

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

ACCORDO

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SULLA
PROCEDURA DI DISTRIBUZIONE AL PERSONALE
DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE (F.U.A.) - ANNO 2005

Il giorno **29 luglio 2005 alle ore 10.00**, presso la sede dell'Agenzia, ha avuto luogo l'incontro tra l' A.I.D. nella persona del Direttore Generale ing. Giovanni Scerch e le OO.SS. appresso indicate.

In sede di firma definitiva del CCNI in oggetto, la cui ipotesi di accordo era stata sottoscritta in data 25 giugno 2005, le parti convengono le variazioni/integrazioni seguenti:

- 1) in seguito ad un aggiornamento dell'ammontare del FUA attribuito all'Agenzia Industrie Difesa, definito da Persociv successivamente alla data della firma dell'ipotesi di accordo in parola, alcune cifre riportate nella stessa sono modificate come di seguito:

art. 1 punto 3: € 4.091.230,00 si modifica in € 4.200.542,00

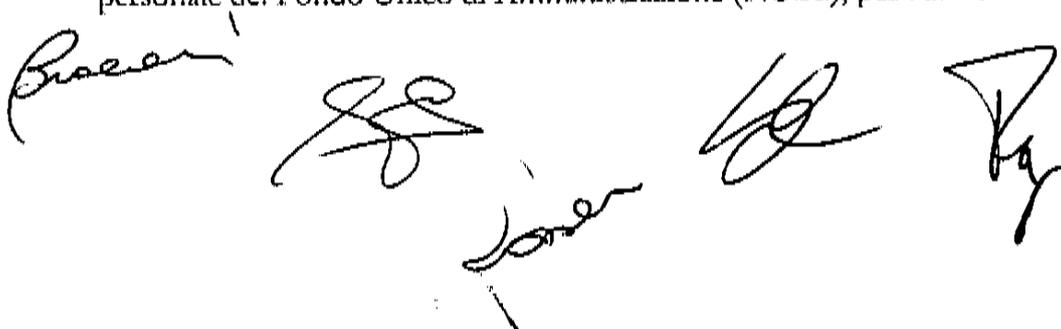
art. 6 punto 1: € 1.126.379,05 si modifica in € 1.171.266,34

€ 1.105.198,90 si modifica in € 1.146.556,61

€ 594.180,48 si modifica in € 615.247,38 ;

- 2) l'art. 6 viene integrato con il punto 4, che indica la tipologia di assenze che non possono subire decurtazioni del FUS, qualora concorra la presenza in servizio quale elemento di valutazione.

Le parti concordano e sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Integrativo relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa, con oggetto la procedura di distribuzione al personale del Fondo Unico di Amministrazione (F.U.A.), per l'anno 2005.



SCOPO

Scopo del presente accordo è quello di fissare le modalità di distribuzione del F.U.A. al personale dell'Agenzia Industrie Difesa (AID). Eventuali situazioni non previste nella procedura di seguito riportata saranno oggetto di specifici accordi.

PREMESSA

1. Il F.U.A., in applicazione degli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. 1998 – 2001, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza sulla base di una specifica contrattazione integrativa.
2. Sulla base dell'assegnazione prevista dalla legge di "Bilancio di Previsione dello Stato" per l'anno in corso, viene effettuata la ripartizione del F.U.A. tra A.D. e A.I.D.
3. Le risorse costituenti il F.U.A. dell'Agenzia, in armonia con gli articoli contrattuali richiamati al punto 1, sono finalizzate ad attribuire un riconoscimento economico a specifici incarichi e compiti svolti nell'organizzazione di stabilimento ed a costituire il Fondo Unico di Sede (F.U.S.), destinato ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e a riconoscere il merito e l'impegno individuale in modo selettivo.
4. L'AID ha individuato, inoltre, specifici criteri, correlati alla propria politica strategica ed alle conseguenti modalità operative degli stabilimenti, da applicare nell'attribuzione del F.U.S. al personale.

PROCEDURA

Sulla base dello scopo e delle premesse sopra indicati, viene stabilita la procedura riportata nei seguenti articoli.



ART. 1
(Ammontare del F.U.A. di A.I.D.)

1. Prendendo a riferimento lo stanziamento riportato nella legge di bilancio dell'esercizio in esame per l'Amministrazione Difesa, si determina l'ammontare del F.U.A., al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, da stralciare a favore di A.I.D. per il personale comunque in servizio presso gli stabilimenti attribuiti alla gestione di A.I.D.
2. Tale ammontare viene determinato dividendo la somma destinata al totale dei dipendenti di A.D. e A.I.D., e moltiplicando poi tale quota pro-capite per il numero dei dipendenti A.I.D. in servizio al 1° gennaio dell'anno in esame, sommato al numero dei dipendenti dell'A.D. che alla stessa data prestano ancora servizio presso le Unità dell'Agenzia.
3. Nell'anno 2005 la quota F.U.A. attribuita all'Agenzia è pari a € 4.200.542,00.

ART. 2
(Posizioni Economiche Super)

1. Dall'ammontare, di cui all'art. 1, viene detratta direttamente dall'A.D. la quota relativa alle posizioni economiche super, in quanto facenti parte integrante della retribuzione che, allo stato attuale, viene corrisposta dall'A.D. stessa.
2. A.I.D. conferma le posizioni economiche super riconosciute alla data del 1° gennaio 2005. Il contingente di posizioni super riconosciute è pari a 123 unità, così suddivise:
 - C3S n. 1
 - C1S n. 25
 - B3S n. 5
 - A1S n. 92

L'onere globale del 2005 per le posizioni super ammonta a euro 111.450,00.

Bracon

ART. 3
(Posizioni Organizzative)

1. Dalla somma residua vengono prelevate le risorse relative alle posizioni organizzative riconosciute fino alla data del 1° gennaio 2005.
2. Le posizioni organizzative vengono stabilite sulla base delle norme contrattuali vigenti applicando i criteri di cui all'Allegato 1. Le posizioni organizzative saranno integrate con quelle derivanti da incarichi equivalenti riguardanti l'organizzazione degli stabilimenti, assunta da A.I.D.
3. Gli importi riconosciuti alle singole posizioni organizzative sono quelli previsti contrattualmente e vengono riassunti in Allegato 2. Il contingente di posizioni organizzative riconosciute è attualmente pari a 60 unità, così suddivise:
 - n. 3 C3
 - n. 6 C2
 - n. 51 C1

L'onere globale del 2005 per le posizioni organizzative ammonta a € 84.365,35.

ART. 4
(Particolari posizioni di lavoro e quota aggiuntiva dal F.U.S. per turni e reperibilità)

1. Dalla somma che residua, dopo aver assicurato la remunerazione delle posizioni organizzative di cui al precedente articolo 3, vengono prelevate le risorse per remunerare le particolari posizioni di lavoro previste per legge, le turnazioni e la reperibilità
2. Le particolari posizioni previste per legge riguardano:
 - rischio da radiazioni;
 - rischio;
 - mansione dei centralinisti non vedenti;
 - imbarco.

Nell'anno 2005 l'onere globale per le sopra indicate particolari posizioni è pari a € 246.583,74.

Breen

Isola

[Signature]

[Signature]

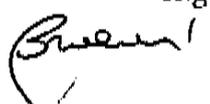
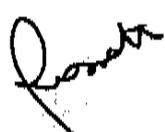
[Signature]

3. Oltre alle usuali turnazioni per i servizi di stabilimento, possono essere istituiti turni per la produzione, come da normativa contrattuale. La turnazione per la produzione è quella che assicura la continuità delle attività produttive, ai fini del rispetto dei programmi operativi e del miglior impiego di macchinari e attrezzature. Le relative indennità sono riportate in Allegato 3.
Considerato che le esigenze di turnazione per la produzione, correlate sia al piano operativo che all'acquisizione di singole commesse, possono avere il carattere dell'imprevedibilità, eventuali esigenze non comprese nei fabbisogni prestabiliti vengono poste a carico delle somme variabili del F.U.A.
Nell'anno 2005 l'onere globale per le turnazioni è pari a euro 537.939,57.
4. La reperibilità viene riconosciuta per assicurare interventi di emergenza sugli impianti di stabilimento, in presenza di pericoli a persone e cose. L'indennità di reperibilità viene retribuita attingendo alle risorse del F.U.S. e dà luogo ad una specifica integrazione dello stesso soltanto quando l'esigenza, rappresentata e giustificata da ciascuno Stabilimento, è superiore al 10% dello stanziamento spettante per il F.U.S. dell'anno precedente a quello in esame. Tale integrazione viene riconosciuta esclusivamente per la parte eccedente il suddetto 10%. Le modalità di erogazione della reperibilità sono quelle di cui all'Allegato 4. L'integrazione di cui sopra per l'anno 2005, uguale a quella dell'anno 2004, è pari a € 27.160,96, riguarda lo Stabilimento Militare di Baiano di Spoleto per € 21.705,00, e l'Arsenale Militare di Messina per € 5.455,96.

Art. 5

(Progressioni verticali interne alle aree)

1. In relazione a quanto previsto dall'accordo sulle progressioni verticali all'interno delle aree sottoscritto in data 11 maggio 2005, viene detratta dal F.U.A. la somma di € 139.972,05 ai fini dell'attuazione del suddetto accordo, riguardante le riqualificazioni del personale degli Stabilimenti militari di Noceto di Parma, Firenze, Baiano di Spoleto, Fontana Liri, Castellammare di Stabia.
2. Considerato, inoltre, che nel corso dell'anno si darà, presumibilmente, avvio all'analoga procedura finalizzata a stipulare l'accordo sulle riqualificazioni del personale dello Stabilimento militare di Torre Annunziata (in numero di 30 circa) e dell'Arsenale militare di Messina (in numero di circa 40), viene accantonata la somma di € 118.000,00 per tale esigenza.



Pagina 5 di 12

3. In relazione a quanto indicato ai precedenti commi, la somma di € 139.972,05 (comma 1) viene considerata a carico del F.U.A. per gli Stabilimenti militari di Noceto di Parma, Firenze, Baiano di Spoleto, Fontana Liri, Castellammare di Stabia. La somma di € 118.000,00 (comma 2) viene considerata a carico del F.U.A. per lo Stabilimento militare di Torre Annunziata e per l'Arsenale militare di Messina.
4. Le quote non utilizzate confluiscono nei F.U.S. degli stabilimenti di riferimento.

Art. 6
(Fondo Unico di Sede)

1. La parte di F.U.A. che residua, avendo detratto gli importi di cui all'art. 5, costituisce il Fondo Unico di Sede (F.U.S.).
Nel 2005, in relazione a quanto indicato nel precedente art. 5, le risorse dedicate al F.U.S. ammontano a:

- per gli stabilimenti di cui al comma 1, art. 5: € 1.171.266,34
- per gli stabilimenti di cui al comma 2, art. 5: € 1.146.556,61
- per gli stabilimenti di Gaeta e La Maddalena: € 615.247,38

Totale: € 2.933.070,33

2. Il F.U.S. viene assegnato ad ogni stabilimento in ragione di quotaparte per ogni dipendente in servizio al 1° gennaio dell'anno in esame.
3. Il F.U.S. viene erogato ai dipendenti attraverso una contrattazione decentrata di stabilimento, che, in applicazione della normativa richiamata in premessa, tiene presente i seguenti criteri:

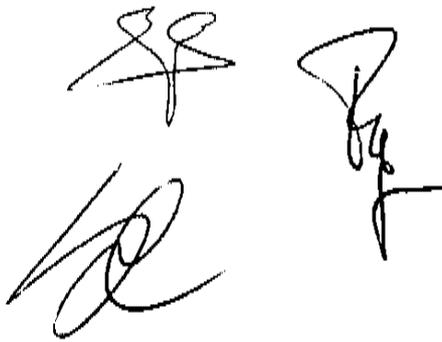
Bucari

[Handwritten signatures]

- 3.1. una prima quota viene calcolata su progetti di produttività ed efficienza degli stabilimenti e si intende commisurata al reale coinvolgimento di tutti i lavoratori nei processi di ristrutturazione e produzione;
- 3.2. la parte restante viene destinata a sostenere specifici progetti di risultato, attraverso l'applicazione di parametri, da individuare in sede di contrattazione locale tra quelli di seguito indicati:
- valore attribuito ai processi/attività di supporto;
 - lavorazioni impegnative, critiche e particolari rispetto a quelle di tipo standard;
 - obiettivi specifici predeterminati e preassegnati, anche su base individuale;
 - altri parametri correlati alle singole realtà
4. Al fine di indicare alla contrattazione locale opportuni punti di riferimento per procedere alla conclusione degli accordi per la distribuzione del F.U.S., le parti richiamano alcuni tipi di assenza coperti da particolari garanzie, che non possono subire decurtazioni del FUS qualora concorra, come elemento di valutazione per la sua corresponsione, la presenza in servizio. Tali tipi di assenza sono quelli determinati da:
- malattia dipendente da causa di servizio
 - infortunio sul lavoro
 - frequenza di corsi professionali dell'Agenzia
 - motivi sindacali relativi a permessi e distacchi retribuiti
 - donazione di sangue
 - motivi ai sensi della L. 104/92
 - astensione obbligatoria per maternità
 - motivi connessi a terapie salvavita (art. 21 c. 7 bis, CCNL 16.05.1995).

Bruno

Fanci

The block contains four handwritten signatures in black ink. One is at the top left, another at the top right, a third in the middle left, and a fourth in the middle right. They are all stylized and difficult to read.

**Allegato 1
(art. 3)****CRITERI GENERALI RELATIVI ALL’AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI
INCARICHI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

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

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

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

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

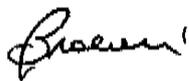
Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di posizione organizzative è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all’anno.

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

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

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

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



Allegato 2
(art. 3)

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

IMPORTI

- | | | |
|--|---|----------|
| 1. Posizione economica C3 | | |
| • Reggenza di unità organizzativa di livello dirigenziale | € | 2.160,00 |
| • Direzione di Uffici / Servizi non dirigenziali | € | 1.467,00 |
| 2. Posizione economica C2 | € | 1.082,00 |
| • Titolarità di Uffici/Servizi organicamente previsti per l'8^ q.f. | | |
| 3. Posizione economica C1 | € | 1.033,00 |
| • Titolarità di unità organica tecnica o amministrativa, organicamente prevista per la ex 7^ q.f.; | | |
| • Titolarità dell'ufficio cassa; | | |
| • Incarico di responsabile dei materiali; | | |
| • Responsabile del servizio prevenzione e protezione. | | |
- Qualora la posizione organizzativa sia ricoperta da un dipendente, sempre comunque appartenente all'area funzionale C, di posizione economica inferiore, al medesimo compete l'indennità prevista per detta posizione organizzativa.
- Qualora una posizione organizzativa prevista per il personale militare sia ricoperta da personale civile, allo stesso compete l'indennità nella misura prevista per la posizione economica posseduta.

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

Allegato 3
(art. 4)

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

• Turno mattutino	euro 4,13/turno
• Turno pomeridiano	euro 6,20/turno
• Turno notturno	euro 12,90/turno
• Turno festivo	euro 12,90/turno
• Turno notturno/festivo	euro 25,80/turno
• Incremento per turno superfestivo	euro 15,49/turno
(1° gennaio, Pasqua, lunedì dell'Angelo, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)	

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

INDENNITA' RELATIVA AI TURNI DI PRODUZIONE
(Importi lordi)

• Turno mattutino	euro 6,00/turno
• Turno pomeridiano	euro 8,00/turno
• Turno notturno	euro 15,00/turno
• Turno festivo	euro 15,00/turno
• Turno notturno/festivo	euro 27,00/turno
• Incremento per turno superfestivo	euro 16,00/turno
(1° gennaio, Pasqua, lunedì dell'Angelo, 1° maggio, 15 agosto, 25 e 26 dicembre)	

Nota: vedi quella sopra.

Smaller

Power

[Handwritten signatures]

Allegato 4
(art. 4)**INDENNITÀ PER REPERIBILITÀ**
(art. 8 CCNL 12 gennaio 1996)

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

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

1. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte al mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.
4. Per il periodo di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità pari a € 17,35.
5. Per il periodo di reperibilità di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10%. L'importo massimo da corrispondere non dovrà superare l'importo previsto per reperibilità di 12 ore.
6. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata a richiesta, con recupero orario e/o riposo compensativo.

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

