

**ALLEGATO 1**  
**(art. 5)**

**POSIZIONE ECONOMICA SUPER A1 (ex 2<sup>^</sup> e 3<sup>^</sup> q.f.)**

I criteri per l'attribuzione della posizione economica super dell'area A sono:

- **Alla data del 31 dicembre 2005** assenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nell'ultimo biennio, facendo riferimento alla data del provvedimento sanzionatorio.

*[Handwritten signatures and initials]*  
Bucari  
Pelle  
M...

*[Handwritten signatures]*  
fres  
Bucari

**ALLEGATO 2  
(artt. 5 e 6)****POSIZIONE ECONOMICA SUPER B 3 (ex 6<sup>^</sup> q.f.)**

I criteri per l'attribuzione della posizione economica super B3 sono:

**ANZIANITA' DI SERVIZIO DI RUOLO** senza demerito (ultimi 2 anni senza provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto facendo riferimento alla data del provvedimento sanzionatorio) non inferiore a 15 anni, di cui almeno **tre** maturati economicamente nella ex 6<sup>^</sup> q.f. o posizione economica B3;

**Per le selezioni relative agli anni dal 1999 al 2005 continua a valere il requisito fissato dalle precedenti contrattazioni dei cinque anni di permanenza economica senza demerito nella ex 6<sup>^</sup> qualifica funzionale, ora posizione B3.**

**ESPERIENZA PROFESSIONALE** correlata ad incarichi ricoperti:

**A.** servizi di ruolo comunque prestati nell'Amministrazione della Difesa, facendo riferimento alla data della decorrenza economica.

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

**B.** capo reparto di stabilimento industriale; capo settore di stabilimento; 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 uno o più incarichi sopra menzionati o di quelli eventualmente superiori della stessa tipologia lavorativa:

punti 1,00

Per i servizi e 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**

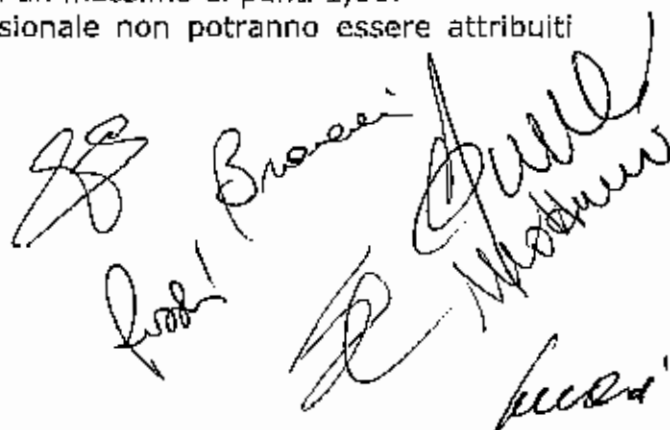
**C.** corsi di formazione e aggiornamento professionale, strettamente attinenti le mansioni svolte di durata superiore a 15 gg.:

punti 0,25 per ogni corso

**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 1,00.

**E.** complessivamente per la formazione professionale non potranno essere attribuiti più di punti 4,00

  
 Brancini  
 Modugno  
 Luciani

**ALLEGATO 3  
(art. 5)****POSIZIONE ECONOMICA SUPER C1 (ex 7<sup>^</sup> q.f.)**

I criteri per l'attribuzione della posizione economica super C1 sono:

**ANZIANITÀ DI SERVIZIO DI RUOLO** senza demerito (ultimi 2 anni senza provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto facendo riferimento alla data del provvedimento sanzionatorio) non inferiore a 20 anni, di cui almeno 5 maturati economicamente nella ex 7<sup>^</sup> q.f. o posizione economica C1;

**ESPERIENZA PROFESSIONALE** correlata ad incarichi ricoperti:

1. servizi di ruolo comunque prestati nell'Amministrazione della Difesa, facendo riferimento alla data della decorrenza economica.  
Per ogni anno di svolgimento di tali servizi  
➤ punti 0,55
2. titolarità di unità organicamente prevista, tecnica o amministrativa prevista per la ex 7<sup>^</sup> q.f.; ufficiale rogante; consegnatario con l'obbligo della resa giudiziale; incarico di funzionario delegato alla spesa (incarico attribuito con D.M. di Bilandife); titolarità dell'Ufficio cassa; responsabile del servizio di prevenzione e protezione.  
Per ogni anno di svolgimento di uno o più incarichi sopra menzionati o di quelli eventualmente superiori della stessa tipologia lavorativa:  
➤ punti 1,00
3. Per i servizi e 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.

**FORMAZIONE PROFESSIONALE**

4. corsi di formazione e aggiornamento professionale, strettamente attinenti le mansioni svolte di durata superiore a 15 gg.:  
➤ punti 0,25 per ogni corso
5. 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 1,00.
6. complessivamente per la formazione professionale non potranno essere attribuiti più di punti 4,00

**ALLEGATO 4  
(art. 5)****POSIZIONE ECONOMICA SUPER C3 (ex 9<sup>^</sup> q.f.)**

I criteri per l'attribuzione della posizione economica super C3 sono:

- **ANZIANITA' DI SERVIZIO DI RUOLO** senza demerito nella ex 9<sup>^</sup> qualifica o nella posizione economica C3 (ultimi 2 anni senza provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto facendo riferimento alla data del provvedimento sanzionatorio).
- almeno 3 anni di servizio maturati economicamente nella ex 9<sup>^</sup> qualifica o nella posizione economica C3

**ESPERIENZA PROFESSIONALE** correlata agli incarichi ricoperti:

1. Servizi di ruolo comunque prestati nell'ambito dell'A.D. prima dell'inquadramento nella ex 9<sup>^</sup> q.f. facendo riferimento alla data della decorrenza economica.
  - punti 0,25 per ogni anno
2. incarichi svolti nell'ex 9<sup>^</sup> q.f.:
  - reggente di ufficio dirigenziale (incarico conferito con decreto dirigenziale registrato alla Corte dei conti) o **coordinatore di ufficio dirigenziale (incarico conferito con ordine di servizio)** punti 1,25 per ogni anno
  - capo servizio amministrativo punti 0,75 per ogni anno
  - altri incarichi (vicario del dirigente, capo di unità organizzativa non dirigenziale a rilevanza esterna, incarichi di consulenza ed ispettivi organicamente previsti sia nel settore tecnico che in quello amministrativo) punti 0,50 per ogni anno

Per i servizi e 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.

**FORMAZIONE PROFESSIONALE**

3. corsi universitari post laurea/abilitazione professionale, strettamente attinenti alle funzioni svolte;
 

punti 1,00 per ogni titolo  
(massimo punti 2,00);
4. corsi di formazione e aggiornamento professionale, strettamente attinenti alle funzioni svolte di durata superiore a 15 gg
 

punti 0,25 per ogni corso  
(massimo punti 2,00);
5. corsi o seminari, strettamente attinenti alle funzioni svolte di durata inferiore a 15 gg
 

punti 0,25 per ogni corso  
(massimo punti 1,00).
6. Complessivamente per la formazione professionale non potrà essere attribuito un punteggio superiore a punti 3,50.

**ALLEGATO 5  
(art. 12)****POSIZIONI ORGANIZZATIVE****Anno 2006**

1. Posizione economica C3 (ex 9<sup>^</sup> qualifica funzionale)
    - **Reggente o Coordinatore** di unità organizzativa di livello dirigenziale €. 2.160,00
    - Direzione di Uffici/Servizi non dirigenziali; incarichi di consulenza organicamente previsti presso gli organi di vertice dell'Amministrazione; consulente giuridico presso gli Alti Comandi territoriali €. 1.466,53
  2. Posizione economica C2 (ex 8<sup>^</sup> qualifica funzionale) €. 1.082,02
    - Titolarità di unità organizzativa organicamente prevista per la ex 8<sup>^</sup> q.f.;
    - incarichi di studio organicamente previsti presso Uffici Legali di livello dirigenziale
  3. Posizione economica C1 (ex 7<sup>^</sup> qualifica funzionale) € 1.033,00
    - Titolarità di unità organica tecnica o amministrativa, prevista per la ex 7<sup>^</sup> q.f
    - Titolarità dell'ufficio cassa
    - Incarico di consegnatario con l'obbligo della resa del conto giudiziale
    - Incarico di ufficiale rogante
    - Incarico di funzionario delegato alla spesa (incarico attribuito con D.M. di Bilandife)
    - 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.  
 ➤ Qualora un funzionario ricopra più incarichi che danno diritto all'indennità per posizione organizzativa, verrà comunque riconosciuta e corrisposta solo una posizione organizzativa.  
 ➤ L'indennità per posizioni organizzative rimaste vacanti per l'intero anno rientra nella disponibilità del FUA.

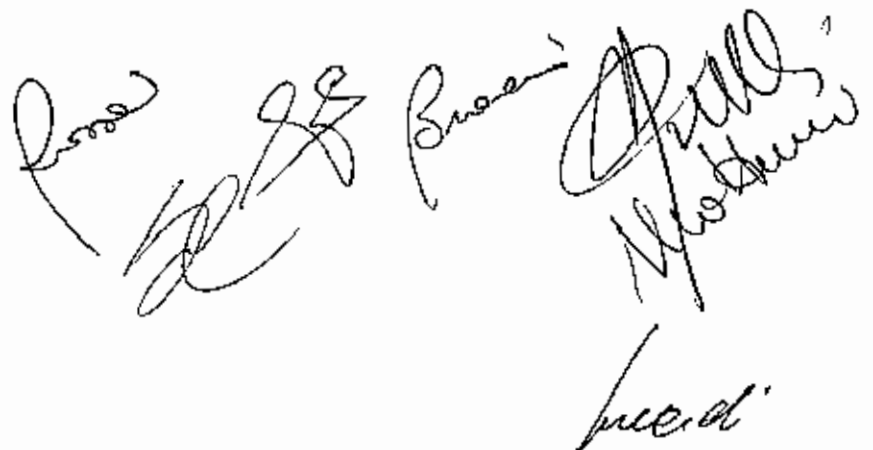
**(\*) NOTA: gli importi annui sopra indicati sono riferiti per tredici mensilità al netto degli oneri a carico del datore di lavoro**

**ALLEGATO 6  
(art. 14)****INDENNITA' PER SEDE DISAGIATA**

Importo € 41,32 mensili

1. L'indennità per sede disagiata compete in misura unica mensile ai dipendenti in servizio presso località particolarmente isolate e disagiate, già individuate come tali per il personale militare.
2. La stessa compete anche a quel personale che si rechi nelle predette sedi saltuarialmente per motivi di servizio in ragione di 1/22 o 1/26 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali.
3. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, fatte salve alcune eccezioni:
  - a. assenza per malattia dipendente da causa di servizio
  - b. assenza per infortunio sul lavoro
  - c. frequenza corsi professionali dell'A.D.
  - d. motivi sindacali
  - e. donatori di sangue
  - f. beneficiari della legge n. 104/92
  - g. personale in astensione obbligatoria per maternità
4. La decurtazione deve essere operata in ragione di un trentesimo per ciascun giorno di assenza, comprendendo nel computo i giorni festivi e i sabati inclusi nel periodo di assenza.

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



Four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: a signature that appears to be 'L. Rossi', a signature that appears to be 'G. Rossi', a signature that appears to be 'B. Rossi', and a signature that appears to be 'M. Rossi'. Below the last signature, there is a handwritten note 'M. Rossi'.

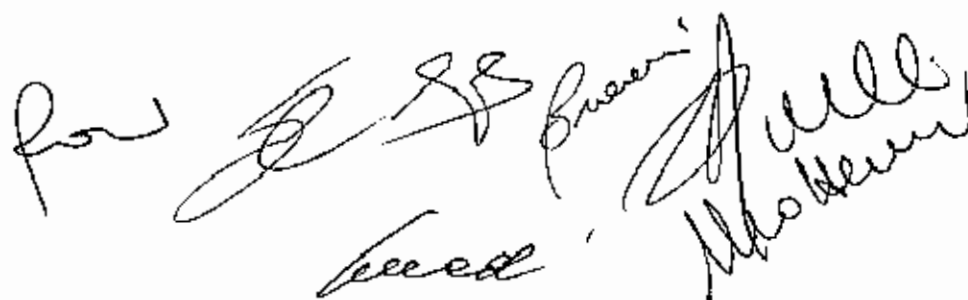
**ALLEGATO 7  
(art. 14)****INDENNITA' DI RISCHIO RADIOLOGICO E INDENNITA' PROFESSIONALE****INDENNITÀ DI RISCHIO RADIOLOGICO**

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 € 103,29.
3. Ai lavoratori classificati in Categoria B viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di € 25,82.
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 € 103,29.
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**  
**(Tabella A del D.P.R. 5.5.1975, N. 146)**

**ALLEGATO 8**  
**(art. 14)**

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 € 2,19 (su gg. 6) € 2,63 (su gg. 5)
  - GRUPPO II € 1,03 (su gg. 6) € 1,24 (su gg. 5)
  - GRUPPO III € 0,72 (su gg. 6) € 0,87 (su gg. 5)
  - GRUPPO IV € 0,46 (su gg. 6) € 0,56 (su gg. 5)
  - GRUPPO V € 0,41 (su gg. 6) € 0,50 (su gg. 5)
8. Gli importi sopraldicati 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	Miscela sintetiche	Ossigeno	
1		2	3	4	5
0	12	0,62	0,83	1,24	0,310
13	25	0,83	1,24	1,76	0,413
26	40	1,03	1,76	0	0,52
41	55	1,55	2,27	0	0,62
56	80	2,58	3,10	0	0,72
81	110	3,10	3,62	0	0,83
111	150	0	4,13	0	1,03
151	200	0	4,65	0	1,29
Oltre	200	0	5,16	0	1,55

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



**ALLEGATO 9  
(art. 14)****BONIFICA CAMPI MINATI  
(D.Lgs. Lgt. 12 aprile 1946, n. 320 art. 12)**

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

**IMPORTO**

- |  |               |              |
|--|---------------|--------------|
| a) indennità giornaliera di rischio:   | max. € 0,3 10 | min. € 0,238 |
| b) indennità giornaliera di fuori residenza per il personale civile non di ruolo:                        | max. € 0,2 48 | min. € 0,062 |
| c) premio di disattivazione per ogni mina, proiettile, bomba od ordigno esplosivo disattivato o rimosso: | € 1,033       |              |

Gli importi sopra indicati non risultano essere mai stati rivalutati. L'eventuale incremento dovrà essere attinto dal Fondo di Sede.

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

**ALLEGATO 10**  
**(art. 14)**

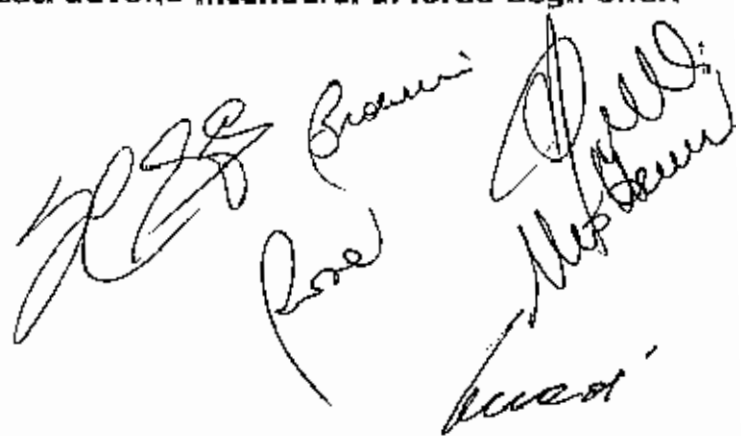
**PREMIO DI DISATTIVAZIONE**  
**(L. 29.5.1985, N. 294 )**

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:** € 103,29 giornaliero, 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**



Handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Bianchi', 'Paoletti', and 'M. Bianchi'.

**ALLEGATO 11**  
**(art. 14)**

**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:** € 3,76 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.

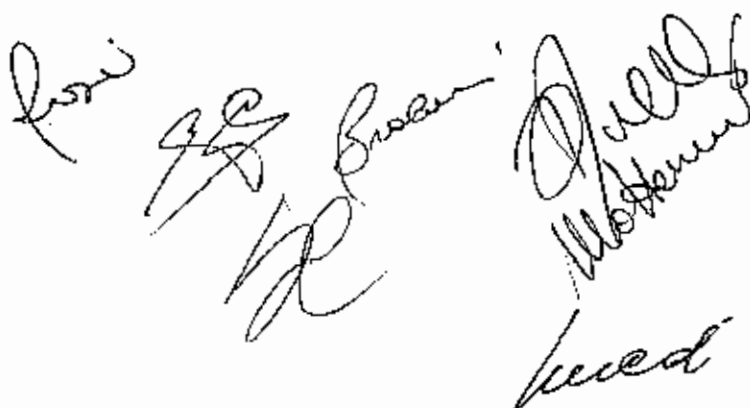
**(\*) NOTA: tutti gli importi sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore**

**ALLEGATO 12  
(art. 14)****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 € 5,16 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 € 10,32. In caso di giornata festiva l'importo giornaliero è corrisposto nella misura di € 20,65
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 resa a bordo.

**NOTA:**

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



**ALLEGATO 13**  
**(art. 14)**

**MODALITA' DI ISTITUZIONE PROVVISORIA DI INDENNITA' PER  
DISTRUZIONE ARMI CHIMICHE  
(D.P.R. 1.7.1997 n. 289 art. 5)**

Indennità prevista per il personale civile dello Stabilimento Militare dei Materiali di Difesa N.B.C. - Civitavecchia - impiegato nello svolgimento delle operazioni di distruzione di armi chimiche vecchie e/o abbandonate, quali aggressivi chimici tal quali o contenuti in bombe d'aereo, proietti, ordigni, artifici privi di spoletta e/o carica esplosiva - fusti di tipo "C", "D", e "H" o similari - bombole e serbatoi a pressione, svolte presso il Compensorio Militare di S. Lucia di Civitavecchia e compiute nell'ambito di impianti automatici che utilizzano software applicativi, sul territorio nazionale in caso di intrasportabilità del materiale stesso.

Tale indennità compete esclusivamente per ogni giornata di effettiva prestazione resa sul territorio nazionale, in caso di intrasportabilità del materiale stesso, o presso gli impianti in funzione, esclusi quindi i giorni di assenza a qualsiasi titolo ed i giorni in cui gli impianti sono fermi per qualsiasi motivo.

L'indennità non è cumulabile per le giornate di percezione con l'indennità di disattivazione (L. 29.5.1995, n. 294 - allegato 12 CCNI sul F.U.A. 2002), né con l'indennità per bonifica campi minati (D. Lgs. 12.4.1946, n. 320 - allegato 11 CCNI sul F.U.A. 2002), né con indennità per altra fattispecie rischiosa.

Importo giornaliero: € 15,50  
(importo al lordo degli oneri a carico del lavoratore)

NOTA: Indennità istituita con decorrenza 1° gennaio 2002.

Handwritten signatures of several individuals, including names like 'Buccheri' and 'Mazzoni'.

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

**ALLEGATO 14  
(art. 16)**

1. La turnazione serve a garantire, per documentate esigenze di servizio connesse a particolari tipologie di funzioni, di uffici e di lavorazioni, nonché a corrispondenti carenze organiche, la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso a seguito di contrattazione integrativa di livello locale con i soggetti sindacali di cui all'art. 8 - comma 2 del CCNL 16.2.1999.
2. La durata massima di un turno deve essere di norma di nove ore.
  - a. Possono essere previsti turni di durata superiore, fino ad un massimo di dodici ore, in caso di comprovate esigenze particolari come da parere dell'ARAN n. 2788 del 21.3. 2000.
  - b. Deve essere comunque garantito, all'interno di un periodo di ventiquattro ore, un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive.
3. La ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.
4. L'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne.
5. Turni:
  - mattutino: dalle ore 6,00 alle ore 14,00
  - pomeridiano: dalle ore 14 alle ore 22,00
  - notturno: dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo
  - notturno/festivo: dalle ore 22,00 del giorno prefestivo alle ore 6,00 del giorno festivo e dalle ore 22,00 del giorno festivo alle ore 6,00 del giorno successivo.
6. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a otto.
7. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno.
8. Importi al lordo degli oneri a carico del lavoratore:
  - € 4,13 per turno mattutino
  - € 6,20 per turno pomeridiano
  - € 12,91 per turno notturno
  - € 12,91 per turno festivo
  - € 25,82 per turno notturno/festivo
  - € 15,49 di ulteriore incremento per turno superfestivo (1° gennaio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)
9. I diversi importi previsti per ciascun turno si intendono riferiti a turni di 8 ore.
10. L'importo di € 15,49 di incremento per turno super festivo è riferito ad una ipotesi di orario di lavoro articolato su 3 turni di 8 ore ciascuno (6.00/14.00; 14.00/22.00; 22.00/6.00). In tale esempio l'incremento per super festivo, decorre dalle ore 22.00 del giorno prefestivo, alle ore 6.00 del giorno successivo e dalle ore 22.00 del giorno festivo alle ore 6.00 del giorno successivo e deve essere proporzionato al numero di ore effettuate, pari ad un ottavo di € 15,49 (€ 1,936) per ogni ora di durata del turno.
11. In caso di prestazioni che si estendano su più tipologie di orario (pomeridiano/notturno, festivo/non festivo etc.) l'ammontare dell'indennità di turno deve essere calcolata proporzionalmente avendo a riferimento le diverse retribuzioni previste.
12. L'indennità per turno può essere corrisposta anche se la durata del turno è inferiore alle otto ore giornaliere con conseguente riduzione proporzionale del compenso e purché sia sempre assicurata la copertura dell'intera durata del servizio attraverso il criterio della rotazione del personale.
13. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (L.1204/71, L.903/77, L.104/92, tossicodipendenze, inserimento di figli in asilo nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla Legge 266/91) possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

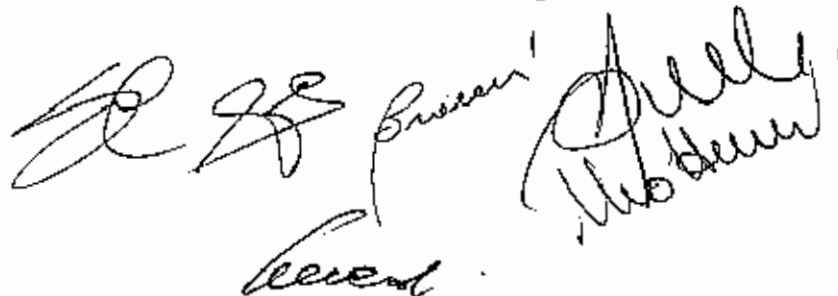
**ALLEGATO 15**  
**(art. 17)****INDENNITA' PER REPERIBILITA'**  
**(art. 8 CCNL 12 gennaio 1996)**

All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso 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 in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.
4. Per il periodo di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità pari a € 17,35.
5. Per il periodo di reperibilità di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10%. L'importo massimo da corrispondere non dovrà superare l'importo previsto per reperibilità di 12 ore.
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

Handwritten signatures and stamps, including the name "Brescia" and "Lecce".

**ALLEGATO 16**  
**(art. 19)**

**FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERIMENTO**  
**"indennità di mobilità"**

**(art. 13 CCNI sul FUA 2002)**

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, compete una indennità come sotto specificata:

1. una quota pro capite stabilita in € 10.845,00 (al lordo degli oneri a carico del lavoratore) per i lavoratori soggetti a trasferimento oltre i 30 km dalla sede di servizio.
2. Detta quota è oggetto di maggiorazione del 10%, da calcolarsi sempre sulla quota base, ogni 10km fino alla distanza di 60 km; per distanze superiori ai 60 km tale percentuale sarà ridotta al 5% e calcolata con le stesse modalità fino ad un massimo di 120 km. Per distanze superiori ai 120 km la percentuale è determinata nella misura unica del 55% da calcolarsi sulla quota base. Nell'annesso A) è riportata la progressione dell'indennità come sopra detto.
3. Per ogni dipendente avente diritto all'indennità di mobilità, viene inoltre assegnato al nuovo Ente di servizio una quota pari ad € 800,00 per compensare il maggior disagio subito. Si rinvia alla contrattazione locale l'individuazione dei casi concreti che abbiano comportato nell'ambito del mobilitati nell'Ente, il citato maggior disagio.
4. L'insieme delle quote assegnate all'Ente verrà ripartito tra i dipendenti ivi trasferiti negli importi che verranno determinati in sede di contrattazione decentrata locale con l'obiettivo di compensare, previa loro valutazione e graduazione, gli effettivi disagi da ciascuno subiti.
5. Tutto il personale trasferito, destinatario dell'indennità in questione, è obbligato a permanere nella sede di destinazione per un periodo non inferiore a 7 anni. A tal fine la frazione superiore a 6 mesi è valutata un anno.
6. In caso di successivo ulteriore trasferimento a domanda dell'interessato, che dovesse rientrare nell'ambito del periodo sopra indicato, la quota spettante sarà soggetta ad una decurtazione proporzionale al periodo di servizio non prestato nella sede di assegnazione.
7. Detto importo, risultante dalla differenza tra la quota globale e quella risultante dagli anni di servizio resi nella sede oggetto di reimpiego, sarà recuperato in congrue rate mensili sul trattamento economico stipendiale spettante all'interessato.
8. Non danno luogo alla restituzione pro quota dell'indennità:
  - L'assegnazione a nuovo Ente di servizio a seguito di vincita di corso-concorso o di concorso;
  - Il trasferimento successivo ad altro Ente effettuato ai sensi della legge 104/92 ovvero in ragione di situazioni di particolare gravità così come sanzionate alla lettera b della circolare di Persociv n. D/7/74 del 14.12.1998, nei casi in cui le condizioni che hanno dato titolo al beneficio di cui sopra, siano insorte successivamente al movimento che ha originato il diritto alla predetta indennità, nonché nel caso in cui, pur sussistendo dette condizioni con connotati di handicap non grave, sia intervenuto successivo aggravamento che dà titolo al benefici di cui sopra.
9. Le distanze tra le sedi di servizio vanno riferite al seguente parametro:
  - dall'Ente di provenienza all'Ente di nuova assegnazione. Nel CCNI sul FUA 2004, con interpretazione autentica, si è specificato che con il termine Ente, qualora lo stesso sia articolato in più sedi di servizio, si deve intendere l'effettiva sede di impiego all'interno dell'Ente, sia di quello soppresso o chiuso, che di quello di assegnazione.
10. Le distanze sopra indicate devono tenere conto della minore distanza tra dette sedi, e devono essere certificate dall'Automobile Club d'Italia (ACI) ed integrate, ove la certificazione non sia esaustiva, da una dichiarazione resa da una commissione all'uopo costituita presso l'Ente.
11. Gli importi economici indicati ai punti 1, 2 e 3 costituiscono un riferimento certo e costante per esigenze che saranno contrattate, a tal fine negli anni futuri restando, pertanto, sempre determinate nel medesimo importo.
12. Gli stessi importi devono essere posti a base anche per i dipendenti che hanno avuto diritto all'indennità in parola per trasferimento d'autorità avvenuti dal 1999.

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



**ALLEGATO 17**

**Fondo unico di amministrazione  
2006  
distribuzione delle somme disponibili**

art.	voci	importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	% degli oneri a carico del datore di lavoro	importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	importo lordo residuo
2	stanziamento in bilancio			93.314.906,00	
3	percorsi formativi	11.061.949,70	38,38	15.307.526,00	78.007.380,00
4	fondo Agenzia Industrie Difesa			4.102.533,00	73.904.847,00
7	posizioni super	633.736,81	38,38	876.965,00	73.027.882,00
12	posizioni organizzative	1.805.263,04	38,38	2.498.123,00	70.529.759,00
14	particolari posizioni di lavoro	3.014.318,01	32,70	4.000.000,00	66.529.759,00
16	quota aggiuntiva del FUS per turnazioni	5.651.846,27	32,70	7.500.000,00	59.029.759,00
17	quota aggiuntiva del FUS per reperibilità	2.637.528,26	32,70	3.500.000,00	55.529.759,00
18	fondo unico di sede 2006	41.846.088,17	32,70	55.529.759,00	0,00

**Fondo unico di sede  
2006**

**distribuzione delle somme disponibili**

art.	VOCI	importi	numero dei dipendenti	quota media pro capite
18	importi al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	55.529.759,00	34.615	1.604,21
18	importi al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	41.846.088,17	34.615	1.208,90

**allegato 18****Fondo unico di amministrazione 2006  
distribuzione delle variazioni 2006**

artt.	voci	importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	% degli oneri a carico del datore di lavoro	importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	importo lordo residuo
2	incremento dello stanziamento in bilancio E.F. 2006			9.923.451,00	
3	percorsi formativi (adeguamento CCNL 21.4.2006 e al n. dei posti messi a concorso)	-898.025,73	38,38	-1.242.688,00	11.166.139,00
4	fondo agenzia industrie difesa	13.441,00		13.441,00	11.152.698,00
14	particolari posizioni di lavoro	661.115,30	32,70	877.300,00	10.275.398,00
16	quota aggiuntiva FUS per TURNI	1.029.791,26	32,70	1.366.533,00	8.908.865,00
17	quota aggiuntiva FUS per REPERIBILITA'	1.132.167,29	32,70	1.502.386,00	7.406.479,00
18	fondo unico di sede 2006	5.581.370,76	32,70	7.406.479,00	0,00

**incrementi del Fondo Unico di Sede  
2006**

artt.	voci	incremento complessivo per il 2006	numero dei dipendenti	quota media pro capite
18	importi al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	7.406.479,00	34.615	213,97
18	importi al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	5.581.370,76	34.615	161,24

*[Handwritten signatures and initials]*

**allegato 19****Fondo unico di amministrazione  
2006****distribuzione delle somme disponibili (CCNI 30.9.2005 e  
variazioni 2006)**

art	voci	Importi previsti da CCNI 30.9.2005	variazioni 2006	importo al loro degli oneri a carico del datore di lavoro	importo lordo residuo
2	stanziamento in bilancio	63.391.455,00	9.923.451,00	93.314.906,00	
3	percorsi formativi	16.550.214,00	-1.242.688,00	15.307.526,00	78.007.380,00
4	Fondo Agenzia Industrie Difesa	4.089.092,00	13.441,00	4.102.533,00	73.904.847,00
7	posizioni economiche super	876.965,00	0,00	876.965,00	73.027.882,00
12	posizioni organizzative	2.498.123,00	0,00	2.498.123,00	70.529.759,00
14	particolari posizioni di lavoro	3.122.700,00	877.300,00	4.000.000,00	66.529.759,00
16	quota aggiuntiva FUS per turni	6.133.467,00	1.366.533,00	7.500.000,00	59.029.759,00
17	quota aggiuntiva FUS per reperibilità	1.997.614,00	1.502.386,00	3.500.000,00	55.529.759,00
18	fondo unico di sede	48.123.280,00	7.406.479,00	55.529.759,00	0,00

**Fondo Unico di Sede per l'Amministrazione Difesa  
2006**

art	voci	importi	numero dei dipendenti	quota media pro capite
18	importi al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	55.529.759,00	34.615	1.604,21
18	importi al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	41.846.088,17	34.615	1.208,90

**Annesso "A" all'allegato 16**

INDENNITA' DI MOBILITA': CCNI 27.11.2002 sulla distribuzione del FUA 2002 (art. 13)  
 Importi in Euro al lordo degli oneri a carico del lavoratore

	Fascia % di incre mento	Incre ment o % progr es sivo	Oltre 30 km	Oltre 40 km	Oltre 50 km	Oltre 60 km	Oltre 70 km	Oltre 80 km	Oltre 90 km	Oltre 100 km	Oltre 110 km	Oltre 120 km
<b>importo spettante</b>			<b>10.845,00</b>	<b>11.929,50</b>	<b>13.014,00</b>	<b>13.556,25</b>	<b>14.098,50</b>	<b>14.640,75</b>	<b>15.183,00</b>	<b>15.725,25</b>	<b>16.267,50</b>	<b>16.809,75</b>
Maggiorazione Oltre 120 Km	5,00	55,00										542,25
Maggiorazione Oltre 110 Km	5,00	50,00									542,25	542,25
Maggiorazione Oltre 100 Km	5,00	45,00								542,25	542,25	542,25
Maggiorazione Oltre 90 Km	5,00	40,00							542,25	542,25	542,25	542,25
Maggiorazione Oltre 80 Km	5,00	35,00						542,25	542,25	542,25	542,25	542,25
Maggiorazione Oltre 70 Km	5,00	30,00					542,25	542,25	542,25	542,25	542,25	542,25
Maggiorazione Oltre 60 Km	5,00	25,00				542,25	542,25	542,25	542,25	542,25	542,25	542,25
Maggiorazione Oltre 50 Km	10,00	15,00			1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50
Maggiorazione Oltre 40 Km	10,00	5,00		1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50	1.084,50
Importo base oltre 30 Km			10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00	10.845,00



**A.C.D.**

**Associazione Civili Difesa**  
Aderente alla Federazione Intesa

*L/R.*



Segreteria Nazionale: Viale Sacco e Vanzetti, 147 00155 Roma  
Tel./Fax. 06 4062220

e-mail: [acddifesa@virgilio.it](mailto:acddifesa@virgilio.it)

A PERSOCIV 11<sup>a</sup> Divisione

OGGETTO: Bozza distribuzione del fondo unico di amministrazione anno 2006.

In merito all'argomento riportato in oggetto la scrivente O.S. esprime parere favorevole con riferimento all'articolo 8.

**Rif. Art. 11**

Nel comprendere la motivazione della modifica da 5 anni a 3 per quanto riguarda la graduatoria del B3 super 2006 la scrivente, in virtù proprio delle motivazioni sopra richiamate, propone per la graduatoria del 2005 che gli anni vengano portati a 2,

Inoltre, per facilitare la formazione della graduatoria da parte di codesta D.G., ai fini della valutazione del punteggio da attribuire agli incarichi, si suggerisce la possibilità di considerare soltanto gli ultimi 5 anni.

distinti saluti



*Gianni M...*

**NOTA A VERBALE**

**DISTRIBUZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2006**

La scrivente Organizzazione Sindacale sottoscrive il documento di "Distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione anno 2006", individuando nello stesso alcuni miglioramenti con l'accoglimento delle proposte avanzate in sede di contrattazione e che si riferiscono in particolare:

- a) maggior finanziamento per remunerare turni e reperibilità per l'avvenuto ampliamento dei servizi di guardiana e di vigilanza;
- b) revisione dei criteri per l'attribuzione delle posizioni super con aumento del numero delle posizioni nella fascia B3, pur nell'invarianza della spesa;
- c) incremento anche se contenuto del Fondo Unico di Sede.

Intende, comunque, riproporre le posizioni chiaramente espresse nel corso degli incontri di contrattazione che, a suo parere, rendono la corresponsione del F.U.A. maggiormente aderente a quelle che sono le finalità della sua istituzione, contenute negli accordi contrattuali di comparto.

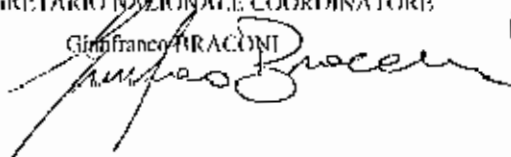
In particolare:

- 1) ribadisce la necessità della costituzione di un "fondo" con aliquote aumentate percentualmente secondo la peculiarità dei vari Enti che riassorba e sostituisca tutte le "particolari posizioni" ad esclusione di quelle stabilite da particolari disposizioni di legge, atto a remunerare le attività di supporto alle Forze Armate impegnate in missioni Nazionali ed Internazionali ed i conseguenti maggiori carichi di lavoro derivanti dalle accresciute complessità delle funzioni esercitate;
- 2) ripristino della ex "indennità per l'utilizzo dei video-terminali", nelle "particolari posizioni", la cui mancanza ha ulteriormente penalizzato il personale amministrativo e/o informatico presente soprattutto nell'area centrale che, ha dovuto responsabilmente, farsi carico dei processi di informatizzazione e aggiornamento telematico dell'amministrazione Difesa, spesso a proprie spese, sopperendo alle carenze strutturali di formazione;
- 3) reputa, inoltre, impellente la globale rivisitazione del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ministero, ormai scaduto dal 2002, al fine di recepire gli istituti regolamentati dal vigente C.C.N.L., adeguandolo alle nuove esigenze dettate dalle riforme e ristrutturazioni che stanno radicalmente mutando il nostro Ministero;
- 4) si sottolinea ancora una volta la posizione pilatesca ed ambigua dell'amministrazione nella proposizione del IV comma dell'Art.18 del citato documento riguardante le particolari garanzie su alcuni tipi di assenze, così favorendo l'insorgenza di inevitabili contenziosi. Il S.I.A.D. in tutte le sedi contrattuali impegnerà le proprie rappresentanze perché le assenze di cui trattasi, tutelate dalla legge, siano considerate presenze a tutti gli effetti.

ROMA, 19.07.06

IL SEGRETARIO NAZIONALE COORDINATORE

Gianfranco TRACONI





# RdB/CUB Pubblico Impiego Coordinamento Nazionale Difesa

Fax 06 - 7628233 / Tel 06 7628272

✉ info@difesa.rdbcub.it - Web: [www.difesa.rdbcub.it](http://www.difesa.rdbcub.it)

## NOTA A VERBALE

La RdB-P.I. Difesa non sottoscrive l'accordo sul FUA 2006 poiché le nostre richieste, di ricondurre al reale fabbisogno le indennità, limitare le Posizioni Organizzative ricorrendo all'applicazione rigida delle normative contrattuali, sviluppare un **Progetto di produttività collettiva Nazionale che utilizzi l'80% del FUS per remunerare tutto il personale dipendente, in conseguenza dell'applicazione a costo zero del N.O.P.**, utilizzando i criteri applicati per la corresponsione dell'indennità di amministrazione, non sono state recepite in sede di contrattazione malgrado il favorevole consenso dimostrato dai lavoratori che in migliaia hanno condiviso e sottoscritto questa nostra proposta.

Per l'ennesima volta registriamo il rifiuto dell'Amministrazione alla modifica di un accordo divenuto ormai obsoleto e discriminante, e l'ostilità a priori della stessa nei confronti di qualunque proposta non venga dai suoi interlocutori privilegiati CGIL, CISL e UIL con i quali si assume le responsabilità della distribuzione in maniera contraddittoria e lo ripetiamo discriminante del salario accessorio.

Prendiamo atto con piacere dell'incremento dei servizi di guardiania affidati al personale civile, cosa questa per cui da tempo ci battiamo nell'ambito della vertenza per il recupero delle lavorazioni esternalizzate, constatando però, come al solito, questo vada unicamente a gravare sul FUA, che non viene incrementato neanche in minima parte dai risparmi di gestione derivanti dal recupero delle citate lavorazioni.

Per il legittimo adeguamento ai nuovi valori stipendiali stabiliti dal CCNL del 21 aprile 2006 del Comparto Ministeri, sono sottratte dal F.U.A. ulteriori risorse per finanziare le progressioni economiche interne alle aree funzionali e, pertanto, la somma totale straleciata dal fondo per le riqualificazioni cresce.

Nel ribadire la nostra contrarietà all'accordo, vogliamo per l'ennesima volta evidenziare la necessità, in un momento di forte crisi salariale, che il salario accessorio sia distribuito in maniera uguale a tutti i lavoratori, ed avevamo fornito anche lo strumento tecnico affinché questo si potesse realizzare nella contrattazione integrativa, ma constatiamo purtroppo che queste sensibilità non sono proprie né dell'Amministrazione né di alcune sigle sindacali vittime delle loro politiche concertative e subordinate.

Rilanceremo queste problematiche nella più generale vertenza Difesa chiamando i lavoratori alla mobilitazione consci che il conflitto, ed anche questa contrattazione lo ha dimostrato, è l'unico elemento regolatore dei rapporti tra le parti.

p/Coordinamento Nazionale Difesa

Roma, 20 luglio 2006

## **NOTA A VERBALE**

- 1) Le Organizzazioni Sindacali CGIL CISL UIL ribadiscono l'esigenza di ridefinire, prima della emanazione della prossima legge di assestamento di bilancio con cui si rendono noti i risparmi di gestione, i criteri di ripartizione fra il personale civile appartenente alle qualifiche funzionali ed i dirigenti di 1<sup>A</sup> e 2<sup>A</sup> fascia delle somme derivanti da:
  - risparmi di gestione;
  - art.4 bis - legge 18/3/2005 n.°37;
  - eventuali futuri incrementi, a qualsiasi titolo, del Fondo Unico di Amministrazione.
  
- 2) Ritengono, inoltre, indispensabile procedere, in occasione delle future contrattazioni nazionali in materia di distribuzione del F.U.A., alla rideterminazione dei contingenti di destinatari della posizione economica "Super", incrementandoli, annualmente, di un numero di unità pari al personale transitato all'A.D. da altre Amministrazioni Pubbliche e inquadrato nell'Ordinamento della Difesa, per effetto di equiparazioni previste per legge, in una posizione economica Super.

Roma, 20 luglio 2006

**CGIL FP**  
**Rossetti**

**CISL FPS**  
**Caffarata**

**UIL PA**  
**Colombi**