

ALLEGATO 1

POSIZIONE ECONOMICA SUPER A1 (ex 2^a e 3^a q.f.)

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

- 12 anni di anzianità di servizio **di ruolo prendendo a riferimento la data di decorrenza economica** (maturata complessivamente nell'Amministrazione pubblica);
- assenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nell'ultimo biennio, facendo riferimento alla data **del provvedimento sanzionatorio**;
- possesso dei suddetti requisiti alla data del 31.12.2003 considerando l'anzianità di servizio dalla data della decorrenza economica.

ALLEGATO 2**POSIZIONE ECONOMICA SUPER B 3 (ex 6^a 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 5 maturati **economicamente** nella ex 6^a q.f. o posizione economica 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

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

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

ALLEGATO 3**POSIZIONE ECONOMICA SUPER C1 (ex 7[^] 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[^] 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[^] 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
6. complessivamente per la formazione professionale non potranno essere attribuiti più di punti 4

ALLEGATO 4**POSIZIONE ECONOMICA SUPER C3 (ex 9^a q.f.)**

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

- **ANZIANITA' DI SERVIZIO DI RUOLO** senza demerito nella ex 9^a 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^a 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^a q.f. **facendo riferimento alla data della decorrenza economica.**
 - punti 0,25 per ogni anno
2. **incarichi svolti** nell'ex 9^a q.f.:
 - reggente di ufficio dirigenziale (incarico conferito con decreto dirigenziale registrato alla Corte dei conti) 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 per ogni titolo
(massimo punti 2);
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);
5. corsi o seminari, strettamente attinenti alle funzioni svolte
di durata inferiore a 15 gg

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

punti 3,5.

ALLEGATO 5**POSIZIONI ORGANIZZATIVE****Anno 2004****1. Posizione economica C3 (ex 9^a qualifica funzionale)**

- Reggenza 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 **€. 1.640,00**

2. Posizione economica C2 (ex 8^a qualifica funzionale) €. 1.210,00

- Titolarità di unità organizzativa organicamente prevista per l'8^a q.f.;
- incarichi di studio organicamente previsti presso Uffici Legali di livello dirigenziale

3. Posizione economica C1 (ex 7^a qualifica funzionale) € 1.033,00

- Titolarità di unità organica tecnica o amministrativa, prevista per la ex 7^a 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.

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

ALLEGATO 6**INDENNITA' PER TURNI
(art. 1 CCNL 12 gennaio 1996)**

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 un turno intero di 8 ore. Pertanto, al personale che effettua prestazioni che si estendono su più tipologie di orario (mattutino, pomeridiano, notturno festivo/non festivo), l'importo da attribuire, quale maggiorazione, deve essere proporzionato alle ore effettuate nelle diverse tipologie di 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 7**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

ALLEGATO 8**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 saltuariamente per motivi di servizio in ragione di 1/22 o 1/26 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni settimanali.
3. L'indennità va corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato e non si corrisponde durante i giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa, 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

ALLEGATO 9**INDENNITA' PROFESSIONALE**

1. I destinatari di tale indennità 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 una indennità nella misura unica mensile lorda di € 103,29;
3. ai lavoratori classificati in Categoria B viene corrisposta una indennità nella misura unica mensile lorda di € 25,82;
4. Le indennità di cui al presente articolo 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 continuativi, 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 per rischio da radiazioni non è cumulabile 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 (D.P.R. 5.5.1975, N. 146)

ALLEGATO 10

1. Compete ai dipendenti civili una indennità giornaliera per le o alla prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute incolumità personale, 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 dipendente da causa di servizio **inerenti 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. Per eventuali nuove situazioni lavorative di rischio non formalizzate che dovessero essere individuate sotto la diretta responsabilità dei dirigenti preposti agli enti, qualora sussistano le previste condizioni di riconoscimento del diritto al relativo pagamento così come individuato dal 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. 9**, nè 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

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 e in saturazione	indennità (in lire) per ogni ora di immersione non in saturazione usando apparecchiature ad:			indennità (in lire) per ogni ora di immersione in saturazione
		Aria	Miscele sintetiche	Ossigeno		Aria	Miscele sintetiche	Ossigeno	
1	2	3	4	5	2	3	4	5	
0	12	0,62	0,83	1,24	0,310	1.200	1.600	2.400	600
13	25	0,83	1,24	1,76	0,413	1.600	2.400	3.400	800
26	40	1,03	1,76	0	0,52	2.000	3.400	0	1.000
41	55	1,55	2,27	0	0,62	3.000	4.400	0	1.200
56	80	2,58	3,10	0	0,72	5.000	6.000	0	1.400
81	110	3,10	3,62	0	0,83	6.000	7.000	0	1.600
111	150	0	4,13	0	1,03	0	8.000	0	2.000
151	200	0	4,65	0	1,29	0	9.000	0	2.500
oltre	200	0	5,16	0	1,55	0	10.000	0	3.000

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

ALLEGATO 11

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. | € 0,310 | min. | € 0,238 |
| b) | indennità giornaliera di fuori residenza
per il personale civile non di ruolo: | max. | € 0,248 | min. | € 0,062 |
| c) | premio di disattivazione per ogni mina,
proiettile, bomba od ordigno esplosivo
disattivato o rimosso: | | € 1,033 | | |

Gli importi sopraindicati 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 12

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

PREMIO riservato agli artificieri esplosivisti specializzati della Difesa impiegati in attività di rimozione, disinnescio 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

ALLEGATO 13**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 14

INDENNITA' D'IMBARCO

1. Nell'Accordo relativo al F.U.A. – anno 2001 – l'indennità d'imbarco è stata estesa al personale civile che opera su Unità Navali di tutte le FF.AA.
2. L'importo da corrispondere è equivalente alla quarta parte della diaria giornaliera di missione (art. 208 del R.D. 2262/24); essendo tale importo variato in base all'art. 30 del C.C.N.I. 16.5.2001 che lo ha equiparato per tutti i livelli in € 20,65 (lire 40.000), l'indennità d'imbarco risulta pari a:

€ 5,16 (lire 10.000)
3. L'indennità d'imbarco non è cumulabile con l'indennità di missione.

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

ALLEGATO 15

**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, artifizi 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.

Tale indennità compete esclusivamente per ogni giornata di effettiva prestazione resa 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

ALLEGATO 16

**FONDO TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERIMENTO
“INDENNITA’ DI MOBILITA’”
(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 dei 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:
 - assegnazione a nuovo Ente di servizio a seguito di vincita di corso-concorso o di concorso;
 - trasferimento successivo ad altro Ente effettuato ai sensi della legge 104/92, nei casi in cui le condizioni che hanno dato titolo al beneficio della citata legge, 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.
9. Le distanze tra le sedi di servizio vanno riferite al seguente parametro:

- dall'Ente di provenienza all'Ente di nuova 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 negli anni 1999, 2000 e 2001.

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

ALLEGATO 17

Fondo Unico di amministrazione 2004

Distribuzione delle somme disponibili

articolo dell'accordo	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			83.391.455,00	
2	fondo Agenzia Industrie Difesa			4.613.656,00	78.777.799,00
5	posizioni super 2000, 2001, 2002 e 2003	492.384,98	38,38	681.362,33	78.096.436,67
6	posizioni A1 super 2004	7.469,80	38,38	10.336,71	78.086.099,96
7	ulteriori posizioni A1 super 2004	133.881,80	38,38	185.265,63	77.900.834,33
11	indennità per posizioni organizzative	1.805.269,00	32,7	2.395.591,96	75.505.242,37
13	particolari posizioni di lavoro previste per legge (all. A)	2.212.049,15	32,7	2.935.389,22	72.569.853,15
13	quota aggiuntiva del FUS per turnazioni (all. B)	4.830.303,02	32,7	6.409.812,11	66.160.041,04
13	quota aggiuntiva del FUS per reperibilità (all. C)	1.483.501,88	32,7	1.968.606,99	64.191.434,05
14	fondo unico di sede 2004	48.373.348,94	32,7	64.191.434,05	0,00

Fondo unico di Sede 2004

Distribuzione delle somme disponibili

articolo dell'accordo	VOCI	quota complessiva	numero dei dipendenti	quota pro capite
14	importi al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro	64.191.434,05	35.262	1.820,41
14	importi al netto degli oneri a carico del datore di lavoro	48.373.348,94	35.262	1.371,83