

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
relativo al personale del Ministero della Difesa
Triennio 2018 - 2020

In data 3/08/2018, presso la Direzione Generale per il Personale Civile del Ministero della Difesa, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica presieduta dal Vice Direttore generale civile dott.ssa Barbara TORRICE in sostituzione del Direttore generale e le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FED. CONFSAL-UNSA e CONFINTESA FP, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del personale del comparto del Ministero della Difesa.

PREMESSA

In data 12 febbraio 2018 è stato sottoscritto dall'A.R.A.N e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA e FEDERAZIONE INTESA il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali valido per il triennio 2016-2018.

Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il CCNL di riferimento individua all'art. 7 i livelli di contrattazione integrativa (nazionale e territoriale), i soggetti coinvolti (parte datoriale, OO.SS. firmatarie e, per la sola contrattazione integrativa territoriale, anche le RSU) e le materie oggetto di tale contrattazione specificando, rispettivamente nei commi 6 e 7, quelle oggetto di contrattazione nazionale integrativa e territoriale.

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

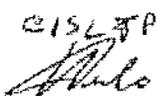
(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo integrativo nazionale (successivamente CCNI) si applica a tutto il personale civile dipendente del Ministero della Difesa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time, e inquadrato nelle aree funzionali dell'A.D.

Articolo 2

(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione)

1. Il presente contratto ha validità per il triennio 2018/2020 e gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o PEC, almeno tre mesi prima della scadenza annuale. Le disposizioni contrattuali rimangono, comunque, in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCNL.

CISL FP


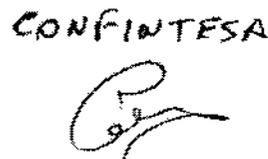


CGIL


1

UIL PA


UNSA


CONFINTESA


TORRICE

✍

3. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto potranno essere integrati da contrattazioni successive.
4. E' fatta salva, comunque, la preminenza del CCNL del comparto Funzioni centrali (successivamente CCNL) sul presente contratto, con particolare riferimento agli istituti normativi ed economici generali.

PARTE I

Articolo 3 (Oggetto)

1. La Parte I del presente contratto regola tutte le materie di cui all'art. 7, comma 6 del CCNL 2016 - 2018 non espressamente disciplinate nella successiva parte II.

Articolo 4 (Rinvio)

1. Le parti convengono di disciplinare con successivo accordo la Parte I del presente CCNL.

PARTE II

TITOLO I

RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE

Articolo 5 (Fondo Risorse Decentrate)

1. Il Fondo Risorse Decentrate è costituito con le risorse previste dall'articolo 76 del CCNL Funzioni centrali e successive modificazioni e integrazioni.
2. Sono individuate e verificate, con cadenza annuale, le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a livello di Amministrazione, a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'articolo 77 del CCNL Funzioni centrali e successive modificazioni e integrazioni, ove non già definite dal presente CCNL.
3. Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede, in particolare, ad individuare le somme destinate alle progressioni economiche del personale nell'ambito dell'area, quelle necessarie a remunerare particolari posizioni di lavoro, indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale, trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative, incentivi alla mobilità territoriale e quelle destinate alla all'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale ed organizzativo, in relazione ai risultati conseguiti in termini di performance organizzativa ed individuale.

CISL FP
Mando

FP CCNL
CIN

2

UILPA
Pelle

UNSA
Santi

CONFINTES
Corti

TITOLO II
INDENNITÀ PER REMUNERARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO, NONCHE'
INDENNITÀ CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ
DISAGIATE OVVERO PERICOLOSE PER LA SALUTE

Articolo 6
(Indennità di Turnazioni)

1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 19 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto Funzioni Centrali il 12.02.2018, con le modifiche e integrazioni indicate ai successivi commi 2 e 3.
2. Gli enti dell'A.D., in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro, sulla base delle disposizioni di cui al citato art. 19.
3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
 - d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).
4. L'indennità di cui al comma precedente, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. Le maggiorazioni di cui al precedente comma 3 verranno applicate ai turni effettuati successivamente all'entrata in vigore del presente CCNI. Per i turni effettuati dal 1.01.2018 sino a tale data trova applicazione la precedente disciplina contrattuale, come previsto dall'art. 19 comma 7 del CCNL Funzioni centrali.

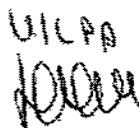
Articolo 7
(Indennità di Reperibilità)

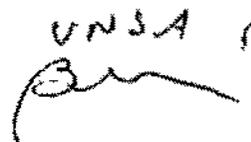
1. Si applica la disciplina prevista dall'articolo 20 del CCNL sottoscritto dall'ARAN e dalle OO.SS del comparto Funzioni Centrali il 12.02.2018, con le modifiche e integrazioni indicate ai successivi commi 2 e 3.
2. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di Euro 17,50. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

CISL FP


EPICALL


CONFINTESA


UILPA


UNSA


UNSA



3. L'indennità di cui al precedente comma 2 verrà applicata ai turni di reperibilità effettuati successivamente all'entrata in vigore del presente CCNL, per i turni effettuati dal 1.01.2018 sino a tale data trova applicazione la precedente disciplina contrattuale, come previsto dall'art. 19 comma 7 del CCNL Funzioni centrali.

Articolo 8 (Attività disagiate)

1. L'indennità per *sede disagiata* compete in misura unica mensile pari ad € 45,45 al lordo degli oneri datoriali 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.
5. Ai dipendenti non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruiscano del giorno di riposo settimanale, anche in giorno festivo infrasettimanale, è riconosciuta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett a) del CCNL, secondo quanto disposto dall'art. 21 del medesimo contratto.
6. Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett. a) nella misura del 20%. Tale maggiorazione è elevata al 30% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.
7. I compensi di cui ai commi precedenti sono eumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

Articolo 9 (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. Le condizioni oggettive di esposizione al rischio debbono essere individuate da organismi tecnici e secondo le modalità che per l'A.D. sono state individuate dagli artt. 265 e seguenti del d.P.R. n. 90/2010 e nelle "Istruzioni tecniche per disciplinare l'organizzazione operativa in ordine alla gestione in sicurezza radiologica delle attività e tutela contro i rischi derivanti dalle radiazioni ionizzanti" di cui al D.M. Difesa del 24.07.2007.

CILLEP
Stallone

IPGCLL
CML

CONFINTESA
Coy⁴

UILPA
Rulli

UNSA
B...

3. Ai lavoratori classificati in Categoria A viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 113,62.
4. Ai lavoratori classificati in Categoria B viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 28,40.
5. 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.
6. 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 ealendariade di assenza eccedente i 60 giorni.
7. L'indennità di rischio radiologico non è cumulabile con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
8. 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.

Articolo 10
(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.
2. Questa compete in ragione della qualifica professionale posseduta dal dipendente ed è corrisposta in conformità della vigente disciplina (legge 27 ottobre 1988, n. 460) nella misura unica mensile, non correlata alla presenza, di € 113,62 lordi.
3. L'indennità professionale non è cumulabile con l'indennità di rischio radiologico, con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
4. 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 della quota di sede relative al Fondo Risorse Decentrate.

Articolo 11
(Rischio)

1. Compete ai dipendenti civili una indennità giornaliera per le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità personale elencate nella 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.

CISLP
Paulo

FPSGIL
CMA

CONFINTESA
VILPR
5

UNSA
P

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 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 articolo 9, né con l'indennità di bonifica campi minati.

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)

Agli operatori subacquei spetta, a prescindere dalla profondità raggiunta, una indennità di rischio nella misura di euro 10,00 per ogni ora di attività.

Articolo 12 (Bonifica campi minati)

1. Detta indennità è prevista per il personale addetto ai lavori di bonifica ed alla sorveglianza dei lavori di sminamento esposto a particolari rischi ed è riconosciuta nei seguenti importi:
 - a) indennità giornaliera di rischio: max. € 0,34 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

Articolo 13 (Premio disattivazione)

1. L'indennità è riconosciuta agli artigiani del Ministero della Difesa impiegati in attività di rimozione, disinnescamento o distruzione di ordigni esplosivi, nonché in attività di identificazione, neutralizzazione, bonifica di artificieri pirotecnici non riconosciuti.

FOM
 62

2. Il premio non è cumulabile con l'indennità di rischio connesso con la manipolazione di esplosivi (prevista dal DPR n. 146/75) né con l'indennità di bonifica campi minati disciplinata dal precedente articolo 12.
3. L'importo, pari ad € 113,62 è da considerarsi al lordo degli oneri datoriali.

Articolo 14
(Centralinisti non vedenti)

1. Ai sensi dell'art. 9, comma 1 della L. n. 113/1985 e s.m.i., ai centralinisti non vedenti, iscritti all'Albo Professionale Nazionale dei centralinisti privi di vista, occupati in base alle norme relative al loro collocamento obbligatorio, è riconosciuta un'indennità di mansione pari a quella già riconosciuta agli operatori dipendenti dalla soppressa Azienda di Stato per i servizi telefonici.
2. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio fatti salvi i casi normativamente tutelati.
3. L'importo pari ad € 4,14 al giorno, maggiorato del 20% se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e ridotta del 50% se il servizio prestato è inferiore alla metà dell'orario giornaliero, deve intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
4. In tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (part time) si applica, per il calcolo dell'indennità, la stessa riduzione percentuale del rapporto di lavoro, prendendo come base di calcolo gli importi di cui al precedente comma 3.

Articolo 15
(Imbarco/Lavorazione/Collauda)

1. Al personale preposto alla conduzione di natanti e unità navali di tutte le FF.AA. nonché al personale che effettua la prestazione lavorativa a bordo di detti mezzi, ad esclusione, quindi, del personale meramente trasportato, è corrisposta una indennità di imbarco.
2. Tale indennità è corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione resa su natanti e unità navali in navigazione o alla fonda.
3. Per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina l'importo dell'indennità è di € 11,36. Per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, di Direttore di macchina l'importo dell'indennità è di € 14,20, per il gruista imbarcato l'importo dell'indennità è di € 10,20. Per il restante personale l'importo dell'indennità è di € 5,68.
4. 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.

CISL FP
Mulo

SPCAIL
Mulo

CONFINTESA
Mulo

UILPA
Mulo

UNSA
Mulo

Tow
R
62

5. Per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina 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, di Direttore di macchina 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.
6. 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 collaudo, ad esclusione dei dipendenti eventualmente destinatari di incentivi ex art. 113 d.d.lgs. 50/2016, manutenzione o riparazione rese anche in immersione ed al personale addetto alla conduzione di gru e autogru lungo le banchine o i bacini per attività di imbarco, logistica e sbarco dei materiali dalle UU.NN..
7. 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).
8. 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.
9. 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.
10. Gli importi giornalieri sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
11. Ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro su turni, l'importo giornaliero deve essere corrisposto nella stessa misura in cui viene corrisposto ai dipendenti che effettuano l'orario di lavoro in modalità non turnaria.

Articolo 16
(Distruzione armi chimiche)

1. L'Indennità per attività di distruzione di armi chimiche è prevista per il personale civile del Centro Tecnico Logistico Interforze NBC di Civitavecchia (RM) e compete al personale diretto (professionalità tecnico-scientifico-logistiche) ed al personale indiretto (professionalità amministrative), per un importo di 2,25 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.
2. Per il solo personale diretto impiegato nelle operazioni di distruzione delle armi chimiche vecchie e/o abbandonate, quali aggressivi chimici tal quali o contenuti in bombe d'aereo, proietti, ordigni, artifizii privi di spoletta e/o carica esplosiva - fusti di tipo "C", "D", e "H" o similari - bombole

CISE 70
Bolo

EP CAK
CONFINESTO
BT

8

UILPA
FLOU

UNSA
S

Tall
B

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.

3. L'indennità non è cumulabile per le giornate di percezione con l'indennità di disattivazione, né con l'indennità per bonifica campi minati.

Articolo 17
(Indennità di mobilità)

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, a decorrere dall'1.1.2010, qualora la sede di destinazione coincida con quella prevista dall'amministrazione, una indennità di mobilità nella misura indicata ai commi seguenti.
2. Per trasferimento permanente presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine e comunque dalla sede di residenza, compete al dipendente una somma pro capite determinata in € 10.845,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore. Il personale permanentemente trasferito, destinatario dell'indennità in questione è obbligato a permanere nella sede di destinazione per un periodo non inferiore a sette anni. A tal fine la frazione superiore a sei mesi è valutata un anno.
3. Per trasferimento temporaneo presso una sede di servizio che disti oltre 30 Km dalla sede di origine e comunque dalla sede di residenza, compete al dipendente una somma annua pro capite determinata in € 1.549,00 al lordo degli oneri a carico del lavoratore. Il personale temporaneamente trasferito destinatario di tale indennità - alla quale si aggiungono, nella misura di un settimo, le eventuali maggiorazioni chilometriche indicate al successivo comma 4 - può beneficiare della stessa per un numero massimo di sette annualità, in ragione del protrarsi della durata del trasferimento. A tal fine la frazione superiore a sei mesi è valutata un anno. Con la trasformazione del trasferimento da temporaneo a permanente al lavoratore interessato, fermi restando i requisiti del trasferimento indicati in premessa, compete, a titolo di conguaglio, la corresponsione dell'intero ammontare della indennità spettante, dedotte le somme percepite ai sensi del precedente comma 2. In mancanza dei cennati requisiti, al medesimo lavoratore non compete alcun conguaglio.
4. L'indennità di mobilità, sia per trasferimento permanente che per trasferimento temporaneo, è oggetto di maggiorazione del 10%, da calcolarsi sempre sulla quota base, ogni 10 km fino alla distanza di 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.
5. All'indennità di mobilità, sia nella misura base che nella misura comprensiva delle eventuali maggiorazioni chilometriche, da qualsiasi trasferimento derivata, si aggiunge una quota fissa pari ad € 800,00.

CUCI
Polo

FP CAIL
Polo

COFINTESA
Polo

VILPA
Polo

UNSA
Polo

Polo

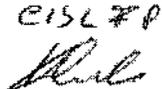
Polo

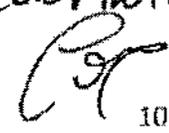
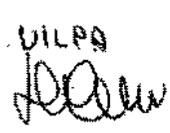
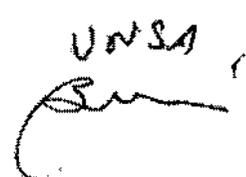
Polo

6. In caso di trasferimento permanente, ovvero temporaneo, qualora successivamente ad esso abbia luogo un ulteriore trasferimento, quest'ultimo a domanda dell'interessato e prima che si concluda il periodo di permanenza nell'ente di reimpiego prescritto dal trasferimento d'autorità, l'indennità di mobilità subirà una decurtazione proporzionale al periodo di servizio non prestato nella sede di assegnazione.
7. Nel caso di trasferimento permanente detta decurtazione corrisponde alla differenza tra la quota globale percepita dal dipendente e quella risultante dagli anni e mesi di servizio resi nella sede oggetto di reimpiego. Nel caso, invece, di trasferimento temporaneo detta decurtazione corrisponde alla differenza tra la quota annua percepita dal dipendente e quella risultante dai mesi di effettivo servizio prestati nella sede di reimpiego. In entrambe le ipotesi i periodi di servizio superiori a sei mesi sono valutati un anno.
8. Nei casi di mobilità esterna volontaria presso altra amministrazione, anche di personale già reimpiegato in ambito difesa e che ha percepito l'indennità di mobilità, si applica quanto previsto ai precedenti commi 6 e 7. Nei casi di trasferimento temporaneo presso altra amministrazione (comando), il recupero dovrà essere effettuato, anche in caso di rinnovo, in proporzione alla durata dello stesso.
9. Al fine di corrispondere l'indennità di mobilità, deve essere chiaramente evidenziato e dichiarato nei verbali di reimpiego annessi ai relativi piani se i trasferimenti sono d'autorità (secondo le esigenze di servizio proposte dall'A.D.) o in difformità da tali esigenze e quindi nell'interesse del dipendente. In quest'ultimo caso non può essere corrisposta la predetta indennità.
10. Non danno luogo alla restituzione pro quota dell'indennità:
 - le sole cause di cessazione del rapporto di impiego per decesso o inidoneità permanente;
 - l'assegnazione a nuovo Ente di servizio a seguito di vincita di corso-concorso o di concorso;
 - il trasferimento successivo ad altro Ente effettuato ai sensi della legge 104/92 ovvero in ragione di situazioni di particolare gravità, nei casi in cui le condizioni che hanno dato titolo al beneficio di cui sopra siano insorte successivamente al movimento che ha originato il diritto alla predetta indennità, nonché nel caso in cui, pur sussistendo dette condizioni con connotati di handicap non grave, sia intervenuto successivo aggravamento che dà titolo ai benefici di cui sopra.
11. Le distanze tra le sedi di servizio vanno riferite a quelle esistenti tra l'Ente di provenienza e l'Ente di nuova assegnazione. 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.
12. Le distanze sopra indicate devono tenere conto della minore distanza tra dette sedi e devono essere certificate dall'Automobile Club d'Italia, ovvero attestate con le indicazioni stradali fornite da rilevazioni satellitari del tipo Google maps o similari ed integrate, ove dette certificazioni o indicazioni non siano esaustive, da una dichiarazione resa da una commissione all'uopo costituita presso l'Ente. In caso di difformità tra le certificazioni ACI e le attestazioni satellitari, dovrà essere presa in considerazione la dichiarazione più favorevole ai fini della corresponsione della indennità.

Tou


62

Cisl 780

 FP CGIL

 CONFIDENTE

 UILPA

 UNISA

 10

13. Gli importi economici indicati ai precedenti commi 2, 3 e 4 costituiscono un riferimento certo e costante per esigenze che saranno contrattate, a tal fine anche negli anni futuri.

TITOLO II

INDENNITA' CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' COMPORTANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Articolo 18

(Indennità per Posizioni organizzative)

1. L'amministrazione conferisce, al personale inquadrato nella III area, incarichi che richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità ai quali viene attribuita una specifica indennità (ai sensi dell'art. 18 CCNL del 16.2.1999).
2. L'entità delle indennità è determinata in base alla distinzione tra le due categorie economiche riportate nell'Annesso A alla circolare n. 28652 del 27.04.2018 della Direzione Generale per il Personale Civile e, a loro volta, collegate alla rilevanza ed alle responsabilità degli incarichi organicamente previsti.
3. L'importo lordo annuo delle indennità è graduato secondo quanto previsto nella seguente tabella:

n.	Incarichi normativamente previsti	Riferimento normativo	Categoria Economica	Lordo Annuo
1	Capo servizio amministrativo	dPR 90/2010, art. 451	I	€ 2.380,60
2	Capo ufficio relazioni con il pubblico	d.lgs. 165/2001, art. 11	II	€ 1.459,70
3	Incarichi di rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione conferiti presso Uffici istituzionalmente preposti alla gestione del contenzioso	d.lgs 165/2001 art. 12	II	€ 1.459,70
4	Capo gestione denaro/finanziario/patrimoniale/materiali	dPR 90/2010, art. 451	II	€ 1.459,70
5	Titolare ufficio cassa	dPR 90/2010, art. 451	II	€ 1.459,70
6	Ufficiale rogante	dPR 90/2010, art. 451	II	€ 1.459,70
7	Consegnatario del materiale per debito di custodia tenuto alla resa del conto giudiziale	dPR 90/2010, art. 451	II	€ 1.459,70
8	Funzionario delegato alla spesa (incarico attribuito con D.M. di Bilandife);	r.d. 2440/1923 art. 54	II	€ 1.459,70
9	Responsabile servizio prevenzione e protezione	d.lgs. 81/2008, art. 32	II	€ 1.459,70
10	Responsabile protocollo informatico	dpr 445/2000, art. 61	II	€ 1.459,70

CON FINESTRA

CISL 70

FPCAL

VILPA

UNSA

n.	Incarichi funzionali	Categoria Economica	Lordo annuo
11	Incarichi di consulenza organicamente previsti presso gli organi di vertice dell'Amministrazione	II	€ 1.459,70
12	Consulente giuridico presso gli Alti Comandi territoriali	II	€ 1.459,70
13	Consigliere giuridico presso stabilimenti, arsenali, poli delle FF.AA.	II	€ 1.459,70
14	Incarichi di studio presso Uffici Legali di livello dirigenziale	II	€ 1.459,70
15	Incarichi tecnici ad alta valenza professionale (ingegneri, architetti, psicologi, chimici, fisici, biologi, esperti qualificati e rappresentante governativo assicurazione qualità)	II	€ 1.459,70
16	Titolarità di unità organizzativa presso SS.MM., S.G.D., G.M., UU.CC e DD.GG.	II	€ 1.459,70
17	Titolarità di unità organizzativa presso Enti diversi da SS.MM., S.G.D., G.M., UU.CC e DD.GG.	II	€ 1.459,70
18	Capo segreteria e segretario particolare presso segreterie di Uffici di livello dirigenziale generale	II	€ 1.459,70

Tolu

U

- Al fine di consentire all'Amministrazione di svolgere le opportune valutazioni in merito alla previsione di spesa gli Enti dovranno fornire, annualmente il numero di incarichi di PO conferiti alla data del 1° gennaio.
- L'importo lordo, come sopra individuato, sarà corrisposto in un'unica soluzione, a seguito di valutazione positiva del dipendente interessato, nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale. L'indennità verrà riconosciuta in misura proporzionale alla valutazione, analogamente a quanto previsto per la distribuzione del premio correlato alla performance individuale, ossia sulla base delle percentuali previste per le diverse fasce di punteggio previste dal punto 3 del successivo art. 21.
- In base a quanto previsto dal citato Sistema di Valutazione qualora i titolari di incarichi di posizione organizzativa conseguano un punteggio inferiore a 40/100, si procederà alla revoca dell'incarico con conseguente perdita della connessa indennità.

TITOLO III

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Articolo 19

(Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale)

- Le politiche di incentivazione del personale si pongono all'interno di un sistema integrato di gestione delle risorse umane volto ad orientare le prestazioni lavorative al raggiungimento di obiettivi di miglioramento dei servizi e di soddisfazione dell'utenza. Conseguentemente

€ 1.459,70

CONFERMA

CONFIRMA¹²

VILAS

UMSA

l'Amministrazione, nel perseguimento dei fini istituzionali ad essa assegnati, ispira la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intende conseguire.

2. A tal fine, come indicato nell'articolo 2 del CCNL sottoscritto il 14 settembre 2007, le Amministrazioni si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato" e sono istituiti sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
3. In tale quadro di riferimento l'A.D., coerentemente con il d.lgs. 150/2009 e s.m.i., dispone di un Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali approvato con DM del 10/11/2015, nonché di un Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa approvato con DM 12/10/2017.
4. L'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti assume carattere incentivante ed è strategicamente correlata alla valutazione della prestazione prestata nel duplice aspetto di performance organizzativa ed individuale, come previsto nell'articolo 77 comma 2 lett. a) e b) del CCNL Funzioni Centrali 2016 - 2018.

Fam
A
GL

Articolo 20
(Performance organizzativa e premialità)

1. Nel rispetto di quanto stabilito dagli articoli 4 ed 8 del D.lgs. n. 150/2009, il sistema di misurazione della performance organizzativa e dei connessi obiettivi strategici del Ministero della difesa, è orientato alla definizione delle fasi, dei tempi, delle modalità e dei soggetti responsabili del processo, al fine di rendere trasparente e condiviso il modello attraverso il quale l'azione amministrativa del Dicastero è impostata, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi fissati.
2. Il sistema di misurazione della performance organizzativa costituisce pertanto il mezzo attraverso il quale l'acquisizione, l'analisi e la rappresentazione delle informazioni consentono di:
 - individuare e comunicare gli obiettivi delle strutture;
 - verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
 - rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
 - incoraggiare il miglioramento continuo organizzativo.
3. La misurazione del raggiungimento degli obiettivi avviene attraverso specifici indicatori e valori target, che concretizzano gli intenti dell'Amministrazione. Per quanto attiene agli indicatori, essi sono definiti come grandezze espresse sotto forma di valore assoluto o rapporto.
4. L'ammontare del premio riconosciuto al personale in connessione alle performance organizzative realizzate, è determinato in misura differenziata e tiene conto:
 - del grado di raggiungimento degli obiettivi riferiti a ciascun centro di responsabilità, come rilevato nell'ambito del ciclo della performance, attraverso il cosiddetto indicatore sintetico di risultato (ISR). Tale indicatore corrisponde al punteggio medio ottenuto da ciascun centro di responsabilità tra gli OBS assegnati;
 - dell'apporto partecipativo effettivamente prestato;

CISL FI
Shub

FRCGIL
M

CONFINTESA
13

UILPA
M

UNSA
B

L'indicatore sintetico di risultato corrisponde alla media della percentuale di raggiungimento di tutti gli indici di realizzazione fisica riferiti al medesimo centro di responsabilità. Nello specifico i risultati da prendere in considerazione sono quelli degli obiettivi (assegnati con il Piano della performance entro il 31 gennaio di ogni anno oggetto di valutazione, così come risultanti dalla Relazione sulla performance, a seguito della validazione da parte dell'OIV) riferiti al CRA Esercito italiano per i dipendenti di enti dell'Esercito italiano, al CRA Aeronautica militare per i dipendenti di enti dell'Aeronautica militare, al CRA Marina militare per i dipendenti di Enti della Marina militare, al CRA Carabinieri per i dipendenti di enti dell'Arma dei Carabinieri, al CRA Segretario generale della Difesa per i dipendenti di enti del Segretariato generale della Difesa. Se gli obiettivi "di primo livello" riferiti ai CRA di riferimento sono più di uno, si procederà alla media aritmetica degli obiettivi "di primo livello" assegnati a quel CRA. Per i dipendenti degli Uffici Centrali, degli organismi direttamente dipendenti dal Ministro, dello Stato Maggiore della Difesa e della Giustizia militare i risultati sono da intendersi come la media aritmetica dei risultati di tutti gli obiettivi "di primo livello" riferiti ai suindicati CRA.

Tau

5. Al fine di riconoscere il contributo differenziato al raggiungimento degli obiettivi dell'A.D. e promuovere il massimo impegno nel conseguimento e nel superamento degli obiettivi assegnati, per ciascun dipendente viene determinato un punteggio connesso alla performance organizzativa del CRA di riferimento, sulla base della seguente formula:

B

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

Dove:

P. c.P.O. = punteggio connesso alla performance organizzativa

ISR = Indicatore sintetico di risultato (riferito al Centro di responsabilità amministrativa a cui il dipendente appartiene))

S par = soglia di partecipazione

6. Il parametro della soglia di partecipazione (S par) è rappresentato da un fattore moltiplicativo, diversificato in relazione a distinte fasce, sulla base della seguente tabella:

PRESENZA	Soglia partecipazione (S par)
PRESENZA ≥ 75%	1
50% ≥ PRESENZA < 75%	0,75
25% ≥ PRESENZA < 50%	0,5
PRESENZA < 25%	0

7. Nel calcolo della percentuale del dovuto di cui alla tabella del precedente comma si considera come parametro corrispondente alla presenza del 100% il numero di giornate teoricamente da rendere su base annua da parte del lavoratore, tenuto conto della specifica articolazione dell'orario di lavoro.

CISL PD

FPGSIL

CONFLITTESA

 14

VILPA

UNSA

8. Il principio alla base della ripartizione del premio correlato alla performance organizzativa è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare l'apporto della sua prestazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi di struttura (Centro di responsabilità). I giustificativi considerati per il calcolo della presenza in servizio saranno esclusivamente i seguenti:

- a) Corsi e convegni;
- b) Trasferta;
- c) Ferie e permessi artt. 32 e 35 CCNL Funzioni centrali;
- d) Festività soppresse;
- e) Congedo di maternità (obbligatorio), compresa l'eventuale interdizione anticipata dal lavoro;
- f) Permessi per lutto;
- g) Permessi per citazione a testimoniare;
- h) Permessi per esercitare le funzioni di giudice popolare;
- i) Permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992;
- j) Permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000;
- k) Assenze di cui all'art. 38 CCNL Funzioni centrali;
- l) Assenze di cui all'art. 39 CCNL Funzioni centrali;
- m) Donazione sangue;
- n) Riposo compensativo.

Tom
P
L

9. La Direzione Generale per il Personale Civile, dopo aver provveduto a calcolare il punteggio dei singoli dipendenti correlato alla performance organizzativa sulla base del meccanismo di calcolo descritto nei punti precedenti, provvede alla ripartizione dell'intera somma destinata alla remunerazione dei risultati di performance organizzativa per l'anno di riferimento tra tutti i dipendenti, in misura proporzionale al punteggio connesso alla performance organizzativa ottenuto da ciascun dipendente, al fine di quantificare il premio individuale e distribuire, in tal modo, tutto lo stanziamento disponibile.

10. L'importo individuale annuale corrisposto al singolo dipendente in correlazione alla performance organizzativa, quindi, è calcolato in base alla seguente formula:

$$\text{premio individuale di performance organizzativa} = \frac{\text{punteggio "di performancee organizzativa" (P. e.P.O.) x stanziamento complessivo}}{\Sigma \text{ punteggi "di performance organizzativa" (P. e.P.O.)}}$$

11. Per i dipendenti a tempo parziale l'incentivo individuale, determinato ai sensi del punto precedente, è diminuito in misura proporzionale alla percentuale di prestazione lavorativa effettivamente prestata (ad esempio, un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% riceverà un premio connesso alla performance organizzativa pari a quello risultante dalla formula di cui al punto precedente ridotto al 50%).

12. Una quota del premio individuale connesso alla performance organizzativa sarà erogata a titolo di acconto in corso d'anno: lo Stato Maggiore della Difesa, con riferimento a quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", rileva i risultati afferenti agli OBS

CISL FP
Muto

FP CGIL
Carr

CONFINTESA 15
Rey

UIL PA
Russo

UNSA
L...

conseguiti nel primo semestre dell'anno, nel "Rapporto complessivo sui risultati" in occasione del monitoraggio strategico intermedio.

Nel Rapporto sono altresì fornite indicazioni in merito al possibile ed integrale conseguimento degli obiettivi individuati nella programmazione strategica entro il termine dell'EF, anche sulla base di elementi contingenti (es. valutazione "storicizzata" dell'avanzamento delle attività).

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), analizza e certifica i risultati indicati nel "Rapporto di monitoraggio strategico intermedio".

La Direzione del Personale Civile sulla base del giudizio sintetico¹ relativo all'andamento degli OBS riferiti ai CRA di appartenenza, come indicato al precedente punto 4, comunica all'Organo di Indirizzo Politico l'acconto da corrispondere al personale interessato, secondo le misure previste dalla seguente tabella :

Stato di avanzamento OBS	% di acconto
Regolare	50%
Problematico	30%
Critico	10%

La quota di acconto per singolo dipendente sarà, conseguentemente, determinata applicando le percentuali sopra riportate all'importo medio teorico del premio correlato alla performance organizzativa del CRA di appartenenza.

13. Il saldo sarà pagato a conclusione del ciclo della performance, secondo la formula riportata al punto 10 ed a conguaglio dell'acconto di cui al punto 12, a seguito della validazione della relazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), così come espressamente previsto dall'art. 14/6° c. del D.Lgs. 150/2009.

Articolo 21 (Performance individuale)

1. La somma complessivamente destinata a remunerare la performance individuale dei dipendenti civili dell'AD, ai sensi degli artt. 7 e 45 d.lgs. 165/2001 e dell'art. 77, comma 2, lett. B) del CCNL Funzioni Centrali è attribuita secondo le modalità di seguito riportate.

¹ Il giudizio sintetico esprime la capacità di conseguimento dei valori target prefissati; pertanto l'andamento dei singoli OBS risulta:

"Regolare" se gli obiettivi saranno regolarmente conseguiti e non si ravvisano criticità che possano compromettere il conseguimento del livello di performance atteso;

"Problematico" se gli obiettivi prefissati potrebbero essere parzialmente conseguiti poiché si ravvedono criticità che, qualora non risolte, potranno compromettere il conseguimento del livello di performance atteso;

"Critico" se gli obiettivi potrebbero non essere conseguiti poiché si palesano criticità sostanziali che lasciano prefigurare il mancato conseguimento del livello di performance atteso.

CISL
Mundo

EPGIL
CRA

16
CONFINTESA
Bj

VILPA
Rolleu

UPSA
Bj

Tou
Bj

- La somma di cui al comma precedente, rapportata al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, fornisce l'importo teorico *pro capite* del premio da attribuire in base alla *performance* individuale al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro.
- 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

- Ai soli dipendenti rientranti nella fascia di valutazione compresa tra 91-100, che avranno conseguito le valutazioni di *performance* individuale più elevate, è attribuita, ai sensi dell'art. 78 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, una maggiorazione del 30% della quota individuale teorica come definita dal precedente comma 2.

Tale maggiorazione verrà attribuita al 40% dei dipendenti appartenenti a ciascuna area funzionale, sulla base della graduatoria dei punteggi di *performance* individuale di ciascuna area, includendo all'interno dei beneficiari tutti i dipendenti collocati *ex aequo* all'ultimo posto.

Tale maggiorazione troverà copertura mediante le somme accantonate in base al comma 1 e non integralmente spese a seguito dell'applicazione dei criteri di cui al comma 3, qualora tali ultime risorse non siano sufficienti si procederà mediante una rideterminazione proporzionale del premio di tutti i dipendenti non rientranti tra i beneficiari della maggiorazione in base alle graduatorie di merito sopra descritte, in modo tale che la maggiorazione da corrispondere ai dipendenti con punteggi più elevati sia pari al 30% dell'importo del premio spettante ai dipendenti compresi nella fascia 71-99, e non rientranti tra i beneficiari della maggiorazione.

Il presente metodo di attribuzione della maggiorazione prevista dall'art. 78 del CCNL Funzioni centrali, viene introdotto in via sperimentale a partire dall'anno 2018.

TITOLO IV CONTRATTAZIONE DI SEDE

Articolo 22 (Fondo Unico di Sede)

- La somma annualmente destinata alla costituzione dei Fondi Unici di Sede (FUS), secondo la regola di cui all'art. 77, comma 4 del CCNL Funzioni Centrali, viene rapportata al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento per determinare l'importo *pro capite* teorico FUS.

CISL FP
Almola

FASCULL
CIV

CONFINTESA
P...
17

UILPA
R...

UNSA
B...

T...
S...
L...

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.
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 e.d. di "comando in", una quota aggiuntiva di FUS all'Ente di assegnazione del personale assunto e/o transitato nell'anno in proporzione ai mesi di servizio prestati da ciascun dipendente. Per il personale riassegnato a seguito di soppressione dell'ente l'intera quota andrà parimenti riassegnata all'ente di destinazione, il quale dovrà tenere conto della attività svolta nell'ente soppresso.

Articolo 23

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

1. La distribuzione delle somme individuate in base a quanto stabilito dal precedente articolo sarà stabilita mediante la contrattazione integrativa di sede, in ossequio a quanto previsto dall'art. 7 comma 7 del CCNL Funzioni Centrali.

TITOLO V PROGRESSIONI ECONOMICHE

Articolo 24

(Progressioni economiche)

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree funzionali si realizzano mediante il conseguimento, dopo la posizione economica iniziale di accesso all'area medesima, di successive fasce retributive nel rispetto della disciplina definita con separato accordo.
2. Il numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree sarà definito annualmente in sede di accordo per la distribuzione del Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lett. e) e la decorrenza giuridica ed economica degli stessi sarà il 1° gennaio dell'anno di riferimento.

TITOLO VI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Articolo 25

(Determinazione dei fondi AD ed AID 2018)

1. Lo stanziamento sul capitolo 1375 per l'esercizio finanziario 2018 è pari a complessivi € 54.253.417,00 al lordo degli oneri datoriali. Detto stanziamento sarà eventualmente integrato dalle risorse variabili che potrebbero affluire successivamente al Fondo Risorse Decentrate.

21/11/18
Squero

FPCQU
CMA

CONFINTESA
18

VILPA
Rella

UNSA
B

Tolu
B

2. Il fondo dell'AID viene determinato in € 2.332.896,93 pari al 4,3% (rapporto personale AID/AD) dello stanziamento di cui al precedente comma 1. La parte restante, pari ad € 51.920.520,07, costituisce il fondo dell'AD.
3. In sede di ripartizione delle somme che confluiranno in bilancio a titolo di somme cd. variabili il fondo dell'AID sarà integrato con apposito conguaglio con la stessa misura percentuale di cui al precedente comma.

Articolo 26

(Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2018)

1. In base a quanto stabilito nel precedente art. 25, il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2018 per l'A.D. ammonta a complessivi € 51.920.520,07 compresi gli oneri a carico dell'Amministrazione. Dette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:
 - a) nella misura massima di € 13.337.161,91 per consentire nuove progressioni economiche;
 - b) nella misura di € 2.437.305,65 per il finanziamento delle Posizioni organizzative;
 - c) per coprire le esigenze relative alle particolari posizioni di lavoro previste dagli artt. da 8 a 16, nonché ai turni ed alla reperibilità dell'anno 2018 vengono accantonate le seguenti somme rispettivamente al netto e al lordo datoriale:

<i>voci di spesa</i>	<i>importo netto datoriale</i>	<i>importo lordo datoriale</i>
particolari posizioni di lavoro	€ 1.868.279,20	€ 2.479.206,50
turni	€ 5.257.001,83	€ 6.976.041,43
reperibilità	€ 2.253.697,60	€ 2.990.656,72

- d) 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 € 70.000,00 al lordo datoriale per soddisfare le esigenze connesse al trattamento economico di trasferimento.
- e) nella misura di € 21.000.000,00 per il finanziamento della performance organizzativa;
- f) nella misura di € 1.052.059,15 per il finanziamento della performance individuale;
- g) la somma complessivamente destinata alla costituzione dei Fondi Unici di Sede (FUS) ammonta ad € 1.578.088,71.

CISL
Malo

FRCALL
CANT

VIL PA
PALLU

UMSA
PALLU

CONFINTESA
CANT

**Performance organizzativa + Performance individuale +
Fondo unico di sede 2018**
distribuzione somme complessivamente disponibili

	VOCI	Importo	numero dei dipendenti	quota media pro capite
	Importo Performance Organizzativa al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	21.000.000,00	26.062	805,77
	- Importo Performance Organizzativa al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	15.825.169,56	26.062	607,21

	Importo Performance individuale al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	1.052.059,15	26.062	40,37
	Importo Performance individuale al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	792.810,21	26.062	30,42

	Importo FUS al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	1.578.088,71	26.062	60,55
	Importo FUS al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	1.189.215,31	26.062	45,63

Art. 27

(Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili)

- Le ulteriori risorse che, eventualmente, affluiranno al FRD (fondo risorse decentrate) 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 (fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali - cd. FESI per un importo di € 386.112,00) saranno destinate nella misura del 30% ad incrementare i compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base alla *performance* individuale e nella misura del 70% per l'incremento dei fondi per la contrattazione di sede (FUS).

Articolo 28

(Risorse comma 2 bis art. 614 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66)

- Le risorse di cui al comma 2 bis dell'art. 614 del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, ammontano per l'anno 2018 ad € 21.000.000,00.

CISL FP
[Signature]

FCCQIL
[Signature]

CONFINTESA
[Signature] 20

UILPA
[Signature]

UNSA
[Signature]

[Handwritten notes]
FON
L

2. Le risorse di cui al punto precedente, rappresentano risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, per cui, in attuazione di quanto previsto dall'art. 77 comma 3 del CCNL Funzioni Centrali, sono escluse dal computo delle risorse destinate a performance individuale.
3. Le risorse di cui al comma 1, per espressa previsione normativa che le ha introdotte, sono finalizzate all'incentivazione della produttività del personale contrattualizzato appartenente alle aree funzionali del Ministero della difesa, per cui sono interamente destinate al finanziamento della performance organizzativa secondo la disciplina del precedente articolo 20.

TOW

R

Articolo 29

(Accantonamento delle risorse e contingenti per le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2018)

1. Dall'ammontare del Fondo Risorse Decentrate risulta utilizzata la somma di € 13.337.161,91 per finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree funzionali ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, comma 6, lettera e), del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" Triennio 2016-2018 del 12.02.2018, come da separato Accordo, la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 31 luglio 2018.
2. Le parti, previa verifica delle disponibilità economiche, concordano di programmare verosimilmente, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lett. e) del CCNL Funzioni centrali, un numero di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree pari a circa 8.000 unità, ovvero in numero inferiore sulla base delle risorse effettivamente disponibili.
I suddetti passaggi alla fascia retributiva immediatamente superiore avranno decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2019 e il relativo onere finanziario, graverà sulle risorse consolidate del fondo unico di amministrazione per l'anno 2019.

B

Articolo 30

(Durata e campo di applicazione dell'Accordo sul Fondo Risorse Decentrate)

1. L'Accordo relativo alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL, ha efficacia annuale e si riferisce al solo personale civile del Comparto Funzioni Centrali delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa (AD).
2. Il presente Accordo per la ripartizione delle risorse non si applica 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 concernenti gli sviluppi economici che si applicano a tutto il personale appartenente alle aree funzionali del Ministero della Difesa.

Articolo 31

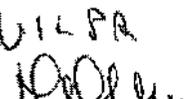
(Rinvio al CCNL vigente)

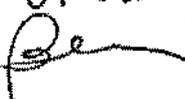
1. Per quanto non espressamente o diversamente previsto dal presente contratto, si rinvia al vigente CCNL comparto Funzioni Centrali.

20/07/18
Malo

FRCCIL


COUFINTESA 21


UILPA


UNSA


Roma, 3 agosto 2018

per l'Amministrazione

per il Direttore generale
Il Vice-Direttore della Direzione generale
per il personale civile
(Dirig. dott.ssa Barbara TORRICE)

Barbara Torrice

Il Capo del I reparto dello Stato
Maggiore della Difesa
(Ammiraglio Giacinto OTTAVIANI)

Giacinto Ottaviani

Il Direttore del I Reparto del Segretariato
Generale della Difesa
(Dirig. dott. Giuseppe QUITADAMO)

Giuseppe Quitadamo

per le Organizzazioni Sindacali

FP CGIL

[Signature]

CISL FP

[Signature]

UIL PA

[Signature]

FED. CONFESAL-UNSA

[Signature]

CONFINTESA FP

[Signature]