

M_D GCIV

prot. **0634906** Div.5

data **31-07-2012**

PARTENZA



MINISTERO DELLA DIFESA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE
3[^] Reparto – 5[^] Divisione – 3[^] Sezione

fax 06.4986.2585
rep3div5sez3@persociv.difesa.it

Viale dell'Università, 4
00185 - Roma -

**A TUTTI GLI ENTI
LORO SEDI**

e, p.c. **OO.SS.
LORO SEDI**

OGGETTO: Ipotesi di Accordo sulla distribuzione del FUA della Difesa per l'anno 2012 .

● *****

In data 27 luglio 2012 è stata siglata, da questa Amministrazione e dalle OO.SS. nazionali aventi titolo, l'Ipotesi di Accordo per la distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione dell'anno 2012.

Com'è noto, tale Accordo sarà sottoscritto in via definitiva solo a seguito dell'avvenuta certificazione di compatibilità economico finanziaria da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Al riguardo, si ritiene utile segnalare di seguito le principali novità del testo appena siglato rispetto all' Accordo FUA 2011, richiamando, per ciascuna di esse, l'argomento e l'articolo di riferimento.

*** Artt. da 5 a 8 - PPL, Turni e Reperibilità**

L'ammontare complessivo della spesa destinata a remunerare le Particolari Posizioni di Lavoro, i Turni e la Reperibilità è di **€ 15.795.649,23** al lordo degli oneri datoriali, che, suddiviso per le singole voci, dà luogo ai rispettivi accantonamenti di cui al co. 1 dell'art. 5.

Ai sensi dell'art. 5, co. 2 dell'Ipotesi di Accordo e nei limiti dei predetti accantonamenti, la Direzione Generale per il Personale Civile, sulla base delle segnalazioni pervenute dagli enti, ha elaborato appositi elenchi contenenti le assegnazioni riconosciute a titolo di particolari posizioni di lavoro, turni e reperibilità a ciascuno degli enti censiti.

Per quanto riguarda, in particolare, le particolari posizioni di lavoro, è opportuno segnalare le seguenti novità:

- **la rivalutazione del 10% della “indennità di rischio, anche per operatori subacquei”, di cui alla lettera c) dell’art. 6, co. 1 dell’Ipotesi di accordo nonché all’allegato 3;**
- **l’estensione della “indennità di imbarco”, di cui alla lettera g) dell’art. 6, co. 1 dell’Ipotesi di accordo nonché all’allegato 7, al personale dei settori tecnici e del settore dei servizi generali**

per le prestazioni lavorative di manutenzione o riparazione effettivamente rese a bordo di natanti e unità navali in banchina o in bacino di carenaggio;

- l'estensione della "indennità" per distruzione armi chimiche ed efficienza apparati di bonifica e dispositivi di protezione NBC", prevista per il personale civile del Centro Tecnico Logistico Interforze NBC di Civitavecchia, di cui alla lettera h) dell'art. 6, co. 1 dell'Ipotesi di accordo nonché all'allegato 8, al personale indiretto (professionalità amministrative);

Per quanto attiene ai turni e alla reperibilità le relative esigenze verranno soddisfatte nei limiti degli accantonamenti di cui al comma 1 dell'art. 5 dell'Ipotesi di Accordo, mentre eventuali maggiori esigenze, segnalate dagli enti, in eccedenza rispetto ai suddetti accantonamenti potranno essere soddisfatte, ai sensi dell'art. 11, comma 1, lettera b, attingendo dalle risorse del Fondo Unico di Sede.

Inoltre per quanto riguarda gli artt. 7 (turni) ed 8 (reperibilità), nel rammentare che il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni lavorative giornaliere, mentre la reperibilità serve a garantire un ulteriore apporto di unità lavorativa, resasi preventivamente disponibile, in presenza di un'improvvisa e non prevedibile carenza di risposta funzionale della squadra o dell'addetto all'impianto/esercizio/servizio, si richiama all'attenzione dei titolari degli E.D.R. la stretta osservanza delle norme poste a disciplina di turni e reperibilità, rammentando, nel contempo, la connessa responsabilità – anche patrimoniale – che incombe sui predetti titolari.

Come di consueto, la disciplina di dettaglio relativa alle particolari posizioni di lavoro, ai turni ed alla reperibilità è contenuta negli allegati da 1 a 10 all'Ipotesi di Accordo (in particolare: dall'allegato 1 all'allegato 8 per le PPL, allegato 9 per i turni e allegato 10 per la reperibilità).

*** Artt. da 10 a 13 - Fondo Unico di Sede**

All'esito degli accantonamenti operati per finanziare le diverse voci che compongono il FUA dell'Amministrazione Difesa, residua la somma di **€33.556.419,85** da destinare al Fondo Unico di Sede.

Tale somma, ripartita per il numero di dipendenti in servizio presso l'AD. al gennaio 2012 dà luogo ad un importo "pro capite teorico" pari a **€1.139,01** al lordo degli oneri a carico del datore di lavoro, corrispondenti a **€858,34** al lordo degli oneri a carico del lavoratore.

Com'è noto, tale importo teorico, moltiplicato per il numero di dipendenti in servizio presso ciascun ente al gennaio dell'anno di riferimento, determina l'ammontare del Fondo Unico di Sede a disposizione del singolo ente.

I Fondi Unici di Sede così determinati, ripartiti tra tutti i dipendenti in servizio presso gli enti dell'A .D. nell'anno 2012 - sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione locale e pur sempre nel rispetto della disciplina generale dettata dall'Accordo sul FUA 2012 - danno luogo ad importi che, ragionevolmente, si discosteranno da quello "medio teorico" e differiranno da lavoratore a lavoratore sia a fronte delle cessazioni ed immissioni in servizio verificatesi durante l'anno, sia in ragione della diversa ripartizione tra le finalità di impiego effettuata da ciascun ente, sia, infine, alla luce delle differenziazioni determinate, tra lavoratori dello stesso ente, a seguito della misurazione e valutazione dell'apporto individuale espressi in relazione alla produttività progettuale.

Ai sensi di quanto disposto all'art. 11 il Fondo Unico di Sede dovrà essere utilizzato per promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali ed indirizzato alle seguenti finalità di utilizzo:

- a. remunerare, anche a fronte di straordinarie ed imprevedibili esigenze, situazioni e condizioni di lavoro caratterizzanti l'attività istituzionale dell'ente, nei limiti del 10% del FUS;
- b. remunerare i turni e la reperibilità il cui fabbisogno ecceda l'assegnazione di cui all'art. 5, nei limiti del 15% del FUS;
- c. compensare il lavoro straordinario, qualora le risorse di cui all'art. 30 del CCNL 16.2.1999 siano esaurite, nei limiti del **3% del FUS**;
- d. incentivare la produttività nell'ambito di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento delle attività lavorative o di mantenimento di apprezzabili livelli di servizio, in misura non inferiore al **72% del FUS**.

Ferma restando la necessità di collegare le retribuzioni di incentivazione al conseguimento dei risultati, il titolare dell'ente procede, ai sensi dell'art. 12, alla loro corresponsione a conclusione dei processi di misurazione e valutazione della produttività legata ai progetti resa nel 2012, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti nonché della misura dell'effettivo apporto della prestazione individuale.

Gli esiti di tali processi saranno espressi, purché positivi, da coefficienti di misurazione variabili da 1 a 1,5.

A titolo esplicativo si riporta di seguito un esempio che illustra l'iter logico-aritmetico da seguire nel calcolo delle singole quote FUS da erogare:

- Numero dipendenti = 5

- FUS dell'Ente = €1000 (quota pro capite x numero dei dipendenti in servizio nell'ente: es. €200 x 5 = 1000)

- Valutazione della produttività progettuale e attribuzione dei coefficienti numerici:

dipendente n. 1 = 1,5

dipendente n. 2 = 1,1

dipendente n. 3 = 1,2

dipendente n. 4 = 1,4

dipendente n. 5 = 1,0

- valore medio di riferimento: PUS (€1000) / Somma dei coefficienti (1,5 + 1,1 + 1,2 + 1,4 + 1,0 = 6,2) = €161,29

- determinazione singole quote FUS:

dipendente n. 1 = 1,5 x 161,29 = €241,93

dipendente n. 2 = 1,1 x 161,29 = €177,41

dipendente n. 3 = 1,2 x 161,29 = €193,54

dipendente n. 4 = 1,4 x 161,29 = €225,80

dipendente n. 5 = 1,0 x 161,29 = €161,29

Analogamente a quanto già previsto dall'Accordo FUA 2011, il titolare dell'ente dovrà informare il dipendente interessato degli esiti delle suddette verifiche, attraverso forme di "comunicazione partecipativa" previste dal medesimo art. 12, co. 1., così come si conferma, al successivo articolo

13, l'obbligo di informativa, a richiesta delle OO.SS. stipulanti gli accordi locali, circa i dati complessivi relativi a tutte le corrispondenze in materia di FUA/FUS, evidenziando in maniera disaggregata il numero di dipendenti per ciascun coefficiente assegnato.

L'Ipotesi di Accordo sul FUA 2012 non prevede, peraltro, specifiche ipotesi di assenza dal servizio coperte da particolari garanzie.

Tuttavia, alla contrattazione locale non è preclusa la possibilità di disciplinare quest'aspetto, purché nei limiti consentiti dall'art. 7, co. 5 del DLgs n. 165/2001 e nel rispetto dei criteri dettati dall'art. 12 dell'Ipotesi di CCNI, vale a dire senza inficiare i presupposti dell'effettività della prestazione, del conseguimento di obiettivi assegnati e dell'adeguatezza dell'apporto del dipendente. Infatti, come testualmente sancito dal predetto art. 12, la distribuzione delle somme inerenti al Fondo Unico di Sede deve essere ispirata "a logiche di non automatismo"....."escludendo ogni meccanismo di erogazione automatica".

Infine, per quanto riguarda gli allegati all'Ipotesi di Accordo sul FUA 2012, anche per quest'anno le modifiche apportate rispetto al precedente Accordo sono riportate in grassetto al fine di facilitarne l'individuazione.

Nelle more del perfezionamento dell'iter procedurale si invitano gli enti a definire, qualora non ancora effettuata, la contrattazione locale per la distribuzione del Fondo Unico di Sede 2012, salva restando l'eventualità di adeguamenti al testo dell'accordo sottoscritto in via definitiva, nell'ipotesi in cui quest'ultimo recepisca delle prescrizioni formulate dagli organi certificatori.

Al riguardo si rammenta che, giusta rilievi degli organi di certificazione, qualora non sussistano gravi, eccezionali motivi ostativi, le riunioni di contrattazione si svolgono presso la sede dell'Ente accorpante ed hanno ad oggetto la trattazione contestuale delle problematiche relative a tutti i dipendenti, sia dell'Ente accorpante che degli Enti accorpati, che dovranno assicurare la partecipazione alla delegazione di parte pubblica.

L'Ipotesi di Accordo per la distribuzione del FUA 2012, unitamente alla presente circolare, è pubblicata, come di consueto, sul sito www.persociv.difesa.it - area circolari ed altra documentazione.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Enrica Preti)

