

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
INTEGRATIVO**

**Ministero della Difesa**

**Triennio 2021 – 2023**

## **Indice**

<b>PREMESSA</b>	5
<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>	
Art. 1 Campo di applicazione	6
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione	7
<b>PARTE I</b>	
Art. 3 Oggetto	7
Art. 4 Rinvio	7
<b>PARTE II</b>	
<b>TITOLO I RISORSE ECONOMICHE, INCENTIVAZIONE, VALUTAZIONE</b>	
Art. 5 Fondo Risorse Decentrate	8
<b>TITOLO II INDENNITA' PER REMUNERARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO, NONCHE' CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' DISAGIATE OVVERO PERICOLOSE PER LA SALUTE</b>	
Art. 6 Indennità di turnazioni	8
Art. 7 Indennità di Reperibilità	9
Art. 8 Attività disagiate	9
Art. 9 Rischio radiologico	10
Art.10 Indennità professionale	10
Art.11 Rischio	11
Art. 12 Bonifica campi minati	11
Art. 13 Premio disattivazione	12

Art. 14 Centralinisti non vedenti	12
Art. 15 Imbarco/Lavorazione/Collaudò	12
Art.16 Distruzione armi chimiche	15
Art. 17 Indennità di mobilità	15

### **TITOLO III INDENNITA' CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' COMPORTANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

Art. 18 Indennità per posizioni organizzative	17
---	----

### **TITOLO IV CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

Art. 19 Sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale	18
Art. 20 Performance organizzativa	18
Art. 21 Maggiorazione premio performance organizzativa personale 1^ Area	20
Art. 22 Performance individuale	21

### **TITOLO V PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Art. 23 Progressioni economiche	22
Art. 24 Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche	22

### **TITOLO VI CONTRATTAZIONE DI SEDE**

Art. 25 Fondo Unico di Sede	23
Art. 26 Modalità di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione di sede	23

### **TITOLO VII RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

Art. 27 Determinazione dei fondi AD ed AID 2021	24
Art. 28 Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2021	24

Art. 29 Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili	26
Art. 30 Risorse comma 2 bis art. 614 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66	26
Art. 31 Accantonamento delle risorse e contingente per le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2021	26

## **TITOLO VIII NORME FINALI E TRANSITORIE**

Art. 32 Durata e campo di applicazione dell'Accordo sul Fondo Risorse Decentrate	28
Art. 33 Rinvio al CCNL vigente	28

## **ALLEGATI**

Allegato 1 – tipologie di incarichi suscettibili di posizione organizzativa

Allegato 2 – criteri valutazione titoli per gli sviluppi economici aree funzionali

## PREMESSA

In data 12 febbraio 2018 è stato sottoscritto dall'ARAN e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL-UNSA e FEDERAZIONE INTESA, in data 21 settembre 2018 da FLP e in data 04 maggio 2020 da USB PI, 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.

I rappresentanti dell'A.D. e delle Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative del personale del comparto Funzioni Centrali delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa,

CONSIDERATA l'opportunità di pervenire alla stipula di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, che valga ad aggiornare per il triennio 2021-2023 le disposizioni del precedente CCNI 2018-2020;

PRESO ATTO delle disposizioni della legge 30 dicembre 2020, n.178 (Legge di bilancio 2021) in merito:

- a) alle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'art. 1, co.2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché ai risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel corso del 2020 che, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno 2021, nell'ambito della contrattazione integrativa, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo (art.1, co.870);
- b) ai risparmi derivanti dalla progressiva riduzione del personale civile dell'Amministrazione Difesa, da destinarsi, per una quota parte pari a 20 milioni di euro annui, ad alimentare il fondo risorse decentrate del personale civile del Ministero della Difesa, e per un'ulteriore quota parte pari a 30 milioni di euro annui, ad aumentare per il medesimo personale l'indennità di amministrazione, le cui misure sono determinate in sede di contrattazione collettiva per il triennio 2019-2021 (art.1, co.983);

CONSIDERATO che con nota del 5 marzo del 2021 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha certificato, per le finalità di cui all'art. 1, comma 870 della legge n. 178 del 2020, risparmi a titolo di straordinario per un importo pari ad € 754.991,00 e risparmi derivanti da buoni pasto per un importo pari ad €887.547,00;

CONSIDERATO che l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1 comma 983 della legge n. 178 del 2020 è subordinato alla progressiva riduzione, sino al raggiungimento del numero di 20.000 unità, della

dotazione organica complessiva del personale civile del Ministero della difesa fissata dalla tabella 1 allegata al Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 gennaio 2013 (pubblicato GU n. 87 del 13 aprile 2013) da operare in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

CONSIDERATO CHE con Decreto del Ministro della Difesa del 25 maggio 2021 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni che certifica una consistenza organica di personale, al 1° gennaio 2021, di 18.919 unità, con una carenza, rispetto all'organico complessivo di cui al citato Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 gennaio 2013, pari a 9.011 unità e che le cessazioni per il triennio 2021-2023 sono stimabili in 1.763 unità;

CONSIDERATO CHE la riduzione del personale è in linea con l'obiettivo della riduzione della dotazione organica fissata a 20.000 unità per l'anno 2024 e che pertanto possono essere utilizzati i 20 milioni di euro per le finalità previste dall'art. 1 comma 983 della legge n. 178 del 2020 destinati ad alimentare il Fondo Risorse Decentrate;

CONSIDERATO che l'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate anno 2021 è pari ad € 77.018.657,00, di cui € 54.376.119,00 rappresentano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ed €22.642.538,00 le risorse variabili;

TENUTO CONTO delle osservazioni fornite dal Dipartimento Funzione Pubblica con la nota del prot.DFP-0055803-P-25/08/2021, nonché dal MEF-RGS-IGOP con il parere prot.262645 del 13/08/2021, sulla prima Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'Amministrazione Difesa per il triennio 2021 – 2023;

sottoscrivono definitivamente il seguente Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'Amministrazione Difesa per il triennio 2021 – 2023, che tiene conto di quanto rappresentato dal Dipartimento Funzione Pubblica con la nota prot.DFP-0071957-P-28/10/2021, nonché dal MEF-RGS-IGOP con il parere prot.273563 del 27/10/2021, con particolare riguardo al maggior onere relativo alle progressioni economiche (per la rideterminazione del costo comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale a decorrere dal 1° luglio 2019) e conseguente riduzione delle risorse destinate alla produttività;

## **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 2021 – 2023 e gli effetti decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione nello stesso contenuta.
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 CCNI.
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 CCNI.

## **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 CCNI.
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 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.

### **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. 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) del citato CCNL 2016 – 2018 per il personale del Comparto Funzioni centrali;
  - 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.

## **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 al successivo comma 2.
2. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di € 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.

## **Articolo 8**

### ***(Attività disagiate)***

1. L'indennità per sede disagiata compete in misura unica mensile pari ad € 51,92 al lordo degli oneri a carico del lavoratore 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.
4. Ai dipendenti non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruiscano del giorno di riposo settimanale, è riconosciuto, 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, co.1 del medesimo contratto.
5. Ai dipendenti non in turno che, per particolari esigenze di servizio, prestino servizio in giorno festivo infrasettimanale, è riconosciuto, su richiesta ed in alternativa al riposo compensativo per le ore lavorate, un compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo, secondo quanto disposto dall'art. 21, co.2 del CCNL.

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 cumulabili 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, attualmente abrogato e sostituito integralmente dal D. Lgs. 101 del 2020, ed in particolare il personale classificato esposto in quanto operante in ambienti di lavoro definiti Zone Controllata e Zona 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. I datori di lavoro avranno cura di fare riferimento al Documento Valutazione dei Rischi (DVR) ex D. Lgs. 81/2008, dagli stessi sottoscritto, quale fonte abilitata a prevedere obbligatoriamente tutte le attività soggette a rischio.
3. Ai lavoratori classificati in Categoria A viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di €130,66.
4. Ai lavoratori classificati in Categoria B viene corrisposta un'indennità nella misura unica mensile lorda di €32,66.
5. L'indennità di rischio radiologico non è cumulabile con altre indennità eventualmente previste a titolo nocivo, rischioso e per profilassi.
6. 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, nella quale si definisce l'indennità quale concorso alle spese che l'operatore sanitario deve affrontare a scopo profilattico o terapeutico, al fine di ridurre i rischi da esposizione.

## **Articolo 10**

### ***(Indennità professionale)***

1. Per i tecnici di radiologia, l'indennità derivante da rischio radiologico ha assunto, 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 di €130,66 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.

## **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 tabella 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. Le situazioni lavorative di rischio sono 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.
3. 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.
4. Si rammenta che l'indennità in questione non è cumulabile con il premio di disattivazione previsto dalla legge 294/85 né 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	€ 3,05 (su gg. 6)	€ 3,66 (su gg. 5)
GRUPPO II	€ 1,43 (su gg. 6)	€ 1,76 (su gg. 5)
GRUPPO III	€ 1,00 (su gg. 6)	€ 1,22 (su gg. 5)
GRUPPO IV	€ 0,64 (su gg. 6)	€ 0,78 (su gg. 5)
GRUPPO V	€ 0,58 (su gg. 6)	€ 0,70 (su gg. 5)

Agli operatori subacquei spetta, a prescindere dalla profondità raggiunta, una indennità di rischio nella misura di €11,50 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.	€0,39	min.	€0,30
------	-------	------	-------
  - b) indennità giornaliera di fuori residenza per il personale civile non di ruolo:
 

max.	€0,31	min.	€0,08
------	-------	------	-------

- c) premio di disattivazione per ogni mina, proiettile, bomba od ordigno esplosivo disattivato o rimosso: €1,31

### **Articolo 13**

#### ***(Premio disattivazione)***

1. L'indennità è riconosciuta agli artificieri del Ministero della Difesa impiegati in attività di rimozione, disinnescamento o distruzione di ordigni esplosivi, nonché in attività di identificazione, neutralizzazione, bonifica di artifici pirotecnici non riconosciuti.
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, nella misura unica mensile pari ad € 130,66, è da considerarsi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

### **Articolo 14**

#### ***(Centralinisti non vedenti)***

1. Ai sensi dell'art. 9, comma 1 della Legge 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.
3. L'importo pari ad € 4,76 al giorno, maggiorato del 20% se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni e ridotto 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, ovvero che effettua la prestazione lavorativa a bordo di detti mezzi, ad esclusione, quindi, del personale meramente trasportato, è corrisposta una indennità di imbarco per le prestazioni effettivamente rese in navigazione o alla fonda.
2. L'importo dell'indennità giornaliera di imbarco è pari a:
  - ✓ € 16,33, per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, di Direttore di macchina;

- ✓ € 13,06, per il personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina;
  - ✓ €6,53, per il restante personale.
3. L'indennità di imbarco è corrisposta, inoltre, nelle seguenti misure orarie (la frazione di ora equivale all'ora intera):
- ✓ € 1,15 al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni lavorative di costruzione, manutenzione o riparazione effettivamente rese a bordo di natanti e Unità Navali e assimilati, quali passetti, bettoline e boe, 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 € 6,53;
  - ✓ € 2,30, ovvero maggiorata in misura del 100%, al personale preposto alla conduzione dei natanti e delle unità navali e Conduttori di macchina, fermo restando il limite giornaliero di €13,06;
  - ✓ € 2,88, ovvero maggiorata in misura del 150%, al personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna, di Direttore di macchina, fermo restando il limite giornaliero di €16,33.
4. In caso di prestazione lavorativa effettivamente resa in giornate feriali non lavorative gli importi di cui ai precedenti punti 2 e 3 sono corrisposti in misura maggiorata del 50%, ovvero:
- ✓ per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina, €24,50 la giornaliera e €4,31 l'oraria;
  - ✓ per il personale preposto alla conduzione, €19,60 la giornaliera e €3,45 l'oraria;
  - ✓ per il restante personale imbarcato, €9,80 la giornaliera e €1,73 l'oraria.
5. Nelle giornate festive gli importi di cui ai precedenti punti 2 e 3 sono corrisposti in misura doppia, ovvero:
- ✓ per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina, €32,66 la giornaliera e €5,75 l'oraria;
  - ✓ per il personale preposto alla conduzione, €26,13 la giornaliera e €4,60 l'oraria;
  - ✓ per il restante personale imbarcato, €13,06 la giornaliera e €2,30 l'oraria.
6. Per il personale imbarcato ed in navigazione per periodi superiori a 24 ore l'importo giornaliero di imbarco è corrisposto in misura pari a:
- ✓ € 32,66 per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina;
  - ✓ €26,13 per il personale preposto alla conduzione;
  - ✓ €13,06 per il restante personale.
7. In caso di imbarco o navigazione superiori a 24 ore in 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:
- ✓ € 65,32 per il personale che svolge il ruolo di Capo pontone/pianale e di Capo cisterna e di Direttore di macchina;
  - ✓ €52,26 per il personale preposto alla conduzione;
  - ✓ €26,13 per il restante personale.

8. Al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali per le prestazioni relative a collaudi, verifiche periodiche di sistemazioni, impianti e attrezzature di bordo<sup>1</sup>, manutenzioni e riparazione rese a favore di natanti, Unità Navali e assimilati, anche in immersione, ed al personale di supporto tecnico per attività di imbarco, logistica e sbarco dei materiali dalle UU.NN., ad esclusione dei dipendenti eventualmente destinatari di incentivi ex art. 113 d.lgs. 50/2016, è corrisposta una indennità di lavorazione/collaudato per le prestazioni effettivamente rese a bordo, lungo le banchine o i bacini. La misura dell'indennità è:

- ✓ nei giorni feriali, €6,53 la giornaliera e €1,15 l'oraria;
- ✓ nei giorni feriali non lavorativi, €9,80 la giornaliera e €1,73 l'oraria;
- ✓ nei giorni festivi, €13,60 la giornaliera e €2,30 l'oraria;
- ✓ per periodi superiori a 24 ore in giorni feriali, €13,60;
- ✓ per periodi superiori a 24 ore in giorni festivi, €26,13.

9. Per le due fattispecie d'indennità, i relativi importi sono riepilogati nella tabella sottostante:

Tabella Indennità (Importi in euro)	Indennità di Imbarco			Indennità di Lavorazione e Collaudo
	Capo pontone/pianale, Capo cisterna e Direttore di macchina	Personale preposto alla conduzione dei natanti e UU.NN. e Conduuttori di macchina	Restante personale a bordo	Collaudatori/ Manutentori/supporto tecnico
Indennità Giornaliera (IG)	16,33	13,06	6,53	6,53
Indennità Oraria (IO) (la frazione di ora equivale all'ora intera)	2,88	2,30	1,15	1,15
IG - feriali non lavorativi	24,50	19,60	9,80	9,80
IO - feriali non lavorativi	4,31	3,45	1,73	1,73
IG - festivi	32,66	26,13	13,06	13,06
IO - festivi	5,75	4,60	2,30	2,30
IG – periodi superiori 24H	32,66	26,13	13,06	13,06
IG – periodi superiori 24H in giorno festivo o feriale non lavorativo	65,32	52,26	26,13	26,13

<sup>1</sup> Previste dalle normative di legge vigenti, ovvero dalle specifiche norme di tutela tecnico-militare di FA - pubblicazioni NAV

10. Al personale gruista che effettua attività di conduzione di gru e autogru, è corrisposta un'indennità per le prestazioni lavorative che comportino la movimentazione di carichi per il supporto tecnico alle attività di imbarco, logistica e sbarco dei materiali da/verso Unità Navali e assimilati. L'indennità viene erogata nella misura oraria di 8,00€ fino al limite massimo giornaliero di 25,00€
11. L'Ente di servizio, ai fini della corresponsione delle sopraccitate indennità, dovrà tenere idonea documentazione, redatta col concorso del Comando di bordo nel caso di interventi a favore delle Unità Navali eseguiti a bordo, dalla quale risulti, per ciascun dipendente, il numero di giornate e di ore di effettiva prestazione lavorativa svolta.
12. Gli importi giornalieri sopra indicati devono intendersi al lordo degli oneri a carico del lavoratore.
13. 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 € 2,59 per ogni giornata di effettivo servizio presso la sede di Civitavecchia, in quanto qualificata "area attiva".
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, artifici privi di spoletta e/o carica esplosiva – fusti di tipo "C", "D", e "H" o simili – 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 è maggiorata di un importo di € 17,02 (per un totale di € 19,61). 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.
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 Funzioni Centrali con rapporto di lavoro 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, l'eventuale maggiorazione chilometrica indicata 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, detratte 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 50 km.
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.
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 assegnazione temporanea 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 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. 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.
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 III**

#### **INDENNITA' CORRELATE ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' COMPORANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

#### **Articolo 18**

##### *(Indennità per Posizioni Organizzative)*

1. Nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 7, co.6, lett. e) e 77, co.2, lett. f) del CCNL 2016/2018, nonché in conformità a quanto indicato dal comma 3 dell'articolo 18 del CCNL 1998/2001:
- a) 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 di posizione organizzativa;
  - b) le parti individuano le risorse finanziarie da destinare ai trattamenti economici riconosciuti ai titolari di posizioni organizzative all'interno dell'Accordo annuale per la distribuzione del Fondo Risorse Decentrate (FRD);
  - c) in base alla ricognizione annuale degli incarichi operata dalla Direzione Generale per il Personale Civile, l'importo come sopra individuato viene utilizzato per la copertura delle posizioni organizzative che risultano istituite presso i singoli Enti;

- d) la retribuzione delle PO è limitata agli incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni del personale della terza area funzionale, siano esplicitamente previsti nell'organico degli Enti e siano caratterizzati dallo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e funzionali alla missione istituzionale dell'Ente, secondo le tipologie di incarichi in allegato 1.
2. In considerazione della ricognizione delle Posizioni Organizzative esistenti nell'A.D., l'importo medio lordo ipotetico spettante alle due diverse categorie, a valere sull'accantonamento stabilito sul Fondo Risorse Decentrate 2021, e nei limiti stabiliti dal comma 3 dell'articolo 18 del CCNL 1998/2001, è indicato nell'apposita tabella di cui al successivo art.28.
  3. L'importo dell'indennità, al lordo degli oneri a carico del lavoratore, è 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 viene 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 di cui al punto 3 del successivo art. 22.

#### **TITOLO IV**

### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

#### **Articolo 19**

##### *(Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale)*

1. 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 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, coerentemente con il d.lgs. 150/2009 e s.m.i., l'Amministrazione Difesa 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.
3. 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.

#### **Articolo 20**

##### *(Performance organizzativa)*

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 fornito.

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.

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:

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

Dove:

$$P. c.P.O. = \text{punteggio connesso alla performance organizzativa}$$

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

S par = soglia di partecipazione

Le parti danno atto che il P.c.P.O. (punteggio connesso alla performance organizzativa) nonché l'ISR (indicatore sintetico di risultato), rappresentano criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ai sensi dell'art. 7 comma 6 lett. b) del CCNL Funzioni centrali.

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 (100%)
50% > PRESENZA ≤ 75%	0,75 (75%)
25% > PRESENZA ≤ 50%	0,5 (50%)
PRESENZA ≤ 25%	0 (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.

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).

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

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

10. Per i dipendenti a tempo parziale l'incentivo individuale, determinato ai sensi del punto precedente, viene parametrato in base alla percentuale di prestazione lavorativa effettivamente resa, in altre parole viene calcolato sulla base della soglia di partecipazione oggettiva del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.

11. Il premio connesso alla *performance* organizzativa viene pagato a conclusione del ciclo della previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*", secondo la formula riportata al punto 10, a seguito della validazione della Relazione sulla *performance* elaborata dall'Amministrazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV), così come espressamente previsto dall'art.14, co.6, del D.Lgs. n.150/2009.

## Articolo 21

*(Maggiorazione premio performance organizzativa personale 1^ Area)*

1. In considerazione dell'accresciuta complessità dei compiti assegnati al Ministero della Difesa e dell'attuale contesto organizzativo-funzionale dell'Amministrazione stessa, caratterizzato da un progressivo aumento delle competenze tecniche richieste e della conseguente maggiore integrazione dei processi di lavoro svolti, al personale inquadrato nell'Area 1 è stato richiesto un sempre maggiore impegno lavorativo e lo svolgimento di attività ulteriori aggiornate ed adeguate alle mutate attività tecnico operative del Ministero.
2. Alla luce delle competenze e capacità tecniche dimostrate in correlazione alle attività svolte a sostegno delle funzioni operative della Difesa, le parti concordano di riconoscere al personale di cui trattasi una maggiorazione del premio di *performance* organizzativa.
3. Detta maggiorazione, distinta per CRA di appartenenza, è subordinata ai seguenti requisiti:
  - ✓ permanenza nel livello apicale dell'Area 1 da almeno 5 anni;
  - ✓ positiva verifica dell'impegno e della qualità delle prestazioni rese, nell'ottica della correlazione con le attività operative dell'AD di cui al punto 2, risultante dalla valutazione della *performance*.
4. L'importo, a carico del Fondo Risorse Decentrate, da destinare alla maggiorazione di cui al presente articolo è definito annualmente in sede di accordo per la distribuzione del FRD medesimo. Per l'anno 2021 l'accantonamento è indicato nella tabella a seguito:

<b>Maggiorazione Performance Organizzativa 1^ Area Anno 2021</b>	
<b>Distribuzione somme complessivamente disponibili</b>	
<b>VOCI</b>	<b>Importo</b>
MAGG 1^ AREA al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	1.375.000,00
MAGG 1^ AREA al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	1.036.171,82

**Articolo 22**  
**(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 i criteri di seguito riportate.
2. 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.
3. 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

4. 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. In caso di *ex aequo* si farà riferimento alla presenza in servizio (così come indicata da ciascun Ente in fase di inserimento dati per il pagamento della *performance* organizzativa) e, in caso di ulteriore *ex aequo* si farà riferimento alla valutazione della *performance* individuale dell'anno precedente.

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.

## TITOLO V

### PROGRESSIONI ECONOMICHE

#### Articolo 23

##### *(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 nel presente titolo.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs.n.150/2009.
3. Il numero complessivo di passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente superiore all'interno delle aree è 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 oggetto di accordo.
4. Il differenziale economico dovuto al personale che consegue lo sviluppo alla fascia retributiva immediatamente superiore a quella posseduta sarà corrisposto agli aventi diritto sia a titolo di stipendio, sia, ove spettante, a titolo di indennità di amministrazione.

## **Articolo 24**

### ***(Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche)***

1. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono definiti nell'allegato 2.
2. L'Amministrazione provvederà ad emanare apposito bando per la disciplina delle progressioni economiche, nel rispetto della vigente normativa in materia, delle disposizioni contrattuali, nonché di quanto previsto nel presente contratto.

## **TITOLO VI**

### **CONTRATTAZIONE DI SEDE**

## **Articolo 25**

### **(Fondo Unico di Sede)**

1. 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.
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 potrà differire 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 in sede di contrattazione locale.
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 c.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.
5. 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 26**

### ***(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 nell'ambito della contrattazione integrativa di sede, in ossequio a quanto previsto dall'art. 7 comma 7 del CCNL Funzioni Centrali, tenendo conto di quanto emerso dai Sistemi di Misurazione e Valutazione della *Performance* vigenti presso l'Amministrazione Difesa.
2. In considerazione delle cessazioni e delle immissioni di dipendenti che possono verificarsi durante l'anno nonché delle ulteriori eventuali variazioni della consistenza numerica del personale in servizio presso ogni Ente, il premio dovrà essere calcolato in proporzione ai mesi di servizio prestati da ciascun dipendente nel medesimo Ente.
3. La somma annualmente accantonata per il FUS dovrà corrispondere ad almeno il 20% delle risorse destinate ai trattamenti per le performance, in applicazione dell'art. 77 comma 4 del CCNL Funzioni centrali, e tali risorse dovranno essere destinate alla performance.

## TITOLO VII

### RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

#### Articolo 27

##### *(Determinazione dei fondi AD ed AID 2021)*

1. L'ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate (FRD) per l'esercizio finanziario 2021 è pari a complessivi € **77.018.657,00** al lordo degli oneri datoriali, di cui € 54.376.119,00 rappresentano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità ed € 22.642.538,00 le risorse variabili.
2. Il fondo dell'AID viene determinato in € **3.147.909,55**, pari al 4% (rapporto personale AID/AD) dello stanziamento di cui al precedente comma 1. La parte restante, pari ad € **73.870.747,45**, costituisce il fondo dell'AD.

#### Articolo 28

##### *(Destinazione Fondo Risorse Decentrate 2021)*

1. In base a quanto stabilito nel precedente articolo, il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 per l'A.D. ammonta a complessivi € **73.870.747,45** 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 saranno utilizzate come riportato nella seguente tabella:

Voci	Importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	Importo al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	Residuo importo al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro
<b>FRD 2021</b>		77.018.657,00	

<b>Fondo Agenzia Industrie Difesa</b>	3.147.909,55		73.870.747,45
<b>Indennità di Posizioni Organizzativa</b>	3.500.000,00	2.637.528,26	70.370.747,45
<b>Indennità per Particolari Posizioni di Lavoro</b>	2.023.094,11	1.524.562,25	68.347.653,34
<b>Indennità per Turni</b>	8.664.162,15	6.529.135,00	59.683.491,20
<b>Indennità di Reperibilità</b>	3.263.936,97	2.459.636,00	56.419.554,22
<b>Indennità di Mobilità</b>	70.000,00		56.349.554,22
<b>Progressioni Economiche</b>	17.182.241,22	12.416.708,50	39.167.313,00
<b>Performance Organizzativa</b>	21.000.000,00	15.825.169,56	18.167.313,00
<b>Performance Individuale</b>	7.000.000,00	5.275.056,52	11.167.313,00
<b>Maggiorazione 1^ Area</b>	1.375.000,00	1.036.171,82	9.792.313,00
<b>Fondo Unico di Sede</b>	9.792.313,00	7.379.286,36	0,00

<b>Performance organizzativa + Performance individuale + Fondo unico di sede 2021</b>			
<b>Distribuzione somme complessivamente disponibili</b>			
<b>VOCI</b>	<b>Importo</b>	<b>numero dei dipendenti</b>	<b>quota media pro capite</b>
Performance Organizzativa al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	21.000.000,00	21.069	996,73
Performance Organizzativa al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	15.825.169,56	21.069	751,51
Performance Individuale al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	7.000.000,00	21.069	332,24
Performance Individuale al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	5.275.056,52	21.069	250,37
FUS al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	9.792.313,00	21.069	464,77
FUS al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	7.379.286,36	21.069	350,24

<b>Posizioni Organizzative</b>			
<b>Distribuzione somme complessivamente disponibili</b>			
<b>VOCI</b>	<b>Importo</b>	<b>Numero titolari PPOO</b>	<b>Importo teorico medio pro-capite</b>
PPOO Cat. I al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	121.807,03	39	3.123,26
PPOO Cat. I al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)	91.791,28	39	2.353,62
PPOO Cat. II al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	3.378.192,97	1.754	1.925,99
PPOO Cat. II al netto degli oneri a carico del datore di lavoro (lordo dipendente)	2.545.736,98	1.754	1.451,39

#### **Art. 29**

##### *(Utilizzazione delle ulteriori somme disponibili)*

1. 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, compresi quelli indicati dall'articolo 1, co.870 della Legge 30 dicembre 2020, n.178 (Legge di Bilancio 2021), 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) 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 30**

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

1. 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 2021 ad **€21.000.000,00**.
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.

### Articolo 31

*(Accantonamento delle risorse e contingenti per le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2021)*

1. Dall'ammontare del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 risulta individuata la somma di € 17.182.241,22 a valere sulle risorse consolidate del citato Fondo al fine di finanziare al lordo datoriale nella misura del 50% le progressioni economiche all'interno delle aree funzionali, pari a un totale di 10.352 unità, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, comma 6, lettera c), del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" Triennio 2016 – 2018 del 12.02.2018, e secondo quanto stabilito dal presente CCNI 2021 – 2023.
2. Conseguentemente sono individuati i seguenti contingenti di personale cui attribuire, con decorrenza 1° gennaio 2021, la fascia retributiva immediatamente superiore al termine dello svolgimento delle apposite procedure selettive:

AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
III	Da F6 a F7	20	2.834,17	56.683,40
III	Da F5 a F6	155	2.897,45	449.104,40
III	Da F4 a F5	121	2.612,89	316.159,13
III	Da F3 a F4	462	3.964,39	1.831.549,69
III	Da F2 a F3	271	2.364,18	640.691,43
III	Da F1 a F2	55	1.181,83	65.000,57
AREA	PASSAGGIO RETRIBUTIVO	N. DI UNITA' DI PERSONALE	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO (LORDO STATO)	TOTALE ANNUO (LORDO STATO)
II	Da F5 a F6	696	962,18	669.675,92
II	Da F4 a F5	2.826	717,33	2.027.186,57
II	Da F3 a F4	5.138	1.907,83	9.802.436,82
II	Da F2 a F3	581	2.200,86	1.278.702,40
II	Da F1 a F2	26	1.694,24	44.050,28
AREA	PASSAGGIO	N. DI UNITA' DI	DIFFERENZIALE UNITARIO ANNUO	TOTALE ANNUO

	<b>RETRIBUTIVO</b>	<b>PERSONALE</b>	<b>(LORDO STATO)</b>	<b>(LORDO STATO)</b>
I	Da F2 a F3	1	1.000,60	993,58
I	Da F1 a F2	0	//	//
<b>NUMERO TOTALE PASSAGGI RETRIBUTIVI</b>			<b>ONERE FINANZIARIO COMPLESSIVO</b>	
10.352			17.182.241,22	

**TITOLO VIII**  
**NORME FINALI E TRANSITORIE**

**Articolo 32**

*(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 personale civile del Comparto Funzioni Centrali delle Aree prima, seconda e terza in servizio presso gli Enti del Ministero della Difesa.
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 33**

*(Rinvio al CCNL vigente)*

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

Roma, 02 novembre 2021.

<b>PER L'AMMINISTRAZIONE</b>	
<b>LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA</b>	
Il Direttore della Direzione generale per il personale civile (Dott.ssa Gabriella MONTEMAGNO)	Firmato
Il Vice Capo del I Reparto dello Stato Maggiore della Difesa	Firmato

(Gen. B. CC Giuseppe BATTAGLIA)	
Il Capo del I Reparto del Segretariato Generale della Difesa (Dott.ssa Giovanna ROMEO)	Firmato
<b>PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI</b>	
FP CGIL	Firmato
CISL FP	Firmato
UIL PA	Firmato
FLP DIFESA	Firmato
CONFSAL UNSA	Firmato
CONFINTESA FP	Firmato
USB PI	Non Firmato con Nota a Verbale

## ALLEGATO 1

### TIPOLOGIE DI INCARICHI SUSCETTIBILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

<b>n.</b>	<b>Incarichi normativamente previsti</b>	<b>Riferimento normativo</b>	<b>Categoria Economica</b>
1	Capo servizio amministrativo	DPR 90/2010, art. 451	I
2	Capo ufficio relazioni con il pubblico	D.Lgs.165/2001, art. 11	II
3	Incarichi di rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione conferiti presso Uffici istituzionalmente preposti alla gestione del contenzioso	D.Lgs.165/2001 art. 12	II
4	Capo gestione denaro/finanziario/patrimoniale/materiali	DPR 90/2010, art. 451	II
5	Titolare ufficio cassa	DPR 90/2010, art. 451	II
6	Ufficiale rogante	DPR 90/2010, art. 451	II
7	Consegnatario del materiale per debito di custodia tenuto alla resa del conto giudiziale	DPR 90/2010, art. 451	II
8	Funzionario delegato alla spesa (incarico attribuito con D.M. di Bilandife)	R.D. 2440/1923 art. 54	II
9	Responsabile servizio prevenzione e protezione	D.Lgs. 81/2008, art. 32	II
10	Responsabile protocollo informatico	DPR 445/2000, art. 61	II
<b>n.</b>	<b>Incarichi funzionali</b>		<b>Categoria Economica</b>
11	Incarichi di consulenza organicamente previsti presso gli Organi di Vertice dell'Amministrazione		II
12	Consulente giuridico presso gli Alti Comandi territoriali delle Forze Armate		II
13	Consigliere giuridico presso Stabilimenti, Arsenali, Poli tecnici delle FF.AA.		II
14	Incarichi di studio presso Uffici Legali di livello dirigenziale		II
15	Incarichi tecnici ad alta valenza professionale (ingegneri, architetti, psicologi, chimici, fisici, biologi, esperti qualificati e rappresentante governativo assicurazione qualità)		II
16	Titolarità di unità organizzativa presso Enti cd. centrali dell'A.D. (SS.MM., S.G.D., G.M., UU.CC. e DD.GG.)		II
17	Titolarità di unità organizzativa presso Enti cd. periferici dell'A.D. (Enti diversi da SS.MM., S.G.D., G.M., UU.CC. e DD.GG.)		II
18	Capo segreteria e Segretario particolare presso segreterie di Uffici di livello Dirigenziale Generale		II

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLA  
PRIMA AREA**

<b>A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA</b> (potrà essere valutata un'anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Prima Area, nell'Area A (o altrimenti denominata) e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza	<b>MAX PUNTI 15</b>
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	1,00 punto per i primi 2 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza; 4,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza, successivo ai primi 2	<b>MAX PUNTI 32</b>
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	0,15 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza; 0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato nei ruoli militari dalla data del 31 gennaio 2000.	<b>MAX PUNTI 3</b>
	<b>T O T A L E</b>		<b>M A X</b>
<b>B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI</b> (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)  *I Titoli valutabili devono essere coerenti con le attività del profilo posseduto	Licenza di scuola elementare	<b>45 punti</b>	<b>MAX PUNTI 50</b>
	Diploma di scuola secondaria di primo grado	<b>46 punti</b>	
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	<b>47 punti</b>	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	<b>48 punti</b>	
	Laurea N.O. (triennale) *	<b>49 punti</b>	
	Diploma di Laurea V.O. o specialistica o magistrale*	<b>50 punti</b>	
<b>T O T A L E</b>		<b>M A X</b>	<b>50</b>
<b>C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE</b>  (riferita all'annualità precedente la selezione)	Punteggio: 100-71	<b>50 punti</b>	<b>MAX PUNTI 50</b>
	Punteggio: 70-41	<b>46 punti</b>	
	Punteggio fino a 40 e non valutati (per motivi diversi da quelli disciplinari o per scarso rendimento)	<b>37 punti</b>	
<b>T O T A L E</b>		<b>M A X</b>	<b>50</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =</b>		<b>A + B + C</b>	

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLA**

**SECONDA AREA**

<b>A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA</b> (potrà essere valutata un'anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza; 0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza.	<b>MAX PUNTI</b> 15
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	1,00 punto per i primi 2 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza; 4,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza, successivo ai primi 2.	<b>MAX PUNTI</b> 32
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	0,15 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza; 0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Prima Area, nell'Area A e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza; 0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato nei ruoli militari dalla data del 31 gennaio 2000.	<b>MAX PUNTI</b> 3
	<b>T O T A L E</b>		<b>M A X</b>
<b>B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI</b> (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)  *I Titoli valutabili devono essere coerenti con le attività del profilo posseduto	Licenza di scuola elementare	42 punti	<b>MAX PUNTI</b> 50
	Diploma di scuola secondaria di primo grado	44 punti	
	Diploma di qualifica professionale (triennale)	45 punti	
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale/quinquennale)	46 punti	
	Laurea N.O. (triennale) *	48 punti	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale *	50 punti	
	<b>T O T A L E</b>		<b>M A X</b>
<b>C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE</b> (riferita all'annualità precedente la selezione)	Punteggio: 100-71	50 punti	<b>MAX PUNTI</b> 50
	Punteggio: 70-41	46 punti	
	Punteggio fino a 40 e non valutati (per motivi diversi da quelli disciplinari o per scarso rendimento)	37 punti	
<b>T O T A L E</b>		<b>M A X</b>	<b>50</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =</b>		<b>A + B + C</b>	

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLA  
TERZA AREA**

<b>A) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA</b> (potrà essere valutata un'anzianità complessiva non superiore a 30 anni)	Competenza professionale	0,50 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Terza Area, nell'Area C e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza  0,25 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di attività svolta in qualità di dipendente civile dell'A.D. nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza	MAX PUNTI 15
	Periodo di servizio nella medesima fascia retributiva	1,00 punto per i primi 2 anni di permanenza, in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza;  4,00 punti per ogni anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio di ruolo in qualità di dipendente civile dell'A.D., nella fascia retributiva di appartenenza, successivo ai primi 2.	MAX PUNTI 32
	Anzianità di ruolo in altra pubblica amministrazione	0,15 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Terza Area, nell'Area C e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza  0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato, in qualità di dipendente civile nella Seconda Area, nell'Area B e nelle corrispondenti qualifiche funzionali di provenienza;  0,10 punti per ciascun anno, o frazione pari o superiore a 6 mesi, di servizio prestato nei ruoli militari dalla data del 31 gennaio 2000.	MAX PUNTI 3
	<b>T O T A L E</b>		<b>M A X</b>
<b>B) TITOLI DI STUDIO CULTURALI E PROFESSIONALI</b> (dei primi tre titoli si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)  *I Titoli valutabili devono essere coerenti con le attività del profilo posseduto	Diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado	45 punti	MAX PUNTI 49
	Laurea N.O. (triennale) *	47 punti	
	Diploma di laurea V.O. o specialistica o magistrale *	49 punti	
	Master universitario di 1° livello post lauream o corso di perfezionamento universitario di durata almeno annuale*	0,25 punti	MAX PUNTI 0.50
	Abilitazione professionale non legata al preventivo conseguimento del titolo universitario*	0,25 punti	
	Master universitario di 2° livello post lauream o dottorato di ricerca o diploma di specializzazione universitaria*	0,25 punti	MAX PUNTI 0.50
	Abilitazione professionale post lauream per l'esercizio di libere professioni	0,25 punti	
	<b>T O T A L E</b>		<b>M A X</b>

<b>C) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE (riferita all'annualità precedente la selezione)</b>	Punteggio: 100-71	<b>50 punti</b>	<b>MAX PUNTI</b>  <b>50</b>
	Punteggio: 70-41	<b>46 punti</b>	
	Punteggio fino a 40 e non valutati (per motivi diversi da quelli disciplinari o per scarso rendimento)	<b>37 punti</b>	
	<b>T O T A L E</b>	<b>M A X</b>	<b>50</b>
	<b>TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO =</b>	<b>A + B + C</b>	



# **UNIONE SINDACALE di BASE**

## **PUBBLICO IMPIEGO**

### **Coordinamento Nazionale Difesa**

**Roma 24.09.2021**

## **Nota a verbale bozza ipotesi CCNI 2021-2023.**

USB Difesa, preso atto dei rilievi da parte della Funzione Pubblica e Igop, nonché delle integrazioni e modifiche riportate nella nuova bozza di Ipotesi di Accordo CCNI, dopo la disamina dei contenuti, **NON sottoscrive** il medesimo Accordo.

Da atto alla Direzione Generale di aver istituito, dopo anni di insistenze da parte della scrivente O.S., di un Fondo per i Colleghi di Prima Area, il quale li ripaga solo in minima parte rispetto al divario economico venutosi a determinare con la quasi totalità dei colleghi beneficiari degli sviluppi economici.

Esprime apprezzamento per l'impegno profuso nell'aver rivisto le somme rinvenienti dalle ulteriori risorse disponibili previste dal CCNI 2018-2020, con riferimento al FESI del Personale militare transitato nei ruoli civili della Difesa, disciplinato dai dettami riportati nell'art. 1805 bis del D.lgs. 66/2010 e successive modifiche ed integrazioni, la cui interpretazione non è stata mai chiarita definitivamente.

Nel merito della nuova bozza di ipotesi del CCNI, la scrivente O.S. non riscontra alcuna modifica circa le particolari Posizioni di lavoro sia per quanto riguarda i turni e reperibilità che le indennità di rischio. Queste ultime, assolutamente inadeguate rispetto ai rischi menzionati dalla Medicina del Lavoro, essendo in netto contrasto con il D.lgs. 81/2008. Tali spettanze maturate dovrebbero essere erogate entro massimo tre mesi successivi dalle prestazioni lavorative effettuate.

Per quanto attiene le progressioni economiche, per USB Difesa, i passaggi nelle fasce immediatamente superiori dovrebbero avvenire secondo criteri di automatismo in considerazione dell'anzianità professionale, trattandosi di sviluppi economici e non giuridici. Riguardo le progressioni tra Aree, nulla si evince per gli apicali.

Altresì all'interno delle Aree, si dovrebbe assegnare un punteggio anche a coloro che hanno titoli di studio non strettamente correlati al profilo professionale.

Infine, per quanto concerne le presenze in servizio, ai fini del calcolo performance, anche la convalescenza/malattia "imposta" dal proprio comando/ente nell'iter burocratico del cambio profilo professionale dovrebbe essere tutelata. Anche se,

---

**Unione Sindacale di Base – Pubblico Impiego**

Viale Dell'Aeroporto 129- 00175 Roma - Tel. 06/762821 Fax 06/7628233 -

Sitoweb: [www.usbdifesa.it](http://www.usbdifesa.it) – email: [difesa@usb.it](mailto:difesa@usb.it) – [usbdifesa@pec.usb.it](mailto:usbdifesa@pec.usb.it)



**UNIONE SINDACALE di BASE**  
**PUBBLICO IMPIEGO**  
**Coordinamento Nazionale Difesa**

difatti, questo iter andrebbe chiarito, attraverso la correzione del art. 37 del contratto nazionale attualmente in vigore; allo stato attuale la procedura di cambio profilo prevede due fasi: la prima un periodo con decorrenza dal giorno in cui è formulata la richiesta di visita di idoneità nel profilo di appartenenza fino alla visita presso commissione medica ed un secondo periodo dalla inidoneità stabilita dalla commissione già citata fino all'assegnazione del nuovo profilo con seconda visita in commissione. **Codesta Direzione Generale** con circolare del ottobre/novembre 2020 ha chiarito che nel primo periodo il lavoratore è sempre da considerare in servizio mentre per il secondo periodo non ha mai chiarito ufficialmente, auspicando di farlo a breve.

Tuttavia, la scrivente O.S., confida nei meritevoli quanto necessari approfondimenti da parte della Direzione Generale per il Personale Civile in merito a quanto esposto. Tanto allo scopo di una rivisitazione generale delle norme riportate nella bozza di ipotesi del CCNI.

**Il Coordinatore Nazionale USB P.I. Difesa**  
**FERRULLI Costantino**

---

**Unione Sindacale di Base – Pubblico Impiego**

Viale Dell'Aeroporto 129- 00175 Roma - Tel. 06/762821 Fax 06/7628233 -  
Sitoweb: [www.usbdifesa.it](http://www.usbdifesa.it) – email: [difesa@usb.it](mailto:difesa@usb.it) – [usbdifesa@pec.usb.it](mailto:usbdifesa@pec.usb.it)