AGENZIA INDUSTRIE DIFESA
IPOTESI DI ACCORDO SULLA DISTRIBUZIONE DEL F.U.A. 2007

ART. 1
(Durata e campo di applicazione)

1. Il presente accordo, che segue la procedura individuata dalle parti con il C.C.N.I. relativo al F.U.A. 2005, sottoscritto il 29 luglio 2005, ha efficacia dal 1° gennaio 2007 fino alla sottoscrizione di quello successivo e si applica al personale civile comunque in servizio presso l'Agenzia Industrie Difesa al 1° gennaio 2007.

2. Per argomenti non espressamente trattati nel presente accordo, si conviene di fare riferimento a criteri e soluzioni riportati nel C.C.N.I. sulla distribuzione del F.U.A. 2007 dell'Amministrazione Difesa.

ART. 2
(Ammontare del F.U.A. di A.I.D.)

1. Prendendo a riferimento lo stanziamento riportato nel capitolo 1375 dell'esercizio finanziario 2007 dell'Amministrazione Difesa, la quota F.U.A. attribuita all'Agenzia è pari a € 4.834.742,00=, sulla base di una presenza, al 1° gennaio 2007, di 1562 unità lavorative.

ART. 3
(Posizioni Economiche Super)

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

2. Il contingente di posizioni super riconosciute al 1° gennaio 2007 è pari a 95 unità, così suddivise:

   - C3S n. 1
   - C1S n. 20
   - B3S n. 5
   - A1S n . 69

   L'onere globale del 2007 per le posizioni super ammonta a euro 85.482 e tiene conto dell'incremento di cui al successivo articolo 5.

ART. 4
(Posizioni Organizzative)

1. Dalla somma residua vengono prelevate le risorse relative alle posizioni organizzative riconosciute alla data del 1° gennaio 2007.

2. Le posizioni organizzative vengono stabilite sulla base delle norme contrattuali vigenti applicando i criteri di cui all'Allegato 1.

3. Gli importi riconosciuti alle singole posizioni organizzative sono quelli indicati in Allegato 2 e sono stati portati agli stessi valori previsti dal C.C.N.I. F.U.A. 2007 dell'A.D.. Il contingente di posizioni organizzative riconosciute è attualmente pari a 52 unità, così suddivise:

   - n. 7 C3
   - n. 12 C2
   - n. 33 C1

   L'onere globale del 2007 per le posizioni organizzative ammonta a € 81.632,00.

Militare di Messina per un importo di euro 21.232,00. Per quanto riguarda la reperibilità connessa con i servizi di guardiania, il relativo onere viene posto a carico del F.U.A. Pertanto, vengono detratti dal F.U.A., per oneri di reperibilità connessi alla guardiania, euro 12.326,00 per lo Stabilimento Militare di Baiano di Spoleto, euro 17.251,00 per lo Stabilimento Militare di Castellammare di Stabia e euro 26.414,00 per l'Arsenale Militare di Messina.

Le modalità di erogazione della reperibilità sono quelle di cui all'Allegato 9.

ART. 7
(Variazione delle particolari posizioni di lavoro, dei turni e delle reperibilità)

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

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

ART. 8
(Progressioni verticali interne alle aree)

1. Dal FUA viene detratta la somma necessaria per le riqualificazioni del personale relative all'anno 2007 degli Stabilimenti, i cui contingenti sono stabiliti con apposito accordo.

2. In relazione a quanto indicato al precedente comma, viene accantonata la somma di € 200.000,00.

3. Le quote non utilizzate confluiscono nel FUS.

ART. 9
(Fondo Unico di Sede)

1. In relazione a quanto indicato nei precedenti articoli, le risorse dedicate al F.U.S. ammontano a € 3.546.739,00.

2. Il F.U.S. viene assegnato ad ogni stabilimento in ragione di quotaparte per ogni dipendente in servizio al 1° gennaio dell'anno in esame.

3. Il F.U.S. viene erogato ai dipendenti attraverso una contrattazione decentrata di stabilimento, che, in applicazione della normativa richiamata in premessa, tiene presente i seguenti criteri:

   3.1. una prima quota viene calcolata su progetti di produttività ed efficienza degli stabilimenti e si intende commisurata al reale coinvolgimento di tutti i lavoratori nei processi di ristrutturazione e produzione;

   3.2. la parte restante viene destinata a sostenere specifici progetti di risultato, attraverso l'applicazione di parametri, da individuare in sede di contrattazione locale tra quelli di seguito indicati:
   - valore attribuito ai processi/attività di supporto;
   - lavorazioni impegnative, critiche e particolari rispetto a quelle di tipo standard;
   - compensi individuali, per obiettivi specifici predeterminati e preassegnati;
   - altri parametri correlati alle singole realtà;
   - merito e impegno individuale.

4. Al fine di indicare alla contrattazione locale opportuni punti di riferimento per procedere alla conclusione degli accordi per la distribuzione del F.U.S., le parti richiamano alcuni tipi di assenza coperti da particolari garanzie, che non possono subire decurtazioni del FUS qualora concorra, come elemento di valutazione per la sua corresponsione, la presenza in servizio. Tali tipi di assenza sono quelli determinati da:

   - malattia dipendente da causa di servizio
   - infortunio sul lavoro
   - frequenza di corsi professionali dell'Agenzia
   - motivi sindacali relativi a permessi e distacchi retribuiti
   - donazione di sangue
   - motivi ai sensi della L. 104/92
   - astensione obbligatoria per maternità
   - motivi connessi a terapia salvavita (art. 21 c.7 bis, CCNL 16.05.1995).

ART. 10
(Quote non erogate)

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

Roma, 31 LUG. 2007

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

Il Referente del Comitato Direttivo
Ing. Ettore BENEDETTI

FP *I* CGIL

CISL *I* FPS

UIL *I* P .A.

CONFSAL-UNSA

FEDERAZIONE

INTESA

FLP

RDB / PI

Allegato 1
(art. 4)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Allegato 2
(art. 4)

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

IMPORTI

1. Posizione economica C3 e C3 Super

- Reggenza di unità organizzativa di livello dirigenziale € 2.233,00
- Direzione di Uffici / Servizi non dirigenziali € 1.633,00

2. Posizione economica C2 € 1.333,00

- Titolarità di Uffici/Servizi organicamente previsti per l'ex 8^ q.f.

3. Posizione economica C1 e C1 Super € 1.033,00

- Titolarità di unità organica tecnica o amministrativa, organicamente prevista per la ex 7^ q.f.;
- Titolarità dell'ufficio cassa;
- Incarico di responsabile dei materiali;
- Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

➢ Qualora la posizione organizzativa sia ricoperta da un dipendente, sempre comunque appartenente all'area funzionale C, di posizione economica inferiore, al medesimo compete l'indennità prevista per detta posizione organizzativa.

➢ Qualora una posizione organizzativa prevista per il personale militare sia ricoperta da personale civile, allo stesso compete l'indennità nella misura prevista per la posizione economica posseduta.

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

INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO E INDENNITA' PROFESSIONALE

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.

INDENNITÀ PROFESSIONALE

7. Per i tecnici di radiologia medica l'indennità derivante da rischio radiologico assume la denominazione di indennità professionale. Tale indennità, a decorrere dal 1° gennaio 2004, è corrisposta in misura unica, non correlata alla presenza, nell'importo mensile lordo di € **113,62**.
8. L'indennità professionale non è cumulabile con l'indennità di rischio radiologico, con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.

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

INDENNITA' DI 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.
2. Tale indennità compete per ogni giornata di servizio effettivamente reso esclusi i giorni di assenza a qualsiasi titolo, ad eccezione di periodi di assenza per infermità, infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendente da causa di servizio inerente al rischio cui l'indennità si riferisce.
3. Per quanto riguarda il pagamento delle indennità per le situazioni di rischio già individuate con un provvedimento formale (DM di rischio) si fa presente che le stesse potranno essere corrisposte laddove sussistano le condizioni accertate con tale provvedimento.
4. Le nuove situazioni lavorative di rischio devono essere individuate sotto la diretta responsabilità dei dirigenti preposti agli enti qualora sussistano le previste condizioni per il riconoscimento del diritto al relativo pagamento, tenendo conto di quanto indicato nella tabella A annessa al DPR 146/75.
5. Ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro rischiose su turni di 12 ore articolati su 3 giorni lavorativi, l'indennità di rischio deve essere corrisposta per un numero di giorni pari a quello stabilito, in materia di orario di lavoro, dalla contrattazione locale presso l'Ente dove il dipendente presta la sua attività lavorativa.
6. Si rammenta che l'indennità in questione non è cumulabile con il premio di disattivazione previsto dalla L.294/85, e con l'indennità per rischio da radiazioni prevista dal precedente all. 7, né con l'indennità di cui al D.Lgs.Lgt. 320/1946 (Bonifica Campi Minati).
7. IMPORTI come da Tab. A allegata al DPR n. 146/75

- GRUPPO I € **2,41** (su gg. 6) € **2,89** (su gg. 5)
- GRUPPO II € **1,13** (su gg. 6) € **1,36** (su gg. 5)
- GRUPPO III € **0,79** (su gg. 6) € **0,96** (su gg. 5)
- GRUPPO IV € **0,51** (su gg. 6) € **0,62** (su gg. 5)
- GRUPPO V € **0,45** (su gg. 6) € **0,55** (su gg. 5)

8. Gli importi sopraindicati da tempo non sono stati rivalutati. L'eventuale incremento dovrà essere attinto dal Fondo di Sede.
9. Agli operatori subacquei spetta una indennità di rischio nelle misure e con le modalità previste dalla tab. C del D.P.R. 146/75 e successive modificazioni (Legge 3.2.1982, n. 28), come riportato nella seguente tabella.

profondità massima raggiunta durante l'immersione (in metri)		indennità in euro per ogni ora di immersione non in saturazione usando apparecchiature ad:			indennità (in euro) per ogni ora di immersione in saturazione
		Aria	Miscele sintetiche	Ossigeno	
1		2	3	4	5
0	12	**0,68**	**0,91**	**1,36**	**0,34**
13	25	**0,91**	**1,36**	**1,94**	**0,45**
26	40	**1,13**	**1,94**	**0,00**	**0,57**
41	55	**1,71**	**2,50**	**0,00**	**0,68**
56	80	**2,84**	**3,41**	**0,00**	**0,79**
81	110	**3,41**	**3,98**	**0,00**	**0,91**
111	150	**0,00**	**4,54**	**0,00**	**1,13**
151	200	**0,00**	**5,12**	**0,00**	**1,42**
Oltre	200	**0,00**	5,68	**0,00**	**1,71**

(*) NOTA: tutti gli importi sono al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

PREMIO DI DISATTIVAZIONE
(L. 29.5.1985, N. 294)

PREMIO riservato agli artificieri della Difesa impiegati in attività di rimozione, disinnesco o distruzione di ordigni esplosivi, secondo i criteri applicativi dettati dalla circolare n. 39500 del 12.10.90 di DIFEOPERAI..

Tale premio non è cumulabile con l'indennità di rischio connesso con la manipolazione di esplosivi (prevista dal DPR n. 146/75) né con l'indennità di cui al Dlgs.Lgt. 12.4.46, n. 320 (BONIFICA CAMPI MINATI).

IMPORTO: € **113,62** giornaliere, come rideterminato dalla legge 174 del 20.6.1997.

(*) NOTA: tutti gli importi sopra indicati 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 che si riconosce agli operatori dipendenti dalla 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 alcune eccezioni:
   a. assenza per ferie
   b. assenza per malattia dipendente da causa di servizio
   c. cure necessarie per infermità contratte in guerra
   d. frequenza corsi professionali dell'A.D.
   e. motivi sindacali
   f. donatori di sangue
   g. beneficiari della legge n. 104/92
   h. personale in astensione obbligatoria per maternità

3. IMPORTO: € **4,14** giornaliere, maggiorate del 20% se l'orario è su gg. 5, e ridotte del 50% qualora il servizio prestato sia inferiore alla metà dell'orario giornaliero (Circ. DIFEIMPIEGATI n. 77670 del 21.11.1992).

4. In tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (part time) si applica, per il calcolo dell'indennità, la stessa riduzione percentuale del rapporto di lavoro, prendendo come base di calcolo gli importi di cui al punto 3.

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

Allegato 7
(art. 5)

INDENNITÀ DI IMBARCO

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. L'importo è corrisposto nella misura massima di € **5,68** per ciascuna giornata lavorativa.
4. Per il personale imbarcato ed in navigazione per periodi superiori a 24 ore l'importo giornaliero di imbarco è corrisposto in misura pari a € **11,35**. In caso di giornata festiva l'importo giornaliero è **comunque** corrisposto nella misura di € **22,72**.
5. 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.

NOTA:
Tutti gli importi sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

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

•	Turno mattutino	euro 4,54/turno
•	Turno pomeridiano	euro 6,82/turno
•	Turno notturno	euro 14,20/turno
•	Turno festivo	euro 14,20/turno
•	Turno notturno/festivo	euro 28,40/turno
•	Incremento per turno superfestivo	euro 17,04/turno
	(1° gennaio, Pasqua, lunedì dell'Angelo, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)	

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

INDENNITA' RELATIVA AI TURNI DI PRODUZIONE
(Importi lordi)

•	Turno mattutino	euro 6,60/turno
•	Turno pomeridiano	euro 8,80/turno
•	Turno notturno	euro 16,50/turno
•	Turno festivo	euro 16,50/turno
•	Turno notturno/festivo	euro 29,70/turno
•	Incremento per turno superfestivo	euro 17,60/turno
	(1° gennaio, Pasqua, lunedì dell'Angelo, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)	

Nota: vedi quella sopra.

INDENNITÀ PER REPERIBILITÀ
(art. 8 CCNL 12 gennaio 1996)

All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso a seguito di contrattazione integrativa di livello locale soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La reperibilità è riferita alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni giudiziarie, di ordine e di sicurezza pubblica, di difesa esterna, di relazioni internazionali, di diretta collaborazione con l'opera dei ministri.

I criteri che devono essere osservati per l'adozione della reperibilità sono i seguenti:

1. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte al mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.

4. Per il periodo di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità pari a € 17,35.

5. Per il periodo di reperibilità di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10%. L'importo massimo da corrispondere non dovrà superare l'importo previsto per reperibilità di 12 ore.

6. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata a richiesta, con recupero orario e/o riposo compensativo.

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