

DISTRIBUZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

ANNO 2001

Le parti convengono che il presente accordo abbia efficacia limitata al periodo temporale 1.1. - 31.12.2001 (salvo quanto previsto al successivo punto 8) e si riferisca al solo personale del Comparto Ministeri delle Aree A, B, e C in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa. Di conseguenza, considerato che il personale civile in servizio presso Mariteledar - Livorno è beneficiario del contratto del Comparto degli Enti di Ricerca, per lo stesso l'Amministrazione Difesa provvederà con autonomo accordo.

Le parti quindi rilevato che sul pertinente capitolo 3591 risulta stanziato l'indifferenziato importo di £.124.338.356.000 al lordo dei contributi a carico dello Stato, convengono che quota parte del suddetto, per un importo lordo di £.146.562.023 (pari a quello già stanziato per l'anno 2000) venga stralciata per il personale in servizio presso MARITELERADAR.

Dalla somma residua, pari a £. 124.191.793.977 viene quindi ulteriormente stralciata la somma di £.296.004.507 relativa all'accantonamento per le posizioni Super per l'anno 2000, comprensiva degli oneri a carico dello Stato nella misura del 38,38%. Considerato, peraltro, che rientra nella disponibilità del F.U.A la somma di £. 96.761.373 relativa a n. 65 pos. A1S cessate nel corso dell'anno 2000, l'importo da stralciare dalla somma di £. 124.191.793.977 risulta essere di £. 199.243.134, per un importo residuo di £. 123.992.550.843.

3) Le parti prendono atto altresì che da tale somma di £. 123.992.550.843 deve essere stralciato, in base a quanto previsto dall'art. 7 C.C.N.L. Biennio Economico 2000/2001 l'importo di £. 4.680.859.200 relativo all'accantonamento per le posizioni organizzative, di cui all'accordo per l'anno 2000.

A tale riguardo, convenuto che tali posizioni, una volta acquisite, sono condizionate solo al mantenimento della titolarità degli incarichi previsti, le parti concordano che gli Enti dovranno limitarsi a comunicare le variazioni intervenute (per cessazione dal servizio a qualsiasi titolo, cessazione per passaggio di area o per perdita della titolarità dell'incarico), rispetto ai dipendenti che questa D.G. avrà segnalato quali destinatari di tale posizione organizzativa dall'1.1.2000.

In relazione alle quote che si renderanno disponibili a seguito delle cessazioni sopraindicate, le parti convengono che tali somme rimangano nella disponibilità dell'Ente e servano per compensare i nuovi dipendenti chiamati a coprire le stesse posizioni organizzative ovvero altre che fossero state costituite, in sostituzione delle precedenti, a seguito di ristrutturazione dell'Ente. Qualora tuttavia nell'Ente non vi siano dipendenti aventi titolo a ricoprire le posizioni organizzative come sopra determinate, tali somme rientreranno nella disponibilità del Fondo a livello centrale e incrementeranno la quota del F.U.A. da destinare ai fondi di sede con il meccanismo di cui al punto 5-b).

Sul punto la Direzione Generale del Personale Civile con propria circolare impartirà le disposizioni del caso agli Enti.

Tenuto conto dei ritardi riscontrati nella erogazione del beneficio economico in questione al personale destinatario, le parti si impegnano a rivedere i criteri previsti al fine di favorire una maggiore accelerazione procedurale.

4) Relativamente alle posizioni super, le parti, in via preliminare rammentano che gli accordi per gli anni 1999 e 2000, hanno previsto che tale posizione sia attribuita:

- a)** ai dipendenti dell'area A1 (ex 3^a qualifica funzionale) che abbiano maturato 12 anni di servizio senza demerito*;
- b)** previa valutazione comparativa dell'esperienza professionale correlata agli incarichi ricoperti ed alla formazione professionale:
 - **1)** ai dipendenti dell'area B3 (ex 6^a qualifica funzionale) che abbiano maturato una anzianità di servizio non inferiore a 15 anni senza demerito, di cui almeno 5 maturati nella 6^a qualifica funzionale;
 - **2)** ai dipendenti dell'area C1 (ex 7^a qualifica funzionale) che abbiano maturato una anzianità di servizio senza demerito non inferiore a 20 anni di cui almeno 5 maturati nella 7^a qualifica funzionale;
 - **3)** ai dipendenti dell'area C3 (ex 9^a qualifica funzionale).

Convengono quindi che la posizione super venga attribuita con decorrenza 1.1.2001 ai dipendenti della posizione economica A1 (ex 3^a qualifica funzionale) che nel periodo 1.1.- 31.12.2000 hanno maturato senza demerito 12 anni di servizio. Considerato che in tale posizione si trovano n.538 dipendenti, viene accantonato a tal fine l'importo di £. 828.300.935, corrispondente all'importo necessario per l'attribuzione di altrettante posizioni A1S.

Le parti concordano di lasciare invariato il contingente dei destinatari delle posizioni super relativo alle posizioni economiche B3S e C1S già definite con l'accordo relativo al 1999, integrato come risulta dall'Accordo Integrativo in Allegato 1).

Sarà pertanto reintegrato in tali prefissati contingenti con decorrenza 1.1.2001 un numero di dipendenti corrispondente a quello individuato quale destinatario di tali posizioni super cessato a qualsiasi titolo nel corso dell'anno 2000. In relazione a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del C.C.N.L. Biennio Economico 2000/2001 tale operazione non comporterà utilizzo di nuove ulteriori risorse economiche del F.U.A.

Alla definizione delle graduatorie, con i criteri che vengono rispettivamente riportati per le posizioni B3 e C1, negli Allegati 2) e 3), concorrono tutti coloro che alla data del 31.12.2000 hanno maturato i prescritti requisiti di anzianità.

Per quanto riguarda la pos.C3, le parti convengono che il contingente fissato nei precedenti accordi verrà reintegrato di un numero pari a quello dei destinatari cessati nell'anno 2000. Considerato altresì che tale posizione è risultata per gli anni 1999 e 2000 fortemente penalizzata rispetto alle altre per l'esiguo numero di destinatari, sia in termini assoluti che percentuali, le parti concordano di aumentare con decorrenza 1.1.2001 tale contingente numerico da 99 a 120 unità, con un incremento di spesa di £. 90.068.428.

I criteri per l'attribuzione di tale posizione super sono indicati nell'Allegato 4).

Per la posizione C3S vengono quindi accantonate £.90.068.428.

Per le posizioni super delle aree A1 e C3 viene pertanto accantonata in via provvisoria e cautelativa la somma complessiva di £. 918.369.363.

Relativamente all'invio dei dati la D.G. del Personale Civile impartirà le disposizioni del caso in modo tale da assicurare un sollecito esame degli stessi.

5) Le parti, preso atto quindi che dell'iniziale stanziamento risultano disponibili £.118.393.322.280, decidono di confermare per le esigenze di ogni Ente dell'Amministrazione Difesa un fondo per le finalità e con le modalità di seguito riportate:

per remunerare le seguenti posizioni di lavoro, di seguito denominate anche "particolari posizioni", già definite nei precedenti accordi per il 1999 e per il 2000: indennità per turni, per reperibilità, per sede disagiata, di rischio da radiazioni, di rischio - anche per operatori subacquei -, per la bonifica dei campi minati, per la disattivazione di ordigni esplosivi, di mansione ai centralinisti non vedenti, di imbarco (su unità navali di tutte le FF.AA.). A tal fine, rammentano che il punto 11 dell'Accordo del 6.7.2000 ha già confermato per il 2001 in via provvisoria lo stanziamento di £. 27.393.936.301 previsto pure per il 2000. Considerato che, sulla base di quanto concordato in data 15.2.2001, è attualmente in corso di definizione il monitoraggio per verificare le reali esigenze degli Enti, i cui risultati serviranno da riferimento anche per quanto indicato al successivo punto 8), nelle more, convengono di pervenire, a seguito del monitoraggio, ad un nuovo accordo che eventualmente ridefinisca lo stanziamento da destinare complessivamente alle particolari posizioni – nuovo accordo che le parti si impegnano a raggiungere prima della fine del corrente anno –.

Le parti prendono peraltro atto che gli Enti, di cui all'allegato elenco (Allegato 5), hanno segnalato per il 2001 esigenze – a fianco di ciascuno riportate - inferiori a quanto loro assegnato per l'anno 2000, e pertanto convengono sin da ora che venga loro assegnato solo quanto effettivamente richiesto.

Tenuto conto che le minori esigenze ammontano a complessive £ 589.611.941, lo stanziamento per il 2001 per le particolari posizioni viene quindi provvisoriamente rideterminato in £ 26.804.324.360.

Sul punto, infine, le parti convengono che nell'ipotesi in cui un Ente che ha segnalato, per il 2001, esigenze inferiori rispetto al 2000 abbia comunque avuto accreditati importi superiori a quelli richiesti, la differenza debba essere considerata quale anticipo del fondo di sede (F.U.S.) di cui al successivo punto b).

Parimenti sarà considerato quale anticipo del Fondo di sede (F.U.S.) di cui al successivo punto b) quanto eventualmente assegnato in via provvisoria per le particolari posizioni ad un Ente che, a seguito del monitoraggio, non risulti destinatario, in tutto o in parte, di dette posizioni.

per remunerare, nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 del C.C.N.L.1998/2001, altre finalità individuate tramite la contrattazione locale. A tal fine verrà assegnato lo stanziamento residuo, pari a £. 91.588.997.920 in ragione di quota parte per ogni dipendente in servizio all' 1.1.2001 (pari quindi a £.2.252.115 per ogni dipendente).

6) Le parti, inoltre, tenuto conto che lo stanziamento lordo di £ 124.338.356.000 sul cap. 3591 (rif. punto 2) non esaurisce le risorse destinate al F.U.A. 2001 in quanto devono essere ancora assegnate sia nuove risorse c.d. "certe" (16.000 per ogni dipendente per dodici mensilità – art. 6 C.C.N.L. biennio economico 2000/2001, sopraccitato -), sia le risorse denominate "variabili", che saranno disponibili solo dopo la legge di assestamento, convengono che:

a) quanto eventualmente sarà necessario per l'anno 2001 quale indennità di mobilità – di cui all'allegato C) dell'Accordo del 7.10.1999 (dato non calcolabile, in quanto alla data odierna, nessun dipendente si trova nelle condizioni richieste

per ottenere tale indennità e considerato inoltre che entro la fine dell'anno sono prevedibili solo pochi movimenti collegati al conseguimento della stessa indennità) venga attinto dalle accennate nuove disponibilità che dovranno confluire nel F.U.A.;

b) parimenti si farà ricorso a dette nuove disponibilità del F.U.A. ove, a seguito del monitoraggio di cui al precedente punto 5-a), emerga l'esigenza di incrementare le assegnazioni per le particolari posizioni presso alcuni Enti.

Al termine di tali operazioni quanto residuerà dalle nuove risorse di cui al presente punto sarà assegnato ad ogni ente, con il meccanismo previsto al precedente punto 5b).

7) Le parti concordano altresì che ogni somma residua del F.U.A., che dovesse presentare aliquote non utilizzabili nel corso del 2001 venga ripartita per i vari Enti, in ragione di quota parte per ogni dipendente in servizio all'1.1.2001 con il meccanismo delineato al punto 5-b).

8) Al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività presso gli Enti nonché la continuità nella corresponsione degli emolumenti, le parti convengono che nell'anno 2002, nelle more della definizione del relativo accordo decentrato, possano essere immediatamente erogate nella misura che sarà determinata per il 2001 al termine del monitoraggio di cui ai punti 5 a) e 6 b) e per gli Enti che in quella sede saranno individuati, le indennità riportate al punto 5 a) del presente Accordo.

Le parti, inoltre, considerato che l'esperienza maturata con l'istituzione del fondo di sede si è rivelata molto positiva e che gli unici inconvenienti registrati sono da collegare esclusivamente al momento dell'assegnazione delle relative risorse, mediamente durante il 3° trimestre di ogni anno, convengono di prevedere per il futuro un meccanismo che consenta di assegnare con immediatezza una quota parte del F.U.S.. A tal fine convengono che nell'anno 2002, nelle more della definizione del relativo accordo decentrato, una quota del 70% della somma di cui al punto 5-b) del presente accordo, venga immediatamente assegnata agli Enti quale Fondo di Sede in ragione di quota parte per ogni dipendente che sarà in servizio all'1.1.2002.

Le parti concordano altresì di effettuare un incontro nel prossimo mese di settembre al fine di esaminare la possibilità per l'anno 2002 di incrementare quanto confluisce, ai sensi dell'art. 43 – 5° comma della L. 449/97, nelle c.d. "somme variabili".

Per una più capillare e dettagliata conoscenza del presente accordo, viene allegato l'unito specchio nel quale vengono riportate anche al netto dei contributi a carico dello Stato i vari stanziamenti che sono citati nei punti che precedono.

Al presente accordo vengono altresì allegati per i richiami operati, gli accordi sottoscritti per il F.U.A. negli anni 1999 e 2000.

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE F.P.CGIL FAS/CISAL-FAS

Dir.Gen. Dr. Carlo LUCIDI

CISL F.P.I. FED.NAZ.

Settore Difesa UGL/ANDCD

UIL P.A. DIFESA R.D.B. - CUB
CONF. S.A.L.-U.N.S.A. SIAD

Roma, 30 LUGLIO 2001

ALLEGATO 1

F.U.A. ANNO 1999

ACCORDO INTEGRATIVO ALL'ACCORDO DEL 22.12.1999

Le parti, nella considerazione che occorre sanare, ora per allora, la posizione di alcuni dipendenti che pur avendone i requisiti sono stati omessi dall'attribuzione della posizione Super a decorrere dall' 1.1.1999, convengono di incrementare tali contingenti come segue:

POS. B3S da 300 a 301

POS. C1S da 754 a 758

POS. C3S da 97 a 99

Per quanto si riferisce alla copertura finanziaria di tale incremento dei contingenti, pari a £ 13.629.843 (al lordo degli oneri a carico dello Stato), le parti fanno riferimento allo stanziamento a suo tempo destinato per tale finalità che presenta ancora disponibilità, in quanto per altra posizione (l'A1S) era stata preventivata una maggiore spesa rispetto a quella effettiva.

IL DELEGATO ALLA CONTRATTAZIONE F.P.CGIL FAS/CISAL-FAS

Dir.Gen. Dr. Carlo LUCIDI

CISL F.P.I. FED.NAZ.

Settore Difesa UGL/ANDCD

UIL P.A. DIFESA R.D.B. - CUB

CONF. S.A.L.-U.N.S.A. SIAD

ALLEGATO 2

B3 (ex 6^ qualifica funzionale)

Requisito richiesto: anzianità di servizio senza demerito* non inferiore a 15 anni, di cui almeno 5 maturati nella 6^ q.f.

I dipendenti in possesso del predetto requisito saranno valutati sulla base dei seguenti elementi di giudizio:

esperienza professionale correlata agli incarichi ricoperti

a) capo reparto di stab.ind.; capo settore di stab.;consegnatario per debito di vigilanza; cassiere o addetto alla cassa con servizio di sportello; contabile agli assegni; capo di unità operativa.

Per ogni anno di svolgimento di ognuno dei predetti incarichi o di quelli eventualmente superiori della stessa tipologia lavorativa punti 1

b) altri incarichi comunque prestati nell'Amm.ne Difesa (**)

Per ogni anno di svolgimento di tali incarichi punti 0,60

Per gli incarichi di durata inferiore all'anno sarà attribuito un punteggio proporzionale. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata pari ad un mese.

formazione professionale:

c) corsi di formazione e aggiornamento professionale, strettamente attinenti le mansioni svolte, di durata non inferiore a 15 gg:

per ogni corso punti 0,25

d) corsi o seminari di aggiornamento professionale, strettamente attinenti le mansioni svolte, di durata inferiore a 15 gg:

punti 0,10 per ogni corso o seminario, fino ad un massimo di punti 1

Complessivamente per la formazione professionale non potranno essere attribuiti piu' di punti 4

ALLEGATO 3

C1 (ex 7^ qualifica funzionale)

Requisito richiesto: anzianità di servizio senza demerito (*) non inferiore a 20 anni, di cui almeno 5 maturati nella 7^ q.f.

Per i dipendenti in possesso del predetto requisito, si procederà ad una valutazione comparativa sulla base dei seguenti criteri:

1) Esperienza professionale correlata agli incarichi ricoperti:

titolarità di unità organica, tecnica o amministrativa prevista per la 7^a q.f.; ufficiale rogante; consegnatario con l'obbligo della resa giudiziale; incarico di funzionario delegato; titolarità dell'ufficio cassa; responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Per ogni anno di svolgimento di ognuno dei predetti incarichi o di quelli eventualmente superiori della stessa tipologia lavorativa

Punti 1

altri incarichi comunque prestati nell'Amm.ne Difesa (**)

per ogni anno di svolgimento di tali incarichi Punti 0,55

Per gli incarichi di durata inferiore all'anno, sarà attribuito un punteggio proporzionale. La frazione di mese superiore a 15 gg sarà considerata pari ad un mese.

2) formazione professionale:

corsi di formazione e aggiornamento professionale, strettamente attinenti le mansioni svolte, di durata non inferiore a 15 gg:

punti 0,25 per ogni corso

corsi o seminari di aggiornamento professionale, strettamente attinenti le mansioni svolte, di durata inferiore a 15 gg:

punti 0,10 per ogni corso o seminario, fino ad un massimo di punti 1

Complessivamente per la formazione professionale non potranno essere attribuiti più di punti 4.

ALLEGATO 4

C3 (ex 9^a qualifica funzionale)

Requisito richiesto: servizio senza demerito* nella 9^a q.f..

I dipendenti in possesso del predetto requisito saranno valutati sulla base dei seguenti elementi:

1) esperienza professionale correlata agli incarichi ricoperti

A) nell'ex 9^a qualifica funzionale:

1) reggente di ufficio dirigenziale punti 1,25 per ogni anno

2) capo servizio amm.vo punti 0,75 per ogni anno

3) altri incarichi (vicario del dirigente, capo di unità organizzativa non dirigenziale a rilevanza esterna ed incarichi di consulenza ed ispettivi organicamente previsti sia nel settore tecnico che in quello amministrativo)

punti 0.50 per ogni anno

B) altri incarichi comunque prestati nell'ambito dell'A.D. prima dell'inquadramento nella ex 9^a q.f.

punti 0,25 per ogni anno

Per gli incarichi di durata inferiore all'anno sarà attribuito un punteggio proporzionale. La frazione di mese superiore a 15 gg è pari ad un mese.

2) formazione professionale:

C) corsi universitari post lauream/abilitazione professionale, strettamente attinenti alle funzioni svolte:

punti 1 per ogni titolo, fino ad un massimo di punti 2

D) corsi di formazione e aggiornamento professionale, strettamente attinenti alle funzioni svolte, di durata non inferiore a 15 gg:

punti 0,25 per ogni corso, fino ad un massimo di punti 2

E) corsi o seminari, strettamente attinenti alle funzioni svolte, di durata inferiore a 15 gg:

punti 0,25 per ogni corso fino ad un massimo di punti 1

Complessivamente per la formazione professionale non potrà essere attribuito un punteggio superiore a punti 3,50.

* Si intende senza demerito il servizio prestato negli ultimi 2 anni senza alcun provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto (a tal fine si fa riferimento alla data del D.M.).

** per altri incarichi comunque prestati nell'A.D. si dovrà fare riferimento alla decorrenza economica.

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

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

A tal fine devono essere annualmente rese note dagli Enti le posizioni organizzative da individuarsi, in sede di concertazione locale, in funzione della valutazione prioritaria di incarichi comportanti particolari responsabilità nell'ambito di quelli individuati nel punto 8 del precedente Capo 1.

Per esigenze di affidamento di incarichi corrispondenti a posizioni organizzative vacanti i dipendenti interessati possono avanzare candidature che saranno valutate dai Titolari degli Enti in relazione ai "curricula" dagli stessi dipendenti posseduti.

Gli incarichi che saranno a tempo determinato (di norma di durata annuale, rinnovabile) sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità prevista dal citato punto 8 del precedente capo 1, da attribuire per la durata dell'incarico.

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

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

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

In caso di valutazioni negative, i suddetti organismi, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

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

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nell'area e relativa posizione economica di

appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il relativo trattamento economico.