio “*per incentivare la produttività collettiva*” e “*per corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale in modo selettivo*” (cfr. art. 32 del CCNL 16.02.1999), il tutto, nel rispetto delle disposizioni riportate al successivo comma 3 dello stesso articolo.

Volendosi, comunque, parlare da subito di “valutazione del merito e dell’impegno individuale” non si può non fare riferimento all’art. 23, comma 8 del CCNL 14.09.2007 che espressamente destina a tale titolo il 20% delle somme variabili del Fondo.

Infine, qualora la posizione assunta dall’Amministrazione lo scorso 28 aprile ’09 fosse orientata verso disposizioni normative – *già note ma ancora in itinere (bozza di d.l.vo di attuazione della legge 15/2009)* – che non possono assolutamente costituire attuale punto di riferimento, tanto meno elemento condizionante al fine della stipula del primo Accordo FUA 2009, a ulteriore chiarimento della posizione sindacale, si osserva che, ove mai tali norme completassero prossimamente l’iter approvativo, le stesse, si ricorda, prevedono tempi di attuazione, nella previsione più prossima, riferiti all’anno 2010.

La presente relazione vuole quindi introdurre e rafforzare la proposta di parte sindacale allegata, nonché fornire un costruttivo contributo al fine di giungere, in tempi brevi, alla stipula dell’Accordo teso alla concreta e rapida erogabilità delle somme attualmente disponibili del FUA 2009, auspicando che tale obiettivo e sensibilità appartengano anche all’azione dell’Amministrazione.

Le scriventi OO.SS., con l’occasione, dichiarano la totale disponibilità all’eventuale ripresa del confronto per giungere, altrettanto rapidamente, ad un successivo accordo che dovesse rendersi necessario in presenza di prossime nuove disposizioni di legge.

Roma, 6.05.2009

**FP CGIL
MANCA**

**CISL FP DIFESA
BELLOTTO**

**UIL PA
COLOMBI**

**CONFSAL UNSA
BRACONI**

**FLP DIFESA
PITTELLI**



IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE DELL'A.D. ANNO 2009

Art. 1 - Durata e campo di applicazione

1. Le parti convengono che il presente Accordo abbia efficacia dal 1° gennaio 2009 fino alla sottoscrizione del successivo, e si riferisca al solo personale civile del Comparto Ministeri delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa.
2. Il presente Accordo non si applica al personale comunque in servizio presso gli Enti attribuiti alla gestione dell'Agenzia Industrie Difesa e al personale destinatario dell'indennità accessoria di diretta collaborazione prevista dall'art. 8, comma 10 del D.P.R. 14.5.2001, n. 241.

Art. 2 - Risorse del Fondo Unico di Amministrazione disponibili

1. Le parti rilevano che l'ammontare delle **risorse attualmente rese disponibili, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze**, sul capitolo 1375 per il Fondo Unico di Amministrazione dell'esercizio finanziario 2009, **così come dettagliatamente riportato nell'allegato 12**, sono pari a complessivi **€ 72.634.789,00** al lordo degli oneri datoriali per effetto dell'art. 67 della L. 133/08.
2. **Considerato che le risorse economiche di cui al precedente comma 1 dovranno essere integrate per effetto della completa applicazione del quadro normativo e contrattuale di riferimento, le ulteriori somme che confluiranno nel FUA 2009, qualora non già regolate dal presente accordo, saranno oggetto di successiva intesa integrativa ai sensi del successivo art. 14, comma 2.**

Art. 3 - Determinazione del Fondo dell'Agenzia Industrie Difesa

1. Le parti al fine di mantenere invariata la proporzione esistente tra il FUA della Difesa ed il Fondo dell'Agenzia Industrie Difesa, concordano di **individuare il parziale** ammontare di questo ultimo, adottando il medesimo parametro di riferimento utilizzato nel precedente esercizio.
2. La quantificazione, per tanto, delle risorse che attualmente alimentano il Fondo A.I.D. è determinata nella misura del 4,57% del FUA. Tale aliquota, riferita al FUA 2009, consente di **individuare l'attuale** ammontare del Fondo dell'AID nella misura di **€ 3.319.410,00**.
3. In sede di ripartizione delle somme che confluiranno nel FUA ai sensi dell'art. 2, commi 33 e 34, legge 22.12.2008, n. 203 e dell'art. 6 CCNL 23.1.2009, la predetta somma potrà essere integrata con apposito conguaglio atto ad assicurare alle Unità Produttive dell'AID lo stesso Fondo Unico di Sede pro capite medio riconosciuto agli Enti della Difesa.
4. All'utilizzo di dette risorse, che l'A.D. assegnerà compatibilmente con le esigenze di bilancio, l'Agenzia provvederà con un apposito Accordo con le OO.SS..

Art. 4 - Criteri per il riconoscimento delle Posizioni Organizzative

1. Per quanto concerne le posizioni organizzative le parti, **in ottemperanza a quanto previsto e pattuito nel precedente accordo sul FUA/FUS 2008, ribadiscono** la necessità di ridefinirne la disciplina in sede di stesura del prossimo Contratto Integrativo di Amministrazione, **convengono che tale disciplina dovrà valorizzare le Posizioni Organizzative già dal corrente anno 2009, nonché consolidare gli obiettivi disposti dall'art. 18 del CCNL 1998-2001 del Comparto Ministeri coniugandosi ai previsti criteri di meritocrazia e premialità che formeranno oggetto del correlato DPCM da emanarsi entro il 31 luglio 2009.**
2. Per quanto concerne la quantificazione degli oneri della spesa relativa alle P.O., essa **sarà definita in sede della prossima intesa integrativa 2009 di cui al successivo art. 14, comma 2, attingendo dalle somme variabili ovvero dalle somme derivanti dall'applicazione della Legge 14/2009.**

Art. 5 - Posizioni Organizzative - anno 2008

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. La ricognizione propedeutica al riconoscimento delle posizioni organizzative relative all'anno 2008, **si conformerà alle seguenti disposizioni:**
 - a. la "titolarità di unità organica" non può essere riferita agli incarichi relativi alle mere articolazioni interne di una Unità, ma deve corrispondere ad uffici che contemplino la direzione di personale, ad eccezione dei soli incarichi di " Consulente giuridico" e di "Consigliere giuridico".
 - b. gli incarichi di " Consulente giuridico" (incarico di I categoria) e di "Consigliere giuridico" (incarico di II categoria) assumono rilevanza di p.o. solo se conferiti presso Alti comandi, ovvero Stabilimenti/Arsenali/Poli delle FF.AA.. Presso ciascuna delle sopraccitate tipologie di enti non è possibile riconoscere più di un solo incarico di consulenza giuridica o consiglio giuridico. E' escluso dal novero delle p.o. ogni altro incarico di consulenza o consiglio, comunque denominato, attribuito presso enti diversi dai succitati.
 - c. Non assumono rilevanza di p.o. le qualifiche di "responsabile", " vice", ovvero di " vicario", né sono riconosciuti quali p.o. gli incarichi di "Capo segreteria" e "Capo sezione segreteria", salvo che esercitati presso Segreterie Particolari e presso Uffici di livello dirigenziale generale.
2. Sono fatte salve, in ogni caso, le indennità corrisposte nei precedenti esercizi finanziari **in base ai precedenti accordi FUA.**

Art. 6 - Particolari posizioni di lavoro

1. Le parti, preso atto delle particolari situazioni lavorative degli Enti della Amministrazione Difesa, già riconosciute per legge, e già definite nei precedenti Accordi (allegati da **1 a 10**), provvedono di seguito a riportarne la tipologia, denominandole "particolari posizioni di lavoro":
 - a) sede disagiata;
 - b) rischio radiologico e indennità professionale;
 - c) rischio, anche per operatori subacquei;
 - d) bonifica campi minati;
 - e) disattivazione di ordigni esplosivi **ed artifici pirotecnici non riconosciuti;**
 - f) mansione ai centralinisti non vedenti;
 - g) imbarco (su natanti e su unità navali di tutte le FF.AA.);
 - h) indennità provvisoria per la distruzione delle armi chimiche.
2. **Negli allegati da 1 a 10 vengono indicate quali particolari posizioni di lavoro verranno opportunamente disciplinate, nonché adeguate all'art. 71, commi 1, 5 e 6 della L. 133/08.**

Art. 7 - Turni

1. In via preliminare le parti convengono che i turni relativi ai servizi di guardiania svolti dal personale appartenente al settore servizi generali con compiti di guardiania e vigilanza, siano integralmente a carico del FUA.
2. In deroga a quanto stabilito al successivo articolo **9**, comma 3, lettera c) le maggiori o le nuove esigenze di turni per l'anno **2009**, connesse a fattispecie diverse dalla guardiania svolta dal personale appartenente al settore servizi generali con compiti di guardiania e vigilanza, dovranno essere fronteggiate con le risorse a disposizione del FUS del singolo Ente senza alcuna ulteriore assegnazione.

Art. 8 - Reperibilità

1. In via preliminare le parti convengono che la reperibilità relativa ai servizi di guardiania svolti dal personale appartenente al settore servizi generali con compiti di guardiania e vigilanza, sia integralmente a carico del FUA.
2. Per quanto riguarda, invece, la reperibilità correlata a servizi diversi dalla guardiania come specificati al comma 1, le parti, ritenendo che la stessa debba essere retribuita con il FUS a disposizione del singolo Ente interessato, concordano di procedere ad una specifica assegnazione di una quota di maggiorazione del FUS confermando, salvo minori esigenze, l'importo assegnato a tale titolo nel **2008**.
3. In deroga a quanto stabilito al successivo articolo **9**, comma 3, lettera c), ulteriori maggiori esigenze di reperibilità nel corso dell'anno **2009** connesse a fattispecie diverse dalla guardiania svolta dal personale appartenente al settore servizi generali con compiti di guardiania e vigilanza, dovranno essere fronteggiate con le risorse a disposizione del FUS del singolo Ente senza alcuna ulteriore assegnazione.

Art. 9 - Accantonamenti per le particolari posizioni di lavoro, turni e reperibilità

1. Le parti, per coprire le esigenze relative alle particolari posizioni di lavoro, ai turni ed alla reperibilità dell'anno 2009, stabiliscono di accantonare le seguenti somme rispettivamente al netto e al lordo datoriale:

<u>VOCI DI SPESA</u>	<u>IMPORTO NETTO DATORIALE</u>	<u>IMPORTO LORDO DATORIALI</u>
particolari posizioni di lavoro	€ 3.466.465,71	€ 4.600.000,00
turni	€ 6.480.783,72	€ 8.600.000,00
reperibilità	€ 2.788.244,16	€ 3.700.000,00

2. In base alle segnalazioni degli Enti, la D.G. per il personale civile elaborerà appositi elenchi con indicate, per ciascuno di essi, le assegnazioni da operare negli anzidetti limiti finanziari, per soddisfare le esigenze di particolari posizioni di lavoro, turni e reperibilità.
3. In base all'accantonamento effettuato ai sensi del precedente comma 1, si potranno verificare, in relazione alle segnalazioni recepite con i citati elaborati; alle effettive esigenze riscontratesi con il consuntivo di fine anno **2008**; nonché all'accantonamento operato con il presente accordo; i seguenti casi:
 - a. esigenze effettive minori di quelle segnalate: la differenza costituisce anticipo del FUS dell'ente interessato. Si richiama in proposito la responsabilità diretta anche patrimoniale del direttore dell'ente ove, per retribuire altre situazioni di lavoro, si avvalga delle risorse previste per le particolari posizioni, i turni, la reperibilità;
 - b. esigenze effettive pari o superiori a quelle segnalate, ma pur sempre inferiori ai singoli accantonamenti di cui al precedente comma 1: sono finanziate nei limiti del rispettivo accantonamento; ciò che residua rimane nella disponibilità del FUA;
 - c. esigenze effettive superiori al singolo accantonamento: sono finanziate con ciò che residua nel FUA dagli altri accantonamenti (v. comma 1), ovvero, data l'esiguità della spesa, con le ulteriori somme che confluiranno nel FUA come rammentato al successivo art. **12**.

Art. 10 - Accantonamento per l'indennità di mobilità

1. Le parti, preso atto che il processo di ristrutturazione e razionalizzazione delle risorse in corso presso gli enti dell'A.D. comporta, tra l'altro, la necessità di riallocare il personale civile impiegato presso i predetti enti, convengono di accantonare dal Fondo Unico di Amministrazione un importo **pari a € 2.000.000,00** 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. 13.
3. La corresponsione della correlata " indennità di mobilità" avrà luogo in conformità della disciplina contenuta nell'Allegato **11** così come novellato col presente accordo, e nel relativo Annesso "A".

Art. 11 Fondo Unico di Sede - FUS

1. Quanto residua del FUA a seguito dei precedenti accantonamenti risulta pari ad € **50.415.379,00**. Tale importo verrà utilizzato per remunerare, nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 del CCNL 16.2.1999, altre finalità individuate tramite la contrattazione locale. A tal fine verrà assegnato ad ogni Ente detto stanziamento residuo in ragione di quota parte per ogni dipendente in servizio dal 1° gennaio 2009. L'importo medio pro capite che ne consegue è pari a: € **1.594,51** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti ad € **1.201,59** al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
2. Detto "importo medio pro capite" costituisce la quota unitaria che, moltiplicata per il numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio presso un Ente, dà luogo alla determinazione dell'ammontare **complessivo del Fondo Unico di Sede a disposizione di ciascun Ente**. Tale Fondo, distribuito tra tutti i dipendenti in servizio nel corso dell'anno in base ai criteri fissati dalla contrattazione locale, dà a sua volta luogo all'importo che verrà effettivamente corrisposto ai singoli lavoratori.
3. Tale importo differisce da quello "medio" utilizzato per quantificare il Fondo, sia a causa delle cessazioni ed immissioni in servizio verificatesi durante l'anno, sia a causa delle differenziazioni da lavoratore a lavoratore, dovute ai criteri adottati dalla contrattazione locale per la distribuzione del FUS.
4. Le parti ai fini di indicare alla contrattazione locale opportuni punti di riferimento nell'ambito dei quali procedere alla conclusione degli accordi per la distribuzione del Fondo Unico di Sede, rammentano l'inderogabilità delle norme contenute nell'art. 71, comma 5, Legge 6.8.2008, n. 133 e la conseguente nullità, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo, di ogni clausola negoziale in contrasto con la predetta disciplina legislativa.
5. Esse per tanto ribadiscono che ai fini della corresponsione di qualsiasi emolumento, indennità, o somma distribuita con il FUA/FUS, **nelle parti in cui gli accordi nazionali e/o locali determineranno ed utilizzeranno anche i giorni di presenza del personale quale criterio per stimare il compenso economico correlato alla realizzazione dei progetti di lavoro**, tutte le assenze - comprese quelle per malattia, ferie e permessi - non sono equiparabili alla presenza in servizio, ad eccezione di:
 - a. Congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata al lavoro, e congedo di paternità (astensioni obbligatorie);
 - b. Assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
 - c. Assenze dovute alla fruizione di permessi per citazione a testimoniare e per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - d. Assenze previste dall'art. 4 comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (tre giorni annuali in caso di decesso o grave infermità di un congiunto);

- e. Assenze, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, dovute alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 (permessi giornalieri ed orari previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 33 legge 104/1992);
- f. Assenze dovute alla fruizione di permessi per donazione di sangue o midollo osseo.**
6. Al fine di collegare la retribuzione di incentivazione all'effettivo conseguimento dei risultati o ai giorni di effettiva prestazione lavorativa – **come sopra elencato**, le indennità da erogare nell'ambito del FUS sopra determinato dovranno essere corrisposte agli aventi diritto sulla base dei criteri fissati in contrattazione locale in **una** o più soluzioni a decorrere dalla messa a disposizione delle risorse al singolo Ente e nei limiti delle stesse. Il saldo della quota di cui sopra potrà pertanto essere erogato a conclusione dei processi di misurazione e di valutazione dei risultati al 31 dicembre 2009.
7. Nelle more della emanazione del DPCM previsto dall'art. 7 bis della Legge 14/2009, con il quale verranno definiti criteri e parametri di misurabilità dei risultati ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio del personale delle Amministrazioni statali, nonché dei decreti delegati previsti dall'art. 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15, continuano ad applicarsi le clausole contrattuali di comparto che di seguito si richiamano:
- Art. 32 CCNL 16.02.1999;
 - Artt. 21,22 e 23 CCNL 14.09.2007 (con esclusione del comma 3 dell'art. 23 disapplicato dall'art. 3, comma 4, CCNL 23.01.2009);
 - Artt. 2 e 3 CCNL 23.01.2009.
8. **A tal fine in sede di contrattazione locale, ai sensi dei CCNL richiamati alle lettere a, b, c del precedente comma 7, dovranno essere fissati:**
- I. **I piani o progetti di risultato da retribuire con il Fondo Unico di Sede ed i criteri per l'attuazione degli stessi;**
 - II. **I criteri per la graduazione dei compensi relativi ai citati piani o progetti in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;**
 - III. **Le modalità e le tempistiche delle verifiche intermedie e finali del raggiungimento dei risultati.**
9. **Ai soggetti sindacali stipulanti gli accordi decentrati in materia di distribuzione del FUA/FUS, dovrà essere fornita, a richiesta, copia dei riepiloghi analitici e nominativi relativi a tutte le corresponsioni in materia di FUA/FUS.**
10. **I singoli Enti, in riferimento ai criteri fissati dalla contrattazione locale, sulla scorta delle somme che saranno messe a disposizione ai sensi del precedente comma 6, dovranno procedere con la massima sollecitudine a liquidare al personale ogni spettanza in materia di FUA/FUS.**

Art. 12 - Ulteriori somme disponibili, Particolari Posizioni di Lavoro, Turni, Reperibilità

1. Le parti considerato che lo stanziamento dell'anno 2009 sul cap. 1375 di cui al precedente art. 2, non comprende tutte le risorse destinate ad alimentare il Fondo Unico di Amministrazione (si richiamano in proposito le risorse previste dai commi 33 e 34, dell'art. 2, legge 22.12.2008, n. 203 e dall'art. 6 CCNL 23.1.2009, nonché quelle relative al personale cessato nell'anno precedente: retribuzione individuale di anzianità; percorsi formativi; indennità di amministrazione), convengono **che la destinazione di ulteriori somme che perverranno al FUA venga definita in sede di successiva fase di contrattazione, stralciando altresì una quota destinata ad integrare il Fondo dell'Agenzia Industrie Difesa, in modo da assicurare le finalità previste dall'art. 3, comma 3.**
2. Rammentano altresì che **con tale successivo accordo** le somme di cui al comma 1 saranno utilizzate per finanziare l'indennità di mobilità ovemai l'accantonamento previsto dall'art. 10 non fosse sufficiente per soddisfare le esigenze dell'anno 2009.

Art. 13 - Incrementi del Fondo Unico di Sede

1. Al termine delle operazioni di cui ai precedenti articoli, quanto residua, sarà assegnato ad ogni Ente quale incremento del Fondo Unico di Sede (FUS), con il meccanismo previsto al precedente art. 11.

Art. 14 - Misurazione e valutazione della qualità dei servizi - Norme di rinvio

1. Per quanto concerne la “misurazione e valutazione della qualità dei servizi” inerenti al rapporto di lavoro, prevista e disciplinata dagli artt. 21, 22 e 23 del CCNL 14.9.2007, le parti rinviano alle risultanze della contrattazione integrativa **nazionale in via di definizione, contrattazione che dovrà celermente e prioritariamente stabilire: un efficace sistema di valutazione individuale; un programma formativo del personale; i criteri finalizzati all'avvio delle progressioni economiche (all'interno delle aree) e verticali (tra le aree).**
2. **Considerata l'assenza degli elementi necessari a completare il presente accordo sul FUA/FUS 2009, il presente accordo sarà perfezionato da successiva apposita intesa integrativa da stipularsi non oltre il mese di ottobre 2009.**

Art. 15 - Specchio di ripartizione

1. Per una più capillare e dettagliata conoscenza del presente Accordo, viene annesso l'unito specchio (allegato 12) nel quale vengono riportati, anche al netto degli oneri datoriali, i vari stanziamenti citati negli articoli che precedono.

Art. 16 - Allegati

1. 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 (art. 6);
 - 6) indennità per mansione ai centralinisti non vedenti (art. 6);
 - 7) indennità di imbarco (su natanti e unità navali di tutte le FF.AA.) (art. 6);
 - 8) indennità provvisoria distruzione armi chimiche (art. 6);
 - 9) indennità per turni (art. 7);
 - 10) indennità per reperibilità (art. 8);
 - 11) indennità di mobilità con tabella retributiva in annesso “A” (art. 10);
 - 12) **costituzione del Fondo e distribuzione delle somme disponibili 2009 (artt. 2 e 15).**

Art. 21 - Modifiche agli allegati

1. Vengono di seguito indicati gli allegati che hanno subito modifiche e/o integrazioni rispetto al 2008.
 - A. ALL. 1 - indennità per sede disagiata (art. 6);
 - B. ALL. 2 - rischio radiologico ed indennità professionale (art. 6);
 - C. ALL. 6 - indennità per mansione ai centralinisti non vedenti (art. 6);
 - D. ALL. 11 - indennità di mobilità con tabella retributiva in annesso “A” (art. 10).

**... resta da valutare, in sede di confronto, la proposta correlata alla:
“MODALITA' DI ISTITUZIONE PROVVISORIA DI INDENNITA' PER DISTRUZIONE ARMI
CHIMICHE ED EFFICIENZA APPARATI DI BONIFICA E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE NBC”**

INDENNITA' PER SEDE DISAGIATA

Importo € 45,45 mensili (tale importo comprende la rivalutazione del 10% operata nel 2007).

1. L'indennità per sede disagiata compete in misura unica mensile ai dipendenti in servizio presso località particolarmente isolate e disagiate, già individuate come tali per il personale militare.
2. La stessa compete anche a quel personale che si rechi nelle predette sedi saltuariamente per motivi di servizio in ragione di 1/22 o 1/26 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali.
3. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, fatte salve le eccezioni previste dall'art. 71, comma 5, legge 6.8.2008, n. 133:
 - a. Congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata al lavoro, e congedo di paternità (astensioni obbligatorie);
 - b. Assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
 - c. Assenze dovute alla fruizione di permessi per citazione a testimoniare e per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - d. Assenze previste dall'art. 4 comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (tre giorni annuali in caso di decesso o grave infermità di un congiunto);
 - e. Assenze, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, dovute alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 (permessi giornalieri ed orari previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 33 legge 104/1992);
 - f. **Assenze dovute alla fruizione di permessi per donazione di sangue o midollo osseo.**
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

INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO E INDENNITA' PROFESSIONALE

A) INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO

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

B) INDENNITÀ PROFESSIONALE

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

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

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

1. Compete a tutti i centralinisti non vedenti, iscritti all'Albo Professionale Nazionale dei centralinisti privi di vista, occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio, una indennità di mansione pari a quella già riconosciuta agli operatori dipendenti dalla soppressa Azienda di Stato per i servizi telefonici.
2. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, fatte salve le eccezioni previste dall'art. 71, comma 5, legge 6.8.2008, n. 133:
 - a. Congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata al lavoro, e congedo di paternità (astensioni obbligatorie);
 - b. Assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
 - c. Assenze dovute alla fruizione di permessi per citazione a testimoniare e per espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - d. Assenze previste dall'art. 4 comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (tre giorni annuali in caso di decesso o grave infermità di un congiunto);
 - e. Assenze, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, dovute alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 (permessi giornalieri ed orari previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 33 legge 104/1992);
 - f. **Assenze dovute alla fruizione di permessi per donazione di sangue o midollo osseo.**
3. IMPORTO: € 4,14 giornaliero, maggiorate del 20% se l'orario è su gg. 5, e ridotte del 50% qualora il servizio prestato sia inferiore alla metà dell'orario giornaliero (Circ. DIFEIMPIEGATI n. 77670 del 21.11.1992). Gli importi sopra indicati comprendono la rivalutazione del 10% operata nel 2007.
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

FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERIMENTO
“indennità di mobilità”- (art. 10 CCNI sul FUA 2009)

1. 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 una indennità come sotto specificata:
 - 1) trasferimento permanente presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine: 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 7 anni. A tal fine la frazione superiore a 6 mesi è valutata un anno.
 - 3) Trasferimento temporaneo presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine: 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, può beneficiare della stessa per un numero massimo di 7 annualità, in ragione del protrarsi della durata del trasferimento. A tal fine la frazione superiore a 6 mesi è valutata un anno.
 - 5) L'indennità di mobilità è oggetto di maggiorazione del 10%, da calcolarsi sempre sulla quota base, ogni 10km fino alla distanza di 60 km; per distanze superiori ai 60 km tale percentuale sarà ridotta al 5% e calcolata con le stesse modalità fino ad un massimo di 120 km. Per distanze superiori ai 120 km la percentuale è determinata nella misura unica del 55% da calcolarsi sulla quota base. Nell'annesso A) è riportata la progressione dell'indennità come sopra detto.
 - 6) Per ogni dipendente avente diritto all'indennità di mobilità, viene inoltre assegnato al nuovo Ente di servizio una quota pari ad € 800,00 per compensare il maggior disagio subito. Si rinvia alla contrattazione locale l'individuazione dei casi concreti che abbiano comportato nell'ambito dei mobilitati nell'Ente, il citato maggior disagio.
 - 7) L'insieme delle quote assegnate all'Ente verrà ripartito tra i dipendenti ivi trasferiti negli importi che verranno determinati in sede di contrattazione decentrata locale con l'obiettivo di compensare, previa loro valutazione e graduazione, gli effettivi disagi da ciascuno subiti.
 - 8) 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.
 - 9) Nel caso di trasferimento permanente detto importo corrisponde alla differenza tra la quota globale percepita dal dipendente e quella risultante dagli anni di servizio resi nella sede oggetto di reimpiego. Nel caso, invece, di trasferimento temporaneo esso corrisponde alla differenza tra la quota annua percepita dal dipendente e quella risultante dai mesi di servizio prestati nella sede di reimpiego. In entrambe le ipotesi i periodi di servizio superiori a 6 mesi sono valutati un anno. **Nell'arco del primo anno di trasferimento temporaneo, l'indennità verrà corrisposta in ragione di 12 frazioni mensili.**

- 10) Nei casi di mobilità esterna presso altra amministrazione, **di personale già reimpiegato in ambito Difesa e che ha percepito l'indennità di mobilità**, si applica quanto previsto ai precedenti punti 8) e 9). 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.
- 11) Non danno luogo alla restituzione pro quota dell'indennità:
- a. L'assegnazione a nuovo Ente di servizio a seguito di vincita di corso-concorso o di concorso;
 - b. 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:
- a. 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 attestate con le indicazioni stradali fornite da rilevazioni satellitari del tipo Google maps o similari ed integrate, ove dette indicazioni non siano esaustive, da una dichiarazione resa da una commissione all'uopo costituita presso l'Ente.

Fondo Unico di Amministrazione 2009
Previsione d'Acconto

Voci di alimentazione	
Risorse storiche	
CCNL 98/01 c. 1 - alinea ex art. 36 e 37	€ 43.390.126,38
CCNL 98/01 c. 1 - alinea quota lavoro straordinario	€ 2.930.652,23
CCNL 98/01 c. 1 - alinea specifiche disposizioni normative	€ 7.454.098,41
CCNL 98/01 c. 1 - 7 alinea incrementi personale	
CCNL 98/01 c. 1 - 9 e 10 alinea quote procapite	€ 16.304.015,00
CCNL bien. economico 2000/01 art. 6, c. 1 - 1 alinea RIA cessati 2006/7	€ 17.166.329,60
CCNL bien. economico 2000/01 art. 6, c. 1 - 4 alinea	€ 5.635.388,14
CCNL bien. economico 2000/01 art. 6, c. 2 (5% quote straordinario)	€ 326.511,28
CCNL bien. economico 2002/03 art. 23	€ 7.970.000,00
Art. 4 bis DL n° 3/2005 modificato dall'art. 39 - vicies-semel, c. 42 del DL 273/2005	
CCNL bien. economico 2004/05, art. 3	€ 6.670.000,00
CCNL 2006/09, bien. Economico 2006/07	€ 1.404.119,00
Altre risorse	
Totale risorse attualmente disponibili a)	€ 109.251.240,04
Voci utilizzo FUA e anni precedenti	
CCNL 1998/01 art. 32, c. 2 - posizioni organizzative	
CCNL 1998/01 art. 17 - posizioni super	€ 4.020.775,00
CCNL 1998/01 art. 32, c. 2 - linea 6 percorsi formativi all'interno delle aree	€ 15.362.378,00
Somme da portare in detrazione ai sensi dell'art. 31, c. 7 CCNL 2006/09	€ 10.215.568,00
Riduzione ex art 67 comma 5 legge 133/2008 (10% del Fondo 2004 al netto delle quote confluite ante 31/12/2004)	€ 7.017.730,00
Totale impieghi b)	€ 36.616.451,00
Previsione di spesa acconto a carico FUA 2009 a) - b)	€ 72.634.789,04

Fondo Unico di Amministrazione 2009
1^ distribuzione somme disponibili

Art.	Voci	Importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	% degli oneri a carico del datore di lavoro	Importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	Importo residuo
2	Acconto stanziato in bilancio			€ 72.634.789,00	
3	Fondo Agenzia Industrie			€ 3.319.410,00	€ 69.315.379,00
4	Oosizioni Organizzative				
6	Particolari posizioni di lavoro	€ 2.074.159,01		€ 4.600.000,00	€ 64.715.379,00
7	Quota aggiuntiva del FUS per turnazioni	€ 3.466.465,71		€ 8.600.000,00	€ 56.115.379,00
8	Quota aggiuntiva del FUS per reperibilità	€ 6.480.783,72		€ 3.700.000,00	€ 52.415.379,00
10	Indennità di mobilità	€ 1.507.159,01		€ 2.000.000,00	€ 50.415.379,00
11	Fondo Unico di Sede 2009	€ 37.991.996,24		€ 50.415.379,00	€ 0,00

Fondo Unico di Sede 2009
Progetto di distribuzione delle somme disponibili

Art.	Voci	Importi	N. dipendenti	Quota media pro capite
11	Importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	€ 50.415.379,00	31.618	€ 1.594,51
11	Importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	€ 37.991.996,24	31.618	€ 1.201,59